



UNIVERSIDAD DE LEÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ESTADÍSTICA

LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO
DE TRABAJO. UNA RECONSIDERACIÓN DESDE
LA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA Y
POSKEYNESIANA

Tesis Doctoral elaborada por
D. Eduardo C. Fernández Huerga
y dirigida por
Dr. D. José Manuel Agüera Sirgo

León, 2012

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	11
PARTE I:	
LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:	
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	21
CAPÍTULO 1:	
LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:	
UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	23
1.1.- ANTECEDENTES REMOTOS	26
1.2.- ANTECEDENTES INMEDIATOS	31
1.3.- UN NUEVO RETO EN EL CAMINO: LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.....	38
1.4.- LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: EVOLUCIÓN Y ENFOQUES	42
1.4.1.- La Teoría del Mercado Dual de Trabajo.....	42
1.4.2.- El Enfoque de la Economía Política Radical	53
1.4.3.- El Enfoque del “Nuevo Estructuralismo” en la Sociología.....	63
1.4.4.- El Enfoque Segmentacionista de la Escuela de Cambridge.....	68
1.4.5.- La Aproximación Ortodoxa	73
1.4.6.- Evolución de la TSMT durante los Últimos Años	78
CAPÍTULO 2:	
ASPECTOS TEÓRICOS E IMPLICACIONES DE LA TSMT Y	
RESULTADOS DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA	83
2.1.- EL NÚMERO Y LA COMPOSICIÓN DE LOS SEGMENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO	85
2.2.- DESIGUALDAD EN LAS RECOMPENSAS PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES.....	95
2.3.- EXCESO DE OFERTA EN EL SEGMENTO PRIMARIO	104
2.3.1.- Teorías de Salario de Eficiencia.....	108
2.3.1.1.- Modelos de regulación de esfuerzo	109
2.3.1.2.- Modelos de selección adversa	111
2.3.1.3.- Modelos de rotación	112
2.3.2.- La Teoría de los Contratos Implícitos.....	116
2.3.3.- El Enfoque de los Contratos de Remuneración Diferida	117
2.3.4.- Los Modelos Insider-Outsider	118
2.4.- LA MOVILIDAD DENTRO Y ENTRE LOS SEGMENTOS.....	119
2.5.- LA DISCRIMINACIÓN EN LOS MERCADOS DE TRABAJO SEGMENTADOS	126
2.6.- EL DESEMPLEO EN EL MARCO DE LA TSMT	132

CAPÍTULO 3:

SITUACIÓN ACTUAL DE LA TSMT: ¿HACIA UNA RECONSIDERACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA?	139
3.1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA TSMT Y PERSPECTIVAS DE FUTURO	141
3.2.- LA COMPATIBILIDAD Y COMPLEMENTARIEDAD DE LA ECONOMÍA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA	145
3.2.1.- La Compatibilidad desde la Óptica Institucionalista	145
3.2.2.- La Compatibilidad desde la Óptica Poskeynesiana	149
3.2.3.- Las Cuestiones Metodológicas	153
3.2.3.1.- Las cuestiones metodológicas dentro de la economía poskeynesiana	153
3.2.3.2.- La metodología institucionalista y su compatibilidad con la economía poskeynesiana	158
3.3.- HACIA UN ANÁLISIS INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANO DEL MERCADO DE TRABAJO: ALGUNOS ELEMENTOS BÁSICOS	164

PARTE II:

ELEMENTOS BÁSICOS PARA UN ENFOQUE I/PK DEL MERCADO DE TRABAJO:

EL COMPORTAMIENTO DE LOS AGENTES Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS	169
---	------------

CAPÍTULO 4:

EL COMPORTAMIENTO ECONÓMICO DE LOS SERES HUMANOS	171
4.1.- LA MOTIVACIÓN	174
4.1.1.- Maximización de la Utilidad vs. Satisfacción de Necesidades y Deseos	175
4.1.2.- Características de la Relación de Preferencias vs. Características de la Estructura de Necesidades y Deseos	183
4.2.- PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	194
4.2.1.- Las Capacidades Cognitivas de los Individuos y su Relación con la Realidad	194
4.2.2.- La Concepción del Proceso Cognitivo	195
4.2.3.- Los Resultados Obtenidos del Proceso Cognitivo	199
4.3.- RAZONAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES	205
4.3.1.- Las Características y Capacidades de Razonamiento de los Individuos	205
4.3.2.- La Concepción de la Racionalidad	207
4.3.3.- El Objetivo Buscado con el Proceso de Razonamiento	216
4.4.- OTROS ASPECTOS ADICIONALES: EL PAPEL DEL APRENDIZAJE Y DE LAS RELACIONES DE PODER	221
4.5.- UNA VISIÓN GLOBAL DEL COMPORTAMIENTO: APLICACIÓN A LAS DECISIONES DE CONSUMO DE BIENES	223

CAPÍTULO 5:	
LA EMPRESA Y LOS RASGOS DE SU CONDUCTA	229
5.1.- ENTORNO, NATURALEZA Y ESTRUCTURA INTERNA DE LA EMPRESA.....	243
5.1.1.- La Incertidumbre del Entorno.....	243
5.1.2.- Estructura y Composición Interna de la Empresa	245
5.2.- LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA	256
5.3.- LA DIMENSIÓN EXTERNA DE LA ACTUACIÓN COMPETITIVA DE LA EMPRESA	263
5.4.- LA DIMENSIÓN INTERNA DE LA ACTUACIÓN COMPETITIVA DE LA EMPRESA	272
5.5.- LOS COSTES EN LA EMPRESA	279
CAPÍTULO 6	
LOS MERCADOS Y LA DETERMINACIÓN DE PRECIOS.....	285
6.1.- UNA CONCEPCIÓN INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA DE LOS MERCADOS	293
6.1.1.- Las Relaciones Verticales.....	296
6.1.2.- Las Relaciones Horizontales.....	302
6.1.3.- Algunos Aspectos Adicionales: Justificación, Orígenes y Evaluación	308
6.2.- EL PROCESO DE DETERMINACIÓN DE PRECIOS	312
6.2.1.- La Determinación de Precios dentro del Enfoque Poskeynesiano	312
6.2.2.- La Posición Institucionalista sobre los Precios	320
6.2.3.- La Toma de Decisiones Estratégicas sobre los Precios: Una Visión I/PK Actualizada.....	322
PARTE III:	
HACIA UNA CONCEPCIÓN I/PK DEL MERCADO DE TRABAJO	
Y DE SU HETEROGENEIDAD	335
CAPÍTULO 7:	
LA OFERTA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK	337
7.1.- LA MOTIVACIÓN DE LOS SERES HUMANOS Y EL TRABAJO	348
7.2.- LA APORTACIÓN DE LOS INDIVIDUOS EN EL TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN ALTERNATIVA.....	357
7.3.- EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES RELATIVAS A LA OFERTA DE TRABAJO	366
7.4.- LA HETEROGENEIDAD COMO RASGO INHERENTE A LA OFERTA DE TRABAJO	375
CAPÍTULO 8:	
LA DEMANDA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK	381
8.1.- EL ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE TRABAJO: LA VISIÓN KEYNESIANA Y POSKEYNESIANA HEREDADA HASTA EL MOMENTO ACTUAL.....	396
8.2.- LAS DECISIONES DE DEMANDA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK	409
8.3.- LA HETEROGENEIDAD COMO RASGO INHERENTE A LA DEMANDA DE TRABAJO	419

CAPÍTULO 9:

EL MERCADO DE TRABAJO:

UNA CONCEPCIÓN I/PK DE SU CONTENIDO Y HETEROGENEIDAD 425

9.1.- EL MERCADO DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA.....	434
9.1.1.- Las Relaciones Verticales. Especial Atención al Intercambio	437
9.1.2.- Las Relaciones Horizontales	453
9.1.3.- Algunos Aspectos Adicionales: Orígenes y Evaluación	457
9.2.- LA PRESENCIA DE DIFERENCIAS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO	458
9.2.1.- La Diferenciación en la Oferta de Trabajo	460
9.2.2.- La Diferenciación en la Demanda de Trabajo.....	464
9.2.3.- Las Diferencias en el Entramado Institucional del Mercado y las Interacciones entre Éste, la Oferta y la Demanda de Trabajo.....	468
9.2.4.- La Presencia de Resultados Diferentes en los Mercados de Trabajo, sus Orígenes y su mantenimiento: Una Relectura de la TSMT	470

CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN..... 481

BIBLIOGRAFÍA 515

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS

Quisiera dedicar las primeras líneas de este trabajo, como suele ser habitual en estos casos, a expresar mi más sincero y profundo agradecimiento hacia varias personas. No lo hago –de verdad– por compromiso u obligación de ningún tipo, sino porque creo firmemente que sin el apoyo o la aportación directa o indirecta de ellas –y seguramente de otras, que por olvido o por otras circunstancias no mencionaré– este trabajo no sería lo que es, al menos en la parte positiva o de provecho que pueda haber en él (las deficiencias o errores en el mismo son, desde luego, responsabilidad enteramente mía). No obstante, confieso que abordo esta exposición con cierto desasosiego, ya que estoy convencido de que, en parte por incapacidad y en parte por pudor, no seré capaz de expresar fielmente lo que siento y lo que dichas personas merecen; por todo ello, me disculpo de antemano.

Las primeras palabras deben ser, necesariamente, para José Manuel Agüera, el director de esta tesis y mi Maestro (con mayúsculas). Él fue uno de los máximos responsables –junto con otros que mencionaré más adelante– de que yo encaminase mi vida profesional hacia el mundo universitario, algo por lo que nunca le estaré suficientemente agradecido; además, él me enseñó a ver el mundo de otra manera, me ayudó a abrir la mente y me mostró que siempre es posible pensar de otra forma. En este contexto, siempre me ha dejado una libertad absoluta para que buscase y encontrase mi propio camino, sin restricciones, y me ha dado el apoyo y la confianza necesarios para ello.

Quiero dar las gracias también al Departamento de Economía de la Universidad de León, por haber puesto a mi disposición los medios necesarios para el desarrollo de este trabajo, y en especial a algunos de sus miembros por todo el apoyo que me han prestado tanto en el ámbito profesional como personal. En este sentido, creo que la primera mención debe ser, por justicia, para José Manuel Díez Modino. Él me acogió y atendió desde un primer momento, me fue enseñando las vicisitudes del quehacer universitario a través de incontables conversaciones, me ha ido guiando por ellas, y desde el principio me ha apoyado y ayudado, con su trabajo, para que yo pudiese desarrollar mi carrera universitaria. Es un ejemplo claro de cómo una persona puede

ostentar cargos y trabajar con rectitud para servir a otros y no para servirse a sí mismo. Por todo ello, tiene mi más profundo respeto y admiración profesional y personal. Además, me gustaría mencionar, de forma especial, a Ana Pardo, por su cariño, su amistad, y por haberme cobijado y ayudado, en todos los ámbitos, cuando lo he necesitado; a Jorge García Arias, quien me ha apoyado constantemente, me ha demostrado mucho más que su aprecio, me ha enseñado y se ha convertido en un referente único para el desarrollo de mi trabajo; a Cristina Álvarez Folgueras, que también me guió, sobre todo al principio de mi carrera –cuando más se necesita– y de quien también he aprendido mucho; a Marta Vega, por su cariño, su respaldo y por ser otro referente humano y profesional; a Ángeles Marín, por su confianza y por haberme respaldado y defendido, sin contrapartida, en momentos muy importantes; a Alfredo Macías, que acaba de llegar, pero que ya se ha ganado todo mi aprecio y admiración; o a José Luis González, otro ejemplo de rectitud y de rigor profesional.

Me gustaría recordar también a todos mis amigos, a quienes durante los últimos años no he podido dedicar ni el tiempo ni la energía que me hubiese gustado. En particular, quiero agradecer el papel de las dos personas que además son compañeros de batallas en la Universidad: a Julio Abad, con quien inicié este camino y con quien he compartido algunos de los momentos más importantes de mi vida, por su apoyo permanente y su lealtad (nunca seguidismo); de igual forma, a Cristina Gutiérrez, con quien también he pasado momentos imborrables, por su cariño y respaldo constante. Ambos han demostrado valorar nuestra amistad como creo que se merece, sin ponerla nunca en venta e intentando en lo posible que no entrase en conflicto con otros aspectos y legítimos intereses.

Quisiera dar las gracias también a mi familia, a los presentes y a los ausentes, en particular a mi hermano Óscar, por todas las vivencias compartidas, y muy especialmente a mis padres, Eduardo y M^a. Cruz. Ellos me educaron con rigor pero con infinito cariño, y siempre me han apoyado, ayudado y protegido; soy plenamente consciente de que soy quien soy, como persona y profesionalmente (al menos en los aspectos positivos que pueda tener) gracias a ellos. Por todo ello, nunca les estaré lo suficientemente agradecido.

Para finalizar, mis últimas palabras deben ser para las dos personas que protagonizan en estos momentos mi vida y para quienes, con toda humildad, modestia y pudor, va dedicada esta tesis: Ana y Eduardo, o Eduardo y Ana. Mi hijo, Eduardo, ha reconducido, orientado y dado sentido pleno a mi vida, y ya me ha regalado momentos, experiencias y emociones más allá de lo que nunca soñé tener. Cada segundo con él merece totalmente la pena. Y, por supuesto, Ana, mi mujer, a quien le debo agradecer, entre otras muchas cuestiones, su impulso constante, su aliento, su luz, su presencia y que gracias a ella, tal vez, simplemente empecé a vivir.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Detrás de la denominación de “Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo” (en adelante, TSMT) se suele englobar un conjunto diverso de ideas, planteadas desde diferentes enfoques teóricos, que surgieron –al menos inicialmente– movidas por el intento de encontrar una explicación más realista del funcionamiento del mercado de trabajo. En concreto, el origen de la TSMT se remonta a finales de los años sesenta del siglo pasado, cuando algunos economistas próximos a la tradición del institucionalismo norteamericano comenzaron a resaltar la presencia en los mercados de trabajo –fundamentalmente en el caso de Estados Unidos– de una serie de fenómenos como la persistencia de la pobreza, la discriminación racial y de género, las desigualdades en las ganancias, etc., que no encajaban fácilmente dentro del análisis económico predominante, dominado por las explicaciones de corte neoclásico y en particular por la teoría del capital humano. En este contexto, estos autores comenzaron a elaborar una concepción teórica diferente del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podía explicar mejor partiendo de la idea de que éste no era uniforme, sino que estaba dividido en varios segmentos o sectores diferentes entre sí; en concreto, inicialmente propusieron una concepción dual del mercado de trabajo –que posteriormente sería ampliada–, de acuerdo con la cual éste estaría dividido en dos segmentos: el *mercado primario* (que englobaría los puestos “buenos” del mercado de trabajo, es decir, aquellos que presentan salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, etc.) y el *mercado secundario* (en el que quedarían confinados, por el contrario, los puestos de trabajo menos deseables, al ofrecer salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, etc.). Partiendo de esta concepción, estos autores centraron sus esfuerzos en explicar el funcionamiento real de cada uno de estos mercados (en particular, los procesos de asignación y de determinación de las recompensas laborales que tenían lugar en cada uno de ellos), así como en descubrir los mecanismos causales subyacentes que podían explicar esta segmentación.

En los años inmediatamente posteriores, varios autores pertenecientes a diferentes escuelas de pensamiento fueron aceptando los elementos centrales de la concepción segmentada del mercado de trabajo elaborada por los institucionalistas y añadiendo algunas ideas y puntos de vista propios, de manera que fueron apareciendo distintos enfoques teóricos dentro de la TSMT; en particular, surgió un enfoque desde la

economía política radical, otro asociado al nuevo estructuralismo dentro de la sociología y otro que tuvo su núcleo en un conjunto de economistas pertenecientes a la Universidad de Cambridge.

Como resultado de todas estas aportaciones, a comienzos de los años ochenta –o incluso antes– la TSMT se había convertido quizás en la principal alternativa a la visión neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Hasta ese momento, la postura de la economía ortodoxa hacia la TSMT se había limitado, en primer lugar, a criticar los distintos enfoques surgidos por adolecer –desde su óptica– de una falta de elaboración teórica (afirmación detrás de la cual se escondían, al menos en parte, discrepancias de tipo metodológico) y, en segundo lugar, a poner de manifiesto las deficiencias de los intentos de contrastación empírica que habían sido ensayados hasta ese momento. No obstante, esa actitud hostil comenzó a cambiar hacia mediados de los años ochenta, fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, porque la proliferación de trabajos empíricos dentro de la TSMT capturó la atención de muchos economistas ortodoxos, primero encaminada a criticar las técnicas aplicadas y después dirigida a desarrollar procedimientos econométricos cada vez más complejos que permitiesen solventar algunos de los problemas identificados previamente; en segundo lugar, porque los avances que se produjeron en los años anteriores en los análisis microeconómicos sobre imperfecciones en los mercados –fundamentalmente asociados a los problemas generados por la ausencia de información perfecta– aportaron los argumentos y herramientas necesarias para incorporar algunos de los elementos propios de la segmentación laboral dentro del aparato teórico y analítico convencional. En efecto, desde la óptica ortodoxa el problema básico para aceptar la segmentación del mercado de trabajo se reducía a justificar por qué, si unos puestos de trabajo eran claramente preferibles a otros, la movilidad competitiva hacia ellos no eliminaba las diferencias. En este contexto, algunos de los desarrollos teóricos sobre mercados con información imperfecta o asimétrica –en particular la teoría de los salarios de eficiencia–, que habían sido utilizados originalmente para explicar la existencia de desempleo involuntario y la falta de ajuste de los salarios ante esta situación, brindaban –como veremos– un marco de análisis apropiado para justificar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo como un resultado eficiente y generado por decisiones optimizadoras por parte de los agentes. La consecuencia de todo ello fue la aparición de un enfoque ortodoxo dentro de la TSMT, que en cualquier caso presentaba

una serie de rasgos diferentes a los de las aproximaciones previas. En concreto, el contenido de la TSMT quedaba reducido a unas pocas ideas básicas, en particular con dos: la existencia de unos pocos segmentos distintos dentro del mercado de trabajo (habitualmente dos) y la presencia de mecanismos de remuneración diferentes en cada uno de ellos. En definitiva, se trasladaba el foco de atención casi de forma exclusiva hacia el estudio de los resultados observados en el mercado de trabajo (no hacia los procesos subyacentes), en particular en términos de remuneraciones; en el fondo, esto conducía a equiparar el mercado de trabajo, una vez más, con el mecanismo de determinación de los salarios. En este sentido, los trabajos empíricos se han abordado suponiendo que los resultados obtenidos en el mercado de trabajo podían ser especificados de forma correcta a través de una o de varias ecuaciones salariales; reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, la construcción de esas ecuaciones ha estado marcada por una asunción mecánica e irreflexiva de gran parte de los elementos e interpretaciones emanados de la teoría del capital humano.

En este contexto, desde finales de los años ochenta la TSMT ha estado claramente protagonizada por el predominio de la visión ortodoxa. Esto ha supuesto, en último término, un viraje con respecto a lo que había sido el foco de atención en los primeros enfoques de la segmentación –caracterizados por el énfasis en los procesos y por el intento de incorporar la influencia de variables psicológicas, sociales, institucionales, etc., dentro del análisis de la realidad–, y, especialmente, un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente. En efecto, partiendo de la concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores, el objetivo del enfoque ortodoxo de la TSMT ha sido el de justificar la persistencia de diferencias en las remuneraciones entre trabajadores similares.

Por el contrario, detrás del nacimiento de la TSMT y del contenido de sus primeros enfoques se encontraba una profunda insatisfacción hacia el marco teórico convencional y hacia muchos de sus elementos constitutivos, tales como su modelo de conducta de los agentes, la perspectiva estática y de equilibrio, la concepción del proceso de formación de los salarios, su deficiente atención a algunas variables y estructuras socioeconómicas, etc. En el fondo, el elemento esencial que motivó el surgimiento de la TSMT y que caracterizó a sus primeros enfoques no fue el hecho de

justificar la existencia de *resultados* diferentes en el mercado de trabajo, sino más bien el intento de identificar la presencia de *procesos* de mercado distintos (o, en definitiva, de mercados de trabajo diferentes) y de explicar las reglas de juego que caracterizaban el funcionamiento de cada uno de ellos. En consecuencia, esto apuntaba hacia la necesidad de construir un marco teórico alternativo a las explicaciones de corte neoclásico, más realista, que entre otras cuestiones reconociese la relativa independencia de la oferta y demanda de trabajo con respecto al salario y que aceptase la separación, al menos parcial, de los procesos de asignación y de fijación de las remuneraciones. El problema radica en que ese cuerpo teórico nunca llegó a construirse, al menos con la suficiente solidez y sistematización, entre otras razones porque quizás esos autores no fueron capaces de romper totalmente con algunos de los elementos propios del modelo convencional y porque quizás no existían los fundamentos alternativos para ello.

Como consecuencia de estos problemas y de la propia hegemonía del análisis ortodoxo, el interés por la TSMT ha decaído durante los últimos años dentro de las diferentes vertientes heterodoxas. No obstante, los motivos que generaron su surgimiento siguen plenamente vigentes. Su revitalización sólo exige un mayor esfuerzo en el ámbito de la elaboración teórica, que tome como punto de partida un modelo diferente de conducta de los agentes, así como una visión más amplia y realista del funcionamiento de los mercados y del proceso de determinación de precios y salarios.

En este sentido, una posibilidad, que como veremos fue propuesta ya hace muchos años por algunos autores pero que no llegó a ser desarrollada, es la de reconstruir la teoría de la segmentación tratando de aunar los elementos básicos de la microeconomía institucionalista –en particular, su concepción de los mercados– con los fundamentos de la macroeconomía poskeynesiana. En último término, esto supone construir un marco teórico para el estudio del mercado de trabajo que sea compatible con ambas ramas de la literatura económica. Esta posibilidad resulta hoy en día particularmente interesante y atractiva debido, por un lado, al notable avance y consolidación que ha experimentado la teoría económica poskeynesiana durante las tres últimas décadas, y, por otro, al resurgimiento paralelo que ha vivido el enfoque institucionalista. Además, durante los últimos años, como veremos, diversos autores pertenecientes a las dos corrientes han defendido no sólo su compatibilidad sino

también su complementariedad e, incluso, algunos han sugerido la conveniencia de construir una síntesis de ambas o han comenzado a trabajar en ella.

En este contexto, el objetivo principal de este trabajo es precisamente el de avanzar en la construcción de un marco teórico para el análisis del mercado de trabajo que sea compatible con los principios y elementos básicos de la economía institucionalista y poskeynesiana y que permita, en último término, acomodar y explicar el fenómeno de la segmentación (o de la existencia y persistencia de resultados y de procesos diferentes en el ámbito laboral), así como dar encaje, de forma estructurada, a los resultados previos de la investigación en el ámbito de la TSMT.

En consonancia con el objetivo planteado, el trabajo se organiza en tres Partes, cada una de las cuales consta, a su vez, de tres Capítulos. La Parte I está dedicada, fundamentalmente, a estudiar la evolución de la TSMT, analizar su situación actual y plantear en este contexto el objetivo del presente trabajo. En concreto, en los dos primeros Capítulos se realiza una revisión de la literatura de la TSMT, primero desde el punto de vista de su evolución a lo largo del tiempo (Capítulo 1) y después exponiendo alguno de los principales aspectos teóricos abordados dentro de la misma y presentando los principales resultados obtenidos a través de los estudios empíricos realizados (Capítulo 2). Partiendo de lo anterior, el Capítulo 3 comienza analizando la situación actual de la TSMT y planteando la conveniencia, interés y oportunidad de revitalizar la misma a partir de una concepción del mercado de trabajo desarrollada desde la economía institucionalista y poskeynesiana; para ello, primero se analiza la posible compatibilidad y complementariedad entre ambos enfoques y posteriormente se reflexiona, brevemente, sobre los elementos básicos que habría que desarrollar de manera previa para llegar a construir un marco de análisis del mercado de trabajo coherente con ambas ramas de la literatura. En este sentido, y teniendo en cuenta que lo que sucede en el mercado de trabajo –y en general en el ámbito laboral– implica normalmente una relación entre individuos y empresas, se concluye que es necesario partir de una concepción del comportamiento de esos agentes que encaje con los principios y fundamentos básicos de la economía institucionalista y poskeynesiana y que permita comprender cómo adoptan realmente sus decisiones en un entorno sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental; además, debe partirse de una concepción alternativa de los mercados, que reconozca que éstos son un tipo especial de estructura

social, que ni existen ni pueden existir sin estar entrelazados por un conjunto de instituciones que estructuren las diferentes relaciones que se producen en ellos.

El desarrollo de estos cimientos o elementos básicos sobre los que construir posteriormente un análisis institucionalista y poskeynesiano del mercado de trabajo se aborda en la Parte II del trabajo. En concreto, en el Capítulo 4 se presenta una visión del comportamiento de los seres humanos coherente con el enfoque institucionalista y poskeynesiano, que reconoce que éstos tienen unas capacidades cognitivas y racionales limitadas, que adoptan sus decisiones en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre, y que presentan unos rasgos psicológicos y unas emociones que pueden influir en su conducta; para facilitar la exposición, se divide el comportamiento en tres fases: la motivación, la percepción y conocimiento del entorno y, por último, el proceso de razonamiento y toma de decisiones. Por su parte, en el Capítulo 5 se ofrece una concepción alternativa de la empresa y de sus actuaciones, coherente con la visión de los individuos ofrecida en el apartado anterior, y que admite que ésta desarrolla múltiples actividades en un entorno incierto (cada una de las cuales consume tiempo real); para ello se toma como base la teoría de las capacidades o de las competencias productivas, cuya compatibilidad y conexiones con el institucionalismo y con la economía poskeynesiana han sido recientemente enfatizadas –como veremos– por diversos autores. Por último, en el Capítulo 6 se expone una concepción de los mercados (en general) coherente con la visión de los agentes económicos desarrollada previamente, y que puede servir de guía y de referencia para construir posteriormente un marco teórico específico del mercado de trabajo. Para ello, se ha intentado analizar qué es lo que sucede realmente en los mercados, revisando el conjunto de interrelaciones que se producen en ellos y el papel que necesariamente desempeñan las instituciones estructurando dichas interrelaciones; además, se analiza especialmente el proceso de determinación de precios, enfatizando el rol de las instituciones legales y no legales de cada mercado en dicho proceso.

Por último, en la Parte III se aborda definitivamente el intento de construir un marco teórico para el análisis del mercado de trabajo que sea coherente con los fundamentos de la economía institucionalista y poskeynesiana y que permita, en último término, acomodar y explicar el fenómeno de la segmentación. Con este objetivo, en el Capítulo 7 se analizan en profundidad las decisiones de oferta de trabajo; para ello se toma como punto de partida, fundamentalmente, el modelo de comportamiento de los

individuos desarrollado previamente, así como una concepción más realista y amplia del contenido del trabajo (o de lo que éste puede aportar al individuo). Una de las conclusiones de este análisis es que las decisiones de oferta de trabajo de los individuos aparecen marcadas por un enorme grado de diversidad; en este sentido, al final del Capítulo se exponen brevemente algunas de las pautas o patrones de diferenciación en la oferta de trabajo, así como sus condicionantes. Por su parte, en el Capítulo 8 se analiza la demanda de trabajo, tomando para ello como base, fundamentalmente, la concepción de la empresa desarrollada previamente. En particular, se pone énfasis en explicar los procesos causales subyacentes que dirigen la toma de decisiones en este ámbito. En este sentido, se reconoce que las decisiones de demanda de trabajo son complejas y que están sometidas a la influencia de múltiples factores; como consecuencia de ello, la demanda de trabajo –el modo en que se adoptan las decisiones en este ámbito y sus resultados– aparece sujeta a un alto grado de heterogeneidad. Por último, en el Capítulo 9 se presentan los elementos básicos de un marco teórico para el análisis del mercado de trabajo compatible con todo lo anterior; para ello, se revisan las principales interrelaciones que se producen entre los agentes que operan en esos mercados, así como las interacciones entre esos agentes y las instituciones del mercado. Partiendo de este marco teórico, se intenta explicar posteriormente la existencia de diferencias en el ámbito laboral (tanto en los procesos como en los resultados observados), así como sus orígenes y justificación. Por último, se utiliza el marco propuesto, en la medida de lo posible, para intentar explicar e incorporar, de forma estructurada, algunas de las aportaciones previas realizadas desde los distintos enfoques de la TSMT, fundamentalmente en lo referente a los elementos causantes de la segmentación.

Para finalizar, el trabajo termina con un apartado en el que se resumen las principales conclusiones del mismo y se apuntan brevemente algunos aspectos e ideas que no han podido ser abordadas en el mismo con la profundidad y rigor que sería oportuno, pero que pueden ser exploradas en futuros trabajos.

PARTE I

LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

Capítulo 1

La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo: Una Perspectiva Histórica

1.- LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Bajo el nombre de Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT) se suele englobar un conjunto de enfoques teóricos, bastante diverso en cuanto a sus orígenes y contenidos, que ha ido surgiendo desde finales de los años sesenta y comienzos de los setenta con el fin de encontrar una explicación más realista del funcionamiento del mercado de trabajo. Esa heterogeneidad en los enfoques, que se ha convertido en una de las principales críticas vertidas hacia la TSMT –pero que, al mismo tiempo, constituye una de sus principales riquezas– dificulta la búsqueda de una descripción clara y comúnmente aceptada de su contenido; ahora bien, *grosso modo*, se podría decir que la TSMT se caracteriza por concebir el mercado de trabajo como un mercado compuesto por un conjunto de segmentos o parcelas en los que los mecanismos de asignación y de formación salarial difieren entre sí y, además, en muchos casos son también distintos de los mecanismos de mercado aceptados por la economía neoclásica. De hecho, en el origen de la TSMT está, como veremos, el descontento hacia la explicación neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo y la insatisfacción ante su incapacidad para explicar determinados fenómenos presentes en la realidad, tales como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación, las desigualdades salariales, etc.

En este sentido, cabe recordar que la teoría neoclásica, en su versión inicial y más sencilla, concibe el funcionamiento del mercado de trabajo como el de cualquier otro mercado, acometiendo su estudio a través del análisis de la oferta y la demanda. Así, la demanda de trabajo, como la de cualquier otro factor productivo, aparece como una demanda derivada, dependiente por tanto de la demanda de producto de la empresa, pudiéndose deducir a través de la teoría de la productividad marginal: bajo el supuesto de búsqueda de la maximización de su beneficio, una empresa estará dispuesta a contratar trabajadores hasta el punto en el que el ingreso del producto marginal (que depende de la productividad marginal física del trabajador y del ingreso marginal, siendo este último constante e igual al precio del producto en condiciones de competencia perfecta en el mercado de dicho producto) iguale al coste marginal de contratar a ese nuevo trabajador (que, a su vez, será constante e igual al salario en situación de competencia perfecta en el mercado de trabajo).

Por su parte, la teoría neoclásica encuadra la determinación de la oferta del mercado de trabajo en el marco de la teoría de la elección: cada persona decide individualmente cómo distribuir su tiempo entre trabajo y ocio, buscando siempre maximizar su utilidad; por ello, la decisión vendrá condicionada por el valor del ocio y por el ingreso que le reporte el trabajo (además de por las preferencias individuales, que vienen determinadas de forma exógena). La cantidad de trabajo que cada individuo está dispuesto a ofrecer a cada nivel de ingreso determina su oferta de trabajo.

La interacción de oferta y demanda genera un equilibrio en el mercado. A corto plazo pueden presentarse fenómenos como el desempleo involuntario o la desigualdad salarial entre empleos semejantes, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad por parte de empleadores y empleados, en un contexto de información y movilidad del trabajo perfectos, conducirá al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades en las remuneraciones.

La insatisfacción hacia este enfoque teórico, que fue desarrollado y convertido en predominante por autores como Marshall, Hicks o Pigou¹, fue lo que condujo a la búsqueda de explicaciones alternativas y, dentro de ellas, a la aparición de la TSMT. La gran variedad de enfoques que, como ya hemos apuntado, conforman la TSMT, impide una presentación clara y directa de la misma, haciendo aconsejable abordar su estudio, cuando menos en un primer momento, desde una perspectiva histórica; sólo de esta forma se pueden advertir los distintos matices que encierran cada uno de los enfoques y que los diferencian entre sí –en ocasiones, verdaderamente difíciles de apreciar–, sus orígenes, evolución y situación actual. Una vez efectuada dicha revisión histórica, emprenderemos el análisis de los resultados, problemas y aspectos más significativos de la TSMT.

1.1.- ANTECEDENTES REMOTOS

Tradicionalmente, los primeros antecedentes de la TSMT se suelen situar en las críticas vertidas por John Stuart Mill y John Cairnes hacia la visión del mercado de

¹ Algunos analistas, como Kerr (1988), prefieren resaltar que incluso estos tres autores llegaron a admitir, sobre todo en sus últimos trabajos, las peculiaridades propias del mercado de trabajo; Leontaridi (1998), por ejemplo, llega a considerar a Pigou como uno de los precursores del enfoque segmentacionista, al haber reconocido éste que, en ocasiones, determinados factores institucionales limitan la movilidad del trabajo y obstruyen el funcionamiento competitivo del mercado (Pigou, 1945).

trabajo de otros economistas clásicos y, en particular, hacia la de Adam Smith. Concretamente, Mill discrepaba de la concepción competitiva del mercado defendida por Smith y, fundamentalmente, de su teoría de las diferencias salariales compensadoras, según la cual la presencia de diferencias en las remuneraciones se debía a que éstas varían para compensar diversas características de los puestos de trabajo, tales como su carácter desagradable, su dificultad de realización, la dificultad de aprendizaje, su seguridad o la probabilidad de éxito en él². Así, Mill consideraba que en muchas ocasiones la relación era la inversa, de manera que los trabajos más desagradables o repulsivos eran también los peor pagados de todos:

“But it is altogether a false view of the state of facts, to present this as the relation which generally exists between agreeable and disagreeable employments. The really exhausting and the really repulsive labors, instead of being better paid than others, are almost invariably paid the worst of all, because performed by those who have no choice” (Mill 1848/1990, p. 388).

Además, para justificar esta situación, Mill apuntaba como elemento causante hacia la presencia de determinados factores económicos, sociales y consuetudinarios que, a su juicio, llegaban a atrapar a determinados individuos (“los que no tienen otra opción”) en situaciones y trabajos no deseables:

“The undesirable must take what they can get. The more revolting the occupation, the more certain it is to receive the minimum of remuneration, because it devolves upon the most helpless and degraded, on those who from squalid poverty, or from want of skill and education, are rejected from other employments. Partly from this cause, and partly from the natural and artificial monopolies [...] the inequalities of wages are in an opposite direction to the equitable principle of compensation erroneously represented by Adam Smith as the general law of the remuneration of labor” (Mill 1848/1990, p. 388).

Todo ello conducía, desde su punto de vista, a que en la realidad existiese una cierta división entre los trabajadores, así como a la presencia de determinados

² También es cierto que el propio Smith reconoció la existencia de determinados factores –en particular el sistema de aprendizaje y la forma de operar de las empresas– que limitaban la movilidad de los trabajadores y que, en consecuencia, podían restringir el funcionamiento competitivo y generar diferencias en las remuneraciones.

mecanismos que podrían explicar la persistencia de esa fragmentación y su reproducción social en el tiempo:

“So complete, indeed, has hitherto been the separation, so strongly marked the line of demarcation, between the different grades of laborers, as to be almost equivalent to a hereditary distinction of caste; each employment being chiefly recruited from the children of those already employed in it, or in employments of the same rank with it in social estimation, or from the children of persons who, if originally of a lower rank, have succeeded in raising themselves by their exertions” (Mill 1848/1990, p. 393).

Por último, esto le llevaba a afirmar, desde una perspectiva malthusiana, que esa separación de los trabajadores se reflejaba también en la determinación de los salarios:

“Consequently, the wages of each class have hitherto been regulated by the increase of its own population, rather than of the general population of the country” (Mill 1848/1990, p. 393).

Cairnes recogió también esa idea de división dentro del mercado de trabajo, si cabe de una forma más palpable, desarrollando su teoría de los “grupos no competitivos”, según la cual la concepción del mercado de trabajo como un espacio único en el que todos los individuos compiten por todos los puestos de trabajo era contraria a la evidencia empírica y, por tanto, incorrecta:

“What we find, in effect, is not a whole population competing indiscriminately for all occupations, but a series of industrial layers, superposed on one another, within each of which the various candidates for employment possess a real and effective power of selection, while those occupying the several strata are, for all purposes of effective competition, practically isolated from each other [...]. [T]he average workman, from whatever rank he be taken, finds his power of competition limited from practical purposes to a certain range of occupations, so that, however high the rates of remuneration in those which lie beyond may rise, he is excluded from sharing them. We are, thus compelled to recognise the existence of non-competing industrial groups as a feature of our social economy” (Cairnes, 1874/1967, pp. 66 y 68).

Aparte de las consideraciones de estos dos autores, y desde una perspectiva bien distinta, la crítica hacia la visión competitiva y armónica del mercado de trabajo se fue

haciendo patente también desde otras concepciones teóricas, en particular desde la economía marxista e institucionalista. Ciertamente, algunos aspectos genéricos de la concepción marxista, como la perspectiva “social”, están presentes en las distintas corrientes de la TSMT, mientras que otros más específicos, como el conflicto y las relaciones de clase, concentran su influencia, fundamentalmente, en uno de los enfoques concretos de la TSMT: el surgido desde la economía política radical. Ahora bien, como señala Cain (1976), la mayoría de la “sustancia” –en contraposición al “estilo”– de la TSMT está mucho más próxima, en términos generales, a la economía institucionalista, por lo que sus orígenes se suelen asociar en mayor medida con esta corriente.

En efecto, el enfoque institucionalista sobre el análisis del trabajo comenzó a forjarse hacia finales del siglo XIX –después, por tanto, de que Marshall hubiese sentado ya los cimientos de la teoría neoclásica– y fue desarrollado, a lo largo de distintas etapas, por autores como Beatrice y Sidney Webb, Richard Ely, Richmond Mayo, Henry R. Seager, Robert Hoxie, Selig Perlman, Wesley Mitchell, John Commons o Thorstein Veblen (la mayoría de ellos asociados a la llamada “Escuela de Wisconsin”), quienes ocuparon un lugar destacado dentro del pensamiento económico hasta la década de los años treinta. Todos ellos, en mayor o menor medida, mostraron un interés claro por el estudio de distintos aspectos relativos al trabajo y, como veremos, ejercieron una notable influencia, años más tarde, en el nacimiento de la TSMT. Desde un punto de vista metodológico, la aproximación institucionalista al estudio de las cuestiones laborales se caracterizó por su naturaleza eminentemente empírica; además, repudiaban el individualismo metodológico y la visión del *homo economicus*, enfatizando, en contraposición, la acción colectiva. En definitiva, consideraban que las cuestiones laborales conformaban un fenómeno complejo cuyo análisis requería un estudio inductivo, comparativo y multidisciplinar, que tuviese en cuenta factores históricos, sociológicos, psicológicos, legales y políticos –además de los económicos–, y todo ello desde una perspectiva evolutiva.

En lo que respecta al contenido, cabe señalar que sus investigaciones se dirigieron –sobre todo en un primer momento– hacia el estudio de determinados “problemas laborales” concretos más que hacia el desarrollo de una teoría económica propia, centrándose especialmente en las cuestiones salariales, por un lado, y en las relativas a las relaciones laborales, por otro (McNulty, 1980). En cuanto a la primera de ellas –la más relevante a nuestros efectos–, hay que decir que los primeros trabajos,

partiendo del rechazo de la teoría neoclásica, se concentraron en poner de manifiesto las diferencias salariales existentes en la realidad; posteriormente comenzaron a buscarse las causas que explicaban los mecanismos de determinación salarial y que, por tanto, subyacían tras esas diferencias, concluyendo, en líneas generales, que la fijación de las remuneraciones respondía no sólo a fuerzas de naturaleza económica, sino también a otras dirigidas, de forma consciente y deliberada, por sentimientos y opiniones. En este sentido, cabe resaltar también –como hace Gimble (1991)– que los mayores esfuerzos teóricos fueron desarrollados por Commons, al establecer el concepto de “valor razonable” y sugerir que todas las transacciones –incluidas las que se efectúan en el mercado de trabajo–, en un contexto de escasez, implicaban la resolución de un conflicto de intereses a través de una serie de reglas de acción colectiva cambiantes en el tiempo. En sus propias palabras:

“I make conflict of interests predominant in transactions. But I conclude that this cannot be allowed to be the only principle, because there are also mutual dependence and the maintenance of order by collective action. I start, like economists, with scarcity, as universal for all economic theory. Then I proceed, as did Hume and Malthus, to show that out of scarcity derives not only conflict, but also the collective action that sets up order on account of mutual dependence.

Order, or what I call working rules of collective action, a special case of which is “due process of law”, is itself quite changeable in the history of institutions; and I find this order concretely represented in the various rationing transactions, which would be needless in a world of abundance” (Commons, 1934/1990, p. 6).

Esta perspectiva, aplicada al mercado de trabajo, implica que su funcionamiento y resultados se mueven en un marco de indeterminación, en el que la asignación y fijación salarial dependen de reglas institucionales cambiantes, que reflejan el poder relativo de las partes en conflicto (Gimble, 1991). Esta concepción del proceso de asignación y determinación salarial como fenómeno guiado por elementos más diversos que las fuerzas estrictamente consideradas como de mercado, así como el hecho de tomar la observación empírica como punto de partida de sus investigaciones, serán aspectos presentes años más tarde en los primeros trabajos de la TSMT.

1.2.- ANTECEDENTES INMEDIATOS

De cualquier forma, los antecedentes directos de la TSMT deben situarse en el grupo de economistas que dominaron la escena de la economía laboral durante las décadas de los años cuarenta y cincuenta, dentro del cual cabe destacar a autores como Richard Lester, John Dunlop, Clark Kerr, Lloyd Reynolds, Charles Myers, Lloyd Fisher, Arthur Ross o Robert Livernash³. Para entender su visión del funcionamiento del mercado de trabajo y de la economía laboral en general es conveniente repasar previamente, como hacen Segal (1986) y Kaufman (1988b), el conjunto de factores del entorno que, desde una perspectiva u otra, influyeron en su formación económica y que, en consecuencia, contribuyeron a forjar su pensamiento.

En este sentido, el primer aspecto que cabe destacar es que todos ellos recibieron una amplia formación dentro del marco de la teoría neoclásica dominante, lo cual se reflejó en el hecho de que sus investigaciones tuviesen como punto de referencia el estudio del mercado desde la perspectiva conceptual de la oferta y la demanda. Ahora bien, los desarrollos teóricos alcanzados en el ámbito de la competencia imperfecta y monopolística, así como el estallido de la revolución keynesiana, ejercieron también una notable influencia en el pensamiento de estos autores, provocando que aceptasen la existencia de imperfecciones en el funcionamiento del mercado y que pusiesen más énfasis en el estudio de sus orígenes y consecuencias. Además, la crisis de los años treinta y el alto desempleo asociado a ella generaron entre estos autores un cierto escepticismo hacia la explicación neoclásica del mecanismo de determinación salarial y del automatismo en el funcionamiento del mercado competitivo, situación ésta que se vio acentuada por la perspectiva de la realidad norteamericana de la época, en la que desde los años treinta se venía produciendo un fuerte crecimiento de la sindicalización y un asentamiento de los mecanismos de negociación colectiva.

Por si esto fuera poco, muchos de estos autores trabajaron en algún momento, al comienzo de sus carreras, para el National War Labor Board, una agencia dependiente del Gobierno de los Estados Unidos encargada de estabilizar los salarios y resolver los problemas y disputas laborales; esta circunstancia terminó influyendo de forma decisiva en sus investigaciones al menos en dos direcciones: en primer lugar, porque les obligó a

³ Para encontrar una revisión más extensa de las aportaciones de estos autores consúltese Segal (1986), Kaufman (1988b) y Freeman (1988), así como los cuatro capítulos retrospectivos escritos por Kerr, Lester, Dunlop y Reynolds recogidos en Kaufman (1988a).

desarrollar estudios empíricos concretos sobre empresas o sectores determinados y a conocer, de primera mano, las diferentes preocupaciones y puntos de vista de sindicatos y empresarios; en segundo lugar, y en estrecha relación con lo anterior, porque estos trabajos les condujeron a constatar la existencia de determinados fenómenos (como la presencia de importantes diferencias salariales entre ocupaciones similares en una misma zona, la complejidad y peculiaridades de la estructura salarial interna de las empresas, las prácticas de selección y contratación por parte de las empresas, los mecanismos de búsqueda de empleo por parte de los trabajadores,...) que o bien contrastaban con los supuestos y predicciones de la teoría neoclásica convencional, o bien no habían sido ni tan siquiera objeto de interés y de estudio detallado por parte de otros economistas.

En resumen, todo este conjunto de factores contribuyó a modelar el pensamiento de estos economistas en dos líneas: desde un punto de vista metodológico, no dudaron en recurrir a los análisis empíricos como elemento clave en sus investigaciones, aunque eso sí, utilizándolas como base para reformular la teoría; en cuanto al contenido, tomaron como punto de partida el estudio del mercado desde la perspectiva de la interacción entre oferta y demanda, pero rechazaron la capacidad explicativa del instrumental neoclásico basado en la teoría de la productividad marginal⁴ –al menos como elemento aislado– y admitieron la presencia de fuerzas ajenas al mercado –o de elementos institucionales– cuya explicación trataron de encontrar en otras ramas de la ciencia, como la sociología, la psicología o las emergentes teorías de la organización industrial. Este carácter ecléctico queda claramente patente en la siguiente afirmación del propio Kerr:

“The neoclassical revisionists [en referencia a este conjunto de economistas] were, however, eclectic. We got our theory from the neoclassicists, our history from Commons and the Webbs, our contact with ideology from Marx on one side and Simons and Hayek on the other, our appreciation of unions from Commons and Perlman and the Webbs and our understanding of the workplace quite separately from Slichter and Mayo. We had placed before us a collage of intellectual

⁴ En este sentido, la crítica más feroz y directa hacia el análisis marginalista fue seguramente la efectuada por Lester (1946), que fue el origen de un amplio y famoso debate desarrollado en aquellos años entre diversos economistas como el propio Lester, Fritz Machlup o George Stigler.

snapshots of markets, of social classes, of rules and regulations, of institutions, of monopolies, of industrial tribes” (Kerr, 1988, p. 12).

Esta diversidad en su propia esencia ha dificultado enormemente la búsqueda de una denominación común para este grupo de economistas y su adscripción a un paradigma teórico concreto, convirtiéndose en punto habitual de discrepancia entre los revisores de esta literatura. Así, Kaufman (1988b) se decanta por el término “neoinstitucionalistas” –quizás el más comúnmente aceptado–, al considerar que muchas de sus propuestas están en la línea de la tradición de los autores institucionalistas, si bien no se les puede incluir en el mismo grupo que a éstos. En una línea similar se encuentra Cain (1976), mientras que Segal (1986), tras repasar los aspectos metodológicos y de contenido que los separan de los institucionalistas, se inclina por denominarles “post-institucionalistas”. Por su parte, Gimble (1991) también se pregunta si se les debe considerar institucionalistas, concluyendo que es difícil encontrar una respuesta definitiva; en cualquier caso, prefiere referirse a ellos como “estructuralistas” o “institucionalistas de segunda generación”. Por último, el propio Kerr (1988) tercia en la polémica, rechazando la denominación de neoinstitucionalistas y proponiendo otras alternativas, como las de “neoclásicos realistas”, “neoestructuralistas”, “post-keynesianos prematuros” o “neoclásicos revisionistas”, término este último por el que dice decantarse.

En cualquier caso, hay que señalar que la principal aportación de esta generación de economistas fue la de convertir la operativa *real* del mercado de trabajo en el núcleo de análisis de la economía laboral (Segal, 1986; Kaufman, 1988b). Concretamente, centraron sus esfuerzos –de forma principal– en estudiar los mecanismos de asignación del trabajo y de determinación de los salarios en los distintos mercados, tanto en contextos con fuerte presencia sindical (el análisis del papel de la negociación colectiva y del comportamiento de los sindicatos fue uno de los elementos centrales en sus investigaciones, dando lugar, por ejemplo, al “modelo económico” de Dunlop y al “modelo político” de Ross sobre la política salarial sindical), como en entornos de una menor influencia del asociacionismo obrero.

En este sentido –y centrándonos en los aspectos más directamente relacionados con su influencia en el posterior surgimiento de la TSMT–, una de las cuestiones que abordaron estos autores fue la de estudiar las pautas y alcance de la *movilidad laboral*, como un elemento potencialmente importante en la determinación de los salarios por el

lado de la oferta. En el modelo competitivo neoclásico la movilidad de los trabajadores en persecución de los mejores trabajos posibles desempeña un papel clave en el proceso de formación salarial, provocando una tendencia hacia la igualación de las recompensas (en sentido amplio) ofrecidas por los diferentes puestos de trabajo. Ahora bien, tras analizar las experiencias de los trabajadores, sus métodos de búsqueda de empleo y las prácticas de contratación de las empresas, estos autores llegaron a la conclusión de que la relación existente entre la movilidad de los trabajadores y la estructura salarial es –en la mayoría de los casos– mucho más tenue de lo previsto por el modelo competitivo; esto es así, fundamentalmente, por dos motivos⁵: en primer lugar, porque los trabajadores están –en líneas generales– muy poco informados acerca de las distintas oportunidades alternativas de empleo que tienen a su alcance y de sus características; en segundo lugar, porque entienden que el proceso de búsqueda de empleo no coincide exactamente con el tradicionalmente supuesto, basado en la persecución constante de la maximización de la utilidad, pues consideran que, en la práctica, y en un contexto de información imperfecta y costosa de adquirir, cada individuo busca empleo hasta hallar uno que le parezca suficientemente satisfactorio (que supere un cierto “mínimo estándar”) y una vez que lo ha encontrado, si realmente confirma esas expectativas, el trabajador cesa en la búsqueda de otras opciones, al percibir que los puestos realmente buenos escasean y desear, ante todo, una cierta seguridad.

Por lo tanto, desde este punto de vista se puede afirmar que, si bien sigue existiendo una cierta competencia por los mejores puestos del mercado, ésta es mucho más limitada que la generalmente supuesta; de esa forma, las empresas tienen una cierta capacidad para fijar su política de remuneraciones (lo que posibilita la existencia de diferencias salariales entre empleos semejantes), provocando, en general, que la movilidad del trabajo y otros aspectos de la oferta tengan una menor influencia en la determinación de los salarios, en beneficio de los factores de demanda.

Bajo esta perspectiva, la atención de estos economistas se concentró, por un lado, en determinar la *estructura de los mercados de trabajo* y su influencia en el *proceso de fijación de remuneraciones*, y, por otra parte, en describir la *estructura salarial interna* de las empresas. Así, Kerr (1950) comienza señalando que el proceso de determinación de los salarios no está siempre coaligado, de forma estrecha, con el de

⁵ Para encontrar los principales elementos que caracterizan la visión de este grupo de economistas sobre la movilidad de los trabajadores y su influencia sobre el mercado, véase, por ejemplo, Reynolds (1951).

asignación de los trabajadores a los distintos puestos, lo que le lleva a efectuar una primera distinción entre el concepto de mercado salarial o *wage market* (la visión tradicional en la que el cometido del mercado es el de establecer un precio único) y el concepto de mercado de puestos o *job market* (entendiendo por tal el mecanismo que distribuye los puestos); posteriormente, define cinco modelos o tipos ideales de mercado⁶, llegando a la conclusión de que la tendencia en los últimos años había sido, en la práctica, hacia el asentamiento de un mercado de tipo institucional. Las características fundamentales de este modelo de mercado pueden definirse, en sus propias palabras, de la siguiente forma:

“The institutional market is distinguished by the substitution of institutional rules for frictions as the principal delineator of job market limits; of institutional and leadership comparisons for physical movement as the main basis for the interrelatedness of wage markets; and of policies of unions, employers, and government for the traditional action of market forces as the most significant source of wage movements” (Kerr, 1950, p. 282).

Posteriormente, Kerr (1954) trata de profundizar en la definición de las características de este tipo de mercados. Así, frente a la presencia excepcional de algunos mercados *desestructurados*, como el de la recolecta en California analizado por Fisher (1951) en atención a sus características difíciles de encontrar, Kerr sostiene que cada vez un mayor número de mercados son *estructurados* o institucionalizados, cuya operativa se rige por un conjunto de reglas formales e informales. Además, considera que estos mercados estructurados están subdivididos, a su vez, en varios submercados, dibujando un panorama de “balcanización” en ellos; las barreras que provocan el surgimiento de esos compartimentos diferenciados proceden, a su juicio, de cinco fuentes distintas: “(1) the preferences of individual workers, (2) the preferences of individual employers, (3) the actions of the community of workers, (4) the actions of the community of employers, and (5) the actions of the government” (Kerr, 1954, p. 96). Por otro lado, sostiene que en cada mercado estructurado se puede identificar siempre la existencia de un *mercado interno*, que estaría asociado a una planta de empresa u oficina concreto, y de un *mercado externo*, compuesto por el conjunto de trabajadores que, de forma activa o pasiva, están disponibles para acceder a los puestos de trabajo del

⁶ Esos cinco modelos son el mercado perfecto, el mercado neoclásico, el mercado natural, el mercado institucional y el mercado gobernado.

mercado interno⁷; la conexión entre estos dos ámbitos se circunscribe a los llamados *puertos de entrada*, es decir, al conjunto de puestos del mercado interno accesibles para los trabajadores externos (el resto de puestos del mercado interno permanecen al margen de la competencia externa). Las reglas institucionales determinan quién compite por esos puertos de entrada y cómo se efectúa la selección en ellos, así como en el resto de puestos del mercado interno, propiciando –en general– una reducción de la movilidad y una disminución de la competencia entre trabajadores; estos dos factores limitan a su vez las presiones competitivas en el proceso de determinación salarial –que se produce, normalmente, en el contexto de la negociación colectiva– y desliga ese proceso, definitivamente, del de asignación de los trabajadores a puestos.

El análisis concreto de ese *proceso de determinación salarial interno* también fue abordado por estos autores, sobresaliendo fundamentalmente el ya clásico trabajo de Dunlop (1957). Para Dunlop, el análisis teórico de la determinación salarial no debe dirigirse hacia el estudio de la fijación de una tasa única en el mercado, sino que debe operar sobre el concepto de estructura salarial, que define como “... the complex of rates within firms differentiated by occupation and employee and the complex of interfirm rate structures” (Dunlop, 1957, p. 128). A su vez, para analizar la estructura salarial propone la utilización de dos conceptos estrechamente interrelacionados: el de agrupamientos de puestos (*job clusters*) y el de contornos salariales (*wage contours*).

Dunlop define un agrupamiento de puestos como un conjunto de posiciones dentro de una unidad de determinación salarial (por ejemplo, una empresa) que muestran una especial relación entre sí. En sus propias palabras, “a job cluster is defined as a stable group of job classifications or work assignments within a firm (wage-determining unit) which are so linked together by (1) technology, (2) the administrative organization of the production process, including policies of transfer, layoff and promotion, or (3) social custom that they have common wage-making characteristics. [...] The internal wage-rate structure is to be envisaged as divided into groups of jobs or job clusters. The wage rates for the operations and jobs within a cluster are more closely related in their wage movements and wage-making forces than are rates outside the cluster” (Dunlop, 1957, p.129).

⁷ Realmente Kerr (1954) no llega a explicitar en profundidad los conceptos de mercado interno y externo –como sí harán, años después, Doeringer y Piore (1971/1985)–; de hecho, su explicación se concentra, básicamente, en una nota a pie de página.

Por su parte, un contorno salarial estaría formado por un conjunto de agrupamientos de puestos, pertenecientes a distintas empresas de una misma industria y zona geográfica, que presentarían unos salarios con cierta relación entre sí: “a wage contour is defined as a stable group of wage determining units (bargaining units, plants or firms) which are so linked together by (1) similarity of product markets, (2) resort to similar sources for a labor force, or (3) common labor-market organization (custom) that they have common wage-making characteristics. The wage rate for particular occupations in a particular firm are not ordinarily independent of all other wage rates; they are more closely related to the wage rates of some firms than to others. A contour for particular occupations is to be defined in terms of both the product market and the labor market. A contour thus has three dimensions: (1) particular occupations or job clusters, (2) a sector of industry, and (3) a geographical location” (Dunlop, 1957, p. 131).

De igual forma, la composición interna de cada una de estas entidades tiene también, para Dunlop, una estructura similar. Así, en cada agrupamiento de puestos suele haber una posición (o un número reducido de ellas) claves en el proceso de determinación salarial, estando el resto asociadas a ella. Ese puesto desempeñaría también un papel decisivo a la hora de relacionar la estructura salarial interna con el exterior, al recoger la influencia de aquellos factores que desde fuera del agrupamiento de puestos presionan sobre la fijación de las remuneraciones; esas fuerzas externas proceden, fundamentalmente, del mercado de trabajo y del mercado de producto, así como también del contorno salarial al que pertenece ese agrupamiento de puestos. De forma paralela, cada contorno salarial tendría un establecimiento o empresa clave en el proceso de determinación salarial (o un grupo reducido) y una serie de unidades asociadas a ella; ese establecimiento sería un punto clave a la hora de absorber la influencia de factores externos al contorno –procedentes del resto de la economía– sobre el proceso de determinación salarial.

En definitiva, Dunlop describe un proceso guiado fundamentalmente por factores de demanda, en el que las remuneraciones están asociadas a los puestos y cuya fijación, si bien recibe la influencia de fuerzas económicas, procede fundamentalmente de mecanismos administrativos.

1.3.- UN NUEVO RETO EN EL CAMINO: LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Esta “nueva” perspectiva en el análisis del mercado de trabajo que hemos descrito oscureció –al menos ligeramente– la explicación neoclásica de su funcionamiento, relegándola durante algunos años a un segundo plano dentro del marco de los estudios laborales. Además, el enfoque neoclásico encontraba dificultades para justificar sólidamente algunos fenómenos presentes en la realidad, así como para incorporar otros dentro de su aparato teórico, tales como la existencia de relaciones duraderas entre empresas y trabajadores, o la persistencia de desigualdades salariales no atribuibles a diferencias compensadoras en el sentido propuesto por Adam Smith. Estas diferencias, por ejemplo, en un contexto en el que se asumía la homogeneidad del factor trabajo, y en el que se contemplaba que los trabajadores sólo debían decidir la cantidad de trabajo que ofrecerían en el mercado, únicamente podían encontrar cierta explicación considerando que la productividad marginal era un atributo asociado a una determinada “unidad básica” de trabajo, con el fin de poder imputar así esas desigualdades salariales a diferencias en el número de unidades básicas ofertadas por distintos trabajadores; ahora bien, aún en ese caso, la teoría neoclásica carecía de una argumentación clara y coherente que permitiese justificar las diferencias en la dotación y oferta de unidades básicas por parte de los distintos trabajadores, lo que limitaba seriamente su capacidad explicativa.

La solución a estos problemas –desde la óptica neoclásica– comenzó a gestarse a finales de los años cincuenta y, sobre todo, a comienzos de los sesenta, cuando la teoría del capital humano rompió formalmente con la idea de homogeneidad del factor trabajo y proporcionó un marco teórico para el análisis de su “calidad”. El nacimiento de este enfoque, que adquirió carta de naturaleza definitiva con la publicación de la obra *Human Capital* por parte de Gary Becker (1964)⁸, revolucionó el análisis ortodoxo del mercado de trabajo, provocando la aparición, durante los años siguientes, de una enorme marejada de estudios surgidos desde sus planteamientos, y reconduciendo la investigación de los aspectos laborales hasta limitarlos, prácticamente, a un análisis por el lado de la oferta.

⁸ Si bien en los años anteriores fueron surgiendo varios trabajos que anticipaban su aparición, el origen de la teoría del capital humano podría situarse, como hace Blaug (1976), en el año 1962, cuando en el mes de octubre el *Journal of Political Economy* publicó un suplemento especial dedicado a la “Investment in Human Beings”.

La idea fundamental de la que parte la teoría del capital humano es la de que cada individuo acude al mercado de trabajo presentando una serie de atributos o cualificaciones que determinan su productividad y que condicionan la fijación de las remuneraciones que percibe. Algunas de esas cualificaciones son de carácter innato, pero otras (educación, formación en el trabajo, salud,...) se pueden adquirir en el mercado; durante el período que el individuo dedica a su adquisición, se producen una serie de costes directos e indirectos (o de oportunidad), pero posteriormente su posesión permite al trabajador obtener unas remuneraciones más elevadas. Por ese motivo, esa adquisición se puede considerar como una inversión, con una serie de costes e ingresos potenciales distribuidos desigualmente a lo largo del tiempo, y un punto en el que se equilibrará el valor descontado de ambas corrientes monetarias. Así, cada individuo decidirá, de forma racional y buscando maximizar su utilidad, si afronta cada una de las inversiones posibles o no –o hasta qué punto concreto hacerlo–; en definitiva, cada persona debe decidir, de manera individual, no sólo la cantidad de factor trabajo que va a ofertar en el mercado, sino también su calidad.

Además, desde esta perspectiva resulta relativamente sencillo explicar los ingresos salariales de cada trabajador, pues en un contexto en el que individuo trata de maximizar su utilidad –y, en un caso extremo, con información y movilidad perfectas– las remuneraciones quedan determinadas, de forma casi exclusiva, por las cualificaciones de cada individuo, dejando la influencia de los factores de demanda, y en particular las características de los puestos, en un segundo plano (cuando no completamente ausentes); éste es el trasfondo de la típica *ecuación de ingresos minceriana* (Mincer, 1974), que ha sido el punto de partida de un número incontable de trabajos empíricos aparecidos en las últimas décadas. De hecho, la idea de que existe una relación causal clara entre las cualificaciones de un individuo y sus remuneraciones –por vía de las diferencias en la productividad– es un supuesto clave de esta visión⁹, para así asumir que cada persona pueda adoptar racionalmente sus decisiones de inversión. En este contexto, en el que las diferencias salariales reflejan de forma más o menos exacta –según el grado de perfección de los mercados– diferencias en las cualificaciones, cabría preguntarse por los motivos que conducen a unos individuos a

⁹ En el caso extremo de funcionamiento absolutamente perfecto de todos los mercados, las remuneraciones deberían reflejar única y exclusivamente la diferente dotación de cualificaciones de los individuos.

invertir y a otros no, o, en definitiva, preguntarse por las causas que explican la propia existencia de esas diferencias en las cualificaciones adquiridas (dejando al margen las “innatas”, que no pretenden ser explicadas). La respuesta última a este interrogante es que, en ausencia de imperfecciones o restricciones en el acceso a los “centros” donde se adquieren esas cualificaciones, así como de imperfecciones en los mercados de capitales, las desigualdades en la dotación de capacidades se deben a diferencias en la tasa de preferencia temporal de los individuos, que es la que hace que el valor descontado de las corrientes de ingresos y gastos generadas por una inversión varíe de unas personas a otras y que, en último término, se considera determinada exógenamente (o, al menos, que no pretende ser explicada, al pensar que su origen está fuera del campo de acción de la economía)¹⁰.

En definitiva, la teoría del capital humano vino a proporcionar un marco de análisis teórico relativamente sencillo y simple, pero a la vez muy poderoso, pues asumiendo sus hipótesis de partida podía ser aplicado –y así ha sido– a una ingente variedad de situaciones que implicasen la adopción de decisiones individuales.

Paralelamente, en el campo de la sociología se vivió durante estos años un resurgimiento en el interés por el funcionamiento del mercado de trabajo y, en particular por el estudio de las recompensas logradas por los trabajadores y sus diferencias, asentándose como dominante un enfoque muy semejante a la teoría del capital humano: el enfoque de la obtención de estatus (*status attainment*). Así, desde la publicación de la obra pionera de Blau y Duncan (1967), fueron apareciendo un buen número de trabajos empíricos que trataban de plantear, a través de la utilización de modelos ecuacionales, la relación causal existente entre el nivel de estatus o categoría obtenida por cada trabajador y sus características personales. Si bien es cierto que las variables explicativas utilizadas en este enfoque no coinciden exactamente con las típicamente empleadas desde la teoría del capital humano (en particular, se suele incluir, además de variables relativas a la educación o formación del individuo, otras relacionadas con sus

¹⁰ En definitiva, la teoría del capital humano viene a situar al individuo como responsable último –y en el caso extremo, único– de las remuneraciones que percibe, aunque sea sin explicar realmente las causas últimas de las desigualdades, pues asumiendo un comportamiento instrumental y de conducta maximizadora por su parte, las diferencias salariales sólo se pueden deber a desigualdades en las capacidades innatas de los individuos (exógenas) o a diferencias en la tasa de preferencia temporal de los mismos (exógenas); al margen de eso, sólo queda la posibilidad de desigualdades de carácter transitorio, presentes a corto plazo en el contexto de un proceso de ajuste, o bien la existencia de alguna imperfección en el funcionamiento de los mercados –muchas veces ignoradas– que afectase seriamente al proceso de determinación de las ganancias.

antecedentes socioeconómicos), ambas teorías comparten, como señala Granovetter (1981), la atención prestada a las características personales, la falta de consideración de los factores asociados a la estructura e influencia de los puestos de trabajo, o la idea de que los resultados obtenidos en el mercado de trabajo dependen en buena medida de las decisiones racionales adoptadas por los individuos.

Ahora bien, a pesar del dominio ejercido dentro del análisis laboral por la teoría del capital humano, fundamentalmente en la década de los sesenta, pronto comenzaron a surgir diferentes críticas hacia este enfoque que allanarían el camino para el surgimiento posterior de la TSMT. De entre todas esas críticas vamos a mencionar –como hace Toharia (1983)– tres de ellas, por ser algunas de las primeras en aparecer y proceder, además, de corrientes teóricas muy diferentes. Así, por ejemplo, Blaug (1976), que puede considerarse un autor perteneciente o muy próximo a la propia corriente del capital humano, realiza una revisión de estudios empíricos con el propósito de valorar el “grado de corroboración” de la teoría del capital humano; aunque el nivel de autocrítica no es demasiado amplio y profundo, sí es cierto que pone de manifiesto una serie de irregularidades empíricas (problemas con la explicación de la demanda privada de educación, con su oferta pública, con la formación en el trabajo, con el análisis de las tasas de rendimiento privadas y sociales de la inversión,...) que le conducen a afirmar, como conclusión, que el programa de investigación científica del capital humano está en una especie de crisis.

Por su parte, Piore (1974), desde una óptica –como veremos– próxima al institucionalismo, centra su crítica a la teoría del capital humano fundamentalmente –aunque no de forma exclusiva– en el plano metodológico, pues considera que ésta parte de supuestos que contravienen claramente la realidad y que, además, afronta el estudio de los problemas adaptándolos y definiéndolos de antemano para que se les pueda aplicar con éxito el aparato teórico correspondiente (en definitiva, porque centra su interés en aplicar unos ciertos principios por encima de buscar una explicación o solución a problemas concretos); además, en cuanto al contenido también ataca la visión individualista e instrumental de la conducta humana que asume la teoría del capital humano, por considerarla alejada de la realidad.

Por último, Bowles y Gintis (1975) muestran su rechazo hacia la teoría del capital humano desde planteamientos de origen marxista; además de atacar la idea de querer presentar a los trabajadores como capitalistas, en igualdad de condiciones que

éstos, sostienen que la teoría del capital humano, al eliminar de sus análisis el papel de las clases y del conflicto entre ellas, sólo puede ofrecer una aproximación parcial y limitada de la realidad, que deja al margen de sus explicaciones las relaciones sociales de producción y reduce las causas de cualquier problema a fallos del individuo o a una especie de determinismo tecnológico claramente insuficiente para comprender el verdadero funcionamiento de la economía capitalista.

De cualquier forma, y dejando al margen estas y otras muchas críticas efectuadas directamente hacia la teoría del capital humano, quizás la mayor oposición a la misma estuvo en el surgimiento, fundamentalmente desde finales de los años sesenta y principios de los setenta, de toda una serie de planteamientos alternativos que terminaron conformando los distintos enfoques de la TSMT y convirtiéndose en un auténtico reto para las explicaciones de corte neoclásico sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

1.4.- LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: EVOLUCIÓN Y ENFOQUES

1.4.1.- LA TEORÍA DEL MERCADO DUAL DE TRABAJO

A finales de los años sesenta, algunos economistas comenzaron a resaltar la presencia en los mercados de trabajo de una serie de resultados que no parecían encajar correctamente dentro del análisis teórico predominante; entre esos aspectos, cabría destacar algunos como la persistencia de la pobreza (a pesar del aumento experimentado en los niveles medios de formación) y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación, o el fracaso de los programas de educación y formación que, basándose en las ideas preconizadas por la teoría del capital humano, se habían puesto en marcha en los años previos –fundamentalmente en Estados Unidos– con el fin de erradicar los fenómenos anteriormente citados (en especial el de la pobreza)¹¹. Muchos de estos aspectos fueron surgiendo a partir de trabajos empíricos (y en ocasiones de carácter “informal”), que trataban de analizar el fenómeno de la pobreza y el del subempleo¹²,

¹¹ Cain (1976) analiza hasta un total de ocho aspectos resaltados por la literatura de la segmentación del mercado de trabajo como áreas de controversia con la tradición neoclásica dominante.

¹² Para una revisión de la literatura de la época sobre estos fenómenos y una comparación de las distintas explicaciones surgidas desde la teoría económica ortodoxa, la teoría del mercado dual de trabajo y la perspectiva radical, consúltese Gordon (1972).

circunscribiéndose, en la mayoría de los casos, al estudio concreto de mercados locales o de la situación de los habitantes de color en guetos de ciudades de los Estados Unidos. La conclusión fundamental de estos trabajos venía a ser, en líneas generales, que el análisis neoclásico y en particular la teoría del capital humano no ofrecían un marco adecuado para el estudio de esos fenómenos, entre otras razones porque esa “parte” desfavorecida de la economía y de la sociedad parecía funcionar de acuerdo con una pautas de comportamiento diferentes al resto (o, por lo menos, diferentes a lo habitualmente supuesto); en ese sentido, con el fin de explicar todos estos fenómenos, comenzó a plantearse la conveniencia de tomar como punto de partida un análisis teórico que reconociese la naturaleza dualizada o dicotomizada de la economía y del mercado de trabajo.

Paralelamente a esos estudios empíricos, algunos autores –con Michael Piore a la cabeza– comenzaron a buscar una articulación teórica de ese conjunto de ideas, proceso éste que se vio moldeado, fundamentalmente, por la influencia de dos líneas teóricas. Por un lado, este nuevo enfoque se construyó sobre los cimientos de las aportaciones de los economistas neoinstitucionalistas de los años cincuenta, fundamentalmente de autores como Kerr y Dunlop, de quienes tomaron, entre otros aspectos, conceptos como la división entre mercados estructurados y desestructurados, o entre mercados internos y externos, los planteamientos relativos al proceso de determinación de los salarios a través de mecanismos ajenos al mercado, o la idea, en general, de que los procesos de asignación a los distintos puestos y de fijación de las remuneraciones están condicionados por factores institucionales y de demanda.

En segundo lugar, el surgimiento y desarrollo de esta nueva propuesta teórica se vio también marcado por la influencia de la emergente –en aquel entonces– literatura sobre dualismo económico (o, más concretamente, sobre dualismo industrial). Esta perspectiva, desarrollada a través de trabajos como los de Averitt (1968) o Galbraith (1967, 1973)¹³, planteaba, básicamente, la idea de que la evolución histórica de los

¹³ De entre los representantes del dualismo económico, estos dos autores son, sin lugar a dudas, los más citados por parte de los autores pertenecientes a este primer enfoque de la literatura sobre segmentación laboral. Junto a ellos se resalta también, en algunas ocasiones, el trabajo de O'Connor (1973), quien para explicar la crisis fiscal en la que, a su juicio, se encontraba el Estado, planteaba una división dentro de la economía americana entre el sector público y el privado, y dentro de éste, entre el sector competitivo y el monopolístico, resaltando además, explícitamente, las características distintivas que presentaba el empleo en cada uno de esos segmentos (fundamentalmente en lo que respecta a salarios y estabilidad); no obstante, la procedencia neomarxista de este trabajo y, sobre todo, el hecho de que se publicase unos pocos años después que los anteriormente citados, provocaron que su influencia sobre los primeros

procesos económicos en general y de las empresas en particular había derivado, por diferentes motivos (la innovación tecnológica y su incorporación al proceso productivo, la capacidad para aprovechar las economías de escala, el horizonte y las estrategias de planificación empresarial, etc.), hacia una dualización de la estructura económica de los países desarrollados y, fundamentalmente, de su sector industrial, dando lugar a una separación entre el segmento del “núcleo” y el de la “periferia” (o entre el centro y la periferia, o entre el sector monopolístico y el competitivo, o el de planificación y el competitivo,...). De esta forma, el núcleo de la economía estaría formado por grandes empresas, que cuentan con un importante poder de mercado, utilizan técnicas intensivas en capital y obtienen una productividad y unos beneficios elevados (y, por tanto, pueden pagar también salarios elevados a sus trabajadores), mientras que la periferia estaría compuesta por empresas de tamaño pequeño, que operan en entornos muy competitivos, con técnicas intensivas en trabajo y que presentan cifras de beneficios y de productividad bajas. En este contexto, fue surgiendo también la idea de que ese dualismo económico podría influir y reflejarse, con mayor o menor exactitud, en el propio mercado de trabajo, y ser uno de los elementos causantes de la división existente en éste que había sido resaltada por los neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta.

Partiendo de estos planteamientos básicos, comenzó a elaborarse teóricamente una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos o sectores diferentes entre sí: el *mercado primario* (que englobaría los puestos “buenos” del mercado de trabajo, es decir, aquellos que presentan salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, etc.) y el *mercado secundario* (en el que quedarían confinados, por el contrario, los puestos de trabajo menos deseables, al ofrecer salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, etc.). En una de las primeras presentaciones de esta hipótesis, Piore (1969) caracterizaba esta división de la siguiente forma:

“The manpower problems of the urban ghetto appear best defined in terms of a dual labor market; a *primary* market offering relatively high-paying, stable

autores de la TSMT fuese menor, incidiendo quizás en mayor medida en el siguiente enfoque que abordaremos (el surgido desde la economía política radical) y en trabajos sobre segmentación laboral desarrollados por investigadores más próximos a la sociología.

employment, with good working conditions, chances of advancement and equitable administration of work rules; and a *secondary* market, to which the urban poor are confined, decidedly less attractive in all of these respects and in direct competition with welfare and crime for the attachment of the potential labor force” (Piore, 1969, p. 102).

Casi de forma simultánea, Bluestone (1970) proponía, partiendo de la división existente en la estructura industrial americana, una concepción tripartita del mercado de trabajo, si bien ésta resulta fácilmente reconducible hacia la concepción dual al identificar como tercer sector de la economía y del mercado de trabajo (junto al del “núcleo” y el de la “periferia”) el relativo a la economía irregular. Además, con el fin de justificar el estado de atrapamiento en el sector periférico en el que se encontraban muchos trabajadores, Bluestone resaltaba el papel ejercido dentro este contexto por las barreras a la movilidad de los trabajadores entre unos segmentos y otros, proponiendo una clasificación tentativa de las mismas.

Poco tiempo después, Piore (1975) refinó aún más la visión dualista del mercado con el fin de que ésta se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, y no sólo a los fenómenos de la pobreza y de los trabajadores desfavorecidos; para ello, propuso una división adicional dentro del sector primario –que acabaría siendo ampliamente aceptada por la literatura dualista–, entre un *segmento superior* y otro *inferior*, de forma que el primero de ellos englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de “cuello blanco”), mientras que el segmento inferior se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o trabajadores de “cuello azul”):

“[T]here are distinctions among primary jobs which are in many ways as important as the distinction between the primary and the secondary sectors. At the very least, it seems useful to recognize a distinction within the primary sector between an *upper* and a *lower* tier. The descriptions of jobs and workers used in development of the dual labor market hypothesis are really characteristic of the lower tier alone. The upper tier of the primary sector is composed of professional and managerial jobs. Such jobs tend to be distinguished from those in the lower tier by the higher pay and status and the greater promotion opportunities afforded. They are also distinguished by the mobility and turnover patterns, which tend to more closely resemble those of the secondary sector; except in contrast to the

patterns of that sector, mobility and turnover tend to be associated with advancement. Upper tier jobs, also like those of the secondary sector, are distinguished by the absence of the elaborated set of work rules and formal administrative procedures which characterize lower-tier employments. But the personalized relationship between worker and supervisor which substitutes for these rules in the secondary sector seems to be replaced by an internalized code of behavior. [...] Finally, upper-tier work seems to offer much greater variety and room for individual creativity and initiative, and greater economic security” (Piore, 1975, pp. 126-127).

Los esfuerzos dedicados a describir el dualismo existente en el mercado de trabajo como fenómeno en sí mismo, así como el interés por presentar las distintas características de cada sector, las diferencias en las pautas de movilidad dentro de cada uno de ellos y la relativa inmovilidad de los trabajadores entre segmentos, dejaron en un segundo plano –sobre todo en los primeros trabajos de esta visión– el estudio específico de los elementos causantes del dualismo; en todo caso, las primeras aproximaciones a este tema se limitaron, en líneas generales, a enumerar diversos factores que podrían justificar las divisiones existentes, o bien a destacar alguno de ellos en particular, pero sin generar una verdadera articulación teórica de los mismos que permitiese dotar de consistencia al análisis de sus orígenes y evolución. No obstante, se puede afirmar que estos autores situaron fundamentalmente –aunque no de forma exclusiva– las fuentes del dualismo del mercado de trabajo en factores por el lado de la demanda, heredando varios argumentos y puntos de vista de los neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta y de la literatura sobre dualismo industrial. Así, quizás el aspecto más resaltado como causante último de la dualidad ha sido el de la variabilidad e incertidumbre de la demanda en las economías modernas, así como las distintas respuestas que la tecnología y la organización de la producción ofrecen (en un momento dado y a lo largo del tiempo) para afrontar esa situación (Piore, 1980a, 1980b); las discontinuidades así generadas permiten explicar por qué algunos trabajadores se han convertidos en factores “cuasi-fijos” de producción (bien por las inversiones en formación específica efectuadas por la empresa o por la presión ejercida por los propios trabajadores) y gozan, por tanto, de estabilidad y salarios elevados, mientras que otros están destinados a ser el factor variable que absorbe las fluctuaciones experimentadas en la demanda/producción.

De cualquier forma, aunque estos autores pusiesen un mayor acento en estos aspectos como causantes del dualismo, tampoco rehusaron considerar las conexiones existentes entre el proceso de segmentación y varios factores relacionados con la oferta de trabajo; de hecho, aunque de sus trabajos parece desprenderse la idea de que los factores de oferta desempeñan un papel secundario como generadores del dualismo, su consideración tiene una gran relevancia a efectos de caracterizar esta visión, especialmente por el hecho de abrir el camino para el estudio de la influencia ejercida en todo este proceso por distintos elementos sociológicos y psicológicos. En este sentido, quizás el aspecto principal fue el análisis de los efectos que, sobre el proceso de dualización, parecía tener la interacción de los trabajadores con su entorno social y, sobre todo, con las propias características del puesto de trabajo que cada uno ocupase.

Con respecto al primero de estos aspectos, es cierto que no se llegó a presentar una explicación suficientemente consistente de la segmentación que hundiese sus raíces en las diferencias del entorno social, pero no se dudó en resaltar las coincidencias existentes entre las divisiones sociales y las del mercado de trabajo, así como en buscar, aunque fuese de forma tentativa, las posibles relaciones entre ambos fenómenos. Así, por ejemplo, Piore (1975) afirmaba lo siguiente:

“The characterization of the secondary sector and the upper and lower tiers of the primary sector suggest the distinctions made in the sociological literature between the lower-, working-, and middle-class subcultures. The labor market divisions seem quite clearly related to these subcultures and possibly are, in the same way, anchored in them” (Piore, 1975, p. 127)¹⁴.

En segundo lugar, desde este enfoque dual de la literatura de la segmentación (y en general en toda la TSMT) se sostiene que existe un paralelismo entre el comportamiento y las características de los trabajadores (o sus “gustos” por el trabajo), por un lado, y las características de los puestos que ocupan, por otro, de forma que, por ejemplo, los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores que exhiben elevada rotación e inestabilidad laboral, alto absentismo, tendencia a la impuntualidad, mayor insubordinación, etc¹⁵. No obstante, lo más significativo de esta

¹⁴ Piore desarrolla en mayor profundidad esta aseveración en los párrafos siguientes de su trabajo, en los que expone las relaciones existentes entre el ámbito laboral y el social –en distintos aspectos– en cada uno de los tres segmentos identificados.

¹⁵ Véase, por ejemplo, Doeringer y Piore (1971/1985).

perspectiva es el reconocimiento de que esa relación se produce no sólo porque los trabajadores que presentan de antemano esas características acaben ocupando puestos del sector secundario, sino también porque se produce un efecto de retroalimentación que hace que las propias características del puesto terminen influyendo y modelando las pautas de comportamiento del trabajador; de esa forma, el entorno de trabajo refuerza las características que presentan los trabajadores secundarios o, incluso, las generan en aquellas personas que inicialmente no las poseían¹⁶.

En definitiva, todos estos aspectos vienen a demostrar el intento –más o menos exitoso– de convertir las pautas de comportamiento de los trabajadores y sus características psicológicas y sociales en factores de carácter endógeno, lo que para algunos analistas¹⁷ constituye uno de los elementos distintivos de este enfoque dual y una de sus principales aportaciones.

En cualquier caso, y con independencia de cuáles sean los elementos generadores de la división en el mercado de trabajo, a lo largo de toda la literatura perteneciente a este enfoque se identifica la estabilidad en el empleo como uno de los principales aspectos que permiten diferenciar el segmento primario del secundario. En este sentido, el carácter estable del empleo en el sector primario se suele asociar a la presencia en el mismo de unos *mercados internos de trabajo* suficientemente desarrollados. El concepto de mercado interno de trabajo se ha convertido en un elemento clave dentro de la literatura sobre segmentación (y en general en todo el análisis laboral), habiendo adquirido carta de naturaleza definitiva con la publicación en el año 1971, por parte de P. Doeringer y M. Piore, de *Internal labor markets and manpower analysis*. Doeringer y Piore definen un mercado interno de trabajo como “una estructura administrativa como, por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. El mercado interno de trabajo, regido por normas administrativas, debe distinguirse del *mercado externo de trabajo* de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precios, asignación y formación son

¹⁶ Una de las ideas frecuentemente expuestas desde este enfoque es la de que la escasez de puestos primarios puede desembocar en que determinadas personas, aun presentando características que les habilitarían para trabajar en ese sector, acaben haciéndolo en el sector secundario, y que tal situación, en ocasiones, puede derivar en que esas personas terminen desarrollando pautas de comportamiento que, con el tiempo, imposibiliten su salida de ese sector secundario hacia el primario.

¹⁷ Se pueden citar, entre otros, a Wachter (1974), Piore (1974) o Lang y Dickens (1988).

controladas directamente por variables económicas. Sin embargo, estos dos mercados están conectados y existe movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los *puertos de entrada y salida* del mercado interno de trabajo. El resto de los puestos del mercado se cubren mediante el ascenso o el traslado de los trabajadores que ya han conseguido entrar. Por consiguiente, estos puestos están protegidos de la influencia *directa* de las fuerzas competitivas del mercado externo” (Doeringer y Piore, 1971/1985, pp. 43-44).

Partiendo de esta estructura analítica, como elemento central de su enfoque, Doeringer y Piore identifican el mercado primario de trabajo con la presencia de mercados internos, mientras que asocian el segmento secundario de trabajo a la ausencia de los mismos o a la existencia, en todo caso, de mercados internos poco desarrollados¹⁸:

“El sector primario está formado por una serie de mercados internos del tipo en que se centra el análisis de este libro. [...] En cambio, el mercado secundario de trabajo está formado por tres tipos de situaciones de empleo. En primer lugar, parte del empleo secundario no está estructurado y no pertenece a ningún mercado interno. Esos puestos de trabajo son el extremo opuesto de los que se encuentran en los mercados internos de trabajo y se parecen a los que postula la teoría competitiva. [...] En segundo lugar, otros puestos de trabajo se encuentran en lo que podría denominarse mercado interno de trabajo “secundario”. Estos mercados sí tienen estructuras internas formales, pero tienden a tener muchos puertos de entrada, agrupamientos de movilidad cortos y un trabajo generalmente mal pagado, desagradable o ambas cosas a la vez. [...] Por último, los puestos secundarios que tienen pocos escalones de ascenso o derechos de traslado, si es que tienen alguno, están ligados a veces a mercados internos de trabajo, en los que el resto de los puestos son primarios” (Doeringer y Piore, 1971/1985, p. 244).

En este contexto, la presencia dentro del segmento primario de mercados de trabajo suficientemente estructurados y amplios permite explicar la estabilidad en el empleo y las pautas de movilidad de los trabajadores que acceden a ellos (en

¹⁸ De hecho, como señalan Kalleberg y Sørensen (1979), esa asociación entre el concepto de mercado interno de trabajo y de segmento primario ha provocado a veces cierta confusión en la literatura sobre estos temas, al generar una tendencia –quizás en ocasiones excesiva– a explicar las características de los sectores primario y secundario del mercado de trabajo a partir de la diferenciación entre mercados internos y mercados externos de trabajo.

contraposición a quienes se ven relegados al sector secundario), y, además, permite también justificar la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación laboral. Además, la asociación del sector primario con los mercados internos conduce también a la idea de que las causas que originan la aparición de mercados internos de trabajo¹⁹ son responsables también, en buena medida, del surgimiento de la propia segmentación.

Posteriormente, Piore (1975) trató de clarificar la distinción entre el sector primario y el secundario a través de otro concepto adicional, aunque bastante semejante –por lo menos en cuanto a la concepción del proceso laboral sobre el que se asienta– al del mercado interno: la cadena de movilidad. Desde esta perspectiva, el factor clave para diferenciar el mercado primario de trabajo y el secundario reside en las pautas de movilidad sociolaboral de los trabajadores que se producen dentro de cada uno de ellos, de forma que si éstas muestran una tendencia regular hacia el progreso denotarían la estancia en el sector primario, y, en caso contrario, en el sector secundario:

“The concept of a mobility chain represents an attempt to formalize the intuitive notion that socioeconomic movement in our society is not random, but tends to occur in more or less regular channels. These channels are such that any given job will tend to draw labor from a limited and distinct number of other particular points. As a result, people hold jobs in some regular order or sequence. We shall term such a sequence a mobility chain. The points along a mobility chain may be termed stations: they generally include not only jobs but also other points of social and economic significance. [...] The three labor market segments identified in the preceding sections may be originally based upon the types of jobs and workers, thus becomes dependent upon types of job sequences through which individual pass in the course of their work lives. [...] In redefining the market segments in this way, it is relatively clear that the critical distinction between the primary and the secondary sectors is that the mobility chains of the former constitute some kind of career ladder along which there is progress toward higher-paying and higher-status jobs. [...] In the secondary sector, by contrast, jobs do not fall into any regular progression of this kind: they are held in a more or less random

¹⁹ Doeringer y Piore (1971/1985) identificaban tres factores como principales generadores de los mercados internos de trabajo: la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo y la ley consuetudinaria; para ver reflexiones posteriores y más amplias sobre este tema consúltese, por ejemplo, Wachter y Wright (1990) y Siebert y Addison (1991).

fashion, so that a worker coming into a job may take the place of another person moving to the job which the first worker just left. These random mobility chains are rooted in the lower-class families, neighborhoods, and schools. Similarly, the preemployment stations on the upper- and lower-tier mobility chains would consist of working-class and middle-class institutions” (Piore, 1975, pp. 128-129).

En definitiva, este conjunto de autores (entre los que habría que incluir, además de los ya citados, a otros como B. Harrison, T. Vietorisz o, incluso, P. Osterman) asentaron la idea de que una serie de factores sociales y, especialmente, de demanda –asociados fundamentalmente a las diferencias en la tecnología y reflejando, en parte, la división existente en las estructuras económicas entre el núcleo y la periferia– habían provocado, con el paso del tiempo, una dualización del mercado de trabajo norteamericano (o una configuración tripartita), de manera que los mecanismos de asignación de los trabajadores a los puestos (y, por tanto, la movilidad) y de determinación salarial diferían entre los distintos segmentos, estando en particular los del sector primario guiados por reglas administrativas o por mecanismos institucionales. Por todo ello –y teniendo en cuenta la procedencia y antecedentes de sus planteamientos– se suele considerar que sus propuestas configuran el enfoque institucionalista de la TSMT (o el estructuralista), si bien la utilización de este término, como suele ocurrir, no ha estado totalmente exenta de generar discrepancias²⁰.

Junto al trabajo de estos autores se podría mencionar también el modelo de competencia en puestos (*job competition*) desarrollado por Thurow (1975), que, si bien presenta diferencias notables²¹ con respecto a los anteriores en cuanto a sus orígenes y perspectiva –que provocan que no se le suela incluir, *strictu sensu*, dentro de este

²⁰ Gimble (1991), por ejemplo, se refiere a ellos como “institucionalistas de tercera generación” (la escuela de Wisconsin sería la primera y los economistas laborales neoinstitucionalistas de la posguerra la segunda) y posteriormente se pregunta si su aparato teórico se puede considerar realmente institucionalista, concluyendo que “... it is probably best expressed as a hybrid theory whose methodology is, to a degree, colored with institutionalism.” (Gimble, 1991, pp. 636-637). Piore (1983), por su parte, defiende la inclusión de este enfoque dentro del paradigma estructuralista. En cualquier caso, a lo largo de este trabajo nos referiremos a esta perspectiva, en general, como el enfoque institucionalista de la TSMT, por ser éste el término más comúnmente utilizado.

²¹ Normalmente se suele considerar que el modelo de Thurow está más próximo a la visión ortodoxa (Cain, 1976; Leontaridi, 1998), especialmente por el hecho de que la estructura del mercado de trabajo que propone emana, en último término, de la conducta optimizadora de las empresas. No obstante, su modelo se aleja notablemente de la perspectiva neoclásica convencional en otros muchos aspectos, como por ejemplo en su concepción dinámica, en la endogeneización de la tecnología, en las interdependencias entre los individuos o en la concepción del proceso de determinación salarial como un mecanismo guiado, en buena medida, por factores sociológicos.

grupo—, comparte con ellos diversas ideas y resultados, fundamentalmente la consideración de los factores de demanda como predominantes dentro del proceso de asignación de puestos en el mercado de trabajo. Para Thurow, en la mayoría de los casos los individuos no desarrollan la competencia salarial típicamente descrita en la concepción neoclásica, sino que compiten, utilizando otros recursos, por los puestos disponibles dentro de la estructura de puestos de una economía. La razón última estriba en que la mayoría de las capacidades necesarias para trabajar se adquieren a través de la formación en el trabajo, por lo que las empresas tratan de desarrollar estructuras que optimicen ese proceso de formación; en este contexto, la competencia salarial entre los trabajadores puede dificultar el proceso de transmisión y adquisición de formación en el trabajo, por lo que puede no ser eficiente desde una perspectiva a largo plazo. El salario se convierte así en un atributo más del puesto de trabajo (al igual que la productividad) y su determinación viene condicionada, en gran medida, por factores sociológicos.

Por su parte, el proceso de asignación de los trabajadores —que desde esta perspectiva se convierte en la función primordial del mercado de trabajo, una vez “eliminada” la cuestión salarial— aparece como el resultado de la interacción entre la estructura de puestos de la economía y la oferta de trabajo, estando esta última definida por la cola de trabajadores (*labor queue*) existente para cada puesto, al salario fijo asociado a éste: como el objetivo de la empresa es minimizar los costes de formación, cada una de ellas ordena a sus potenciales trabajadores en función de la facilidad para que sean formados (o, lo que es lo mismo, del coste de formar a cada uno de ellos), proceso para el cual, en ausencia de información directa, utiliza como indicadores indirectos el historial, antecedentes y características de cada individuo (educación, experiencia, habilidades innatas manifestadas, edad, sexo, hábitos,...). El resultado de todo ello es que puede suceder que individuos que presenten características similares ocupen puestos diferentes, con oportunidades de formación y salarios distintos. Por último, la distribución de puestos dentro de una economía vendría influida, fundamentalmente, por factores tecnológicos (modificables endógenamente) y también por el proceso sociológico de determinación salarial y por las características de la oferta de trabajo (la “forma” de la cola de trabajadores y sus cambios). En cualquier caso, Thurow sostiene que el modelo de competencia en puestos puede convivir dentro de una

economía con la competencia salarial²², en mercados diferentes, por lo que, aunque no lo enfatiza explícitamente, se deduce que su concepción del mercado de trabajo podría dar lugar a una segmentación del mismo en distintas parcelas con diferentes mecanismos de asignación y determinación de las remuneraciones²³.

1.4.2.- EL ENFOQUE DE LA ECONOMÍA POLÍTICA RADICAL

Durante la década de los setenta, fundamentalmente, un grupo de autores, entre los que cabe destacar a David M. Gordon, Richard Edwards y Michael Reich –y, junto a ellos, otros como Howard M. Watchel, Katherine Stone o, incluso, Samuel Bowles y Herbert Gintis, aunque estos dos últimos quizás desde una perspectiva algo diferente– trataron de encuadrar el concepto de la segmentación desarrollado por los institucionalistas dentro del marco teórico que ofrecía la economía política radical, enfoque éste que se estaba asentando y logrando una notable relevancia, principalmente en Estados Unidos, durante esos mismos años. En líneas generales, estos autores aceptaron los elementos centrales de la descripción dual del mercado de trabajo elaborada por los institucionalistas –o, más concretamente, la configuración tripartita de dicho mercado–, pero criticaron su visión por considerar que no estaba inserta en una base teórica adecuada y suficientemente desarrollada²⁴. Por eso, impulsados por la

²² “Wage competition and job competition are not mutually exclusive. Both could, and probably do, coexist as alternative mechanisms for clearing labor markets. In some labor markets wage competition may dominate; in other labor markets job competition may dominate. Over time, the mixture of one or other may change” (Thurow, 1975, p. 76).

²³ En su revisión sobre los distintos enfoques de la TSMT, Leontaridi (1998) incluye también la visión del mercado de trabajo expuesta por Okun (1981), considerando que supone un paso más allá respecto al modelo de Thurow (1975). Okun parte de la idea de que una empresa necesita no sólo minimizar sus costes salariales, sino también desarrollar mecanismos que permitan mejorar la productividad de sus trabajadores, promover una mejor selección de los mismos y reducir los costes de rotación, de manera que los distintos aspectos a considerar en las relaciones entre empresa y trabajador acaban convirtiéndose en un complejo problema de optimización y en un reto para la gestión del personal. En este contexto, muchas empresas optan por desarrollar estrategias de personal basadas en carreras estables (*career strategy*) –que, de forma agregada, dan lugar a un mercado de trabajo de carreras (*career labor market*)–, apoyadas en relaciones a largo plazo y guiadas por relaciones formales que buscan maximizar la productividad de los trabajadores y así amortizar los mayores costes de selección, contratación y formación de los mismos; sin embargo, otras empresas prefieren adoptar estrategias de personal de tipo eventual (*casual labor strategy*), que no potencian las relaciones a largo plazo entre empleado y empleador y que no persiguen tanto la maximización de la productividad de los trabajadores cuanto la minimización de los costes de selección, formación y remuneración de los mismos.

²⁴ Por ejemplo, Edwards (1975, p. 3) señala a este respecto lo siguiente: “A more serious objection to these theories is that, by focussing narrowly on labor market proceses, they have remained largely taxonomic and descriptive. Whether or not they are adequate for classifying market behavior, they do not explain that behavior as part of the broader economic process. Specifically, these concepts were not grounded in an analysis of the development of capitalist production, and hence the analytical framework

influencia de la tradición marxista que en muchos aspectos habían heredado, abordaron la tarea de explicar la segmentación a partir de un análisis histórico del desarrollo capitalista, estudiando las relaciones sociales de producción y considerando el papel desempeñado en todo el proceso por los distintos intereses de clase y por el conflicto y el cambio resultantes de ellos.

Tras la explicación radical de la segmentación subyace, en último término, la distinción –puesta ya de manifiesto por Marx– entre trabajo y fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo o capacidad para trabajar es el objeto que se intercambia en el mercado, pero el *input* que realmente entra en el proceso productivo es el trabajo efectivamente realizado, que debe ser extraído a partir del trabajo potencial (en definitiva, uno de los *inputs* debe ser producido en el contexto del propio proceso productivo). Esta distinción determina la relación empleado-empleador, puesto que, en condiciones normales, los objetivos e intereses de ambas partes resultan contrapuestos y, por tanto, desembocan en la aparición de un conflicto en el seno de la propia empresa o del proceso productivo²⁵. Concretamente, el conflicto de intereses se produce porque el empleador desea extraer el máximo trabajo posible de la fuerza de trabajo que ha adquirido en el mercado, para así incrementar su beneficio, mientras que los trabajadores no tienen en principio ningún interés en esforzarse más allá del mínimo necesario para evitar el aburrimiento. Esa divergencia es la que genera la obligación para el empleador de controlar la actividad de los trabajadores. Edwards (1979) define el *control* como “the ability of capitalists and/or managers to obtain desired work behavior from workers” (Edwards, 1979, p. 17). El conjunto de mecanismos que permiten desarrollar ese control en la empresa –que incluiría instrumentos de dirección y coordinación de tareas, evaluación del rendimiento de los trabajadores y sistemas de disciplina para imponer, en su caso, las sanciones pertinentes– constituiría un *sistema de*

on which they are based is either *ad hoc*, deriving from anecdotal observations of what aspects of the firm’s organization and operations seemed important or ahistorical altogether”. Para apreciar algunas de las principales diferencias entre el enfoque institucionalista y el surgido desde la economía radical sobre la segmentación, tanto en lo que se refiere a metodología como a contenido, consúltese Gordon (1972), fundamentalmente la “Parte 3”.

²⁵ Este conflicto de intereses se sumaría al que se produce en el mercado de trabajo centrado, fundamentalmente, en la negociación salarial. En cualquier caso, la explicación de la segmentación surgida desde la economía política radical tiende a resaltar el papel del conflicto interno por encima del que se produce en el mercado, ubicando por tanto los orígenes de la segmentación, de forma primordial –aunque no exclusiva– en el proceso de trabajo, y no en el mercado de trabajo.

control, que se convierte así en el elemento que caracteriza y define las relaciones sociales de producción dentro de la empresa.

En este contexto, Edwards (1975, 1979) identifica –partiendo de un análisis histórico de la situación laboral en los Estados Unidos– tres sistemas diferentes de control o de extracción del trabajo: control simple, control técnico y control burocrático. Para Edwards, el control simple fue el mecanismo propio del sistema de producción vigente hasta finales del siglo XIX, marcado por el predominio de las pequeñas empresas, y se caracterizaría por el ejercicio, por parte del propio empresario, de una supervisión directa del proceso de trabajo, con una combinación poco sistemática y en ocasiones arbitraria de incentivos y sanciones hacia los trabajadores²⁶.

Posteriormente, la constante concentración de recursos económicos, el aumento del tamaño empresarial, la creciente complejidad de los productos y los movimientos de organización obrera, entre otros factores, debilitaron la eficacia del control simple, en un momento en el que la coordinación era cada vez más importante. Como consecuencia de ello, las grandes empresas aprovecharon los mayores recursos de que disponían y, en especial, su mayor poder de mercado –que, entre otros aspectos, abría la posibilidad de desarrollar una planificación a largo plazo– y comenzaron a introducir nuevos sistemas de control interno. Concretamente, surgieron dos sistemas de control más formales y de carácter estructural, en el sentido de que el mecanismo de control pasaba a insertarse en la propia estructura física o social del proceso productivo: el control técnico y el control burocrático.

El control técnico surgió con la producción en masa y la difusión de los sistemas tayloristas, y suponía la utilización de la propia tecnología, a través de las máquinas de la cadena de montaje, para controlar el ritmo de producción. Además, al someter a los trabajadores a un proceso de homogeneización y convertirlos, de esa forma, en sustitutivos potenciales, aumentó el poder de los empleadores, aunque al mismo tiempo aunó los intereses de esos trabajadores y generó así el caldo de cultivo idóneo para el

²⁶ Edwards (1979, pp. 18-19) lo describe de la siguiente forma: “A single entrepreneur, usually flanked by a small coterie of foremen and managers, ruled the firm. These bosses exercised power personally, intervening in the labor process often to exhort workers, bully and threaten them, reward good performance, hire and fire on the spot, favor loyal workers, and generally act as despots, benevolent or otherwise. They had a direct stake in translating labor power into labor, and they combined both incentives and sanctions in an idiosyncratic and unsystematic mix. There was little structure to the way power was exercised, and workers were often treated arbitrarily”.

surgimiento de las fuertes movilizaciones que se produjeron, fundamentalmente, a finales de los años treinta²⁷.

Por su parte, el control burocrático supondría un paso más en la creciente complejidad de estos sistemas –en respuesta, al menos en parte, a los problemas indirectamente generados por el control técnico– con la pretensión de lograr una identificación de los intereses del trabajador con las metas de la empresa, buscando con ello una reducción del conflicto. En este sentido, el control burocrático se basaría en la estratificación de los trabajadores generando mercados internos de trabajo, en el establecimiento de reglas impersonales –dictadas por la “política de empresa”– para regir la promoción y retribución de los trabajadores, el diseño de incentivos que recompensen la lealtad hacia la empresa, etc.²⁸

Además, Edwards (1975, 1979) sostiene que aunque cada uno de estos sistemas de control ha predominado en distintas etapas de la historia, los tres siguen coexistiendo en la actualidad. Más concretamente, el control simple continuaría ocupando un lugar destacado en pequeñas empresas, donde los trabajadores desempeñan tareas fáciles de supervisar, mientras que las dos formas de control estructurales (control técnico y burocrático) permanecerían fundamentalmente en las grandes empresas²⁹ (el primero de ellos asociado principalmente a trabajadores de “cuello azul” y el segundo a los de “cuello blanco”):

²⁷ En palabras de Edwards (1979, p. 20): “The assembly line came to be the classic image, but the actual application of technical control was much broader. Machinery itself directed the labor process and set the pace. [...] Inside the firm technical control turned the tide of conflict in their favor, reducing workers to attendants of prepaced machinery; externally, the system strengthened the employer’s hands by expanding the number of potential substitute workers. But as factory workers in the late 1930 struck back with sit-downs, their actions exposed the deep dangers to employers in thus linking all workers’ labor together in one technical apparatus”.

²⁸ Citando textualmente: “The defining feature of bureaucratic control is the institutionalization of hierarchical power. “Rule of law” –the firm’s law– replaces “rule by supervisor command” in the direction of work, the procedures for evaluating worker’s performance, and the exercise of the firm’s sanctions and rewards; supervisors and workers alike become subject to the dictates of “company policy.” Work becomes highly stratified, each job is given its distinct title and description; and impersonal rules govern promotion” (Edwards, 1979, p. 21).

²⁹ No obstante, Edwards (1975, p. 21) deja claro que no existe una identificación estricta entre el tamaño de la empresa y las formas de control: “It would, of course, be incorrect to view the secondary market [en referencia al reclutamiento de trabajadores que serán objeto de un control simple] as exclusively the preserve of small firms. Since large firms often have the option of separating their operations they can employ secondary workers in those aspects of their operations which are conducive to it: as for example, where there is unstable or unpredictable demand, or where operations are not disrupted by the instability of secondary work behavior”.

“Whereas simple control persists in the small firms of the industrial periphery, in large firms, especially those in the mass-production industries, work is subject to technical control. [...] There exists a third method for organizing work, and it too appeared in the large firms. This system, bureaucratic control, rests on the principle of embedding control in the social structure or the social relations of the workplace. [...] Continuing conflict in the workplace and employer’s attempts to contain it have thus brought the modern American working class under the sway of three quite different systems for organizing and controlling their work: simple control, technical control (with union participation), and bureaucratic control” (Edwards, 1979, pp. 20-21).

Por último, Edwards (1975, 1979) procede a relacionar las distintas formas de control con el fenómeno de la segmentación del trabajo. Partiendo del hecho de que cada uno de los sistemas de control descritos supone unas características en cuanto a estabilidad en el empleo, pautas de movilidad, remuneraciones, etc., concordantes con los atributos de la estructura tripartita del mercado de trabajo identificadas por autores institucionalistas (mercado secundario, mercado primario subordinado y mercado primario independiente), Edwards sostiene que la coexistencia en el tiempo de las tres formas de control es el principal motivo causante de la segmentación observada en el proceso de trabajo:

“But the analysis of the preceding chapters provides yet another key to the origins of segmented labor markets [...]. Labor markets are segmented because they express a historical segmentation of the labor process; specifically, a distinct system of control inside the firm underlies each of the three market segments. The secondary labor market is the market expression of workplaces organized according to simple control. The subordinate primary market contains those workplaces (workers and jobs) under the “mixed” system of technical control and unions. And the independent primary market reflects bureaucratically controlled labor processes. Thus, the fundamental basis for division into three markets is to be found in the workplace, not in the labor market” (Edwards, 1979, p. 178).

Además, el análisis histórico efectuado le conduce a resaltar que lo realmente novedoso (o “anormal”) dentro del mercado de trabajo no son las prácticas de contratación, supervisión y remuneración observadas en el segmento secundario, sino

las existentes dentro del mercado primario, asociadas a las formas de control estructurales:

“Formulating the issue this way already is an advance over earlier discussions, which tended to see the secondary market as an aberration from the “normal” state of affairs. It is obvious, however, that it is the primary market which has been the new development, new, that is, with the rise of the monopoly capitalist system. The secondary market is simply the continuation of the employment practices of an earlier, more competitive capitalism.” (Edwards, 1975, p. 20).

Por otro lado, Gordon, Edwards y Reich (1982/1986)³⁰ trataron de mejorar el análisis histórico del fenómeno de la segmentación, reformulando ligeramente las ideas previamente expuestas, con el fin de resaltar cómo ésta era el resultado de una determinada evolución histórica y la consecuencia de la actuación de un conjunto de fuerzas políticas y económicas, inherentes al propio sistema capitalista. Para ello, abordaron el estudio de la organización del trabajo y de la estructura del mercado de trabajo interrelacionándolo con los ciclos largos de la economía y las estructuras sociales de acumulación. Concretamente, sostenían que el mercado y la organización del trabajo en Estados Unidos habían atravesado desde comienzos del siglo XIX por tres grandes etapas: proletarización inicial, homogeneización y segmentación. La segmentación del trabajo aparece así como el rasgo definitorio, dentro del ámbito laboral, de la última fase de la evolución capitalista, asociada al ciclo económico iniciado tras la Segunda Guerra Mundial, y habría surgido como respuesta a la crisis experimentada por las estructuras propias del período de homogeneización.

El período de homogeneización tuvo su origen en las últimas décadas del siglo XIX y se consolidó durante las primeras del siglo XX, coincidiendo con la aparición de grandes empresas, normalmente más mecanizadas y asociadas a la producción en masa. Durante estos años, se transformó la estructura de las ocupaciones dentro de las empresas, reduciéndose la importancia relativa de los puestos que exigían altas cualificaciones y proliferando aquellos que podían ser desempeñados por operarios semicualificados, fácilmente sustituibles. El control de esos trabajadores se efectuaba básicamente a través de un sistema directo (*drive system*), asentado sobre la supervisión directa por parte de los capataces o bien sobre la utilización de los ritmos impuestos por

³⁰ Las líneas maestras de este análisis fueron expuestas, algunos años antes, en Reich, Gordon y Edwards (1973).

la máquina para dirigir a los empleados. Este sistema produjo inicialmente resultados muy positivos, pero a partir de 1920 –y muy especialmente en la década de los treinta– comenzó a presentar consecuencias indeseadas como la excesiva rotación de los trabajadores o, sobre todo, el aumento de los conflictos laborales y de las movilizaciones a los que daba lugar la creciente homogeneización de la mano de obra y de sus intereses.

Ante la decadencia de este sistema, las grandes empresas –que se desenvolvían en un entorno cada vez más oligopolizado y que trataban de lograr una mayor estabilidad a largo plazo y un mejor control sobre los mercados de productos y de factores– comenzaron a explorar ya desde los años veinte nuevos mecanismos de control, que terminarían asentándose después de la Segunda Guerra Mundial (aunque el sistema de control directo no desapareció totalmente, sobre todo entre las empresas de menor tamaño). Las nuevas estructuras y formas de control implicaban la introducción de prácticas burocráticas para regular las promociones y gestionar la disciplina, el reconocimiento de los sindicatos y el establecimiento de acuerdos entre éstos, la patronal y los gobiernos, pero, sobre todo, suponían la estratificación de los trabajadores a través de la diferenciación de los puestos y el establecimiento de escalas y de mercados internos dentro de las empresas. Esta estratificación o segmentación de los trabajadores fue el resultado de estrategias conscientes desarrolladas por los empleadores que buscaban fragmentar la conjunción de intereses de la mano de obra, con el fin de minar su capacidad de oposición, siguiendo una política del tipo “divide y vencerás”:

“Monopoly capitalist corporations devised deliberate strategies to resolve the contradictions between the increased proletarianization of the work force and the growth and consolidation of concentrated corporate power. The central thrust of the new strategies was to break down the increasingly unified worker interests that grew out of the proletarianization of work and the concentration of workers in urban areas. As exhibited in several aspects of these large firms’ operations, this effort aimed to divide the labor force into various segments so that the actual experiences of workers were different and the basis of their common opposition to capitalists undermined” (Reich, Gordon y Edwards, 1973, p. 361).

La consecuencia de todo este proceso, por tanto, fue la de desencadenar una mayor segmentación dentro del mercado de trabajo, provocando no sólo una separación

más aguda entre el mercado secundario y el primario, sino también una mayor fragmentación dentro de este último:

“La segmentación, una vez consolidada, contenía dos aspectos importantes: uno suponía la creciente divergencia entre trabajadores *primarios* y *secundarios*. Como resultado del efecto combinado de los experimentos de las compañías y la lucha sindical, muchas grandes empresas adoptaron sistemas estructurados de dirección interna del trabajo. A la vez, la mayoría de las empresas más pequeñas se vieron obligadas a continuar con el sistema más primitivo de control directo del trabajo. El segundo aspecto de la segmentación tiene su origen en los esfuerzos empresariales para generar y organizar las cualificaciones corrientes entre los trabajadores. [...] Estos nuevos mecanismos condujeron, a su vez, a una creciente divergencia dentro del segmento primario entre *trabajos primarios independientes* y *trabajos primarios subordinados*” (Gordon, Edwards y Reich, 1982/1986, p. 33).

En definitiva, el enfoque radical de la segmentación tiende a destacar el papel de las relaciones sociales de producción y, en particular, de los distintos sistemas de control, como el principal causante de la segmentación en el trabajo, aunque desde luego no desdeña considerar los efectos generados por los factores tecnológicos –que, como ya señalamos, habían sido resaltados por el enfoque dual de los institucionalistas– y las interacciones entre éstos y las diferentes formas de control, todo ello desde una perspectiva dinámica³¹. Por último, hay otro factor que interactúa con los ya mencionados y que fue objeto de análisis por parte de estos autores en su doble vertiente de ser causa y consecuencia de la segmentación en el mercado de trabajo: las características de la oferta de trabajo y, en particular, su fragmentación³².

³¹ De forma muy esquemática, la concepción de estos autores se resume en la idea de que la posición que ocupa una empresa dentro del mercado en el que opera y, en particular, el grado de control que sea capaz de ejercer sobre ese mercado, determina la estabilidad de la demanda a la que se enfrenta y su horizonte de planificación, y esto, a su vez, condiciona sus decisiones acerca de la tecnología, el diseño de puestos y el tipo de control que va a emplear (estando estos elementos, a su vez, interrelacionados). Por ejemplo, Edwards (1975, pp. 20-21) afirma lo siguiente: “In seeking an explanation for the dualistic structure of labor markets, then, we are led to the question of why large firms were able to internalize certain labor markets processes which were formerly beyond their control. But that, of course, is the essence of their position within monopoly capitalism: having stable markets they also had a stable derived demand for labor; being entrenched and thus facing minimal threats to their survival, they had the resources to maintain an internal market for long-run considerations, whether or not it contributed to strict or short-run economic efficiency”.

³² En general, uno de los objetivos de estos autores fue el de buscar las correspondencias e interrelaciones existentes entre los resultados obtenidos en el mercado de trabajo y la estructura y condiciones de otras

Efectivamente, desde el enfoque de la economía política radical se ha prestado cierta atención al papel que desempeñan, dentro del proceso de segmentación laboral, las distintas características con las que acuden los trabajadores al mercado de trabajo, en términos de raza, sexo, educación, experiencia, etc. (los elementos generadores de lo que se podría denominar segmentación pre-mercado); en líneas generales, la concepción de estos autores se resume en la idea de que esas divisiones existentes en la oferta de trabajo facilitan y sientan las bases para la posterior segmentación del mercado de trabajo, fundamentalmente por dos motivos: primero, porque esas divisiones contribuyen a fragmentar los intereses de la mano de obra y, segundo, porque en ocasiones dan pie a construir sobre ellas un trato diferenciado dentro del mercado de trabajo³³. Por ejemplo, la segmentación por raza y sexo despertó especial interés dentro de esta corriente³⁴, hasta el punto de aparecer situadas ambas, en ocasiones, al mismo nivel que la segmentación entre mercado primario y secundario³⁵; al analizar esta división, Edwards (1979, p. 176) reflexionaba de la siguiente forma:

“Third, race and sex provide the most visible and most powerful differences for employers to play upon in creating divisions among their workers. Race and sex are powerful dividers, no doubt, precisely because employers can call upon the separate dialectics associated with each; that is, racism and sexism blur the distinctions between employer and employees and introduce different lines of identification”.

Además de la segmentación por raza y sexo, también estudiaron las consecuencias generadas por la diferenciación de los trabajadores en cuanto a

instituciones “ajenas”, estrictamente, a ese mercado, tales como la familia, la escuela o, incluso, el papel del Estado. Sobre este último aspecto véase, por ejemplo –además del trabajo ya citado de O’Connor (1973)– el análisis efectuado más recientemente por Brosnan, Rea y Wilson (1995) sobre el rol desempeñado por el Estado neocelandés y sus políticas económicas en el proceso de segmentación del mercado de trabajo de este país.

³³ A este respecto, por ejemplo, Gordon, Edwards y Reich (1982/1986, p. 261) hacen el siguiente comentario: “era más fácil mantener diferencias entre los puestos de trabajo dentro de una empresa cuando éstas iban acompañadas de diferencias entre las características de los trabajadores”.

³⁴ A título meramente orientativo, véase, por ejemplo, Baron (1975), Kessler-Harris (1975), Blau (1975), Albelda (1985) o, más recientemente, Humphries (1991). Desde una perspectiva algo diferente, Bonacich (1972, 1976) parte de la hipótesis de existencia de lo que denomina un mercado de trabajo dividido (*split labor market*) y ofrece un interesante análisis de las diferencias en los resultados del mercado de trabajo obtenidos por grupos raciales distintos, así como de su evolución histórica.

³⁵ Reich, Gordon y Edwards (1973), por ejemplo, sostienen que las condiciones que presenta el mercado de trabajo son el resultado de cuatro procesos de segmentación: segmentación entre el mercado primario y secundario, segmentación dentro del sector primario (entre puestos independientes y subordinados), segmentación por raza y segmentación por sexo.

educación, formación en el trabajo, experiencia, etc., es decir, las variables típicamente recogidas por la teoría del capital humano como determinantes de los salarios. Desde el enfoque radical se sostiene que la teoría del capital humano interpreta de forma incorrecta la influencia de estas variables sobre la fijación de las remuneraciones –según la cual, como ya se ha comentado, estas variables *determinan directamente* la productividad de los trabajadores y, *por tanto*, sus salarios–; desde su punto de vista –y expresándolo de una manera muy esquemática y, en consecuencia, incompleta– la influencia de esas variables en el proceso de determinación salarial se produce más bien por vía indirecta, contribuyendo a provocar divisiones sobre las que asentar el tratamiento diferenciado de los trabajadores y a desarrollar las pautas de comportamiento y de socialización que posteriormente conecten con las necesidades derivadas de la organización del trabajo³⁶. De entre todas las variables mencionadas, quizás la que fue objeto de una mayor atención desde este enfoque fue la educación³⁷; la postura de estos autores a este respecto queda resumida, de una forma sencilla, en la siguiente afirmación:

“They [en referencia a los autores radicales] assume more generally that education serves two primary functions in capitalist societies: to help establish and preserve class divisions within the labor force; and to develop the sets of personality characteristics functional to the work requirements of the separate classes” (Gordon, 1972, p. 120).

³⁶ Por ejemplo, Edwards (1979, pp. 179-180) expresa de la siguiente forma el papel de las características de los trabajadores y su relación con los sistemas de control y con la tecnología de producción: “The system-of-control approach leads to a somewhat different understanding of the role of jobs skills, schooling, on-the-job training, experience, and other technical characteristics of labor. These characteristics are usually thought to create different types of labor (and so they do), and therefore to be the basis themselves of different treatment in the labor market. The relevance of these technical attributes, even their preeminence in certain cases, cannot be denied. However, the analysis presented here suggests that it is the system of control that creates the context within which experience, training, schooling, skills, and other attributes assume their importance. Rather than ignoring the technical relations of production, such an approach emphasizes that considerable choice surrounds the selection of any productive technique. In most industries, a range of techniques is already available. Even in those production processes where little choice exists, the decision whether to use high-skill or low-skill labor, for example, essentially depends on whether the firm finds it profitable to undertake the research and development necessary to convert high-skill production on low-skill production. Whether it is profitable depends in turn not only on the relative wage costs but also on the rate at which labor power is transformed into labor –that is, on the organization of the labor process itself”.

³⁷ En este tema sobresale la influencia de las aportaciones efectuadas por Herbert Gintis y Samuel Bowles; véase, por ejemplo, Gintis (1971), Bowles (1971), o el ya clásico trabajo de ambos titulado *Schooling in Capitalist America* (Bowles y Gintis, 1976).

Por otro lado, la heterogeneidad y fragmentación de los trabajadores aparece también, desde este enfoque, como una consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo, de manera que el conjunto de instituciones laborales contribuyen a fomentar y reproducir la diferenciación en las características y el comportamiento de la mano de obra. Por ejemplo, Edwards (1979) sostiene que este conjunto de fuerzas ha provocado la división de la clase trabajadora norteamericana en tres segmentos: los trabajadores pobres (*working poor*), el proletariado tradicional (*traditional proletariat*) y las capas medias (*middle layers*)³⁸:

“The rise of technical and bureaucratic control inside the core corporations altered the way in which core firms recruit, direct, evaluate, motivate, and discipline their workforces. These two forms of control, and the residual simple control in firms of the competitive periphery, all give rise to distinct labor market processes; indeed, when combined with the economic manifestation of racism and sexism, these forces have led historically to the segmentation of labor markets. The institutionalization of these various forces in the operation of segmented labor markets has in turn created the material basis for enduring divisions or fractions within the working class. This process has created, as distinct elements, the working poor, the traditional proletariat, and the middle layers” (Edwards, 1979, p. 197).

1.4.3.- EL ENFOQUE DEL “NUEVO ESTRUCTURALISMO” EN LA SOCIOLOGÍA

Hacia finales de los años setenta y principios de los ochenta, fundamentalmente, se produjo una transformación importante en la perspectiva sociológica sobre el

³⁸ Como señala Gordon (1972), el concepto de clase desempeña un papel relevante en la visión segmentacionista emanada del enfoque radical, convirtiéndose en uno de los elementos que permiten diferenciarla de otras perspectivas alternativas. No obstante, el análisis de la división de clases que efectúan estos autores –y, en particular, Edwards (1979)– se aleja de la terminología típicamente marxista, principalmente porque su objetivo se centra en explicar el fraccionamiento existente dentro de la clase trabajadora y no en el conjunto de la sociedad. Desde una posición más claramente marxista, otros autores han analizado las divisiones de clase y sus relaciones con el mercado de trabajo; por ejemplo, Wright (1976) estudia las nuevas delimitaciones de clases existentes en la sociedad de capitalismo avanzado y su influencia sobre la diferenciación en el mercado de trabajo, y Wright y Perrone (1977) investigan cuantitativamente las desigualdades existentes en los mecanismos de determinación de los ingresos entre trabajadores, directivos y empleadores en Estados Unidos. Más recientemente, Martin (1994) ha analizado también empíricamente las diferencias en el proceso de determinación salarial en Australia entre distintas posiciones de clase entre los trabajadores.

mercado de trabajo³⁹, de manera que un grupo numeroso –y también, en cierta medida, heterogéneo– de investigadores, que Baron y Bielby (1980) bautizaron como “nuevos estructuralistas” (*new structuralists*), comenzaron a abandonar, por considerarlo inadecuado, el enfoque de obtención de estatus que había dominado durante los años previos los estudios sobre estratificación; en su lugar, empezaron a proponer que los resultados obtenidos en el mercado de trabajo y las desigualdades existentes entre los individuos estaban fuertemente condicionadas por factores estructurales asociados a las características de los puestos de trabajo, de las empresas y de los sectores industriales, con la particularidad de que para analizar y explicar la influencia de éstos se apoyaron, frecuentemente, en una concepción dual o segmentada de la economía y del mercado de trabajo. Más concretamente, estos autores –entre los que podríamos citar, entre otros, a A. Kalleberg, R. Hodson, R. Kaufman, M. Wallace, J. Baron, P. Horan, E.M. Beck, C. Tolbert, M. Granovetter, A. Sørensen, I. Berg, etc.– tomaron como referencia el modelo de economía dual propuesto, entre otros, por Averitt (1968), Galbraith (1967) y O’Connor (1973), así como la idea de que ese dualismo podía trasladarse y reflejarse, en mayor o menor medida, en el mercado de trabajo, por entender que podía constituir un marco conceptual útil en el que contextualizar el proceso de obtención de recompensas socioeconómicas por parte de los individuos.

En cualquier caso, a pesar de desenvolverse en este ámbito teórico, estos autores criticaron varios aspectos relativos tanto al modelo de dualismo económico como al del mercado de trabajo dual, convirtiéndose de hecho este tema y sus derivaciones en uno de sus principales focos de interés. No obstante, esas críticas fueron, en la mayoría de los casos, *benévolas*⁴⁰, y de hecho no condujeron a un abandono de ese marco conceptual, sino más bien a buscar –quizás sin excesivo éxito– una reformulación de alguno de sus planteamientos teóricos y de las prácticas de contrastación empírica.

Expuesto de forma simplificada, el razonamiento de partida, especialmente en sus primeros estudios, era que los ingresos percibidos por los individuos en el mercado de trabajo no sólo dependían de sus atributos personales, sino de la estructura y

³⁹ Esta división entre “sociología” y “economía” del mercado de trabajo es, desde luego, artificial, puesto que no existe, evidentemente, una delimitación clara entre ambas perspectivas; la diferenciación aquí recogida procede, fundamentalmente, de la consideración de los distintos ámbitos de publicación y de influencia de sus trabajos.

⁴⁰ Hodson (1983, p. 29), por ejemplo, engloba su crítica hacia estos enfoques bajo el título de “a sympathetic critique of the dual economy model”.

características de los puestos de trabajo, por lo que las empresas del *centro* de la economía o pertenecientes al *sector monopolístico* (aquellas de mayor tamaño, más intensivas en capital, con mayor poder de mercado, con niveles de productividad más elevados, etc.) tenían capacidad para ofrecer a sus trabajadores unas condiciones más beneficiosas (mayores salarios, mejores oportunidades de promoción, más estabilidad en el empleo, etc.) que las pertenecientes a la *periferia* o al *sector competitivo* de la economía (Bibb y Form, 1977; Beck, Horan y Tolbert, 1978; Hodson, 1978; Tolbert, Horan y Beck, 1980).

Quizás la principal crítica vertida hacia el modelo dual por varios de estos autores radicaba, de forma genérica, en que a su juicio presentaba carencias en su especificación y elaboración teórica que, paralelamente, lastraban su contrastación empírica (Baron y Bielby, 1980; Wallace y Kalleberg, 1981; Hodson y Kaufman, 1982; Hodson, 1983). Por ejemplo, algunos autores cuestionaron —o, cuando menos, mostraron sus dudas al respecto— determinados aspectos relativos a la hipótesis de división de la estructura económica en dos o tres sectores. En primer lugar, uno de los temas de preocupación fue la falta de coincidencia o de alineamiento entre sí que parecían mostrar algunas de las características típicamente utilizadas para separar la empresas o industrias entre el centro y la periferia (Wallace y Kalleberg, 1981; Kalleberg, Wallace y Althausser, 1981; Zucker y Rosenstein, 1981; Hodson y Kaufman, 1982; Hodson, 1983; Baron y Bielby, 1984), lo que, desde su punto de vista, arrojaba serios interrogantes sobre la validez de uno de los supuestos básicos del modelo y hacía necesaria una reelaboración teórica que aclarase las conexiones existentes entre las diversas variables. Además, otro de los temas que suscitó especial interés entre estos investigadores fue la identificación del nivel más adecuado (puesto de trabajo, empresa o sector industrial) al que debían medirse las variables sobre las que asentar posteriormente la división de la estructura económica. Algunos de los primeros trabajos utilizaron variables medidas a escala sectorial para diferenciar el centro de la economía del segmento periférico (Beck, Horan y Tolbert, 1978; Hodson, 1978; Tolbert, Horan y Beck, 1980)⁴¹, lo que provocó la reacción de otros autores, como Baron y Bielby (1980, 1984), reclamando la idoneidad de la empresa como unidad de análisis para estudiar la

⁴¹ También es cierto que la utilización de los sectores, industrias o agregados de empresas como unidad de análisis quizás se debió, en algunos casos, a problemas con la disponibilidad de datos; además, otros autores habían utilizado características ocupacionales o bien una combinación de rasgos ocupacionales e industriales para comprobar empíricamente la segmentación (Stolzenberg, 1975; Freedman, 1976).

segmentación; por su parte, Hodson (1983) trató de terciar en esta polémica e introducir un cierto orden, argumentando que ninguno de los dos niveles de análisis era totalmente correcto, sino que era necesario descubrir a qué escala operaba cada variable concreta⁴². Aparte de esto, otros aspectos relacionados con la división de la economía que fueron objeto de cierta atención por parte de estos autores –aunque inferior a los temas anteriormente reseñados– fueron la discusión sobre el número de sectores en que estaba fragmentada la estructura económica –y, en particular, sobre si era correcto adoptar el supuesto de dualismo– o, incluso, la reflexión sobre si la diferenciación de la estructura productiva debía realmente identificarse y representarse como una variable discreta o continua (Wallace y Kalleberg, 1981; Kalleberg, Wallace y Althausen, 1981; Hodson, 1983).

Por otra parte, el otro gran elemento que se convirtió en fuente de críticas por parte de estos autores fue el relativo a las conexiones existentes entre el dualismo económico y el dualismo en el mercado de trabajo. Concretamente, algunos de ellos criticaron que se asumiese que el dualismo económico tuviese su reflejo, paralelamente, en el mercado de trabajo y en los resultados obtenidos por los individuos en él –fundamentalmente en cuanto a salarios, recompensas a la educación y estabilidad en el empleo–, sin establecer de forma clara y consistente, a su juicio, las interrelaciones entre los dos ámbitos (Wallace y Kalleberg, 1981; Hodson y Kaufman, 1982; Hodson, 1983)⁴³. De hecho, consideraban que esa relación era muchas veces más descriptiva que teórica y entendían que su presunción era particularmente preocupante por cuanto la evidencia empírica parecía mostrar, en algunos casos (sobre todo cuando la división entre los sectores económicos procedía de la utilización de variables industriales), que

⁴² “As a working hypothesis we start with the proposition that no one level of analysis is the “correct” level in that it totally subsumes the potential effects of industrial structure at other levels of analysis. Certain characteristics may operate at the industry level but may be largely irrelevant as characteristics of particular employers. Other elements of industrial structure may provide worker resources only when there are actual characteristics of the employing organization. For some elements of industrial structure, similar effects may exist at both the industry and enterprise levels of measurement. An important goal of our analysis will be to evaluate which elements operate at which levels” (Hodson, 1983, p. 6).

⁴³ Por ejemplo, Hodson y Kaufman (1982, p. 732) lo expresan de la siguiente forma: “Key components of the model (core sector, primary jobs, and so on) have been unclearly defined and the links between these concepts and other components of the full model have not been clearly laid out. Since there is no consistent theoretical model, conceptions are left at the level of images rather than specific arguments. [...] Another general criticism of the dual approach is that it is primarily descriptive rather than theoretical in nature [...]. A description of the economy as being dual in structure (based mainly on the existence of differential amounts of market of jobs with differential stability and differential rates of pay)”.

los diferentes segmentos en los que podía dividirse la economía presentaban una falta de homogeneidad en las características de sus trabajadores⁴⁴.

Por último, también mostraron su desacuerdo con algunos estudios previos por presentar problemas de circularidad en sus argumentos, pues rechazaban que se intentase demostrar las diferencias en las características del trabajo entre los distintos sectores de la economía cuando previamente esos sectores habían sido divididos utilizando, junto a rasgos industriales o de las empresas, otras medidas referidas a las propias características del empleo en esas empresas (Wallace y Kalleberg, 1981; Hodson y Kaufman, 1982; Hodson, 1983).

Todos estos problemas condujeron a que estos autores planteasen de forma reiterada la necesidad de reformular y mejorar el sustrato teórico del enfoque segmentacionista⁴⁵. En este sentido, y al margen de algunos otros intentos quizás más modestos, como el recogido en Baron y Bielby (1980), seguramente el planteamiento más destacado fue el *enfoque de los recursos* apuntado por Hodson y Kaufman (1982) y desarrollado en Hodson (1983). Hodson parte de un análisis de las relaciones existentes entre tamaño, tecnología y formas de control en las organizaciones, y sostiene que las estrategias adoptadas por las empresas para promover su crecimiento y beneficios interactúan con los factores de su entorno provocando el surgimiento de diversas formas de estructuras industriales; ahora bien, esas estructuras, una vez creadas, pueden proporcionar una serie de recursos (oportunidades y vulnerabilidades) tanto a los empleadores como a los trabajadores que éstos pueden utilizar activamente para intentar alcanzar sus propios objetivos⁴⁶:

⁴⁴ A nuestro juicio, algunas de las críticas expuestas por estos autores resultan parcialmente inadecuadas por cuanto parten de la consideración de un modelo de economía dual y del mercado de trabajo dual excesivamente restrictivo y alejado de las propuestas efectuadas por sus predecesores; por ejemplo, tal y como se ha señalado previamente, ni los dualistas institucionalistas ni los defensores del enfoque radical sostuvieron que existiese una relación estricta entre las empresas del centro y de la periferia y el mercado primario y secundario de trabajo, sino que reconocieron la posibilidad de que una misma empresa emplease a trabajadores con características muy diferentes.

⁴⁵ A pesar de estas críticas, estos autores no dejaron de utilizar el modelo de economía dual como base para probar empíricamente la existencia de diferencias entre los trabajadores y tampoco desarrollaron, a nuestro entender, aportaciones teóricas alternativas excesivamente relevantes. De hecho, quizás su principal contribución radica en el importante número de estudios de contrastación empírica que llevaron a cabo, cuando éstos todavía no se habían prodigado –salvo excepciones relevantes como Harrison (1972), Osterman (1975) u Oster (1979), por ejemplo– entre los economistas.

⁴⁶ Una de las críticas que efectuaba Hodson (1983) al modelo de economía dual es que se centraba excesivamente en analizar la organización del capital sin prestar apenas atención al papel activo de los trabajadores: “The dual economy model, while focusing attention on the organization of capital, conceptualizes the worker as basically a passive recipient of benefits accruing from the characteristics of

“This approach argues that different dimensions of capital structure can be considered both as resources for owners and managers and as potential resources for workers. Labor market should be conceptualized not as direct reflections of capital structure, but in terms of different structures of workers resources and vulnerabilities as provided by the combination of firm, industry, and job characteristics. The resource approach implies that we need to refocus our attention on workers as well as on firms as active participants in determining workplace outcomes” (Hodson y Kaufman, 1982, p. 737).

Por tanto, la conclusión que se deriva es que para entender las diferencias existentes en el mercado de trabajo es necesario identificar esas estructuras y averiguar el uso que de esos recursos hacen trabajadores y empleadores.

1.4.4.- EL ENFOQUE SEGMENTACIONISTA DE LA ESCUELA DE CAMBRIDGE

Entre finales de la década de los setenta y la primera mitad de los ochenta comenzó a gestarse un nuevo enfoque en el análisis de la segmentación del mercado de trabajo, que va a destacar, entre otros aspectos, por pretender ampliar el conjunto de elementos sometidos a consideración en el estudio de este fenómeno. El núcleo en torno al cual surgió este nuevo enfoque fue un grupo de autores pertenecientes a la Universidad de Cambridge entre los que cabría destacar a F. Wilkinson, J. Rubery, R. Tarling y C. Craig, aunque junto a ellos se podría mencionar a otros muchos –fundamentalmente en el ámbito europeo– como por ejemplo W. Sengenberger, P. Villa, P. Ryan o F. Michon, quienes en mayor o menor medida compartieron y complementaron sus perspectivas y planteamientos.

En líneas generales, estos autores abordaron el estudio del mercado de trabajo adoptando como punto de partida las aportaciones sobre segmentación efectuadas desde los enfoques previos, aunque se distanciaron de ellos en una serie de aspectos concretos. Por ejemplo, desde esta nueva perspectiva se consideraba que tanto los institucionalistas

the employing organization. [...] In contrast, the resource perspective suggested here focuses on the possibilities that different elements of industrial structure may provide for heightened worker power” (Hodson, 1983, pp. 5-6). No obstante, a nuestro juicio, esta crítica no es del todo correcta; en todo caso, puede ser parcialmente aplicable a los primeros trabajos sobre dualismo en el mercado laboral elaborados por los institucionalistas, pero no a los argumentos emanados del enfoque radical, pues, como se ha visto, el papel activo desempeñado por los trabajadores y su interacción con las características tecnológicas juegan un papel clave para entender, desde esta perspectiva, la evolución de las distintas formas de control y, por tanto, la segmentación en el trabajo.

como los economistas radicales habían prestado una excesiva atención a la situación existente en el mercado de trabajo norteamericano, tratando de buscar explicaciones a su estructura presente y a los orígenes de la misma, de manera que existían ciertas dudas acerca de su posibilidad de aplicación fuera del ámbito concreto para el cual habían sido desarrollados muchos de sus argumentos (Rubery, 1978).

De cualquier forma, quizás la crítica más relevante efectuada hacia los enfoques precedentes de institucionalistas y radicales se centró en el hecho de que, a juicio de estos autores, se había dejado en un segundo plano, incorrectamente, el papel desempeñado por la organización de los trabajadores, y en general por los factores de oferta, como elementos causantes de la segmentación del mercado de trabajo⁴⁷ (Rubery, 1978; Craig *et al.*, 1982; Humphries y Rubery, 1984; Craig, Garnsey y Rubery, 1985). Desde esta perspectiva, por el contrario, la oferta de trabajo no se limita a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado de trabajo generadas por factores de demanda, sino que es otra causa adicional del fenómeno de la segmentación, que interactúa con el resto de elementos. De hecho, se argumenta que la fragmentación de la oferta de trabajo puede provocar, en ciertas ocasiones y por sí misma, la segmentación, y que a veces la simple presencia de trabajadores secundarios puede transformar los puestos de trabajo en estructuras de tipo secundario:

“If the labour supply is structured or segmented firms do not have to operate a high-wage internal labour market system in order to obtain a stable labour force. This can be done, for example, by recruiting disadvantaged workers or changing the hours or location of work. [...] it is therefore unnecessary for firms to reward workers on the basis of their productivity and contribution to output” (Craig, Garnsey y Rubery, 1985, p. 277).

“Demand-side processes which generate a segmented structure of jobs are not separable from the supply-side processes which generate a segmented labour supply to fill these jobs. Firstly, market conditions are not independent of

⁴⁷ En este sentido, existe cierta coincidencia con los argumentos expuestos durante esos mismos años por algunos de los sociólogos estructuralistas –en especial Hodson (1983)– que recogimos en el apartado anterior. Como ya señalamos, esta crítica es quizás algo exagerada por cuanto los enfoques previos, sobre todo los autores radicales, sí tuvieron en cuenta el papel de la organización de los trabajadores en el proceso de segmentación (especialmente al tratar el paso desde la etapa de homogeneización de la mano de obra a la de segmentación); no obstante, el contraargumento ofrecido por Rubery (1978), por ejemplo, es que, incluso en estos casos, la causa de la estructuración del mercado de trabajo no estaba en los factores de oferta o en el papel de los trabajadores, sino más bien en la actuación y en las motivaciones de empleadores y capitalistas como reacción ante las actitudes y características de los trabajadores.

employment practices and, secondly, whatever their location in the industrial structure, jobs take on the characteristics of secondary jobs if they are filled by “secondary-type” workers” (Craig, Garnsey y Rubery, 1985, p. 278).

En definitiva, desde esta corriente se va a plantear el análisis del mercado de trabajo y de su segmentación a partir de la consideración de la oferta y de la demanda, así como de su interacción; esto no supone, en ningún caso, la adopción de un marco de corte neoclásico, pues rechazaron abiertamente la validez de éste, alejándose de él de forma palpable. Por ejemplo, no dudaron en sostener expresamente la conveniencia de utilizar un marco teórico para el análisis laboral basado en el desequilibrio⁴⁸; además, consideraban que el estudio de la segmentación requería un enfoque multicausal⁴⁹, que tomase en consideración no sólo factores económicos, sino también sociales –prestando especial atención a los diferentes intereses de clase y al conflicto entre ellos–, políticos e institucionales, y todo ello desde una perspectiva dinámica:

“The proposition that the framework was a dynamic non-equilibrium one was developed in the previous volume [en referencia a Wilkinson (1981)] by emphasizing the interrelatedness of social, political and economic factors and the evolutionary nature of processes which conditioned economic structures” (Tarling, 1987, p. IX).

La adopción de este tipo de enfoque dejaba margen para la incorporación de análisis históricos que enriqueciesen el estudio de los diferentes elementos sometidos a consideración y de su evolución en el tiempo⁵⁰ y, al mismo tiempo, significaba la consagración del análisis de casos concretos como el instrumento metodológico básico empleado por esta corriente⁵¹, puesto que la pretensión de incorporar en sus

⁴⁸ Véanse, por ejemplo, los prefacios de Wilkinson (1981) y Tarling (1987).

⁴⁹ Por ejemplo, Rubery y Wilkinson (1981) analizan la subcontratación y sus relaciones con la segmentación del mercado de trabajo, e intentan demostrar que la “[...] segmentation requires multi-causal explanations, and that the various explanatory hypothesis –based on the structure of technology, product markets, control over the labour process and labour supply conditions– are complementary rather than competitive” (Rubery y Wilkinson, 1981, pp. 115-116).

⁵⁰ Villa (1981, pp. 133-134), por ejemplo, al afrontar el estudio de la segmentación en el mercado de trabajo de Italia, señalaba que “[t]he current structure of the labour market in the construction industry is the result of a long process of interaction between a number of factors –the product market, technological developments, labour market conditions, types of employment contract and industrial relations. To understand the present, therefore, it is essential to look at the historical developments with an awareness of the interrelations between them”.

⁵¹ Consúltese, por ejemplo, el conjunto de estudios de este tipo recogidos en Wilkinson (1981) o Tarling (1981, 1987).

investigaciones, de forma conjunta, la influencia de factores económicos, sociales, políticos, institucionales, etc., y todo ello desde una perspectiva dinámica, resultaba prácticamente inabordable desde otros tipos de análisis más abstractos. Esta forma de aproximación al estudio del mercado de trabajo presentaba, evidentemente, varias ventajas⁵², pero al mismo tiempo generaba el peligro de confiar excesivamente en un análisis basado en explicaciones *ad hoc*, sin posibilidad de identificar la presencia e influencia de fuerzas generalmente aplicables a diferentes situaciones. Como señala Fine (1998), seguramente estos autores no lograron solventar totalmente este problema, a pesar de ser plenamente conscientes de él⁵³, aunque eso no significa, en absoluto, que su enfoque careciese de abstracción teórica y de la identificación, cuando menos, de una serie de tendencias claramente observables.

Desde esta perspectiva metodológica, estos autores enfocaron sus investigaciones hacia el estudio de temas como la situación y evolución de mercados internos de trabajo concretos y sus relaciones con el mercado externo⁵⁴, el empleo de bajos salarios, el papel de la familia en el proceso de reproducción social y sus consecuencias sobre la estructura del mercado de trabajo (Humphries y Rubery, 1984), el empleo femenino y la discriminación de género (Craig, Garnsey y Rubery, 1985), las consecuencias de las tendencias *flexibilizadoras* desarrolladas desde comienzos de los ochenta⁵⁵, etc.

El marco teórico en el que se desenvuelven y al que conducen estos estudios se basa, en último término –y de forma más o menos explícita–, en una concepción del mercado de trabajo como un mercado segmentado o estructurado, formado por un conjunto de mercados diferentes –en mayor o menor medida– entre sí. Por tanto,

⁵² Reich (1984), por ejemplo, repasa algunas de las aportaciones efectuadas por lo que él denomina la segunda generación de estudios sobre segmentación –identificándolas con aquellas surgidas a finales de los setenta y comienzos de los ochenta– y sostiene que las aportaciones de la investigación cualitativa, basada en el estudio de casos, había logrado dotar de una mayor complejidad y capacidad de explicación a los desarrollos teóricos, mientras que las aproximaciones de la segunda generación de investigadores empíricos cuantitativos se habían vuelto más restrictivas y estáticas que las de la primera generación.

⁵³ Por ejemplo Wilkinson (1981) alerta en su prefacio sobre este peligro y escribe que “the danger then emerges of adopting an approach that relies exclusively on *ad hoc* explanations based on industry- and country-specific factors” (Wilkinson, 1981, p. IX).

⁵⁴ En este aspecto, los trabajos de estos autores comparten muchos de los temas de interés y de los enfoques aplicados al otro lado del Atlántico –y aproximadamente durante los mismos años– por investigadores norteamericanos como P. Osterman, S. Jacoby, T. Kochan, P. Capelli, B. Elbaum, etc., que no revisaremos aquí directamente; a título de ejemplo, consúltese el conjunto de trabajos recopilados en Osterman (1984).

⁵⁵ Éste es, por ejemplo, el hilo conductor del conjunto de trabajos recogidos en Tarling (1987).

aunque aceptaban la distinción terminológica entre mercado primario y secundario, sobre todo con fines heurísticos, estos autores se alejaron de la noción estrictamente dual de la segmentación propuesta por los enfoques precedentes, por entender que ésta oscurecía la falta de homogeneidad interna de cada uno de los sectores.

Por último, otra de las diferencias relevantes en relación con los enfoques segmentacionistas previos estriba en la concepción del mercado secundario de trabajo. Concretamente, estos autores rechazaron la idea de que el mercado de trabajo secundario fuese un mercado homogéneo, caracterizado por su funcionamiento más o menos competitivo (Craig *et al.*, 1982; Craig, Garnsey y Rubery, 1985; Rubery, 1987), noción ésta que, a su juicio, estaba de alguna forma presente en los enfoques precedentes. Por ejemplo, Craig, Garnsey y Rubery (1985) criticaban las teorías segmentacionistas previas porque “these theories in practice presented only a partial challenge to orthodox economic theory since they took it for granted that, unlike the primary sector, the secondary sector was characterised by competitive labour markets corresponding to the conventional model. Where firms had no interest in creating internal labour markets it was thought that wages and conditions were determined by competitive forces” (Craig, Garnsey y Rubery, 1985, p. 268).

Por tanto, desde su punto de vista la diferenciación entre el sector primario y el secundario no procedía de la presencia de mercados internos en uno y de su ausencia en otro, o de la existencia de reglas institucionales de determinación salarial en el primario frente a la determinación competitiva en el secundario, sino simplemente a que la interacción del conjunto de fuerzas económicas, sociales e institucionales daba lugar a sistemas diferentes en uno y en otro:

“Thus primary-type and secondary-type employment conditions emerge not because these are institutionalised systems of wage determination in some firms while competitive wage determination prevails in others, but because institutional and social forces interacting with economic pressures result in relatively high wages in some firms and relatively low wages in others” (Craig, Garnsey y Rubery, 1985, p. 278).

Además, desde esa concepción de la creación de sistemas y estructuras diferentes en el mercado de trabajo a través de la interacción de fuerzas sociales, económicas e institucionales, para estos autores la característica fundamental de los

trabajadores secundarios no radicaba en que fuesen, en su mayoría, trabajadores poco cualificados, fácilmente intercambiables entre sí y con menores vínculos con el mercado laboral, sino simplemente en que presentaban desventajas económicas y sociales que podían ser explotadas por los empleadores:

“The factor that workers most have in common in this sector [en referencia al secundario] is social and economic disadvantage, not low skills or lack of work commitment. [...] The divergence in employment systems between primary and secondary sectors at present stems more from the ability to exploit social differentiation due to lack of union control, than to fundamental differences in production requirement. If social differentiation were reduced, labour markets in secondary sectors would be likely to become more overtly structured and segmented with differential payments based on formalized systems of job grading, merit and seniority” (Rubery, 1987, pp. 80-81).

1.4.5.- LA APROXIMACIÓN ORTODOXA

El conjunto de trabajos desarrollados desde los enfoques anteriormente expuestos habían convertido a la TSMT, ya a comienzos de los ochenta –o antes incluso–, en el principal rival de la visión neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, captando cada vez un mayor número de adeptos –por lo menos dentro del ámbito académico– y erigiéndose, sin lugar a dudas, en un auténtico reto para las explicaciones más ortodoxas.

Hasta ese momento, la postura ortodoxa hacia la TSMT –especificada, fundamentalmente, a través de las revisiones críticas de la literatura segmentacionista elaboradas por Wachter (1974) y Cain (1975, 1976)– se circunscribía, básicamente, a atacar los distintos enfoques propuestos por adolecer, a su juicio, de una falta de elaboración teórica, y en poner de manifiesto las deficiencias que presentaban los intentos de contrastación empírica de sus hipótesis ensayados hasta entonces. Como resaltan Woodbury (1979) y Piore (1983), tras esas críticas se escondían, fundamentalmente, discrepancias de tipo metodológico entre las dos vertientes; de hecho, desde estas posiciones más ortodoxas –aunque desde luego, no extremadamente neoclásicas– se aceptaba la originalidad y la validez de muchas de las propuestas y de los argumentos resaltados por los enfoques segmentacionistas –incluso la propia idea de

segmentación, por lo menos a efectos explicativos, a pesar de las dificultades que generaba la aceptación e integración de discontinuidades dentro del paradigma convencional–, pero las reticencias se multiplicaban a la hora de considerar la validez de la construcción teórica global, por estar edificada sobre la base de la mera observación directa de la realidad –apoyada, en todo caso, en la utilización instrumental de ciertas técnicas estadísticas– y utilizando, fundamentalmente, un análisis de tipo inductivo. Como consecuencia de todo ello, la posición de estos autores ortodoxos, como señala el propio Wachter (1974), se resumía en considerar que algunos de los elementos resaltados por la literatura segmentacionista podían llegar a ser incorporados –aunque en aquel momento fuese sólo de forma tentativa– dentro del enfoque neoclásico –entendido en un sentido amplio⁵⁶– y que el resto de propuestas no conformaban una concepción teórica coherente, con lo cual, en último término, se negaba el carácter distintivo y alternativo de la TSMT:

“Finally, the dual model does not provide an overall theory of the labor market. It does, however, stress factors, especially of an institutional nature, that have been ignored by most neoclassical economists. As such, the dual literature is a rich and provocative set of loosely connected empirical hypotheses about labor market behavior. I argue, however, that its novel empirical findings can be integrated into a traditional model and indeed are more easily understood in such a context” (Wachter, 1974, p. 680).

En cualquier caso, hacia mediados de la década de los ochenta esa actitud hostil hacia la TSMT sufrió un cierto cambio, de manera que durante esos años comenzaron realmente a incorporarse algunas de las propuestas segmentacionistas, de forma explícita, dentro de un marco analítico más convencional, hasta conformar un enfoque ortodoxo de la TSMT. Ese cambio de actitud estuvo seguramente impulsado por dos circunstancias. En primer lugar, hay que tener en cuenta que durante los años previos fue apareciendo un buen número de estudios empíricos que, utilizando técnicas estadísticas, trataban de probar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo. La proliferación de este tipo de trabajos atrajo la atención de la investigación ortodoxa; en primera instancia, esa atención se tradujo en criticar las técnicas aplicadas y en poner de manifiesto sus posibles deficiencias, pero pronto derivó en el desarrollo de nuevos

⁵⁶ El propio Wachter advierte de que “su” concepción del modelo neoclásico no coincide con las versiones competitivas tradicionales que ignoran la presencia y el impacto de realidades institucionales.

procedimientos matemáticos o de técnicas econométricas que permitían solventar alguno de los problemas previamente resaltados⁵⁷. El resultado de todo ello es que fueron surgiendo diversos trabajos que utilizaban herramientas econométricas cada vez más complejas con el fin de estudiar la posible fragmentación en el mercado de trabajo, obteniendo en muchos casos resultados positivos hacia la hipótesis de segmentación⁵⁸.

El segundo elemento que provocó un cambio de actitud hacia la TSMT estuvo en los avances que se produjeron durante los años previos –principalmente a finales de los setenta y comienzos de los ochenta– en los análisis microeconómicos sobre imperfecciones en los mercados, asociados fundamentalmente a la incorporación de los problemas y consecuencias generados por la ausencia de información perfecta. Efectivamente, hasta esos momentos –como señalan Taubman y Wachter (1986)– la economía neoclásica reconocía que el mercado laboral podía estar segmentado debido a la influencia de factores geográficos y biológicos –especialmente la edad y su incidencia sobre las funciones de preferencias de los individuos– o bien como consecuencia de ciertas instituciones –como sindicatos o regulaciones legislativas– que imposibilitaban el funcionamiento perfectamente competitivo de los mercados, pero tenía muchas más dificultades para incorporar a sus análisis otras causas de fragmentación resaltadas por la literatura segmentacionista. Además, existía el problema básico de justificar, desde la óptica ortodoxa, por qué si unos puestos de trabajo –los del segmento primario– eran claramente preferibles para todos (o la mayoría) de los individuos, la competencia por ocuparlos no provocaba la reabsorción de las diferencias con respecto a los puestos del sector secundario. En este contexto, los nuevos desarrollos microeconómicos de la época, y en particular la teoría de los salarios de eficiencia, aportaron los argumentos y herramientas necesarias para incorporar buena

⁵⁷ A este respecto se podrían destacar, por ejemplo, los esfuerzos realizados por algunos autores, especialmente por J. Heckman, para solucionar los problemas de sesgo de selección muestral de los que adolecían muchos de los estudios empíricos previos sobre segmentación y que habían sido fuertemente criticados, entre otros, por Cain (1976) –véase, por ejemplo, Heckman y Sedlacek (1985) y Heckman y Hotz (1986)–, o la propuesta desarrollada por Dickens y Lang (1985) de solventar todos los problemas que genera la diferenciación a priorística del sector al que pertenece cada individuo utilizando una técnica (regresión switching con regímenes desconocidos) que permitiese la adscripción simultánea de cada individuo al segmento correspondiente.

⁵⁸ Dickens y Lang (1985) señalan que el simple hecho de poder analizar la segmentación utilizando técnicas *propias* de la corriente convencional condujo a muchos autores a pensar que las dos teorías no eran antagónicas y a que se difuminasen sus líneas de separación: “On the other hand, the fact that we can test dual market theory using mainstream techniques suggest that the two theories are not as incompatible as would appear from the antagonism in the profession” (Dickens y Lang, 1985, p. 801).

parte de los rasgos propios de la segmentación dentro de un marco teórico más o menos ortodoxo⁵⁹. La teoría de los salarios de eficiencia, al asumir que los salarios influyen positivamente en la productividad y, por tanto, en la producción, ofrecía una explicación sugerente para la existencia y persistencia de salarios por encima del nivel que vaciaría el mercado, al implicar que las empresas no escogen necesariamente el salario más bajo posible, sino aquel que permite maximizar sus beneficios. Aunque inicialmente estos modelos sirvieron, fundamentalmente, para justificar la existencia de desempleo involuntario y la falta de ajuste de los salarios en esa situación, brindaban un marco de análisis apropiado para explicar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo, pues bastaba con suponer que, en el conjunto de la economía, algunas empresas elegían o se veían forzadas a pagar *salarios de eficiencia* (más altos que los de vaciado del mercado) a sus trabajadores, por lo que sus puestos de trabajo conformarían el sector primario del mercado, mientras que otras fijarían sus remuneraciones en niveles más bajos (en último término, el salario que vaciaría el mercado) y operarían, por tanto, en el mercado secundario de trabajo; las mismas razones (influencia sobre la productividad) que explicarían la falta de reacción de los salarios en presencia de desempleo, permitirían justificar la persistencia de diferencias entre los dos segmentos del mercado de trabajo.

Esa posibilidad fue rápidamente advertida y aprovechada por diversos autores, entre cuyos trabajos cabría destacar, por su influencia, el de Bulow y Summers (1986). Estos autores construyeron un modelo que permitía justificar la existencia de un mercado dual de trabajo, así como la presencia de desempleo y discriminación; en su trabajo, el elemento clave que origina la segmentación laboral radica en las diferencias existentes, entre los distintos puestos de trabajo, para controlar el comportamiento de los empleados y detectar a aquellos cuyo esfuerzo es insuficiente. Algunos puestos –los que conformarían el sector secundario– son fáciles (no costosos) de supervisar, por lo que la empresa puede despedir a sus ocupantes si no cumplen convenientemente y contratar a otros para sustituirles, todo ello ofreciendo el salario de vaciado del mercado. Sin embargo, otros puestos –los del sector primario– son más difíciles de

⁵⁹ Destacamos aquí la teoría de salarios de eficiencia porque quizás fue el marco analítico en el que más claramente se incorporaron las ideas de segmentación, pero otros enfoques teóricos permitieron también explicar desde una perspectiva ortodoxa algunos de los elementos propios de la TSMT y de la creación de mercados internos de trabajo, como por ejemplo desde argumentos relativos a los costes de transacción, la teoría de los contratos implícitos, teorías de extracción de renta, de compensación diferida, etc.

supervisar, por lo que las empresas deben pagar a sus trabajadores salarios más elevados (por encima del nivel alternativo de mercado) con el fin de aumentar su temor a ser despedidos e inducirles de esa forma a esforzarse convenientemente (y por tanto a ser más productivos). En consecuencia, los salarios del sector primario son superiores, incluso aunque los trabajadores sean idénticos, pero no se reducen –a pesar de que los trabajadores del sector secundario estén dispuestos a competir por ellos a salarios más bajos– porque de hacerlo desaparecería el incentivo a esforzarse y, por tanto, se reduciría la productividad y la producción de la empresa⁶⁰.

El resultado de todo ello fue, por tanto, la aparición de una nueva vertiente dentro de la TSMT, aunque con una serie de rasgos diferentes a los de las aproximaciones previas. Hay que señalar que los esfuerzos de estos autores –como se puede deducir de las explicaciones precedentes– se encaminaron, fundamentalmente, en dos direcciones: por una lado, en probar empíricamente la existencia de segmentación –principalmente en su vertiente dualista– en el mercado de trabajo, aplicando para ello técnicas econométricas más avanzadas; por otra parte, en desarrollar modelos matemáticos que permitiesen dibujar en lenguaje formalizado algunos de los resultados y de las causas de la segmentación descritos desde la literatura precedente. De cualquier forma, aunque las aportaciones de estos autores en estos aspectos fueron ciertamente muy relevantes, su contribución a la ampliación del *contenido* de la TSMT fue desde luego muy inferior. De hecho, mientras que los enfoques previos habían destacado por sus pretensiones holísticas o, cuando menos, por intentar integrar en el análisis del mercado de trabajo la influencia ejercida por el mayor número de factores posibles, se puede afirmar que el contenido propio de la vertiente ortodoxa de la TSMT es, en ese sentido, más reducido⁶¹. Concretamente, desde este enfoque se identifica la TSMT, en la mayoría de las ocasiones, con unas pocas ideas básicas: la existencia de unos pocos segmentos distintos dentro del mercado de trabajo (habitualmente dos), con mecanismos

⁶⁰ Este modelo desarrollado por Bulow y Summers fue la base sobre la que se elaboraron otros durante los años inmediatamente posteriores, con algunas variaciones o mayor complejidad, como por ejemplo los de Drago y Perlman (1989) o Albrecht y Vroman (1992). Al margen de la teoría de los salarios de eficiencia, en esos años la hipótesis de segmentación se incorporó también en otros modelos formalizados, como por ejemplo el de McDonald y Solow (1985), en el que la diferenciación entre el sector primario y el secundario surge de la presencia sindical, o el de Weitzman (1989), en el que el origen de la segmentación está en la incertidumbre ante las variaciones a corto plazo de la demanda agregada.

⁶¹ Seguramente esta circunstancia vino condicionada, al menos en parte, por la propia metodología utilizada, que exigía reducir el contenido de sus elementos e hipótesis básicos para hacerlos matemáticamente tratables.

diferenciados de remuneración en cada uno de ellos –normalmente se suele destacar que en el mercado secundario no existen recompensas a la formación recibida (o que éstas son inferiores), mientras que en el primario sí– y, en particular, con un trato significativamente mejor en el sector primario y, por último, la presencia de algún elemento que dificulta la movilidad entre ambos segmentos⁶². La influencia de otros factores de tipo social o psicológico, y su interacción con los aspectos estrictamente económicos, fueron normalmente excluidos de estos análisis o, por lo menos, relegados a un papel claramente secundario⁶³.

1.4.6.- EVOLUCIÓN DE LA TSMT DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS

Desde finales de los años ochenta hasta el momento actual los avances que ha experimentado la TSMT, sobre todo en cuanto a su desarrollo teórico, han sido mucho más modestos que en décadas precedentes, puesto que no parece detectarse la aparición de nuevos enfoques y las aportaciones producidas dentro de los ya existentes no han sido, en la mayoría de los casos, excesivamente significativas.

Dentro de la vertiente ortodoxa de la TSMT –que seguramente es la que ha dado lugar a un mayor número de trabajos en estos últimos años– quizás se ha buscado un mayor refinamiento de los fundamentos teóricos, ya sea construyendo nuevos modelos microeconómicos –o, más bien, variantes de los existentes– que justificasen el

⁶² Por ejemplo, Psacharopoulos (1978, pp. 423-424) lo resume de la siguiente forma: “Although there exist almost as many versions of segmentation as authors in this field (each giving special emphasis to a particular topic), the basic idea runs as follows: (a) There exist two *distinct* labour markets, called primary and secondary. (b) Workers compete *within* each market for jobs, wages and employment conditions in general. (c) Workers in the secondary labour market are *treated in a much inferior way* relative to workers in the primary market. (d) *Mobility barriers* prohibit the movement of workers from the secondary market to the primary market”. Dickens y Lang (1993, p. 144) son todavía más escuetos: “We identify two crucial elements of segmented labor market theory. First, the labor market can be usefully thought of as being made up several distinct segments with different rules for wage determination and employment policies. Second, access to jobs in at least some sectors at some times is limited in the sense that more people want jobs than there are jobs offered. Thus there may be queuing for these jobs either in the form of unemployment or jobs queues among employed workers or both”.

⁶³ Esto no quiere decir que desde este enfoque se niegue la incidencia de estos factores; de hecho, en ocasiones se menciona expresamente su influencia, pero incluso en estos casos no se suelen incluir posteriormente en los modelos formalizados. Por ejemplo, Dickens y Lang (1985, 1988) resaltan especialmente la idea segmentacionista de endogeneizar la formación de preferencias de los individuos (especialmente la influencia que ejercen sobre ellas las propias características de los puestos secundarios), pero reconocen que este aspecto –así como otros apuntados por los enfoques precedentes– no han sido incorporados adecuadamente en los modelos más ortodoxos de la TSMT: “In our opinion, however, such a model still suffers from the failure to consider some of the more radical elements of the early segmented labor market literature. In particular, the scarring effect of secondary employment is worthy of further investigation” (Dickens y Lang, 1988, p. 132).

surgimiento de la segmentación (Pisauro, 2003) o bien analizando algunas de las posibles consecuencias macroeconómicas de su existencia (De Palma y Seegmuller, 2005). Seguramente uno de los trabajos más significativos en este sentido ha sido el de Saint-Paul (1996), quien trató de situar algunos de los enfoques microeconómicos previos –en especial, la teoría de salarios de eficiencia– en un contexto de equilibrio general dinámico, con el fin último de extraer algunas de las principales implicaciones macroeconómicas de la existencia de dualismo en el mercado laboral. En cualquier caso, los esfuerzos más numerosos se han centrado en la comprobación empírica de la hipótesis de segmentación (principalmente en su vertiente dualista) y en el perfeccionamiento de las técnicas econométricas utilizadas (Meyer y Mukerjee, 2000, 2007; Baffoe-Bonnie, 2003; Pailhé, 2003; Sousa-Poza, 2004; Ghilarducci y Lee, 2005; Jaoul-Grammare, 2007), aunque sin incorporar novedades verdaderamente significativas.

No obstante, la influencia generada por el análisis ortodoxo de la segmentación, sustentada en la evidente primacía que ha ostentado durante los últimos tiempos, ha trascendido ampliamente su propio ámbito de aplicación, en el sentido de que ha provocado un viraje de otros enfoques segmentacionistas, tanto en su contenido como en las técnicas utilizadas, hacia posiciones más próximas a la ortodoxia dominante⁶⁴. Esta circunstancia resulta especialmente patente en lo que respecta a la evolución sufrida por el enfoque radical de la TSMT, que seguramente es, además, la corriente que ha experimentado un mayor desarrollo en los últimos años, al margen del enfoque ortodoxo⁶⁵. Ciertamente, desde mediados de los años ochenta –y fundamentalmente hasta mediados de los noventa– la vertiente radical de la TSMT ha vivido una notable revitalización, estando ésta canalizada a través de numerosos trabajos que, aunque tomaban como punto de partida el marco teórico generado por la investigación previa de economistas radicales, mostraban una significativa afinidad con los análisis y con la metodología empleada por los estudios más convencionales. Esa afinidad, que realmente hace difícil diferenciar las explicaciones sobre segmentación emanadas desde las dos vertientes, quizás estuvo forzada, al menos en parte, por el interés de algunos

⁶⁴ Fine (1998) se refiere de manera muy gráfica a esa preeminencia de la vertiente ortodoxa y a su capacidad para arrastrar los análisis desarrollados desde otros enfoques como la “colonización neoclásica” dentro de la TSMT.

⁶⁵ Consúltese a este respecto la interesante revisión realizada por Rebitzer (1993) de la literatura radical sobre el mercado de trabajo –con referencia expresa al tema de la segmentación– y sus relaciones con la concepción ortodoxa.

economistas radicales en incorporar sus propios argumentos dentro de un marco analítico cimentado en la modelización matemática que hiciese más fácil su aceptación desde la corriente dominante⁶⁶.

Seguramente, el origen de esta nueva perspectiva de la economía política radical estuvo en el trabajo pionero de Bowles (1985), en el que presentaba un modelo microeconómico del proceso productivo basado en la necesidad de extraer trabajo efectivo de la fuerza de trabajo y que permitía explicar algunos de los conceptos y proposiciones básicas de la economía marxista relativas al mercado de trabajo como la existencia de desempleo involuntario –el ejército de reserva–, la discriminación o la segmentación de la mano de obra; posteriormente otros autores –entre los que cabría destacar a J.B. Rebitzer⁶⁷– desarrollaron modelos sobre segmentación laboral en una línea parecida, aunque quizás mostrando una proximidad aún mayor con los análisis ortodoxos. En realidad, todos estos modelos presentan una estructura similar a aquellos basados en la teoría de salarios de eficiencia; las diferencias entre ellos radican únicamente en las distintas interpretaciones y argumentos sobre los que se construyen algunas de sus hipótesis –aunque su formulación matemática posterior sea idéntica–, como por ejemplo el hecho de atribuir en último término la necesidad de controlar a los trabajadores –para extraer trabajo de ellos– a problemas generados por la combinación de información asimétrica con la tendencia natural al comportamiento incorrecto de los trabajadores, o bien a la existencia de intereses divergentes entre las distintas clases involucradas en el proceso productivo.

Al margen de todo esto, lo cierto es que durante estos últimos años las aportaciones realizadas dentro del resto de enfoques y perspectivas de la TSMT han sido mucho más limitadas. En todo caso, cabría reseñar los trabajos desarrollados siguiendo las líneas de lo que anteriormente denominamos la Escuela de Cambridge,

⁶⁶ Por ejemplo Rebitzer (1993, p. 1411), al introducir el repaso a la postura radical sobre la segmentación en el mercado de trabajo, señala lo siguiente: “On many microeconomic issues, the clear line that once distinguished RPE [Radical Political Economy] accounts of labor market segmentation has been blurred. Indeed, so many of the microeconomic issues raised by the RPE literature have been absorbed so thoroughly into (and often improved by) the mainstream of the economics profession that it is often impossible to distinguish one body of work from the other. A different problem arises when one considers the historical and institutional issues raised by the RPE literature on labor market segmentation. This literature often involves forays into areas that are much less traveled by the mainstream of the economics profession. Here the difficulty is not one of identifying the contribution of RPE so much as translating the RPE ideas into a language accessible to other economists”.

⁶⁷ Consúltese, por ejemplo, Rebitzer y Robinson (1991) o Rebitzer y Taylor (1991a, 1991b).

aunque quizás en sus estudios sobre el mercado de trabajo el tema concreto de la segmentación o fragmentación en el mismo ha pasado a un segundo plano, para centrarse más en otros aspectos como la evolución de las políticas de empleo desarrolladas por las empresas –véase, por ejemplo, el conjunto de trabajos recogidos en Rubery y Wilkinson (1994)– o los cambios que han experimentado los mercados internos de trabajo y sus relaciones con el mercado externo a lo largo de las últimas décadas (Rubery, 1994, 1999; Osterman, 1994; Grimshaw y Rubery, 1998).

Capítulo 2

**Aspectos Teóricos e
Implicaciones de la TSMT
y Resultados de la Evidencia Empírica**

2.- ASPECTOS TEÓRICOS E IMPLICACIONES DE LA TSMT Y RESULTADOS DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA

2.1.- EL NÚMERO Y LA COMPOSICIÓN DE LOS SEGMENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Evidentemente, la determinación del número concreto de segmentos diferenciados que integran el mercado de trabajo es una cuestión de notable importancia tanto a escala teórica como desde un punto de vista empírico. Como ya se ha señalado, los orígenes teóricos de la TSMT, vinculados a los estudios sobre dualismo industrial y a la pretensión de buscar una explicación convincente a la desfavorable situación laboral de determinadas minorías de la sociedad norteamericana, derivaron inicialmente en una concepción estrictamente dualista del mercado de trabajo, reflejada en la distinción entre el mercado primario y el secundario. No obstante, a medida que las ideas y argumentos teóricos segmentacionistas fueron tomando cuerpo e intentando convertirse en una explicación global del conjunto del mercado de trabajo, se hizo patente la necesidad de soslayar la dualidad estricta y de introducir nuevas divisiones que facilitasen la adaptación de los esquemas teóricos al conjunto de la realidad socioeconómica, dando lugar, fundamentalmente, a la distinción dentro del sector primario entre un segmento superior (o independiente) y otro inferior (o subordinado). Más adelante, desde algunos enfoques de la TSMT –fundamentalmente desde lo que hemos denominado la Escuela de Cambridge– se ha abogado por la conveniencia de evitar esas restricciones y de admitir la coexistencia de un número más amplio de segmentos; mientras tanto, otros muchos autores han continuado utilizando la concepción dual, aunque en la mayoría de los casos lo han hecho por criterios heurísticos, es decir, en atención a las mayores facilidades que otorga para explicar y transmitir las justificaciones teóricas, frente a concepciones más complejas (aún aceptando que el dualismo estricto es quizás una hipótesis excesivamente simplista y que en la realidad pueden aparecer diferencias adicionales o más confusas)⁶⁸.

Desde un punto de vista empírico, tampoco resulta sencillo identificar la existencia de segmentos diferenciados y concretar su número. A título meramente

⁶⁸ La utilización del modelo dual se ha visto impulsada también por el hecho de que muchas de las técnicas estadísticas empleadas para comprobar empíricamente la existencia de segmentación, como veremos, son más fácilmente aplicables –o incluso únicamente– cuando se considera la división del mercado de trabajo en sólo dos segmentos.

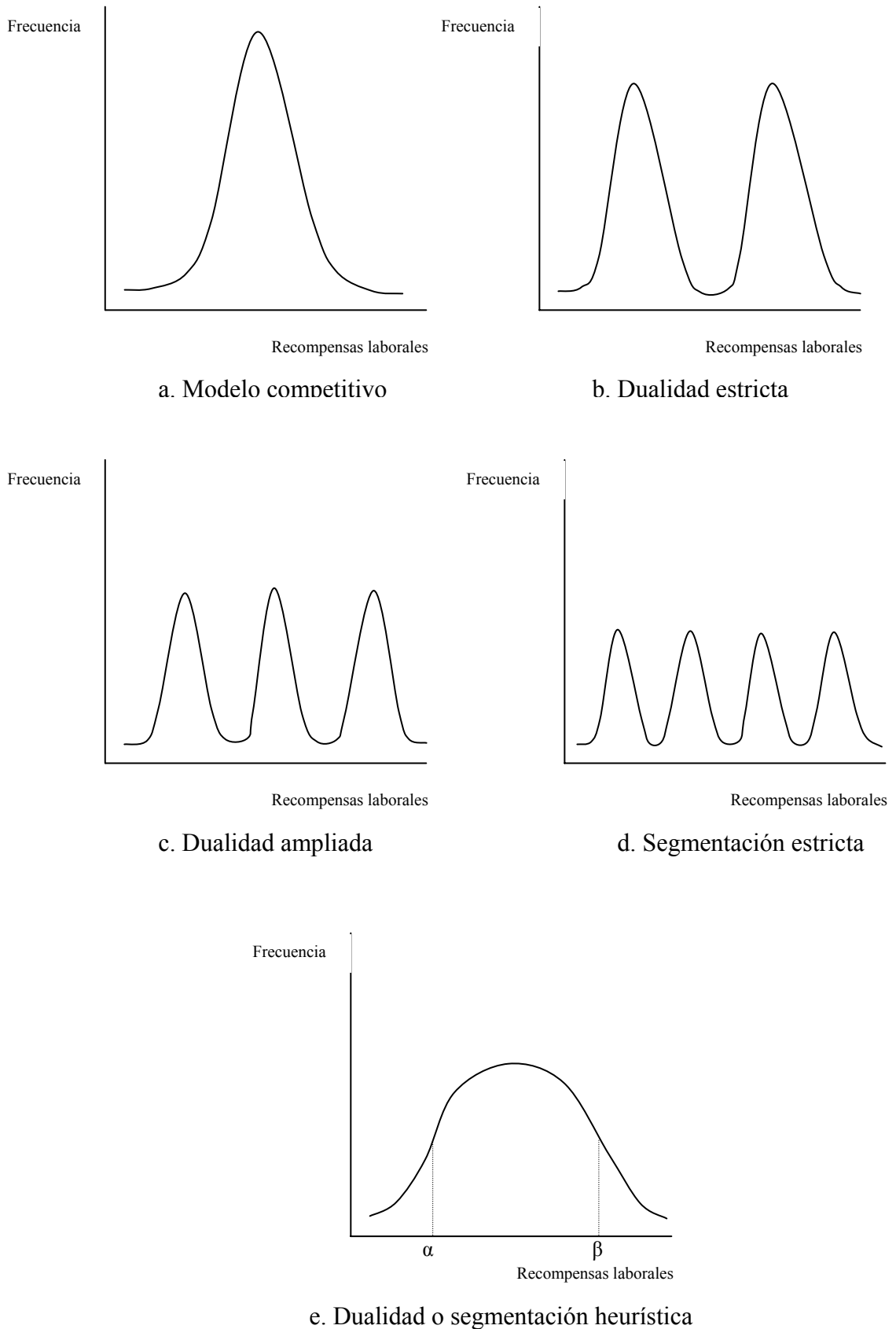
orientativo, una posibilidad puede ser la de observar la distribución de recompensas laborales –entendidas en un sentido amplio– percibidas por los trabajadores. En este sentido, por ejemplo, Cain (1976) proponía como un test preliminar para valorar la existencia de segmentación la consideración de las características de la estructura ocupacional, representando en un eje una medida de la calidad de las ocupaciones y en el otro el número de trabajadores, con el fin de comprobar si la consiguiente distribución de frecuencias presentaba una forma bimodal o multimodal, que supusiesen un indicio de la existencia de dualismo o segmentación, respectivamente⁶⁹. No obstante, este test no puede realmente contrastar la existencia de segmentación (o su ausencia), entre otros motivos, porque no tiene en cuenta la distribución que presentan las características de los trabajadores; por ejemplo, aunque las recompensas asociadas a las ocupaciones mostrasen una forma bimodal se podría argumentar que ésta no corrobora necesariamente la existencia de dualismo, puesto que podría suceder que la distribución de frecuencias de todas aquellas características de los individuos susceptibles de influir en la productividad presentasen también una estructura similar, con lo que las recompensas observadas en los puestos podrían estar reflejando, únicamente, diferencias en la productividad de los individuos⁷⁰.

Por todo lo anterior, seguramente sería preferible, en caso de que fuese posible, observar la distribución que presentan las recompensas de los puestos de trabajo para cada *calidad* de trabajador –tal y como propone Ryan (1981)–, partiendo de la idea de que el rasgo clave que permitiría identificar la existencia de segmentación estaría en el hecho de que individuos comparables entre sí obtuviesen resultados o recompensas significativamente diferentes en el ámbito laboral. Utilizando este enfoque, y complementándolo con la caracterización presentada por Huguet (1999), la distribución de recompensas laborales podría adoptar hipotéticamente diversas formas, algunas de las cuales aparecen representadas gráficamente en la Figura 1.

⁶⁹ Esta sencilla prueba fue utilizada en alguno de los primeros trabajos que buscaban contrastar empíricamente la hipótesis de segmentación, como por ejemplo en Psacharopoulos (1978).

⁷⁰ En el caso de producirse esta situación, en la que la distribución de recompensas entre ocupaciones pareciese reflejar la distribución de atributos de los trabajadores, la invalidación de las hipótesis dualistas exigiría comprobar, además, que la distribución de las características de los trabajadores no estuviese condicionada, a su vez, por la propia estructura de las ocupaciones o por otros elementos del entorno social y económico, transmitiéndose a los individuos a través de mecanismos como la educación; en este caso se estaría produciendo lo que se suele denominar segmentación pre-mercado.

Figura 1. Distribución de recompensas laborales para trabajadores de una calidad determinada



En el caso de que la distribución de recompensas de los puestos, para un nivel de *calidad* de los trabajadores determinado, presentase una forma unimodal y con muy escasa dispersión (Figura 1.a), la representación gráfica ofrecería soporte a la visión *competitiva* ortodoxa, puesto que aquellos individuos que fuesen comparables entre sí estarían obteniendo un tratamiento similar en el mercado de trabajo. Sin embargo, la presencia de una distribución de recompensas claramente bimodal, como en la Figura 1.b, podría vincularse a una situación de *dualidad estricta* dentro del mercado de trabajo, con dos segmentos perfectamente diferenciados dentro de él, en los que trabajadores con características similares entre sí obtendrían resultados significativamente distintos; de igual manera, si la distribución de frecuencias presentase tres modas separadas (Figura 1.c) podríamos estar ante una situación de *dualidad ampliada* o de tres segmentos diferenciados, que podrían asociarse, respectivamente, a un mercado secundario, un mercado primario subordinado y un mercado primario independiente. Extendiendo el argumento anterior, si la distribución de recompensas mostrase una estructura multimodal (Figura 1.d) podríamos estar ante una situación de *segmentación estricta*, con un número más o menos elevado de segmentos claramente identificables y diferenciados entre sí. Por último, en el caso de que la distribución de recompensas de los puestos presentase una notable dispersión a lo largo de ellos, podríamos hablar de una *dualidad o segmentación heurística* (Figura 1.e), puesto que aunque en este caso sea difícil identificar las fronteras entre los diferentes segmentos, es evidente que los resultados obtenidos en el mercado de trabajo por individuos comparables difieren sustancialmente de unos casos a otros⁷¹; de hecho, ante esta circunstancia, podrían elegirse arbitrariamente uno o varios puntos de corte (en el ejemplo, α y β) que, atendiendo a criterios heurísticos o explicativos, permitiesen distinguir diferentes parcelas o segmentos dentro del mercado de trabajo.

En cualquier caso, teniendo en cuenta que la segmentación no es sólo un resultado o una situación vigente en un momento concreto en el mercado de trabajo, sino también un proceso dinámico (Ryan, 1981), ha de tenerse presente que la distribución de recompensas entre puestos puede estar sujeta a cambios más o menos bruscos y profundos a lo largo del tiempo, tanto en lo que se refiere a la facilidad para

⁷¹ Como señala Ryan (1981), el hecho de que no exista un punto de corte evidente entre los puestos de trabajo “buenos” y “malos” no puede ocultar la existencia de puestos claramente “mejores” y “peores”.

identificar la presencia de diversas modas en la distribución, como al grado de separación existente entre cada una de ellas.

Si resulta difícil determinar el número de segmentos que componen el mercado de trabajo –incluso utilizando el criterio aparentemente sencillo y sugerente anteriormente expuesto⁷²–, no lo es menos identificar los puestos de trabajo o los individuos que deben asignarse a cada uno de ellos, siendo ésta una cuestión clave en el análisis empírico de la segmentación. Como la contrastación de las hipótesis segmentacionistas se aborda en la mayoría de estudios intentando demostrar que las características de los trabajadores, el nivel de remuneraciones, el proceso de determinación de las ganancias, las expectativas y pautas de movilidad, etc., difieren significativamente entre los distintos segmentos, es fácil comprender que los resultados obtenidos dependen decisivamente de cómo se haya efectuado la división entre segmentos y de que ésta haya sido capaz realmente de asignar correctamente –o lo mejor posible– cada individuo o cada puesto a su sector correspondiente; de lo contrario, la comparación posterior de características o aspectos relativos a estos puestos o individuos, diferenciados por segmentos, se vería seriamente distorsionada. De hecho, la gran variedad de criterios y de mecanismos que, como veremos, se han utilizado en los trabajos empíricos para delimitar y componer los segmentos del mercado de trabajo son una de las principales causas que permiten explicar las disparidades en los resultados obtenidos en dichos estudios.

Con el fin de exponer las diferentes opciones que existen en la práctica para efectuar la partición del mercado de trabajo en distintos segmentos, podemos considerar tres elementos que se interrelacionan entre sí y que definen el proceso: el tipo de criterio utilizado para llevar a cabo la asignación de los individuos o puestos a cada segmento, las variables empleadas en el análisis y sobre las que se basan las decisiones de asignación y, por último, la técnica o técnicas que, aplicadas sobre las variables anteriormente referidas, sirven de instrumento para implementar la partición.

⁷² Nótese que para que este criterio se pudiese implementar en la práctica sería necesario, entre otros aspectos, poder medir las recompensas laborales asignadas a todos los puestos –lo que exigiría determinar qué elementos deben considerarse como recompensas y cuánto debe ponderar cada uno de ellos con el fin de valorar la bondad de cada puesto–, identificar y agrupar a los individuos comparables –lo que requeriría concretar todas las características que pueden influir en la productividad y disponer de los datos adecuados para medirlas–, y establecer qué grado de dispersión en la distribución de frecuencias permite asegurar la existencia de segmentación y el tipo concreto de la misma.

Las variables utilizadas para llevar a cabo la delimitación y comparación de los segmentos pueden ser de diferentes tipos. Algunos autores, por ejemplo, han procedido a efectuar la asignación de individuos o puestos atendiendo primordialmente a las características de la industria y/o de la empresa a la que éstos pertenecen (Bibb y Form, 1977; Beck, Horan y Tolbert, 1978; Hodson, 1978, 1983; Oster, 1979; Tolbert, Horan y Beck, 1980; Buchele, 1983; Jones, 1983; Baron y Bielby, 1984; Osberg *et al.*, 1986; McNabb, 1987; Osberg, Apostle y Clairmont, 1987; Baffoe-Bonnie, 1989; Drago, 1995; McNabb y Whitfield, 1998). Ésta ha sido la pauta utilizada, fundamentalmente –aunque no de forma exclusiva–, en aquellos estudios que han pretendido resaltar cómo el dualismo industrial existente se refleja en el mercado de trabajo o, más genéricamente, cómo la estructura corporativa y/o industrial influye en la estructura y en las características del empleo; por ello, el procedimiento más frecuentemente utilizado ha sido el de dividir los sectores o empresas en dos o más segmentos –habitualmente, centro y periferia– para posteriormente estudiar las características de la mano de obra y el proceso de determinación de las ganancias en cada uno de esos sectores. Entre las variables relativas a la industria y/o empresa típicamente utilizadas en esta clase de estudios se pueden mencionar, por ejemplo, medidas de concentración dentro de la industria, de intensidad de capital, de rentabilidad, productividad, tamaño (número de trabajadores o ingresos totales), crecimiento, grado de incidencia de la regulación estatal o, incluso, distintas medidas relativas a las características y composición de la mano de obra de la industria o empresa (ingresos medios, tasas de sindicación, porcentaje de empleo femenino, porcentaje de empleados *flexibles*, estabilidad del empleo, proporción de directivos y supervisores, de trabajadores manuales y no manuales o de cualificados y no cualificados,...), etc.

En cualquier caso, el principal problema que plantea la utilización de variables medidas a escala industrial o empresarial como base para valorar la segmentación del mercado de trabajo radica en el hecho de que dentro de una misma empresa y, desde luego, dentro de un determinado sector, pueden coexistir trabajadores y puestos de muy distinto tipo y calidad, por lo que al adscribir el conjunto de una empresa o industria a un segmento concreto (centro o periferia, o cualquier otra división propuesta), para estudiar posteriormente las características del empleo en cada uno de ellos, se incurre necesariamente en una asignación incorrecta de varios individuos o puestos a los segmentos del mercado de trabajo que les deberían corresponder. Para evitar ese

problema, entre otros motivos, otros autores han recurrido a utilizar datos referidos a los puestos de trabajo u ocupaciones (Osterman, 1975; Psacharopoulos, 1978; Mayhew y Rosewell, 1979; Rumberger y Carnoy, 1980; McNabb y Psacharopoulos, 1981; Neuman y Ziderman, 1986; McNabb, 1987; Van Ophem, 1987; Boston, 1990; Flatau y Lewis, 1993) o bien a matrices de industrias y ocupaciones desagregadas (Gordon, 1986; Anderson, Butler y Sloan, 1987; Fichtenbaum, Gyimah-Brempong y Olson, 1994).

Por último, otros autores han llevado a cabo la delimitación de segmentos poniendo un énfasis mayor en las características de los individuos (Wright y Perrone, 1973; Martin, 1994; Beck, 1998). Entre las variables típicamente consideradas en este tipo de estudios –algunas de las cuales se confunden con las características de los puestos anteriormente citadas– están los salarios recibidos, el número de años de permanencia del trabajador con su actual empleador, el tipo de ocupación, el hecho de trabajar por cuenta propia o ajena, el número de personas que están bajo su supervisión, etc. Este tipo de enfoque es más habitual –aunque no exclusivo– en trabajos de carácter neomarxista, que buscan valorar la influencia que tienen las posiciones de clase o los grupos sociales en la segmentación del mercado de trabajo.

En cuanto a los criterios empleados para llevar a cabo la segmentación, la primera división surge entre aquellos trabajos que realizan una asignación *a priori* de los individuos o puestos a los segmentos correspondientes, y aquellos otros en los que no se efectúa ninguna definición y clasificación apriorística entre segmentos (a este último caso nos referiremos más adelante). El procedimiento más frecuentemente utilizado, sobre todo hasta finales de los años ochenta, ha sido el primero de estos dos, consistente –como se ha señalado– en realizar la contrastación empírica de la segmentación en dos etapas: separar primero las observaciones entre los segmentos y después comprobar que las características del empleo y de los trabajadores en cada uno de esos segmentos difieren entre sí y encajan dentro de los supuestos teóricos previamente descritos. Dentro de este tipo de estudios con determinación *a priori* de la composición de los segmentos es necesario, a su vez, seleccionar un mecanismo o criterio para llevar a cabo la clasificación de los individuos o puestos. En este sentido, una posibilidad es la de efectuar la asignación en función de un criterio *subjetivo*, entendiendo como tal aquella situación en la que es el propio investigador el que, atendiendo a su propio juicio y conocimientos, procede a determinar qué ocupaciones o individuos componen cada segmento. Éste fue, por ejemplo, el procedimiento utilizado

por Osterman (1975), quien, en uno de los primeros estudios sobre contrastación empírica de las hipótesis de segmentación, clasificó las ocupaciones en tres segmentos (primario superior, primario inferior y secundario) en función de las características relativas a salarios, estabilidad en el empleo, grado de autonomía, participación personal, etc., utilizando su propio juicio; posteriormente otros autores (Bibb y Form, 1977; Mayhew y Rosewell, 1979; Rumberger y Carnoy, 1980; Osberg *et al.*, 1986) han utilizado mecanismos más o menos similares para asignar los individuos o puestos a los diferentes segmentos, desempeñando el criterio subjetivo en todos los casos un papel primordial en el proceso de clasificación.

En cualquier caso, las críticas vertidas hacia este tipo de procedimiento, por considerarlo carente del suficiente rigor, han conducido hacia el desarrollo de otros criterios o mecanismos de asignación con pretensiones de mayor objetividad⁷³. Una primera opción –la más sencilla– es la de utilizar como criterio de separación algún índice o ranking de prestigio o de deseabilidad de las ocupaciones, como por ejemplo la escala de deseabilidad ocupacional de Goldthorpe-Hope o el índice sociométrico de Duncan (Psacharopoulos, 1978; McNabb y Psacharopoulos, 1981; Neuman y Ziderman, 1986). No obstante, aunque este procedimiento evita que la clasificación se efectúe a partir de variables seleccionadas y ponderadas *ad hoc* por el propio investigador, no está exento de críticas, primero porque la propia construcción de estos indicadores no es perfecta ni totalmente objetiva y, sobre todo, porque posteriormente es necesario elegir, arbitrariamente, el valor o valores de dicho ranking que sirven de frontera para separar las ocupaciones entre cada uno de los segmentos.

Por todo ello, otros estudios han tratado de apoyarse en la utilización de diversas técnicas estadísticas o econométricas que permitiesen un tratamiento más preciso de los datos disponibles. Por ejemplo, en algunos trabajos se ha empleado el análisis factorial como mecanismo para facilitar el proceso de clasificación de las observaciones (Oster, 1979; Tolbert, Horan y Beck, 1980; Buchele, 1983; Hodson, 1983; Baron y Bielby, 1984; Flatau y Lewis, 1993; Sloane *et al.*, 1993; McNabb y Whitfield, 1998). El análisis factorial es una técnica estadística que se utiliza para analizar las interrelaciones

⁷³ No nos atrevemos a referirnos expresamente a estos criterios como *objetivos* por entender que ninguno puede ser considerado plenamente como tal; en realidad, cualquier criterio incorpora un cierto grado de arbitrariedad, que se refleja en múltiples aspectos como la selección de las variables utilizadas en el proceso, en las técnicas estadísticas o econométricas que sirven de apoyo, en la elección de puntos de corte artificiales para separar los segmentos en aquellos criterios que así lo requieren, etc.

existentes entre un número elevado de variables con el fin de encontrar los patrones comunes subyacentes tras los datos; el objetivo es identificar un número más reducido de variables o factores que representen las interrelaciones existentes entre las variables originales con la menor pérdida de información posible. En el caso del estudio de la segmentación, se trataría de analizar los datos referidos a un buen número de variables típicamente consideradas en este marco teórico –a las que hemos hecho ya referencia– de manera que, en principio, debería aparecer algún factor común que permitiese separar las observaciones de una forma acorde con los conceptos e hipótesis dualistas (agrupando, por ejemplo, aquellos puestos pertenecientes a industrias intensivas en capital, en empresas de mayor tamaño, de fuertes beneficios, con un importante poder de mercado y que presentarían características como mayores salarios, estabilidad en el empleo, etc.). En cualquier caso, aunque esta técnica sea indudablemente útil, sobre todo para tratar gran cantidad de variables, presenta al menos tres problemas que deben ser mencionados. En primer lugar, hay que tener en cuenta –aunque no sea necesariamente un problema– que esta técnica tiene como finalidad principal la agrupación de variables y no la identificación de relaciones causales entre esas variables. En segundo lugar, hay que señalar que el análisis factorial es una técnica aplicable, en principio, para contrastar la hipótesis de dualismo estricto, presentando mayores problemas su utilización en casos con presencia de un mayor número de segmentos⁷⁴. Por último, quizás el principal problema que presenta el análisis factorial radica en la dificultad para interpretar los factores obtenidos y en la subjetividad que inevitablemente acarrea el proceso, así como en la necesidad de tener que elegir, con mayor o menor grado de arbitrariedad, la puntuación o puntuaciones factoriales que sirven de frontera de separación entre los segmentos correspondientes.

Otros autores han recurrido al análisis cluster o de conglomerados para efectuar la separación de los individuos, puestos, establecimientos, etc., entre los diferentes segmentos (Hodson, 1983; Baron y Bielby, 1984; Anderson, Butler y Sloan, 1987; Boston, 1990; Flatau y Lewis, 1993; Sloane *et al.*, 1993; Drago, 1995). El análisis cluster es una técnica estadística que permite clasificar las observaciones en un número

⁷⁴ McNabb y Whitfield (1998) han utilizado el análisis factorial para estudiar la segmentación del mercado de trabajo del Reino Unido en cuatro o cinco tipos de establecimientos diferentes. No obstante el análisis se reduce en realidad a identificar una relación dicotómica (centro/periferia) para cada uno de los cinco factores que resultan de la aplicación del análisis factorial; además, la dificultad para valorar los resultados en términos de un número de segmentos superior a dos, conduce a cierta confusión en algunas de las interpretaciones que extraen.

reducido de grupos o conglomerados, de manera que las observaciones que formen parte de cada grupo sean lo más homogéneas o similares entre sí con respecto a un criterio o grupo de variables seleccionadas y al mismo tiempo diferentes respecto a los individuos u observaciones que compongan los otros conglomerados. Por tanto, se trata de un método utilizado para identificar grupos de individuos que compartan una serie de características, por lo que resulta particularmente indicado para llevar a cabo la determinación de los segmentos que componen el mercado de trabajo. Quizás la principal ventaja que presenta el análisis cluster está en el hecho de que no requiere, necesariamente, definir a priori el número concreto de segmentos que componen el mercado de trabajo, permitiendo que sean los propios datos, en función de las similitudes y diferencias que presenten en cuanto a las variables seleccionadas, los que determinen la cantidad de grupos existentes; además, el número de segmentos que integran el mercado puede ser superior a dos, por lo que permite identificar formas de segmentación distintas a la dualidad estricta. No obstante, hay que señalar que el análisis cluster es una técnica estadística de interdependencia, por lo que, al igual que el análisis factorial, no permite testar la existencia de relaciones de dependencia entre las variables. Además, hay que tener presente también que los resultados obtenidos en cuanto a formación de segmentos dependen, obviamente, de las variables o características seleccionadas para comparar y clasificar a los individuos –como de hecho sucede con cualquier método empleado–, así como del algoritmo concreto utilizado, de entre los múltiples existentes, para llevar a cabo el análisis cluster.

Estas son, seguramente, las técnicas que han sido más frecuentemente utilizadas en los estudios empíricos sobre segmentación como mecanismo para la determinación a priori de los diferentes segmentos. En otros trabajos se han ensayado algunas técnicas alternativas, aunque sin alcanzar el mismo grado de difusión; dentro de estos casos se podría mencionar, por ejemplo, el trabajo de Van Ophem (1987), en el que intenta desarrollar un modelo *objetivo* para la adscripción de los individuos a los diferentes segmentos (aunque, como el propio autor reconoce, para hacerlo es necesario establecer unos supuestos demasiado forzados), o el de Beck (1998), en el que aplica un análisis no paramétrico (*configuration frequency analysis*) al estudio del mercado de trabajo alemán.

Por último, y al margen de estos procedimientos de determinación a priori de los segmentos, existe la posibilidad de intentar probar empíricamente la existencia de

segmentación sin realizar una clasificación previa de los individuos o puestos entre los segmentos, utilizando para ello un método denominado *regresión switching* o de cambio de régimen. Esta técnica fue empleada por primera vez en el ámbito del estudio de la segmentación por Dickens y Lang (1985) y desde entonces su uso se ha extendido notablemente, convirtiéndose quizás en el método más utilizado en los trabajos desarrollados durante los últimos años (Rebitzer y Robinson, 1991; Basch y Paredes, 1992; Dickens y Lang, 1993; Sloane *et al.*, 1993; Huguet, 1999; Meyer y Mukerjee, 2000, 2007; Baffoe-Bonnie, 2003; Ghilarducci y Lee, 2005). Básicamente, este modelo consiste en la especificación de tres ecuaciones: dos que hacen referencia a las ecuaciones salariales del segmento primario y secundario, cuyas diferencias son el elemento que se quiere contrastar, y una tercera ecuación que representa la probabilidad de asignación de cada observación a uno u otro segmento. Las tres ecuaciones del modelo se estiman simultáneamente, lo que permite evitar algunos de los problemas estadísticos más importantes que plantea el estudio empírico de la segmentación cuando la asignación se efectúa a priori⁷⁵. No obstante, aunque este método presenta notables ventajas, tampoco está exento totalmente de problemas. Quizás el más relevante de todos ellos está en que –por lo menos hasta el momento actual– sólo ha podido ser utilizado para analizar la segmentación entre dos sectores. Además, como sucede en todos los casos, los resultados obtenidos dependen en buena medida de las variables incluidas en la ecuación que modeliza la probabilidad de adscripción a los segmentos⁷⁶.

2.2.- DESIGUALDAD EN LAS RECOMPENSAS PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES

Como ya se ha señalado, uno de los elementos que dieron origen a la TSMT fue el creciente interés generado por las desigualdades existentes en las remuneraciones y recompensas percibidas por los trabajadores, cuestión ésta cuya explicación encontraba difícil acomodo dentro de la perspectiva competitiva ortodoxa y, en especial, desde una teoría del capital humano excesivamente determinista y volcada hacia los factores de oferta. Ya antes de que se asentasen definitivamente los primeros enfoques de la TSMT

⁷⁵ En particular permite evitar el sesgo de selección en que se puede incurrir utilizando un procedimiento de clasificación a priori de los segmentos, primero, y estudio posterior de las ecuaciones salariales en cada uno de esos segmentos; a este problema nos referiremos con mayor profundidad en el apartado siguiente.

⁷⁶ Véase también, a este respecto, las críticas hacia esta técnica efectuadas por Heckman y Hotz (1986), así como la réplica a las mismas recogida en Dickens y Lang (1993).

existía una importante evidencia empírica –desarrollada fundamentalmente por los economistas laborales neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta, a través de numerosos trabajos con datos agregados o estudios de casos concretos– sobre la existencia de importantes diferencias en las remuneraciones de trabajadores que desempeñaban trabajos comparables. Esta evidencia se ha visto complementada y mejorada, en algunos aspectos, a lo largo de los últimos años, en los que, gracias a la disponibilidad de microdatos más completos, se han podido desarrollar diversos trabajos –al margen de lo que sería, estrictamente, la TSMT– controlando la influencia ejercida en los resultados por diferentes características y atributos de los trabajadores. Estos análisis se han desarrollado, básicamente, en dos vertientes: una interindustrial (Dickens y Katz, 1986, 1987; Krueger y Summers, 1988) y otra interempresarial o intraindustrial (Mellow, 1982; Groshen, 1988; Brown y Medoff, 1989); en líneas generales, han puesto de manifiesto que existen importantes diferencias en las remuneraciones que perciben trabajadores con características similares –asociadas a la industria y empresa de pertenencia– y que, además, éstas parecen ser persistentes en el tiempo. Ante esta situación, la respuesta esgrimida desde la teoría del capital humano ha estado encaminada, típicamente, en la línea de argumentar que esas diferencias pueden tener su origen en tres tipos de circunstancias: deberse a rendimientos transitorios correspondientes a cualificaciones específicas de determinadas industrias, que desaparecerían con el tiempo; ser el resultado de diferencias compensadoras que contrarrestarían las diferencias existentes en el resto de condiciones laborales; responder a rendimientos de cualificaciones no observadas o medidas de los trabajadores, que variarían entre empresas o industrias. En cualquier caso, la evidencia parece demostrar que ninguna de estas explicaciones es suficientemente consistente⁷⁷, corroborando las dificultades que genera la justificación del fenómeno de las diferencias en las remuneraciones desde la teoría del capital humano y, en general, desde un marco competitivo.

Por el contrario, la explicación de las desigualdades en las recompensas laborales resulta mucho más directa y sencilla dentro del contexto de la TSMT, y de hecho constituye una de las razones de ser de esta última. De forma genérica, la visión

⁷⁷ Para obtener una visión más completa de los estudios realizados sobre diferencias en las remuneraciones, de las explicaciones aducidas desde la teoría del capital humano y de las fallas que éstas presentan, consúltese Dickens y Lang (1993) y la literatura allí referida.

de la TSMT sobre este aspecto se resume en la idea de que si existen diferencias en las recompensas de individuos comparables es, simplemente, porque hay diferentes mercados de trabajo –o segmentos dentro de él–, *no competitivos* entre sí, y con diferentes mecanismos de asignación de los trabajadores y de determinación de sus recompensas (en particular, de fijación salarial).

Este encadenamiento de argumentos ha trasladado el foco de atención de los estudios empíricos que tratan de probar la existencia de segmentación, casi de forma exclusiva –y quizás más allá de lo deseable–, hacia el proceso de determinación de las recompensas que perciben los trabajadores⁷⁸, especialmente hacia la fijación de los salarios, tratando de constatar la superioridad del modelo derivado de la TSMT sobre la teoría del capital humano, así como las diferencias existentes entre los distintos segmentos. De entre los primeros trabajos al respecto, algunos se centraron en demostrar cómo la inclusión de variables asociadas a la demanda (relativas a características de la industria, ocupación, etc.), relegadas a un segundo plano en las investigaciones dominantes durante los años precedentes, mejoraban sustancialmente la capacidad explicativa de las ecuaciones salariales estimadas en función de variables de capital humano (Wachtel y Betsey, 1972; Bibb y Form, 1977; Kalleberg, Wallace y Althausen, 1981), así como en incluir el sector de pertenencia de cada trabajador (primario/secundario, centro/periferia,...) como una de las variables independientes de la ecuación salarial, con el fin de poner de manifiesto su influencia (Bibb y Form, 1977; Hodson, 1978). No obstante, pronto se extendió la práctica, más acorde con la hipótesis teórica de diferenciación en los procesos de determinación de remuneraciones, de estimar ecuaciones salariales separadas para cada uno de los sectores sometidos a estudio, con el objetivo de demostrar que la influencia de las variables susceptibles de incidir en el salario que percibe cada trabajador –los coeficientes de los parámetros–

⁷⁸ Sin lugar a dudas, el estudio de las diferencias en las ganancias entre segmentos ha concentrado la mayor parte de los esfuerzos dentro de la investigación empírica sobre segmentación, con la particularidad de que esta circunstancia parece haberse acentuado en las últimas décadas. No obstante, en algunos trabajos se ha abordado también el análisis de las diferencias existentes en otros ámbitos; así, por ejemplo –y dejando al margen las cuestiones relativas a la movilidad, que serán objeto de atención más adelante–, Harrison (1972) analiza las diferencias en cuanto a ganancias, desempleo y estatus ocupacional; Buchele (1983) centra su estudio en las diferencias en la estabilidad en el empleo entre sectores; Baffoe-Bonnie (1989) estudia las diferencias en el número de horas de trabajo ofertadas; Graham y Shakow (1990) investigan las diferencias en la compensación ante los riesgos laborales; Drago (1995) intenta analizar las divergencias entre los segmentos en distintos aspectos como las características del lugar de trabajo, funcionamiento de la empresa, sistemas de incentivos y de empleo, seguridad en el puesto, relaciones con los empleados,...; etc.

varía según el segmento concreto al que éste pertenezca (en definitiva, que la estructura de la ecuación de ganancias difiere según el sector). Más concretamente, las dos variables que han captado una mayor atención –tanto desde un punto teórico como empírico– como fuentes de influencias y comportamientos potencialmente diferentes según el sector de pertenencia de cada trabajador, han sido dos de las variables típicamente consideradas desde la teoría del capital humano: la educación y la experiencia.

Como ya se ha indicado anteriormente, uno de los elementos que atizaron el fuego para el surgimiento de la TSMT fue el fracaso cosechado por los programas de formación llevados a cabo en los años sesenta en los Estados Unidos con el fin de mejorar la situación laboral de una importante masa de la población. En particular, se extendió la percepción de que determinados individuos, especialmente aquellos pertenecientes a determinadas minorías étnicas o sociales (principalmente personas de color), parecían no poder escapar de una situación de empleos de baja calidad, incluso aunque mejorase su formación. Por otro lado, existía la idea de que el mercado primario de trabajo –los puestos “buenos”– se caracterizaba por la presencia de mercados internos de trabajo, mientras que el desarrollo de éstos y, en general, las posibilidades de promoción, eran muy inferiores en el mercado secundario; todo ello conducía a que los trabajadores confinados en el mercado secundario presentasen un perfil edad-ingresos prácticamente plano, mientras que los individuos pertenecientes al mercado primario disfrutasen de perfiles con pendiente positiva. En definitiva, todo lo anterior arrastraba a la reflexión de que en el mercado secundario, a diferencia de lo que sucedía en el primario, las variables de capital humano, y muy especialmente la educación y la experiencia, no generaban rendimientos significativos para los trabajadores, o al menos que esos rendimientos de las “inversiones” efectuadas eran claramente inferiores a las percibidas en los puestos buenos de trabajo.

Por todo ello, la mayoría de los tests aplicados para comprobar empíricamente la existencia de segmentación en el mercado de trabajo han caminado en esa dirección: dividir primeramente el mercado en segmentos (normalmente dos o tres), estimar ecuaciones salariales separadas para cada uno de esos segmentos y comprobar que los coeficientes obtenidos son diferentes entre unos y otros sectores y que, en general, las variables de capital humano o bien no son estadísticamente significativas en el mercado

secundario o bien su influencia en el proceso de determinación salarial es inferior que en el sector primario.

En este sentido, la mayoría de los trabajos de este tipo han tendido a corroborar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo (Osterman, 1975; Rumberger y Carnoy, 1980; Neuman y Ziderman, 1986; Osberg *et al.*, 1986; Osberg, Apostle y Clairmont, 1987; Boston, 1990; Flatau y Lewis, 1993; Fichtenbaum, Gyimah-Brempong y Olson, 1994; Drago, 1995; McNabb y Whitfield, 1998; etc.), bien en su versión de dualismo estricto o bien en otras modalidades. No obstante, también es cierto que en otros casos los resultados obtenidos han conducido al rechazo de las hipótesis dualistas/segmentacionistas o bien a concluir que no existe evidencia suficiente sobre su existencia (Psacharopoulos, 1978; Mayhew y Rosewell, 1979; McNabb y Psacharopoulos, 1981; Anderson, Butler y Sloan, 1987; McNabb, 1987; Sloane *et al.*, 1993). Esta disparidad en los resultados se debe, en buena medida, a diferencias en los mecanismos y procedimientos empleados para efectuar la división previa entre los segmentos, que, como es lógico, condicionan las conclusiones de operaciones posteriores, así como también, en algunos casos, a diferencias en los datos utilizados para realizar los estudios y en las variables seleccionadas como explicativas en las ecuaciones salariales.

En cualquier caso, y al margen de las circunstancias anteriormente referidas, la utilización de este tipo de procedimientos como prueba para demostrar la existencia de segmentación presenta, al menos, otros dos problemas adicionales. El primero de ellos, que ha sido objeto de una notable atención dentro de la literatura sobre segmentación, hace referencia al sesgo de truncamiento y de selección en que se puede incurrir al aplicar este tipo de métodos. El truncamiento surge cuando los datos de la variable objeto de estudio proceden de un subconjunto de la población que se ha extraído eliminando aquellos valores que quedan por debajo o por encima de un determinado umbral, en lugar de utilizar un procedimiento aleatorio. En este sentido, si se divide arbitrariamente el conjunto del mercado de trabajo en función de las ganancias, dando lugar a un segmento de bajos salarios y otro de altos, y posteriormente se procede a calcular ecuaciones salariales separadas para cada uno de los sectores, la estimación de éstas puede verse afectada por el efecto de truncamiento. Cain (1976) resaltó ya esta situación, que para él suponía uno de los principales problemas de la mayoría de trabajos empíricos sobre segmentación, pues entendía que no era de extrañar que al

aplicar este procedimiento los rendimientos estimados de las variables de capital humano en el sector secundario fuesen bajos, al haber eliminado automáticamente los valores altos de la variables independiente (véase Figura 2)⁷⁹. Por su parte, el truncamiento selectivo o problema de selección muestral aparece cuando la selección de los datos se efectúa utilizando un criterio que no elimina sistemáticamente los variables de la variable por encima o por debajo de un cierto umbral, pero que sí está correlacionado con dicha variable; por ejemplo, este problema surge cuando la identificación de los segmentos previa a la estimación de las ecuaciones salariales no se realiza directamente en función del salario pero sí a través de variables correlacionadas con éste. En cualquier caso, el problema suscitado es muy similar al generado por el truncamiento, al no ser capaz de identificar y solucionar los posibles elementos de endogeneidad en la adscripción de los individuos a los segmentos; estadísticamente, el problema se traduce, como señalan Taubman y Wachter (1986), en que en el momento de estimar las ecuaciones salariales, el término de error puede no ser independiente del resto de variables explicativas⁸⁰.

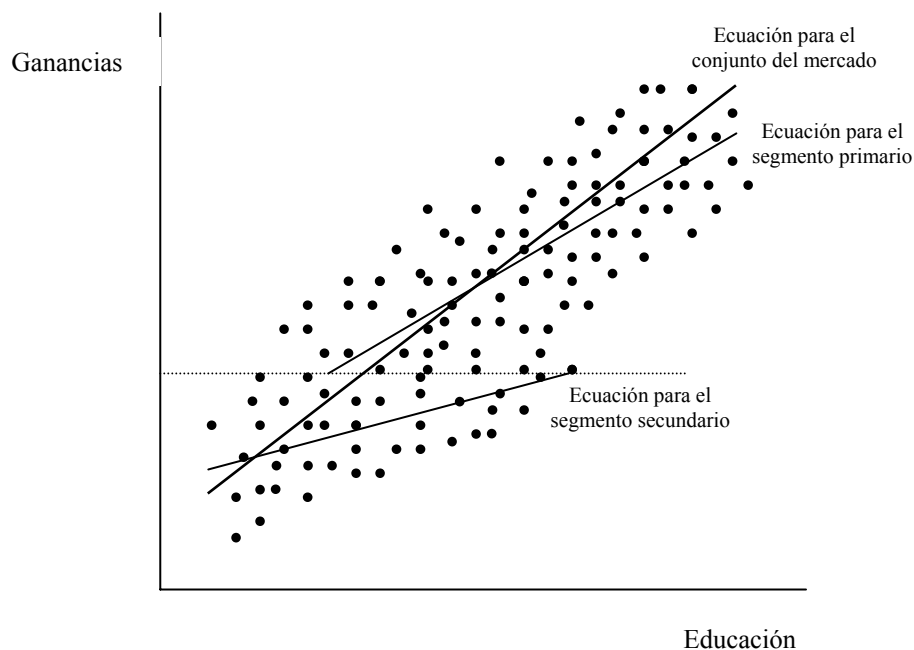
Varias son las opciones que se han ensayado para tratar de esquivar o de solucionar estos problemas. Así, algunos autores han tratado de eludir su incidencia procediendo a separar los segmentos a través de criterios no relacionados –o con la menor relación posible– con los salarios y sus determinantes. Por ejemplo, en algunos trabajos se han utilizado –como ya se ha indicado– algunas escalas o rankings de ocupaciones (en especial la escala de Goldthorpe-Hope) con esta finalidad (Psacharopoulos, 1978; McNabb y Psacharopoulos, 1981; Neuman y Ziderman, 1986); Boston (1990), por su parte, efectuó la delimitación de segmentos en función de los requerimientos de capacidades específicas o de formación para obtener cada puesto de trabajo; Osberg *et al.* (1986) realizaron la separación considerando únicamente la naturaleza y características del mercado de producto de cada establecimiento; etc. En

⁷⁹ Algunos autores defienden que la incidencia del truncamiento no tiene por qué provocar necesariamente un sesgo a la baja en los coeficientes de las variables de capital humano mayor en el sector secundario que en el primario, puesto que las dos muestras se ven afectadas por ese truncamiento (Rumberger y Carnoy, 1980). De hecho, el propio Cain (1976) reconoce en una nota a pie de página que el sesgo generado sería inevitablemente a la baja en el caso de que sólo se considerase una variable independiente (como en la representación gráfica de la Figura 2), pero que no tiene que producirse necesariamente así en el contexto de una regresión múltiple.

⁸⁰ Osberg *et al.* (1986) investigan otra posible fuente de sesgo de selección muestral, relativa a los rendimientos a la movilidad entre puestos de trabajo, que se produciría porque realmente sólo se puede observar el salario del nuevo empleo de aquellos que han decidido moverse y el salario del empleo “antiguo” de quienes han escogido permanecer en el mismo, frente a otras opciones alternativas.

cualquier caso, el principal problema que plantean estos procedimientos –aparte del hecho de que, en muchos casos, la pretendida independencia de estas variables con respecto a los determinantes de las ganancias es más que cuestionable– radica en que al obviar muchas variables que permiten diferenciar claramente la calidad de los puestos de trabajo, puede suceder que la adscripción de los individuos a los segmentos sea deficiente, con lo que se condiciona la validez de los resultados posteriormente obtenidos.

Figura 2. El problema del sesgo de truncamiento



Una segunda posibilidad consiste en llevar a cabo la determinación previa de los sectores y posteriormente aplicar algún método estadístico que permita corregir el sesgo de selección muestral en el que se incurre al estimar las ecuaciones salariales separadas. En este sentido, en diversos trabajos se ha utilizado el procedimiento de dos etapas desarrollado por Heckman (1979), como por ejemplo en Heckman y Sedlacek (1985), Heckman y Hotz (1986) y Baffoe-Bonnie (1989). Por otro lado, Theodossiou (1990) divide a los trabajadores en dos sectores, según que formen parte de una “carrera” o no –siguiendo el modelo de Okun (1981)– y posteriormente estima las ecuaciones salariales corrigiendo el sesgo de selección según el método de Lee (1978).

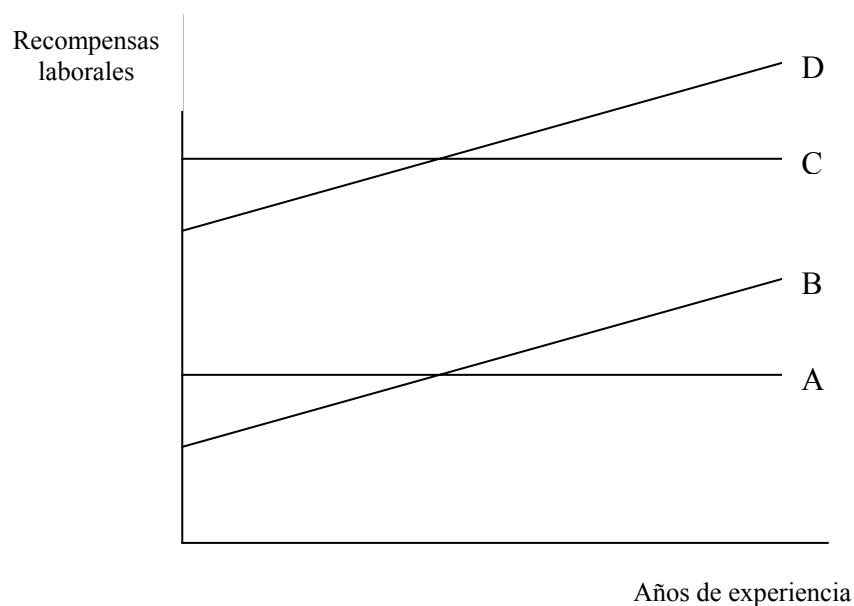
Por último, una tercera opción, a la que ya se ha hecho referencia previamente, consiste en no llevar a cabo ninguna delimitación a priori de los segmentos, sino considerarlos como desconocidos y proceder a estimar las ecuaciones salariales, conjuntamente con una ecuación que recoja los determinantes de la asignación a los sectores, utilizando el método de regresión switching o de cambio de régimen, implementado por vez primera en este campo por Dickens y Lang (1985).

El segundo de los problemas que se deriva de la utilización de este tipo de procedimientos basados en la estimación y comparación de ecuaciones salariales diferenciadas fue resaltado por vez primera por Ryan (1981) y ha acaparado una atención mucho menor que el anterior dentro de la literatura segmentacionista, a pesar de tener, a nuestro juicio, una notable relevancia. Dicho problema radica en el hecho de que la enorme proliferación de este tipo de trabajos empíricos ha desplazado el foco de atención en la contrastación de las ideas de la TSMT desde lo que quizás debería ser su núcleo –el estudio de las diferencias en las recompensas percibidas por individuos similares– hacia lo que Ryan (1981) denomina un “enfoque incrementalista”, basado –casi de forma exclusiva– en la comparación de las ecuaciones salariales y, fundamentalmente, en comprobar que los rendimientos (coeficientes) obtenidos por las variables de capital humano en el mercado primario son significativamente superiores a los generados en el mercado secundario. Sin embargo, como señala Ryan, la presencia de ecuaciones con pendientes diferentes no es ni una condición necesaria ni suficiente para la existencia de segmentación o de dualismo. Esta situación queda ilustrada, de alguna forma, en la Figura 3, donde se representan hipotéticamente las recompensas percibidas por cuatro grupos de individuos (por ejemplo, en cuatro industrias diferentes) en función de su stock de capital humano. Como puede verse, los perfiles de los grupos A y C son planos, mientras que los de B y D tienen pendiente positiva; no obstante, eso no quiere decir, por ejemplo, que la situación laboral de B sea preferible a la del grupo C, puesto que lo que denota en este caso la calidad de los puestos no es tanto la pendiente de cada perfil, como el hecho de que las recompensas de los grupos C y D parecen estar en todo caso por encima de los de los otros dos grupos.

Además, la utilización de ecuaciones salariales como instrumento para desarrollar el análisis ha conducido, en ciertas ocasiones, a una asunción mecánica e irreflexiva de determinados aspectos emanados del enfoque del capital humano, muy especialmente de las interpretaciones otorgadas a la influencia de variables como la

educación o la experiencia en el trabajo; esta circunstancia resulta criticable tanto por las incógnitas que existen aún hoy en día sobre el verdadero significado de esas variables dentro del proceso de determinación de las ganancias⁸¹ como, sobre todo, porque ha impedido el desarrollo y asentamiento de una visión alternativa (diferente y/o complementaria) dentro del marco de la TSMT, que se apuntaba en los enfoques iniciales de autores institucionalistas y de economistas radicales.

Figura 3. Diferencias en los niveles y en los incrementos experimentados en las recompensas laborales



De cualquier forma, es cierto que en algunos trabajos empíricos se ha prestado una mayor atención al estudio de las diferencias en las recompensas entre los distintos sectores, aunque sea desde una perspectiva relativamente similar a la anterior. El procedimiento típicamente adoptado en estos casos ha sido el de analizar el diferencial salarial existente entre los distintos sectores, identificando sus componentes a través del método de descomposición desarrollado por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) o a través de alguna de sus variantes⁸². Este modo de operar permite distinguir la parte de la diferencia salarial que es atribuible a las distintas características de los trabajadores que

⁸¹ Véase, a este respecto, el interesante trabajo recopilatorio de Bowles, Gintis y Osborne (2001).

⁸² Esta técnica ha sido empleada con notable profusión en el marco del estudio de la discriminación por raza y género; a título de ejemplo, véase Corcoran y Duncan (1979), Blau y Beller (1988), Neumark (1988) o Flückiger y Silber (1999).

componen cada uno de los segmentos, de la parte imputable a los diferentes rendimientos generados por esos atributos en cada segmento –que podría identificarse con el efecto de la segmentación–, y ha sido utilizado en el ámbito de la contrastación empírica de la segmentación, entre otros casos, en Boston (1990), Fichtenbaum, Gyimah-Brempong y Olson (1994) y Huguet (1999); en todos estos trabajos, los resultados obtenidos han tendido a corroborar las hipótesis segmentacionistas, al encontrar que una buena parte de la diferencia salarial entre los distintos segmentos no puede atribuirse a las diferentes características que por término medio poseen sus integrantes –y, en su caso, tampoco al sesgo de selección–, sino que deben identificarse con diferencias en los rendimientos obtenidos.

2.3.- EXCESO DE OFERTA EN EL SEGMENTO PRIMARIO

De todo lo anteriormente expuesto, se puede extraer la idea de que los puestos del segmento primario –utilizando la terminología dualista, para mayor simplicidad expositiva– son claramente preferibles a los del secundario, y de que, además, hay un cierto número de individuos que poseen la habilidad y cualificaciones suficientes para desempeñar esos puestos del sector primario, pero que permanecen desempleados o confinados en el sector secundario. Eso significa que el sector primario se caracteriza por la presencia de “colas” o de un exceso de oferta de trabajo, puesto que existe un número de personas que desearían y podrían –en el sentido de estar capacitadas– trabajar en él y, sin embargo, no pueden disfrutar de esa oportunidad. En este contexto, la pregunta que puede surgir, de forma inmediata, es por qué ese exceso de oferta se mantiene en el tiempo, puesto que desde una lógica convencional cabría esperar que la competencia por los puestos del segmento primario y la movilidad generada desde el desempleo y desde el segmento secundario hacia el primario, ejerciesen una presión a la baja sobre las recompensas en ese sector, hasta provocar la reabsorción del desequilibrio (es decir, hasta que desapareciesen las diferencias entre los sectores y, con ellas, las colas de trabajadores en el primario). Evidentemente, este fenómeno ocupa un lugar central dentro del análisis de la segmentación, puesto que conduce, en definitiva, a buscar las causas que explican, si no el surgimiento de la misma –que también–, sí su mantenimiento a lo largo del tiempo.

Para entender el papel que juega la ausencia de vaciado en el sector primario y su justificación dentro del aparato teórico de la TSMT, es necesario distinguir entre las explicaciones iniciales de los primeros enfoques segmentacionistas y las argumentaciones más ortodoxas aparecidas en las últimas décadas (fundamentalmente desde finales de los años setenta y comienzos de los ochenta). Dentro de las primeras, el interrogante sobre los motivos por los cuales el exceso de oferta no conducía a una disminución de las recompensas –en particular, de las remuneraciones– en el sector primario, hasta eliminar las diferencias con respecto al secundario y provocar el vaciado del mercado, no era un aspecto que suscitase, al menos expresamente y así formulado, un interés significativo, quizás entre otras razones por la naturalidad con la que se podía admitir la existencia y persistencia en el tiempo de desequilibrios dentro de enfoques institucionalistas y radicales. Así, en un contexto en el que, asumiendo la herencia de economistas neoinstitucionalistas como Kerr (1950), se entendía la competencia existente en el mercado de trabajo no tanto como una competencia en salarios, sino más bien como competencia en puestos de trabajo, la visión que dejaba traslucirse detrás de los trabajos de los primeros autores institucionalistas como Piore (1975), Harrison (1972) o incluso Thurow (1975) se resume, sencillamente, en que si había un exceso de oferta en el mercado primario era porque existía un insuficiente número de puestos primarios en la economía. Expresado de otra forma, la idea era que la oferta potencial de trabajadores capacitados para formar parte del sector primario, determinada –entre otros aspectos– por la acción del sistema educativo, podía ser superior al número de puestos primarios disponibles⁸³, cuya cantidad vendría establecida, a su vez, por las características de la demanda y de la tecnología, y muy especialmente por el grado de variabilidad y de certidumbre de esa demanda (Piore, 1975, 1980a, 1980b). Además, en este sentido permanecía presente la visión, tomada de la influencia de los teóricos del dualismo industrial, de que la existencia de buenos salarios dependía de la capacidad de la empresa para pagarlos; esa capacidad era mayor, en principio, en las empresas pertenecientes al núcleo de la economía, ya que éstas presentaban, por término medio, una mayor intensidad en capital, un poder de mercado y político superior, mayor

⁸³ En palabras de Piore (1975, p. 148; cursiva añadida): “The most general postulate is that both factors are operative: there is a potential supply of upper-tier workers created by the output of the educational system. If supply exceeds demand, a part of that supply *simply* falls back into, in effect, the lower tier. If demand exceeds supply, the adjustment comes through the distribution of work between the core and the periphery”.

productividad y, en definitiva, unos beneficios más elevados⁸⁴. Aunque no se asumía una identificación estricta entre el núcleo de la economía y el mercado primario de trabajo, la relación existente implicaba reconocer que el número de puestos de trabajo del segmento primario dependía del tamaño que tuviese el núcleo en relación con la periferia. En cualquier caso, la forma de concebir el proceso de determinación de los salarios, marcada por la actuación de elementos institucionales, conducía a concluir que el precio no operaba necesariamente como mecanismo de reabsorción automática del desequilibrio⁸⁵; además, se entendía que la movilidad entre segmentos estaba limitada por la presencia de barreras individuales, industriales y sociales (Bluestone, 1970), que afectaban fundamentalmente a determinados grupos de la población. Por su parte, Vietorisz y Harrison (1973) iban un paso más allá, pues sostenían que la segmentación del mercado de trabajo era en sí misma un ejemplo de desarrollo divergente que requería la construcción de un marco teórico alternativo, alejado del paradigma neoclásico, que permitiese su explicación como un fenómeno endógeno. Para estos autores, las interrelaciones existentes entre elementos como el cambio técnico, la productividad y la movilidad del trabajo, la adquisición de cualificaciones, la negociación salarial, etc., en un marco dinámico, son muy complejas y de diversa índole. Algunas de esas interrelaciones conducen, ciertamente, a generar una reducción en las diferencias existentes en el mercado de trabajo, pero otras muchas tienden a reforzar su presencia; el predominio de estos últimos efectos de retroalimentación es lo que permitiría explicar el surgimiento y mantenimiento de la segmentación en el mercado de trabajo.

Muchos de los argumentos y puntos de vista anteriores están también presentes dentro del marco teórico ofrecido por los economistas radicales. No obstante, lo que constituye el elemento diferenciador del enfoque radical sobre este aspecto es la concepción de la segmentación como el producto de una determinada evolución histórica, según la cual las grandes empresas monopolísticas, en su afán por controlar

⁸⁴ Al mismo tiempo, en esas empresas sería donde los trabajadores tendrían mayor capacidad para asociarse, y con ello para presionar y conseguir mejores condiciones de trabajo. Ese concepto (ligado a un papel más activo de los trabajadores), que desde luego estaba ya presente en los esquemas institucionalistas, fue resaltado en mayor medida posteriormente por los economistas radicales, por el enfoque de los recursos de Hodson (1983) y por los autores pertenecientes a la escuela de Cambridge –véase Rubery (1978)–.

⁸⁵ Piore (1975, p. 148) afirmaba lo siguiente al describir el proceso de ajuste: “This, it will be noted, is not a theory which says anything about a price system, and to introduce it here would require a much expanded format. It should be pointed out however, that certain of the adjustment mechanisms could be triggered by price changes while others would operate effectively without a price trigger”.

los mercados de factores y lograr la máxima estabilidad a largo plazo, comenzaron a adoptar a partir de un determinado momento –desde los años veinte y, sobre todo, desde la Segunda Guerra Mundial– maniobras conscientes⁸⁶ para dividir a los trabajadores y fragmentar sus intereses, aplicando una estrategia de “divide y vencerás” (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986). En consecuencia, el mantenimiento de las diferencias entre los distintos segmentos del mercado de trabajo –o el hecho de que no desaparezcan esos desequilibrios– se explica por el papel que juegan éstas como instrumentos para satisfacer los intereses del capital, todo ello dentro de un momento histórico concreto y de una estructura social de acumulación determinada.

Por otro lado, dentro del enfoque ortodoxo de la TSMT, la explicación de la ausencia de vaciado en el mercado primario y, en consecuencia, del mantenimiento de las diferencias entre segmentos, ocupa un lugar central de su aparato teórico, pues desde una perspectiva convencional, su presencia se concibe como un fenómeno “extraño”, sin cuya justificación cualquier construcción teórica al respecto carece de validez. No en vano, como ya se ha indicado, el hecho de que a partir de cierto momento se pudiese explicar la aparición y persistencia de estos desequilibrios desde un marco más o menos convencional –sin tener que recurrir a atribuirlos, simplemente, a rigideces institucionales de carácter *exógeno*– fue lo que dio pie al desarrollo de un enfoque ortodoxo dentro de la TSMT.

Puesto que desde la óptica ortodoxa el problema de la ausencia de vaciado en el mercado de trabajo se traduce en la necesidad de explicar por qué, ante ese exceso de oferta, la competencia por los puestos más deseables y la movilidad hacia ellos no desemboca en una reducción de las ganancias que reabsorba el desequilibrio, su justificación entronca directamente con los intentos de explicar la rigidez salarial en presencia de desempleo. Por este motivo, las raíces de la justificación ortodoxa ante la existencia de colas en el segmento primario se encuentran, en último término, en los esfuerzos efectuados para argumentar la rigidez salarial y para tratar de establecer los fundamentos microeconómicos del modelo macroeconómico keynesiano (Solow, 1979, 1980). En este sentido, los desarrollos teóricos aparecidos en las últimas décadas han

⁸⁶ Reich, Gordon y Edwards (1973) aclaran que el término consciente no debe entenderse en el sentido de que los empleadores fuesen capaces de comprender todo el conjunto de fuerzas históricas en juego y de actuar en consecuencia, sino más bien en el de ser una respuesta deliberada ante los problemas inmediatos que debían encarar.

sido muy numerosos: la teoría de salarios de eficiencia, la teoría de contratos implícitos, modelos insider-outsider, las teorías de búsqueda de empleo, la teoría de contratos o de remuneración aplazada, etc.⁸⁷ Aquí únicamente nos detendremos a exponer brevemente algunos de ellos, haciendo especial referencia a las teorías del salario de eficiencia por ser la base de diversos modelos que han tratado de explicar la existencia y el mantenimiento de la segmentación en el mercado de trabajo.

2.3.1.- TEORÍAS DE SALARIO DE EFICIENCIA

La teoría del salario de eficiencia tiene como hipótesis básica la idea de que el salario, a través de diferentes vías, influye positivamente en la productividad del trabajo. Eso significa, entre otras cuestiones, que una empresa que trata de maximizar su beneficio puede encontrar que no sea beneficioso para sus intereses reducir los salarios que paga a sus empleados, aun en presencia de desempleo, puesto que esa disminución, al provocar una caída simultánea en la productividad, puede generar un aumento de sus costes laborales unitarios. Expresado de otra forma, una empresa maximizadora del beneficio no fijará sus salarios necesariamente al nivel más bajo que permitan las condiciones de oferta y demanda en el mercado de trabajo –el salario que vaciaría el mercado– sino en el punto en el que se logre minimizar el coste por unidad efectiva de trabajo que, dada la relación positiva entre salarios y productividad, estará, seguramente, por encima del nivel de vaciado del mercado. Dejando al margen los motivos nutricionales y de salud, que estuvieron en la base de los trabajos originales de la teoría del salario de eficiencia aplicados a los países subdesarrollados (Leibenstein, 1957), se pueden identificar varios cauces a través de los cuales la productividad podría depender del salario, dando lugar a diferentes variantes de estos modelos. Tomando como punto de partida alguna de las revisiones más relevantes sobre la literatura de salarios de eficiencia (Akerloff y Yellen, 1986; Stiglitz, 1987), podríamos distinguir los siguientes tipos de modelos dentro de ella:

⁸⁷ A lo largo de los últimos años se han desarrollado varios trabajos empíricos, basados en la realización de encuestas a empleadores, entrevistas, etc., con el fin de determinar qué enfoques teóricos encajan mejor en los razonamientos y argumentos que conducen realmente a las empresas a no reducir sistemáticamente los salarios en momentos de exceso de oferta de trabajo; a este respecto, se pueden consultar, por ejemplo, los resultados presentados en Campbell y Kamlani (1997) y en Bewley (1999), así como la bibliografía allí recogida.

2.3.1.1.- Modelos de regulación de esfuerzo

Modelos basados en la amenaza de despido:

El punto de partida de estos modelos es la idea de que la productividad depende, en buena parte, del esfuerzo que ejerza cada trabajador. Puesto que en la mayoría de los casos no resulta viable o conveniente el establecimiento de sistemas de remuneración ligados exactamente al rendimiento de cada trabajador o al ejercicio de un desempeño adecuado (por las dificultades y coste de redactar los contratos que recojan todas las posibilidades que se puedan producir, por los costes de supervisión, por las dificultades para medir individualmente el rendimiento, por la existencia de problemas de riesgo moral en el comportamiento de la empresa en el proceso de medición, etc.), los trabajadores suelen disponer de cierta discrecionalidad para *elegir* su nivel de esfuerzo. En este contexto, la decisión de cada trabajador sobre su nivel de esfuerzo vendrá determinada por la probabilidad de ser detectado y despedido en caso de comportarse incorrectamente y por el coste que acarree dicho despido; a su vez, el coste del despido dependerá del salario vigente en la empresa, de la tasa de desempleo existente (que condiciona la probabilidad de encontrar otro empleo en el caso de ser despedido o el período de tiempo esperado en situación de desempleo), de los salarios pagados por otras empresas y de los ingresos percibidos mientras permanezca desempleado.

Ante estas circunstancias, si todas las empresas pagasen el salario de vaciado del mercado y, por tanto, no existiese desempleo, los trabajadores no tendrían ningún incentivo para realizar esfuerzo, pues en caso de ser despedidos encontrarían inmediatamente otro empleo con igual nivel de remuneraciones. Sin embargo, cuanto mayor sea el salario que percibe el trabajador en comparación con el de otras empresas u opciones alternativas, y cuanto mayor sea la tasa de desempleo, mayor será el incentivo que tiene ese trabajador para no ser despedido. Por ello, la empresa puede encontrar rentable pagar unos salarios por encima del nivel que vaciaría el mercado, con el fin de extraer esfuerzo de sus trabajadores y evitar que se “escaqueen”, con lo que el equilibrio en el mercado se caracterizaría por la presencia de desempleo involuntario (Calvo, 1979; Calvo y Wellisz, 1979; Foster y Wan, 1984; Shapiro y Stiglitz, 1984; Bowles, 1985⁸⁸).

⁸⁸ Dentro de este enfoque se integran modelos de procedencia más o menos ortodoxa con otros surgidos desde la economía política radical. No en vano, la esencia de estos modelos se sitúa en la distinción –aunque no siempre se haga de forma expresa y en estos términos– entre la fuerza de trabajo y el trabajo

La principal crítica que suelen esgrimir los detractores de este enfoque es su dependencia sobre el supuesto de que no se puede controlar el esfuerzo del trabajador contractualmente o ligando por otras vías su remuneración al desempeño mostrado. Algunos autores, por ejemplo, sostienen que el efecto disciplina generado por la amenaza de despido se podría lograr de forma semejante si los trabajadores estuviesen obligados a depositar una fianza o a pagar “bonos” que perdiesen en el caso de que su comportamiento fuese subóptimo o negligente (Carmichael, 1985); algo similar sucedería con el establecimiento, por motivos de incentivos, de sistemas de remuneración basados en la antigüedad, de manera que el trabajador recibiese un salario inferior a su productividad marginal durante los primeros años de su carrera, con el compromiso de que éste superase su productividad marginal en una etapa posterior, pues el deseo de percibir esos ingresos pospuestos actuaría como acicate para evitar ser despedido (Lazear, 1979; Lazear y Moore, 1984). La respuesta de los partidarios de este enfoque de los salarios de eficiencia ante estas críticas suele basarse en las dificultades que existirían en la práctica para el establecimiento de alguno de estos mecanismos (especialmente el sistema de fianzas y bonos) y, sobre todo, en los problemas de riesgo moral que acarrearía la evaluación del esfuerzo, pues la empresa tendría un incentivo evidente —especialmente en ausencia de consecuencias negativas sobre su reputación— en aducir que el comportamiento del trabajador no es el adecuado, con el fin de despedirlo y así obtener la fianza o reemplazar al trabajador por otro con menor antigüedad y menos costoso.

Modelos basados en los efectos sobre la moral:

En estos modelos, al igual que en los anteriores, se parte de la hipótesis de que la productividad del trabajador depende del esfuerzo que éste decida desarrollar, que, a su vez, estará condicionado por el salario que percibe. No obstante, en este caso se entiende que el efecto positivo que ejerce el salario sobre el esfuerzo del trabajador se

efectivamente realizado, así como en la necesidad que surge, en este contexto, de establecer mecanismos de control o de extracción de esfuerzo, en los que el desempleo (o el ejército de reserva) desempeña un importante papel. Quizás el trabajo más representativo de este tipo dentro de la literatura radical sea el de Bowles (1985), aunque se podrían citar otros muchos, como por ejemplo los de Weisskopf, Bowles y Gordon (1982), Rebitzer (1987) o Weisskopf (1987). La estructura formal de estos modelos de orientación radical es idéntica a la de otros más convencionales, aunque varía el contexto en el que se ubican, las interpretaciones del proceso y de las variables utilizadas y las recomendaciones de política económica que de ellos se extraen.

debe no tanto a sus consecuencias sobre el coste del despido cuanto al impacto que el nivel de remuneraciones tiene sobre la moral de dicho trabajador. Quizás el modelo más relevante de este tipo es el presentado por Akerlof (1982), en el que el trabajador decide su esfuerzo según que se considere justamente tratado por la empresa o no. Más concretamente, se supone que los trabajadores tienen una cierta percepción sobre lo que constituiría un salario justo, que dependerá de las remuneraciones que perciben otros trabajadores de similar habilidad o de su grupo de referencia –tanto dentro como fuera de su propia empresa–, del salario percibido en momentos precedentes, de las condiciones del mercado de trabajo, de convenciones sociales,... Si el trabajador entiende que el salario que percibe está por encima de lo que considera mínimamente justo, tratará de devolver ese *regalo* a la empresa ejerciendo un esfuerzo por encima de la norma o del mínimo requerido.

2.3.1.2.- Modelos de selección adversa

A diferencia de los casos anteriores, los modelos de selección adversa suponen que el salario afecta a la productividad no por su influencia sobre el esfuerzo de los trabajadores sino por sus efectos sobre la *calidad* que éstos presentan. Concretamente, si una empresa se enfrenta a un proceso de selección de trabajadores y no dispone de información perfecta sobre la habilidad de todos aquellos que componen la cola de posibles candidatos, el salario al que esté dispuesto a aceptar el empleo cada trabajador puede convertirse en un importante vehículo transmisor de información sobre su calidad. Esto es así porque cabe esperar que aquellos candidatos que tengan una mayor calidad presenten también un salario de reserva más alto, pues sus expectativas de empleo y las posibles ofertas alternativas de otras empresas serán también mejores. Ante esta situación, una empresa puede encontrar beneficioso no disminuir el salario que ofrece a sus potenciales candidatos, puesto que si lo hiciese estaría eliminando automáticamente a los individuos con mayor habilidad y por tanto contratando trabajadores con una productividad media potencial inferior (Weiss, 1980). Un razonamiento similar se puede aplicar a la salida de trabajadores de la empresa, en el sentido de que si una empresa decide rebajar el salario a sus trabajadores –o mantenerlos en niveles relativamente bajos– cabe esperar que los individuos que decidan abandonar primero la empresa sean aquellos que tengan una mayor habilidad o

capacidad relativa, al disponer de mejores ofertas alternativas, con lo cual se produciría de nuevo una caída en la calidad media de la plantilla de la empresa.

En cualquier caso, el principal problema que presenta este tipo de modelos es que requiere asumir que la empresa, además de no poder detectar previamente la habilidad de los candidatos, tampoco tiene capacidad posteriormente para fijar mecanismos que ligen la remuneración del trabajador a su rendimiento o para establecer algún dispositivo de prueba que permita que el trabajador revele su habilidad y que conduzca al despido de quienes demuestren no tener una calidad suficiente (Akerlof y Yellen, 1986).

2.3.1.3.- Modelos de rotación

Este tipo de modelos (Stiglitz, 1974; Salop, 1979) toma como punto de partida la idea de que la rotación laboral genera, en la mayoría de los casos, importantes costes para las empresas, que estarían asociados a las cargas que se derivan del proceso de búsqueda y contratación de nuevos trabajadores, así como a la provisión de la formación específica necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Además, cuanto mayor sea la rotación laboral de una empresa, menor será la antigüedad de sus trabajadores en la misma y, si ésta condiciona la productividad, también será menor la productividad media de sus empleados. Paralelamente, cabe esperar que la tasa de abandonos voluntarios dentro de una empresa será menor cuanto mayor sea el salario que paga a sus trabajadores en comparación con otras empresas, y también cuanto más elevada sea la tasa de desempleo. Al decidir la política de remuneraciones, la empresa tendrá en cuenta ese efecto de los salarios sobre la rotación y, por tanto, sobre los costes, lo que conducirá seguramente a fijar unos salarios por encima del nivel que vaciaría el mercado y, en consecuencia, dará lugar a la presencia de desempleo involuntario. La principal crítica que se suele verter sobre este tipo de modelos radica, al igual que en otros casos, en la supuesta posibilidad de evitar los problemas que genera la rotación laboral a través de otras vías diferentes a la fijación de unos salarios de eficiencia, como por ejemplo la elaboración de contratos explícitos de trabajo más sofisticados y completos, el establecimiento de un sistema de fianzas o bonos o la instauración de sistemas de remuneración aplazada o basados en la antigüedad.

Tal y como ya se ha señalado, este marco conceptual de los modelos de salarios de eficiencia, diseñado originariamente para explicar la rigidez salarial en presencia de desempleo, ha servido también como base para el desarrollo de modelos formalizados de la segmentación en el mercado de trabajo, así como para justificar su existencia, especialmente al reducir la explicación de ésta a la pregunta de por qué las recompensas del segmento primario no disminuyen ante las colas de individuos que desearían pertenecer a él. Quizás los modelos de extracción de esfuerzo –principalmente aquellos basados en la amenaza de despido– han sido los más utilizados dentro del marco de la segmentación, pero en general cualquiera de ellos podría servir a tal fin; basta con suponer o argumentar que aquellos aspectos que conducen a las empresas a pagar salarios de eficiencia –salarios más elevados que los de vaciado del mercado–, como por ejemplo las dificultades de supervisión, las normas sobre lo que constituye una remuneración justa, los costes de rotación, etc., difieren de unos puestos de la economía (o de unos individuos) a otros. Uno de los primeros modelos de este tipo, y quizás el más influyente, fue el desarrollado por Bulow y Summers (1986), que ya ha sido descrito previamente. En el modelo de Bulow y Summers, el elemento que permite explicar, en último término, la segmentación del mercado de trabajo está en las diferencias existentes en los mecanismos y posibilidades de supervisión. Concretamente, algunos puestos de trabajo, que son los que compondrán el mercado secundario, no parecen presentar problemas de supervisión; como los trabajadores pueden ser supervisados perfectamente, no existe la posibilidad de que se escaqueen y eviten esforzarse, por lo que la empresa les paga un salario igual a su producto marginal. Sin embargo, en otros puestos de trabajo –los del segmento primario– la supervisión es difícil, por lo que la empresa debe extraer el esfuerzo de sus empleados acudiendo a la amenaza del despido; para que esta amenaza surta efecto, el despido debe generar un coste para los trabajadores, lo que a su vez obliga a las empresas a pagar unos salarios relativos superiores. El resultado es por tanto, la existencia de una segmentación en el mercado de trabajo, con salarios superiores en el sector primario (y rígidos a la baja) y diferencias también en los mecanismos de control de los empleados: en el segmento secundario el control se basa en la supervisión directa y estricta de los trabajadores, mientras que en el primario la extracción de esfuerzo descansa en el efecto disciplina generado por la amenaza de despido, en un contexto de salarios más elevados que los de vaciado del mercado.

Como señala Rebitzer (1993), el modelo de Bulow y Summers (1986) presenta en cierto sentido algunos paralelismos con la concepción de la segmentación de Edwards (1979) y de otros economistas radicales, puesto que en ambos casos los problemas creados por la dificultad de supervisión de algunos puestos y, en consecuencia, las diferencias en los mecanismos de control sobre los trabajadores, resultan ser el elemento clave que permite explicar la segmentación; de hecho, en ambos casos la supervisión directa (o el “control simple”) aparece como el dispositivo de control propio del segmento secundario. No obstante, en el sector primario existen diferencias importantes entre ambas explicaciones, pues en el modelo de Bulow y Summers el sistema de control se sustenta en la amenaza del despido, mientras que del trabajo de Edwards se desprende la idea de que en el sector primario, y particularmente en el segmento superior de éste, la utilización de mecanismos sancionadores no funciona correctamente como sistema de extracción de esfuerzo, por lo que se hace necesario adquirir la complicidad del trabajador mediante su adhesión e identificación con las metas empresariales (“control burocrático”), y también haciendo uso de la creación de sentimientos de justicia y de reciprocidad en la relación empleado-empendedor, que estarían más próximos al concepto de incentivos desarrollados en el modelo de Akerlof (1982).

En este sentido, Drago y Perlman (1989) han construido un modelo capaz de abarcar más fácilmente este tipo de circunstancias. Estos autores consideran un contexto en el que la tecnología es heterogénea –en particular, en el sentido de que los costes de control varían de unos establecimientos o entornos laborales a otros– y parten del supuesto de que las empresas deben resolver el problema de la extracción de esfuerzo de sus trabajadores eligiendo entre dos sistemas de control: un esquema basado en la supervisión intensiva y otro en la confianza (expresada a través del pago de salarios elevados). Estos mecanismos se conciben en cierto sentido como incentivos opuestos, puesto que se entiende que la existencia de bajos niveles de supervisión tiende a crear un clima de confianza y de respuesta equitativa por parte del trabajador, mientras que la presencia de supervisión directa puede generar un comportamiento oportunista de los empleados. Más concretamente, los trabajadores sometidos al sistema de supervisión intensiva valoran negativamente ésta, al considerarla un síntoma de falta de confianza en sus capacidades o en su comportamiento, y provocan al mismo tiempo que el individuo tome conciencia de las posibilidades que tiene de eludir sus obligaciones, por

lo que puede reaccionar comportándose de forma oportunista. La empresa los controla cuidadosamente y amenaza con despedir a aquellos que no se esfuercen suficientemente y que sean descubiertos. Para hacer efectiva esa amenaza pueden llegar a ofrecer salarios por encima del nivel que vaciaría el mercado. Por el contrario, bajo el esquema de control basado en la confianza no existe supervisión, sino que lo que se busca es establecer un intercambio recíproco y equitativo entre la honestidad del trabajador y el tratamiento justo por parte de la empresa; para ello, ésta ofrecerá a sus empleados unos salarios elevados a modo de incentivo, que serían mayores que los fijados bajo el sistema de supervisión directa. El resultado final es que se produce una segmentación del mercado de trabajo, con un exceso de oferta que podría afectar a todos los segmentos; los puestos de trabajo del sector primario se caracterizarían por presentar elevados salarios, bajos niveles de supervisión, una tecnología con la que resultaría relativamente difícil a la empresa distinguir el nivel de esfuerzo individual y seguridad en el empleo; en cambio, los puestos de trabajo del sector secundario se caracterizarían por tener una remuneración inferior, altos niveles de supervisión, una tecnología que permitiese el control del esfuerzo laboral y una menor seguridad en el empleo.

Tomando como punto de partida el trabajo de Bulow y Summers, Rebitzer y Taylor (1991a, 1991b) han elaborado otro modelo con el que vienen a demostrar que la existencia de segmentación y de mecanismos diferenciados de control entre los segmentos puede surgir sin que haya necesariamente divergencias en las posibilidades de supervisión de los puestos, sino simplemente por el efecto generado por la incertidumbre en la demanda. Para ello construyen un modelo de regulación de esfuerzo –basado en la amenaza de despido y bajo el supuesto de que todos los puestos de trabajo son difíciles de supervisar– a través del cual logran justificar formalmente que una misma empresa, cuando se enfrenta a una demanda incierta, puede encontrar beneficioso mantener simultáneamente dentro de su estructura puestos del sector primario y del sector secundario. Como el trabajo es difícil de supervisar, la empresa trata de crear incentivos pagando salarios elevados y amenazando con despedir a los empleados que no se esfuercen suficientemente; además, los trabajadores pueden ser también despedidos en aquellos casos en los que la insuficiencia de la demanda así lo requiera, con independencia de que su nivel de esfuerzo haya sido adecuado. En este contexto, el problema surge porque la incertidumbre sobre las condiciones de la demanda puede anular el efecto disciplina generado por la amenaza de despido, ya que

si el trabajador percibe que el riesgo a ser despedido por motivos de demanda es alto, entonces el valor actualizado de la prima que le reporta esforzarse (que dependerá, lógicamente, del horizonte de tiempo en el que espera permanecer en la empresa) será bajo.

Ante esta situación, la empresa puede encontrar beneficioso para sus intereses contratar dos tipos de trabajadores: un grupo de empleados estables o del sector primario, que reciben una prima salarial por encima del nivel que vacía el mercado con el fin de hacer efectiva la amenaza de despido, y los trabajadores contingentes o del sector secundario, a los que la empresa paga el salario que vacía el mercado. Estos últimos son los primeros en ser despedidos en caso de que la demanda así lo exija, por lo que su presencia reduce la probabilidad de que los trabajadores primarios sean apartados de sus puestos por causas distintas a su bajo esfuerzo. Esta circunstancia incrementa el horizonte temporal de duración de sus contratos y aumenta, por lo tanto, el valor adicional que el trabajador primario obtiene esforzándose. En definitiva, el resultado final se asemeja al de los modelos anteriores, por cuanto en equilibrio los salarios recibidos por los trabajadores primarios son superiores a los de los empleados del sector secundario y, además, existe un exceso de oferta de trabajadores en el mercado primario que no se reabsorbe automáticamente.

2.3.2.- LA TEORÍA DE LOS CONTRATOS IMPLÍCITOS

Este enfoque atribuye la rigidez a la baja de los salarios, aun en presencia de desempleo, al hecho de que muchas de las relaciones laborales se rigen a través de acuerdos informales y tácitos (contratos implícitos) entre empleados y empleadores, a través de los cuales las empresas ofrecen a sus trabajadores unas ciertas garantías de estabilidad en el empleo y en los salarios reales. En su versión más habitual, el origen de estos contratos radica en la idea de que los trabajadores presentan una aversión al riesgo mayor que las empresas, por lo que estarían dispuestos a aceptar unas remuneraciones medias más bajas que en otras circunstancias, a cambio de asegurarse unas fluctuaciones menores en su corriente de ingresos futuros (Baily, 1974; Gordon, 1974; Azariadis, 1975; Rosen, 1985). Las empresas, por su parte, encuentran ventajoso ofrecer ese seguro por la posibilidad de aprovechar el pago de unos salarios medios inferiores, así como porque el sistema permite incurrir en unos menores costes de

reclutamiento, selección y supervisión y porque genera unas mayores probabilidades de recuperar las inversiones en capital humano específico efectuadas. En cualquier caso, en presencia de este tipo de contratos, si una empresa reaccionase ante un exceso de oferta de trabajo reduciendo los salarios reales de sus trabajadores estaría quebrantando el acuerdo alcanzado, lo que dañaría su reputación y cercenaría su capacidad para llegar a nuevos entendimientos de este tipo en el futuro.

Aparte de justificar la rigidez a la baja de los salarios reales, este enfoque teórico ha sido utilizado también para explicar las relaciones laborales a largo plazo y, en especial, la existencia de mercados internos de trabajo; en la medida en que la presencia de éstos se suele asociar al segmento primario del mercado de trabajo y su ausencia al secundario, la existencia o no de las condiciones que permiten la aparición de contratos implícitos puede servir como aproximación para explicar las diferencias entre el sector primario y el secundario del mercado.

2.3.3.- EL ENFOQUE DE LOS CONTRATOS DE REMUNERACIÓN DIFERIDA

Desde esta perspectiva teórica, se entiende que el hecho de que la remuneración de los trabajadores, en muchos casos, tienda a crecer con su experiencia, se debe no tanto a que éstos sean más productivos por haber acumulado una mayor formación específica –como se postularía desde la teoría del capital humano–, cuanto a que este tipo de sistemas de compensación puede ser utilizado para incentivar a los trabajadores y resolver el problema entre principal y agente que surge en la relación laboral (Becker y Stigler, 1974; Lazear, 1979; Lazear y Moore, 1984). Concretamente, se sostiene que en un contexto en el que la supervisión sea difícil o costosa, puede ser útil establecer, de forma tácita o expresa, un sistema de remuneración con perfil creciente, de manera que el trabajador perciba unos salarios inferiores al valor de su productividad marginal al inicio de su carrera, que irían aumentando posteriormente y se compensarían al recibir una remuneración por encima del valor de la productividad marginal en los años previos a la edad de jubilación forzosa. Este sistema, que actuaría como un préstamo o una fianza depositada por el trabajador que se iría recuperando paulatinamente, incitaría a éste a no eludir sus responsabilidades, puesto que en caso de que fuese despedido perdería la parte de sus remuneraciones que ha resultado aplazada. Además, al disminuir la rotación laboral y aumentar, al menos en teoría, la productividad de los trabajadores,

éstos podrían lograr en el conjunto de su vida laboral un montante global de ganancias superior al que podrían alcanzar bajo otro tipo de sistemas.

Una vez más, se supone que la empresa no aprovecharía la posibilidad de despedir, sin causas objetivas, a los trabajadores de experiencia avanzada que estuviesen percibiendo remuneraciones por encima del valor de su productividad marginal, con el fin de evitar los problemas sobre su reputación que ello le acarrearía; alternatively, la existencia de unos costes de despido elevados fijados por la normativa legal podría también desanimar a la empresa a poner en práctica este comportamiento oportunista, de manera que ese sistema contribuiría a aumentar la confianza del trabajador sobre el cumplimiento del acuerdo y, por tanto, favorecería su viabilidad. En cualquier caso, la presencia de este tipo de sistemas, al igual que en los casos anteriores, limitaría también las posibilidades de la empresa de reducir los salarios de sus trabajadores ante la existencia de un exceso de oferta en el mercado de trabajo.

2.3.4.- LOS MODELOS INSIDER-OUTSIDER

Las teorías insider-outsider o de los trabajadores internos y externos (Lindbeck y Snower, 1986, 1988a, 1988b) tratan de explicar la rigidez a la baja de los salarios a partir del poder de negociación que se supone que tienen los trabajadores de la empresa cuando negocian con ésta el reparto del excedente o de los beneficios derivados de su actividad. Concretamente, desde este enfoque se sostiene que las empresas deciden no despedir a sus trabajadores actuales (los “insiders”) y sustituirlos por otros individuos desempleados (los “outsiders”), que estarían dispuestos a percibir un salario más bajo, debido a los costes de contratar y formar a estos últimos y, sobre todo, por la presión ejercida por los trabajadores internos, pues éstos podrían amenazar con reaccionar ante esa situación no cooperando con los nuevos entrantes y no contribuyendo a su necesaria formación, lo que provocaría una disminución en la productividad dentro de la empresa⁸⁹.

⁸⁹ En un contexto similar a lo que podría ser la distinción entre trabajadores del sector primario y secundario, este marco teórico de los modelos insider-outsider ha sido utilizado, por ejemplo, para contrastar las diferencias, en términos de salarios y productividad, existentes en el caso español entre los empleados con contrato indefinido y los temporales, considerando a los primeros como insiders y a los últimos como outsiders (Jimeno y Toharia, 1992, 1993; Bentolila y Dolado, 1994).

2.4.- LA MOVILIDAD DENTRO Y ENTRE LOS SEGMENTOS

Las cuestiones relativas a la movilidad han ocupado un papel central dentro de la TSMT, tanto desde el punto de vista de las reflexiones y explicaciones teóricas que ha suscitado, como en lo que hace referencia a la contrastación empírica de la propia segmentación. Con el fin de organizar y dotar de mayor claridad la exposición de este tema conviene no obstante distinguir entre dos aspectos: por un lado, las diferencias existentes en las pautas de movilidad que se producen *dentro* de cada segmento del mercado de trabajo y, por otro, el estudio de las cuestiones relativas a la movilidad (o falta de movilidad) *entre* los distintos sectores.

La existencia de patrones de movilidad diferentes según el segmento fue uno de los elementos que permitieron, ya desde un primer momento, apoyar las descripciones iniciales de la segmentación realizadas por los autores institucionalistas. Así, los primeros trabajos dentro de este enfoque enfatizaban el hecho de que los puestos del mercado primario se caracterizaban por presentar, junto a unos salarios elevados y unas buenas condiciones laborales, una alta estabilidad en el empleo y unas notables posibilidades de ascenso; por el contrario, los puestos del mercado secundario aparecían definidos como aquellos que, además de ostentar malas condiciones de trabajo y bajos salarios, ofrecían unas escasas posibilidades de ascenso y una elevada rotación de los trabajadores (Piore, 1969; Doeringer y Piore, 1971/1985). No obstante, y a medida que se fue asentando y generalizando el enfoque segmentacionista como explicación del conjunto del mercado de trabajo, pronto se puso de manifiesto que una parte importante de los mejores puestos del segmento primario, asociados fundamentalmente a trabajos profesionales y cargos directivos, no encajaban correctamente en esa descripción inicial; de hecho, las pautas de movilidad y rotación de estos trabajadores parecían asemejarse, en algunos aspectos –fundamentalmente en su frecuencia– a las del sector secundario, con la diferencia sustancial de que en el primer caso la movilidad parecía estar asociada al avance y a la obtención de rendimientos positivos. Esta circunstancia fue la que condujo a realizar una temprana redefinición del sector primario del mercado de trabajo, distinguiendo dentro de él entre un segmento superior y otro inferior (Piore, 1975). De hecho, el importante papel que desempeñaba la movilidad en las caracterizaciones iniciales de la TSMT queda de manifiesto en el intento desarrollado por Piore (1975) de

redefinir los segmentos del mercado de trabajo a partir del concepto de *cadena de movilidad*⁹⁰.

Desde un punto de vista empírico, varios son los estudios que han tratado de analizar las pautas de movilidad de los trabajadores y sus determinantes. Concretamente, en algunos casos se ha abordado el estudio de la posición que ocupan los individuos dentro de una empresa y sus posibilidades de promoción de una forma más o menos genérica, es decir, sin efectuar una división previa entre los segmentos del mercado de trabajo. Así, por ejemplo, Wise (1975) utiliza los datos del personal de una gran empresa para analizar los determinantes de la promoción dentro de ella, incluyendo entre las variables explicativas algunas relativas al comportamiento y a la conducta del trabajador; los resultados muestran que la tasa de promoción aumenta no sólo con la educación, sino también con la capacidad de liderazgo del individuo, la iniciativa o la imaginación, mientras que está correlacionada negativamente con el deseo de seguridad laboral mostrado por el trabajador. Rosenbaum (1984) utiliza una perspectiva de análisis relativamente similar, sobre todo en cuanto a que explora los datos de una única empresa, si bien su estudio se centra en mayor medida en la influencia que ejercen distintos factores estructurales en los patrones de movilidad de los individuos, así como en resaltar que el sistema de carreras vigente en la empresa influye también en el comportamiento y en la motivación de los empleados. Idson (1989) utiliza los datos de una encuesta para analizar los determinantes del número de promociones y de cambios de puestos que se producen en cada empresa; los resultados obtenidos confirman la hipótesis de que la movilidad interna es mayor en los establecimientos grandes, desde su punto de vista porque estas empresas tienen mayor interés en proteger sus inversiones en capital humano y en desarrollar sistemas que faciliten la evaluación del desempeño de sus trabajadores. Jones y Makepeace (1996), por su parte, abordan el estudio de las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto a su posición y posibilidades de promoción, utilizando para ello datos de una empresa financiera; la conclusión que extraen es que las mujeres deben afrontar unos criterios de promoción algo más exigentes, aunque la parte más importante de esas diferencias en relación con

⁹⁰ Piore (1975) definía el concepto de cadena de movilidad de una forma amplia, tratando de incluir en él no sólo los puestos de trabajo, sino también su relación con las posiciones ocupadas dentro de la estructura de clases (véase lo reseñado a este respecto en el apartado 1.4.1. del presente trabajo). En este contexto, cada segmento del mercado de trabajo aparecía formado por un conjunto de cadenas de movilidad, con la particularidad de que aquéllas asociadas al sector primario estarían definidas por una tendencia hacia el progreso económico y social.

los varones se debe a disparidades en los atributos personales, especialmente en la experiencia (no analizan la posibilidad de que las diferencias en la experiencia se deban a su vez a un efecto discriminatorio).

Otros trabajos han tratado de analizar las diferencias existentes en las pautas de movilidad –movilidad de salarios o de unas empresas a otras– y en sus determinantes distinguiendo entre diversos grupos o segmentos del mercado de trabajo, definiendo éstos a su vez, en muchas ocasiones, según las propias características de la movilidad. En esta línea, Alexander (1974) estudia las diferencias en la movilidad de los individuos entre empresas y en sus condicionantes en tres mercados o grupos distintos: aquellos casos en los que la probabilidad de cambiar de empresa es escasa, aquellos en los que la probabilidad de abandono de la empresa es alta pero la de cambio de industria o sector es reducida, y aquellos en los que tanto la probabilidad de cambio de empresa como de industria son elevadas. Kalleberg y Hudis (1979) analizan los determinantes del cambio de salarios experimentado a lo largo de cinco años por varones de entre 45 y 54 años, diferenciando por raza (blancos y negros) y entre cuatro grupos distintos asociados a la movilidad (quienes no cambian ni de ocupación ni de empleador, quienes sólo cambian de ocupación, los que cambian únicamente de empresa y aquellos que cambian de ocupación y de empleador) y encuentra que existen diferencias en el proceso de avance entre los distintos colectivos de movilidad, así como diferencias raciales en algunos tipos de secuencias. Utilizando un análisis más descriptivo, Steinberg (1975) estudia también la movilidad de ingresos de los individuos en Estados Unidos a lo largo de cinco años, distinguiendo según que cambien de empresa o de industria (o de ambas) y diferenciando por edades, raza y sexo. Por último, y desde una perspectiva algo diferente, Hachen (1992) investiga el efecto que producen algunas características de la industria (grado de concentración, tasas de crecimiento, niveles salariales medios, tamaño medio de los establecimientos, etc.) sobre cuatro tipos diferentes de movilidad, definidos según que ésta sea voluntaria o no, que vaya asociado a ascensos dentro de la empresa o no, etc.

En cualquier caso, durante las últimas décadas las preocupaciones relativas a la movilidad se han dirigido, en mayor medida, hacia aquella que se produce *de unos segmentos a otros*. Desde la perspectiva de las primeras descripciones institucionalistas de la segmentación, se asumía que la movilidad entre los distintos sectores era reducida –desde luego no se planteaba ni defendía la existencia de una inmovilidad total–,

aceptando que esto no era sino una consecuencia lógica del hecho de que los puestos del mercado primario estuviesen racionados y de que, al mismo tiempo, éstos se caracterizasen por una notable estabilidad en el empleo. Al margen de esto, se entendía que la movilidad estaba limitada por la presencia de barreras de diversa índole, que iban desde aspectos de tipo social, hasta los efectos de la formación, la tecnología o la acción de los sindicatos; no obstante, hay dos tipos de barreras que merecen ser destacadas por la atención que despertaron tanto desde dentro de este enfoque como –quizás en mayor medida– desde otros desarrollados posteriormente: por un lado, la discriminación hacia determinados grupos sociales, raciales, etc.⁹¹, tanto aquella producida directamente en el mismo mercado de trabajo, como la de tipo pre-mercado –asociada, fundamentalmente, al acceso a la educación y a la formación y al papel ejercido por éstas–; por otro lado, los efectos de retroalimentación negativa sufridos por los trabajadores del segmento secundario, entendiéndose por tal el hecho de que, en determinadas ocasiones, la propia presencia de un individuo en el mercado secundario durante un cierto tiempo acaba generando en él unas pautas de comportamiento (absentismo, falta de cuidado en el trato de la maquinaria o de la tecnología a su disposición, tendencia a la rotación laboral, etc.) que poco a poco le incapacitan para el acceso a los puestos del sector primario (Piore, 1970; Doeringer y Piore, 1971/1985). De cualquier forma, desde el enfoque institucionalista este tema de la presencia de limitaciones a la movilidad entre segmentos no parecía necesitar una especial atención ni en lo que se refiere a su justificación teórica ni a la demostración empírica de su existencia, pues además de encajar fácilmente en el conjunto de su aparato teórico, parecía tratarse de un fenómeno que la mera observación de la realidad transformaba en evidente.

Sin embargo, desde una óptica contraria a la TSMT o, incluso, desde el enfoque más ortodoxo de ésta, el tema de la existencia o no de movilidad entre segmentos era –y es– una cuestión crucial. El principal argumento que se suele esgrimir a este respecto es que para aceptar la validez de la TSMT es necesario que exista una ausencia de movilidad entre segmentos, porque, de no ser así, la competencia de los individuos por los puestos más deseables del mercado de trabajo acabaría por eliminar las diferencias

⁹¹ De hecho, la principal preocupación de estos autores sobre la falta de movilidad se centraba en que ésta parecía afectar especialmente a determinados grupos o minorías de la población –en su origen, los negros que habitaban en ciertos guetos de ciudades de los Estados Unidos– que, como consecuencia de ello, parecían sufrir un confinamiento en el mercado secundario.

existentes entre unos segmentos y otros. En este sentido, desde las primeras revisiones críticas sobre la literatura segmentacionista se entendía que la existencia de una movilidad nula o muy escasa entre segmentos era una de las hipótesis básicas sobre las que se sustentaba la TSMT y, en consecuencia, se sostenía que la comprobación empírica de la existencia de segmentación en el mercado de trabajo pasaba por la aplicación de tests que demostrasen la ausencia de movilidad (Cain, 1976; Wachter, 1974). De hecho, los resultados obtenidos por algunos de los primeros estudios de este tipo (Schiller, 1977; Psacharopoulos, 1978; Mayhew y Rosewell, 1979), que mostraban la existencia de una notable movilidad en los ingresos de los individuos entre y a lo largo de distintos grupos de edad, o bien una alta movilidad ocupacional, se utilizaban como motivo para rechazar los argumentos teóricos del enfoque de la segmentación.

No obstante, varias son las objeciones que se pueden plantear a la validez de los resultados obtenidos en estos estudios. Desde un punto de vista metodológico, por ejemplo, McNabb y Ryan (1990) resaltan la presencia de dos tipos de problemas: en primer lugar, muchos de estos trabajos utilizan datos referidos únicamente a varones y excluyen a las mujeres, con lo que eliminan un colectivo más proclive a tener problemas para acceder a puestos del sector primario; en segundo lugar, en estos estudios se aborda el análisis de la movilidad a lo largo del tiempo entre segmentos sin controlar la influencia que tienen ni la jubilación de trabajadores ni los cambios en el tamaño del sector primario provocados por la evolución de la economía, dos fenómenos que podrían generar un aumento de los puestos primarios disponibles dentro del período considerado y, por tanto, afectar positivamente a las posibilidades de movilidad. Además, otro problema no suficientemente resaltado que a veces presentan este tipo de estudios se produce en aquellos casos en los que al analizar la movilidad entre dos períodos de tiempo se utilizan datos únicamente de aquellos individuos que trabajan en ambos momentos, puesto que de esa forma se está distorsionando la muestra al eliminar una parte de los trabajadores que están más afectados por la rotación laboral y que, en principio, son más proclives a alternar períodos de desempleo o de inactividad con otros de trabajo en el sector secundario. Por último, hay que señalar también, al margen de lo anterior, que en estos trabajos siempre queda a juicio del autor la decisión final de qué nivel o porcentaje de movilidad entre segmentos se considera que sirve para refutar (o para apoyar) la existencia de segmentación en el mercado de trabajo.

De cualquier forma, y al margen de las objeciones metodológicas, el aspecto fundamental es que, a nuestro juicio, la existencia de movilidad entre segmentos no debe –ni puede– conducir necesariamente al rechazo de la TSMT. Cuando los críticos de la TSMT defienden que la movilidad permite refutar la validez de las hipótesis y del contenido de las teorías de la segmentación están asumiendo la existencia de una movilidad típicamente *competitiva* que conduce a la eliminación de las diferencias vigentes en el mercado de trabajo. Pero para que esa movilidad entre segmentos lleve aparejada la desaparición de las diferencias es necesario, entre otros aspectos, que los individuos (trabajadores) se comporten de una forma racional, instrumental, tratando de maximizar su utilidad y en un contexto de ausencia de problemas relevantes de información –lo que implica no sólo conocer la oferta de puestos y de recompensas asociadas a ellos que estén disponibles en un momento dado, sino también cuál sería el futuro que le esperaba al trabajador en cada uno de ellos, con el fin de poder comparar el valor actual neto de cada una de las opciones alternativas– y, especialmente, que las empresas actúen buscando maximizar sus beneficios, que conozcan la oferta de trabajadores existente y que sean capaces de valorar sus características, y que, en último término, puedan y estén dispuestas a variar las recompensas ofrecidas ante un exceso de oferta de trabajo. Refiriéndonos únicamente a este último aspecto, ya se ha señalado que hay sólidos argumentos para afirmar que esto en muchas ocasiones no es así, especialmente por la influencia que ejercen las recompensas sobre la productividad; por tanto, si la movilidad desde el segmento secundario hacia el primario no conlleva una eliminación automática y total de las diferencias, la estructura del mercado de trabajo continuará estando segmentada. Incluso aunque existiese una movilidad total, en el sentido de que todos los trabajadores –o por lo menos aquellos que estuviesen capacitados para ello–, en algún momento de su vida laboral, lograsen acceder al segmento primario, lo único que demostraría es que no existiría un confinamiento perenne en el mercado secundario, pero podrían continuar existiendo diferencias en las recompensas recibidas por trabajadores similares–tanto en un momento puntual como desde una perspectiva del ciclo vital del trabajador– y, en consecuencia, la posición de éstos en el mercado de trabajo no vendría determinada únicamente por sus decisiones voluntarias de inversiones en capital humano.

En cualquier caso, muchos han sido los estudios empíricos que han tratado de analizar el grado de movilidad entre segmentos así como los factores determinantes de

ésta. Rosenberg (1980), por ejemplo, efectúa una división en dos sectores y posteriormente analiza los determinantes de la adscripción inicial de los individuos a cada segmento y los elementos causantes de la movilidad desde el secundario al primario, encontrando que la movilidad y sus determinantes varían entre grupos raciales y localización geográfica y que las variables típicas de capital humano parecen explicar mejor la ubicación inicial de los trabajadores que la movilidad posterior. Rumberger y Carnoy (1980) dividen las ocupaciones en tres segmentos (secundario, primario subordinado y primario independiente) con el fin de estudiar la movilidad entre ellos a lo largo de un período de cinco años, encontrando que, en general, existe una mayor movilidad “hacia arriba” que “hacia abajo” y que las pautas de esa movilidad presentan diferencias entre razas y grupos de edad. Por su parte, Boston (1990) efectúa una división entre mercado primario y secundario y estudia la movilidad desde el secundario al primario producida durante un año diferenciando entre varones blancos y negros y mujeres blancas y negras, y concluye que existen barreras a la movilidad –sobre todo entre los trabajadores que ya no son considerados jóvenes–, con variaciones entre los cuatro grupos analizados.

Algunos otros estudios se han centrado en el análisis de la movilidad entre segmentos experimentada por los jóvenes. Así, Wial (1991) examina el proceso por el cual los varones de tres vecindarios de Boston se mueven desde trabajos secundarios a otros primarios, enfatizando las relaciones existentes entre las características de los trabajadores y de los puestos, las percepciones de los individuos y las decisiones que éstos adoptan, concluyendo que en la transición hacia el mercado primario son más relevantes la suerte o ciertos atributos personales que las variables típicas consideradas por la teoría del capital humano. Ashton y Sung (1992) estudian también los determinantes de la movilidad entre puestos y segmentos utilizando una muestra de individuos de entre 18 y 24 años; los resultados obtenidos muestran que las variables que afectan a la dirección del cambio operan de forma distinta según el segmento, pero que en general la educación tiene una influencia reducida y desde luego menor que otras variables como la experiencia o ciertos factores estructurales. En cambio, Lynch (1993) estudia la habilidad de los jóvenes trabajadores para escapar de malos puestos a otros de elevados salarios y encuentra que la movilidad está influenciada por variables de capital humano, por otras características del individuo y por las condiciones del mercado de trabajo local.

Por último, Waddoups y Assane (1993) enfocan su estudio en la dirección contraria, centrándolo en los adultos de entre 25 y 54 años y analizando los determinantes de la movilidad durante un período de tres años. Para ello primero dividen el mercado de trabajo en tres segmentos, partiendo del procedimiento utilizado por Gordon (1986). Los resultados obtenidos muestran que la probabilidad de movilidad varía entre hombres y mujeres, así como también lo hacen sus determinantes; por ejemplo, la educación parece ser un factor más efectivo en el caso de las mujeres que en el de los varones.

Por su parte, Osberg, Apostle y Clairmont (1986) examinan las diferencias en la movilidad entre empresas y en sus determinantes entre el centro y la periferia de la economía, concluyendo que los factores que condicionan la misma divergen entre sectores y, sobre todo, que la movilidad es un determinante importante de los salarios en el segmento marginal.

2.5.- LA DISCRIMINACIÓN EN LOS MERCADOS DE TRABAJO SEGMENTADOS

El fenómeno de la discriminación laboral es un rasgo inherente a la propia concepción de la TSMT, puesto que, como ya se ha indicado, uno de los supuestos básicos de la misma es que trabajadores igualmente productivos (o con capacidades o habilidades semejantes) pueden estar recibiendo, en un mismo momento de tiempo, recompensas diferentes por su actividad laboral. Además, otra de las hipótesis originarias de la TSMT es que los individuos que se ven abocados a militar en el mercado secundario de trabajo no se distribuyen aleatoriamente entre la población, sino que existe una sobrerrepresentación dentro de ese segmento por parte de aquellas personas que proceden de determinados grupos minoritarios o desfavorecidos (minorías étnicas, mujeres, etc.), de manera que la simple pertenencia a dichos grupos sociales conlleva, simultáneamente, una mayor probabilidad de adscripción al sector secundario.

La aceptación y justificación de la discriminación –tanto de su existencia como, sobre todo, de su permanencia en el tiempo– resultan desde luego más sencillas desde la perspectiva de la TSMT que desde la óptica puramente competitiva, puesto que, desde esta última, la conducta maximizadora de los agentes y la disciplina del mercado deberían conducir a la eliminación de la misma –por los mayores costes relativos que implica– o bien a una estructura completamente segregada de las actividades

productivas –que, por otra parte, no se observa, al menos de forma estricta, en la realidad–. Los partidarios de la TSMT han recurrido a argumentos de muy diverso tipo para explicar la existencia de los fenómenos de discriminación; de hecho, quizás su principal virtud a este respecto ha sido –o debe ser– la de aceptar, desde una perspectiva integradora, diversos razonamientos surgidos en muchos casos desde corrientes teóricas muy dispares. No obstante, es cierto que cada enfoque de la TSMT ha tendido a resaltar o a confiar en mayor medida en un tipo de justificaciones concretas. Por ejemplo, dentro del enfoque ortodoxo de la TSMT, la explicación ante la existencia de la discriminación ha tendido a apoyarse en los argumentos propios de la *discriminación estadística*. La discriminación estadística (Phelps, 1972; Spence, 1973; Aigner y Cain, 1977) surge debido a la ausencia de información perfecta, y se produce cuando un empleador adopta las decisiones de contratación, ubicación, formación, remuneración, etc., de sus trabajadores juzgándolos en función de las características medias del grupo o grupos a los que pertenece cada uno de ellos, en lugar de hacerlo según su productividad y atributos individuales (que desconoce). Quizás el aspecto más relevante es que la discriminación estadística –a diferencia de lo que sucede con otras explicaciones ortodoxas sobre este tema, como la del modelo del gusto por la discriminación– es compatible con una conducta maximizadora del beneficio por parte de las empresas, puesto que el coste asociado a los errores que puede cometer el empleador operando de esta forma puede verse compensado con el ahorro que se produce al no tener que recoger la información correspondiente a cada individuo (que puede ser muy costosa de recabar o, incluso, imposible). En consecuencia, la discriminación no surge como consecuencia de una actitud maliciosa por parte del empleador, sino que aparece como un subproducto de una conducta maximizadora del beneficio en entornos de información imperfecta.

La discriminación estadística se puede hacer presente de muy diversas formas y en diferentes circunstancias. Por ejemplo, uno de los contextos más frecuentemente resaltados dentro de la literatura segmentacionista se produce en aquellos casos en los que la ausencia de información afecta a determinadas características de los individuos susceptibles de condicionar la efectividad de los sistemas de control o de extracción de esfuerzo (y, a través de ellos, la productividad). En muchos modelos basados en los salarios de eficiencia, como ya se ha señalado, se parte de la idea de que los empleadores del sector primario pagan unas remuneraciones por encima del nivel de

vaciado del mercado (y mayores que en el segmento secundario) con el fin de extraer un mayor esfuerzo de sus trabajadores; ahora bien, la efectividad de ese mecanismo depende de cuál sea la permanencia esperada del trabajador en la empresa, puesto que cuanto mayor sea ésta, mayor será también el valor actualizado de la prima salarial y, por tanto, el coste de ser despedido. Puesto que el empleador no dispone de información directa y precisa sobre la permanencia esperada de cada trabajador, puede que intente utilizar como aproximación los rasgos genéricos o medios del grupo al que pertenece cada uno de ellos, incurriendo por tanto en una discriminación estadística; en particular, los empleadores pueden discriminar a las mujeres, dificultando su acceso al sector primario, si existe la percepción de que el tiempo medio de permanencia de las mujeres en sus puestos es inferior al de los varones (Bulow y Summers, 1986; Goldin, 1986). Un argumento similar se puede aplicar también al caso del número de horas de trabajo deseadas, en lugar del horizonte de permanencia en la empresa, por tener un efecto semejante sobre el valor de la prima salarial (Rebitzer y Taylor, 1991c).

Al margen de su efecto sobre los sistemas de control, la permanencia esperada en el puesto de trabajo puede ser un dato relevante en aquellos empleos que requieran un nivel de formación específica elevado, y en los que la empresa precise que el trabajador no abandone la misma durante un período amplio de tiempo con el fin de recuperar la inversión efectuada. En este caso, la discriminación estadística puede actuar también, como en el caso anterior, contra aquellos individuos pertenecientes a grupos que tengan una rotación esperada más alta.

En definitiva, la ausencia de información perfecta sobre el tiempo esperado de permanencia en el puesto puede ser una fuente importante de discriminación estadística, tanto a través de su efecto sobre los sistemas de control, como por su influencia en las decisiones de contratación e inversión en formación específica. De cualquier forma, no es la única variable susceptible de generar este fenómeno; por ejemplo, desde la literatura segmentacionista se ha resaltado en el mismo sentido el papel de otros atributos personales capaces de condicionar la productividad del individuo, muy especialmente el de la educación y formación adquirida por el trabajador. En la mayoría de los casos, el empleador no conoce de antemano cuál va ser la productividad de sus potenciales trabajadores, puesto que no dispone de información sobre todos los atributos personales que pueden condicionar la misma. Ante esta situación, el nivel de educación formal alcanzado por el individuo puede servir como mecanismo de señalización o de

certificación, siendo utilizado por el empleador como indicio de aquellas características que realmente condicionan la productividad del trabajador (Spence, 1973; Arrow, 1973; Thurow 1975); por ejemplo, la educación puede señalar la capacidad de aprendizaje del individuo y, por tanto, la facilidad para que éste absorba la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo (Thurow, 1975). En ese caso, el empleador podría estar discriminando estadísticamente a aquellos individuos que no alcanzasen un determinado nivel de educación y que, sin embargo, sí tuviesen aquellos atributos o cualificaciones inobservables que podrían conducirles a ser igualmente productivos que otros trabajadores con mayor nivel educativo.

En la mayoría de los casos, los argumentos propios de la discriminación estadística son más fácilmente aplicables para justificar la discriminación por razones de género que la asociada a diferencias raciales. Por ejemplo, retomando alguno de los razonamientos anteriormente expuestos como fuente de discriminación estadística, existen pocos argumentos –y tampoco datos estadísticos– para sostener que la permanencia esperada en los puestos de trabajo de los negros, como grupo, sea inferior a la de los blancos. No obstante, merece la pena resaltar que para que se produzca discriminación estadística no es necesario que existan datos objetivos que la sustenten, ya que ésta surge a partir de la percepción de la realidad que tenga quien toma las decisiones; por lo tanto, puede suceder que esa percepción esté condicionada por prejuicios sociales, convencionalismos heredados, etc., que den lugar, en último término, a una situación discriminatoria. Además, en otras ocasiones se suele argumentar que la discriminación estadística contra minorías étnicas se produce no tanto por las características y atributos de estos grupos, cuanto por la percepción de que su integración en el entorno de trabajo (con otros empleados) puede ser, por término medio, más difícil, lo que haría disminuir la productividad media del establecimiento o empresa. Incluso Cain (1976) sugiere la posibilidad de que la discriminación estadística hacia las minorías étnicas tenga como raíz el hecho de que la información disponible sobre los individuos pertenecientes a estos grupos sea menor o menos fiable (o que el coste de recabar información sobre ellos sea superior), incrementando la incertidumbre asociada al proceso decisorio.

La discriminación estadística –al igual que otras formas de discriminación– tiene el efecto perverso de que tiende a reforzar los estereotipos, prejuicios o convencionalismos que la originan. Por ejemplo, si las mujeres son objeto de

discriminación estadística por parte de los empleadores, de manera que sus posibilidades de acceso a los mejores puestos de trabajo o a aquellos que proporcionan una mayor formación específica sea muy limitada, entonces ese hecho puede provocar, como reacción, que tiendan (como media) a dedicar un menor tiempo o esfuerzo para adquirir la formación que exigen los puestos primarios, o que destinen más tiempo al cuidado de los niños y a la producción doméstica, o que tiendan a desarrollar patrones de actividad laboral más inestables y con menor compromiso hacia el mercado de trabajo, etc.; todo ello, en consecuencia, conduciría a reforzar los elementos que han dado lugar al surgimiento de la discriminación estadística contra ese grupo. En definitiva, la discriminación estadística producida en el mercado de trabajo puede ser una de las causas de la discriminación pre-mercado, la cual, a su vez –y por distintos mecanismos, uno de los cuales es la propia discriminación estadística– tiende a mantenerse y reproducirse en el mercado laboral.

Los autores pertenecientes al enfoque institucionalista de la TSMT se apoyaron también en los razonamientos propios de la discriminación estadística con el fin de justificar la discriminación existente en el mercado de trabajo, pero acudieron además a otro tipo de argumentos diferentes. Por ejemplo, desde esta óptica, la discriminación aparece con frecuencia como el resultado de una evolución histórica que ha desembocado en una cierta segregación de las ocupaciones. En este sentido, se resalta el hecho de que hay determinados puestos de trabajo que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres, en especial blancos, mientras que otras ocupaciones han estado destinadas, fundamentalmente, a los trabajadores de determinadas minorías étnicas o a las mujeres; ese razonamiento no sólo se aplicaba a ocupaciones aisladas, sino que se trasladaba también al caso de los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971/1985). El origen de esa segregación y, en general, de la discriminación laboral, aparece ligado, desde una perspectiva dinámica, a todo un conjunto de factores entremezclados, entre los que se encuentran aspectos como los prejuicios sociales, el sistema de organización social, el proceso de desarrollo y captación de la mano de obra asalariada, la acción sindical, la confrontación de intereses en el seno de la negociación colectiva, etc. A su vez, el mantenimiento en el tiempo de la discriminación se nutre de diversas fuentes, entre las que cabe mencionar dos (Doeringer y Piore, 1971/1985): en primer lugar, la propia actitud de aquellos trabajadores que salen beneficiados de la discriminación, que tratarán de mantener esa situación y de monopolizar los mejores

puestos de trabajo; en segundo lugar, los propios intereses de los empleadores, ya que la existencia de estructuras laborales que incluyen prácticas discriminatorias puede ser *eficiente*, en el sentido de que puede resultar una solución de compromiso entre empresarios y trabajadores que minimice los costes de reclutamiento, selección y formación presentes en la relación laboral⁹².

Los primeros autores radicales, por su parte, tendieron a resaltar también la importancia de la discriminación racial y de género como parte del proceso histórico de segmentación (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Gordon, Edwards y Reich, 1982/1986; Bowles, 1985). Desde este enfoque, la existencia y justificación de la discriminación se asocia, fundamentalmente⁹³, a la adopción por parte de los empleadores de estrategias de “divide y vencerás”. De acuerdo con esta visión, los empleadores resultan beneficiados al segmentar la mano de obra y sus intereses, puesto que de esa forma se reduce su solidaridad interna y la fuerza de su acción colectiva; en este sentido, resulta útil tratar a unos grupos de trabajadores mejor que a otros y, en particular, parece explicable el trato de favor hacia los blancos o hacia los varones en detrimento de los trabajadores negros y de las mujeres.

Posteriormente, algunos otros autores, pertenecientes fundamentalmente a la escuela de Cambridge, han criticado la visión de los primeros trabajos de los

⁹² Por ejemplo, Doeringer y Piore (1971/1985, pp. 206-207), al explicar la presencia de discriminación racial en los mercados internos de trabajo, afirmaban lo siguiente: “Los mercados internos de trabajo se establecen, en parte, debido a que la mano de obra valora la seguridad de empleo y las oportunidades de ascenso que ofrecen. Este análisis del mercado interno de trabajo lleva inherente un componente de monopolio sobre los puestos de trabajo. Sin embargo, el mercado interno no es simplemente el resultado del interés de los trabajadores por el monopolio de los puestos, sino que también es el resultado del interés de los empresarios por minimizar los costes fijos de reclutamiento, contratación y formación. Cuando existen estos costes, no es cierto que la abolición de la discriminación racial en el mercado interno de trabajo eleve la eficiencia económica. Por otro lado, las normas que rigen el mercado interno, raras veces se deben a un único factor. Generalmente representan una solución intermedia entre los intereses de los empresarios y los de los trabajadores, y se han concebido en el contexto de la totalidad de los factores que rigen la asignación y fijación del precio del trabajo. De ahí que no sea posible, en general, modificar la distribución de los puestos entre las razas sin afectar a la eficiencia del reclutamiento, selección y formación. [...] En tercer lugar, el ataque contra la discriminación racial en los mercados internos de trabajo se produce dentro de un contexto social y económico en el que, como norma general, la discriminación es permitida y va en interés *tanto* del empresario *como* de la mano de obra blanca”.

⁹³ De cualquier forma, estos autores reconocieron también el papel que ejercían sobre la segmentación otros factores como la segregación de las ocupaciones, los prejuicios y determinadas instituciones del mercado de trabajo y de fuera de él, como por ejemplo la educación escolar y la familia. Por ejemplo, Reich, Gordon y Edwards (1973, p. 360), al explicar la segmentación por raza y sexo, afirmaban lo siguiente: “Certain jobs are “race-typed”, segregated by prejudice and by labor market institutions. Geographic separation plays an important role in maintaining divisions between race segments. [...] Certain jobs have generally been restricted to men; others to women. [...] These characteristics are encouraged by family and schooling institutions”.

economistas radicales sobre la discriminación, por entender que los argumentos asociados a la adopción de estrategias de “divide y vencerás” tienden a atribuir un papel excesivo a los empleadores en el proceso de diferenciación en el mercado de trabajo. Para estos autores, los empleadores no “crearon” intencionadamente las distinciones sexuales y raciales con el fin de destruir su acción conjunta, sino que simplemente han utilizado esas distinciones ya existentes –incluso antes del período capitalista, y arraigadas en el conjunto de la estructura social– para alcanzar sus propios intereses; de hecho, sostienen que la segmentación de la oferta de trabajo es una causa fundamental de la segmentación laboral, que hace innecesaria, en ocasiones, la creación adicional de diferencias en el propio mercado de trabajo. Desde esta óptica, existen otros factores que ejercen una notable influencia en el proceso de discriminación, tales como las actitudes de los varones blancos surgidas en un sistema de organización patriarcal, la percepción de limitaciones en las oportunidades de empleo por parte de los grupos discriminados, la necesidad por carencias económicas de aceptar empleos con escasas recompensas, los convencionalismos y prejuicios sociales, etc. En definitiva, desde este enfoque se ha destacado el papel ejercido por la segmentación pre-mercado sobre la discriminación laboral, así como su modelación a través no sólo de la educación escolar, sino también de las relaciones familiares, sociales, etc. (Humphries y Rubery, 1984; Craig, Garnsey y Rubery, 1985; Humphries, 1991).

2.6.- EL DESEMPLEO EN EL MARCO DE LA TSMT

Al igual que en otros aspectos, el interés de la TSMT por el fenómeno del desempleo, la interpretación ofrecida sobre el mismo y la perspectiva utilizada para afrontar su estudio, han ido variando a lo largo del tiempo y, especialmente, entre los distintos enfoques, sin que sea posible identificar un cuerpo teórico unificado, sistematizado y plenamente asentado al respecto. De hecho, se puede afirmar que los esfuerzos efectuados específicamente para explicar e integrar el fenómeno del desempleo dentro del marco conceptual de la TSMT han sido, en general, bastante limitados, sobre todo dentro de algunos de sus enfoques teóricos. En cualquier caso, y con el fin de clarificar la exposición de este tema, podemos distinguir tres aspectos diferentes a este respecto: la descripción del desempleo y de sus características, la identificación de los elementos causantes del mismo y, por último, las medidas de política económica propuestas para afrontarlo.

Tomando como referencia el marco de análisis ofrecido por la visión dualista de la TSMT, resulta relativamente sencillo efectuar una caracterización del desempleo y de sus modalidades. Así, la existencia de un notable nivel de desempleo parece un rasgo consustancial al mercado secundario de trabajo, debido a las características propias de los puestos que lo conforman; esto es así porque estos empleos, además de presentar unos salarios reducidos y unas escasas posibilidades de promoción, están destinados a absorber buena parte de las fluctuaciones en la demanda, presentan en muchas ocasiones un carácter estacional, están ubicados en empresas o industrias en decadencia, son más susceptibles de desaparecer ante cambios en los gustos de los consumidores, etc., por lo que es de esperar que sus ocupantes se vean afectados por períodos frecuentes de desempleo (Doeringer y Piore, 1975; Piore, 1978, 1980a, 1980b; Rebitzer y Taylor, 1991a, 1991b). Además, teniendo en cuenta que las recompensas que ofrecen estos puestos son escasas y que la probabilidad de que el empleo desaparezca por causas ajenas al rendimiento del trabajador es elevada, también es posible que el esfuerzo y el sacrificio que haga éste para intentar conservarlo no sea –al menos en algunos casos– excesivamente intenso, por lo que cabe esperar un alto nivel de despidos y de rotación voluntaria. Por último, como las propias características de estos empleos conducen a que entre sus ocupantes exista una sobrerrepresentación de colectivos que estén ligados al mercado de trabajo sólo de forma tangencial o complementaria, o cuyo grado de compromiso con el mismo sea inferior, también es probable que el destino de una parte de quienes abandonen estos empleos –de forma voluntaria o involuntaria– no sea *estrictamente* el desempleo, sino la inactividad laboral, fenómeno éste que se verá acentuado si existe la percepción de que las posibilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo son reducidas. En definitiva, dentro del segmento secundario, el desempleo se caracteriza por ser un fenómeno relativamente frecuente, asociado a los propios rasgos de los puestos de trabajo –fundamentalmente a su inestabilidad– y de los trabajadores, que se produce, normalmente, en el proceso de tránsito de unos empleos de baja calidad a otros, y que, incluso, se alterna en ocasiones con períodos de inactividad (Doeringer y Piore, 1975).

Por el contrario, los puestos de trabajo del segmento primario se caracterizan por su estabilidad y por ofrecer a sus ocupantes una alta seguridad en el empleo; además, las buenas condiciones laborales, y en particular económicas, que llevan aparejados estos puestos favorecen el interés y el esfuerzo de los trabajadores por conservarlos y generan

una rotación voluntaria más reducida (que, por otro lado, de producirse, suele estar asociada a un “avance”). Por todo ello, el desempleo dentro del sector primario suele concentrarse en individuos que han perdido su puesto de trabajo –en la mayoría de los casos, a través de un despido– debido, normalmente, a shocks o contracciones en la demanda que hayan afectado a la empresa o al sector de actividad en el que opera. En algunas ocasiones, esas personas pueden aceptar, de forma más o menos transitoria, un empleo en el segmento secundario, pero en la mayoría de los casos se encuentran a la espera –en situación de búsqueda– de alcanzar otro puesto similar en el sector primario. El rechazo o la falta de interés por buscar y ocupar transitoriamente empleos secundarios puede deberse a diversos motivos, sin necesidad de presuponer que exista un conformismo provocado por la percepción del seguro de desempleo. Por ejemplo, esa situación puede producirse como consecuencia de la presencia de efectos de retroalimentación negativa, es decir, en aquellos casos en los que existe la percepción de que el desempeño de un trabajo en el sector secundario termina generando en el individuo unas pautas de comportamiento que le inhabilitan para ocupar posteriormente empleos primarios; de igual forma, y aunque no existiese una retroalimentación negativa, el efecto sería similar si el paso por un empleo secundario generase una mala *señalización* (Bulow y Summers, 1986) en su ocupante que posteriormente dificultase su contratación por parte de empleadores del segmento primario (por ejemplo, porque éstos discriminasen estadísticamente a aquellos trabajadores que hayan aceptado puestos secundarios al considerar que sus atributos medios son inferiores o que el paso por empleos secundarios certifica que la valoración que se concede al trabajador a sí mismo es baja). También puede suceder que el individuo no acepte –por lo menos en primera instancia– ocupar un puesto secundario con el fin de destinar más tiempo a la búsqueda de un empleo primario, o bien porque desee conservar su estatus o posición social o, incluso, porque inicialmente no considere la posibilidad de emplearse en ocupaciones ajenas a su actividad habitual, ya que los puestos del sector primario tienden a generar en los individuos –entre otras razones por el sistema de control establecido– una alta identificación con la empresa, con el sector o con el oficio al que están ligados (Doeringer y Piore, 1975; Huguet, 1999).

De la caracterización anterior se desprenden ya algunos de los motivos identificados por la literatura segmentacionista como causas del desempleo. No obstante, en este aspecto –como en otros muchos– existen diferencias notables entre los

distintos enfoques de la TSMT. Por ejemplo, el enfoque ortodoxo de la TSMT, al igual que muchos de los trabajos surgidos desde la perspectiva de la economía radical, han resaltado el papel del desempleo como mecanismo de extracción de esfuerzo (Bulow y Summers, 1986; Drago y Perlman, 1989; Rebitzer y Taylor 1991a, 1991b); en este sentido, el desempleo surgiría bien como un mecanismo generado de forma más o menos voluntaria por los empleadores para hacer efectiva la amenaza de despido y sus consecuencias, o bien como el resultado, no directamente buscado, de fijar unos salarios por encima del nivel que vaciaría el mercado, con el fin de producir un efecto positivo sobre la moral de los trabajadores o de evitar la rotación y los problemas de selección adversa⁹⁴.

De cualquier forma, la aproximación más clara y completa dentro de la TSMT al tema del desempleo en general, y en particular a la identificación de sus causas, es el que ha partido desde el enfoque institucionalista. La visión institucionalista sobre este aspecto ha tendido claramente a considerar que la existencia del desempleo y el nivel del mismo vienen determinados por la situación –el *nivel*– de la demanda agregada (Doeringer y Piore, 1975; Piore, 1978); además, se sostiene que la *incertidumbre* ante sus *fluctuaciones* es una de las causas que permiten explicar la propia segmentación y, en particular, el surgimiento de un segmento secundario más sensible al flujo e incertidumbre de la demanda, destinado a absorber a través del desempleo y de la inestabilidad de sus puestos buena parte de las variaciones de ésta (Piore, 1980a, 1980b).

Para estos autores, la rigidez observada en el mercado de trabajo se explica por la influencia de todo un conjunto de factores institucionales, sociales y psicológicos que son excluidos de los análisis microeconómicos convencionales (Doeringer y Piore, 1975; Piore, 1979/1983); estos factores son los que permitirían explicar por qué los salarios no son sensibles –o, al menos, totalmente sensibles– a los cambios en la oferta y demanda de trabajadores (y viceversa) y por qué la estructura de puestos es también relativamente invariable ante cambios en los salarios o en la productividad (Doeringer y Piore, 1975). Esa relativa independencia de la oferta y demanda de trabajo con respecto al salario que es defendida desde el enfoque del mercado de trabajo dual de los

⁹⁴ Normalmente se suele identificar este último argumento con el desempleo surgido en el segmento primario del mercado de trabajo, mientras que el primero de ellos se considera que está asociado, en mayor medida, con el origen del desempleo en el sector secundario.

institucionalistas es uno de los elementos que conducen a Appelbaum (1979) a reclamar la integración del análisis segmentacionista con la teoría macroeconómica poskeynesiana. En esta misma línea, Piore (1979/1983) sostiene que la hipótesis del mercado dual, como explicación genérica de la estructura del mercado de trabajo, es en esencia una hipótesis sobre la conducta económica de los agentes que está marcada por el rechazo al comportamiento instrumental propio de los análisis convencionales y que se aproxima a la que subyace tras la teoría macroeconómica keynesiana; por ello, propone como agenda de trabajo la aceptación, como punto de partida, de la estructura y concepción keynesiana a escala macroeconómica y la reformulación de una microeconomía que sea coherente con ella y con su interpretación de la conducta económica.

Al margen de todo lo anterior, referente al nivel de desempleo, el otro elemento que ha sido objeto de interés por parte de los autores institucionalistas es el relativo a la distribución de ese desempleo entre los diferentes grupos demográficos y sociales. Desde este enfoque, se sostiene que la distribución del desempleo no es aleatoria, sino que tiende a concentrarse en determinados grupos demográficos y sociales; en particular, puesto que la inestabilidad de los puestos y el desempleo es un rasgo más frecuente dentro del segmento secundario, los colectivos más proclives a pertenecer a él lo serán también a sufrir el desempleo (jóvenes, mujeres, minorías étnicas y raciales,...). En este sentido, la explicación de la distribución del desempleo enlaza con las justificaciones de la discriminación que han sido expuestas previamente.

A la luz de todo lo anterior, las medidas de política económica propuestas desde la TSMT –sobre todo, aunque no de forma exclusiva, por los autores institucionalistas– con el fin de luchar contra el problema del desempleo van encaminadas en tres direcciones (Doeringer y Piore, 1975). La primera de ellas supondría la adopción de políticas públicas que permitiesen acabar con las prácticas discriminatorias que afectan a los grupos sociales más desfavorecidos, fomentando su acceso al sector primario y la movilidad ascendente de los mismos. La dificultad radica en que para que estas medidas tuviesen éxito sería necesario, en la mayoría de las ocasiones, generar un cambio en el funcionamiento de ciertas instituciones y aspectos que trascienden el ámbito estricto del mercado de trabajo, tales como la educación (en particular, asegurar unas oportunidades iguales de acceso a la misma para todos los grupos), la organización familiar, ciertas

costumbres y normas sociales, el acceso a la información, etc., cuya transformación no suele ser fácil ni, desde luego, inmediata.

En cualquier caso, al margen de las dificultades para su diseño y posterior éxito, el problema principal que plantean las políticas antidiscriminatorias –reconociendo su deseabilidad– es que mientras no desaparezcan realmente las *funciones* que esos grupos desempeñan dentro de la economía, lo máximo que se logrará será su sustitución por otros grupos diferentes (Piore, 1978). Por este motivo, la segunda línea de actuación propuesta desde la TSMT para luchar contra el desempleo está encaminada a cambiar la propia estructura económica y a eliminar las funciones que esos grupos desarrollan dentro de ella. Concretamente, se sostiene la necesidad de adoptar políticas que provoquen una alteración en la distribución de puestos dentro de la estructura económica y que fuercen el traslado de empleos desde el segmento secundario hacia el primario (Doeringer y Piore, 1975; Piore, 1978); para ello puede ser útil poner en marcha medidas que establezcan la mano de obra dentro del segmento secundario y que generen en él unas condiciones de trabajo parecidas a las del segmento primario (Doeringer y Piore, 1975), provocar un cambio en la estructura productiva hacia aquellas actividades o estructuras empresariales más proclives a la utilización de buenos puestos de trabajo, dotar a las empresas de un entorno estable que favorezca la creación de empleos primarios o, incluso, incentivar o conceder subsidios a aquellas empresas que ofrezcan buenas condiciones laborales (Bulow y Summers, 1986).

Por último, desde el enfoque institucionalista se ha hecho hincapié en la idoneidad de adoptar políticas de demanda orientadas hacia el logro del pleno empleo, fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, por considerar que el *nivel* de desempleo viene determinado por la demanda agregada (Piore, 1978); en segundo lugar, por entender que este tipo de políticas, paralelamente, fomentan la expansión del mercado primario de trabajo y favorecen la absorción de los colectivos con mayores dificultades y su movilidad ascendente (Doeringer y Piore, 1975).

Capítulo 3

Situación Actual de la TSMT: ¿Hacia una Reconsideración desde una Perspectiva Institucionalista y Poskeynesiana?

3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA TSMT: ¿HACIA UNA RECONSIDERACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA?

3.1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA TSMT Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Como hemos visto, la evolución de la TSMT ha estado claramente marcada durante los últimos años por el predominio de la visión ortodoxa; este hecho ha provocado incluso un cambio en otros enfoques de la segmentación –tanto en su contenido como en la metodología utilizada– hacia elementos y posiciones más cercanos a la ortodoxia, experimentando así una especie de proceso de “colonización neoclásica” (Fine, 1998). En el fondo, ese enfoque ortodoxo de la TSMT ha supuesto, en último término, el intento de incorporar ciertos fenómenos como la existencia de desempleo o las diferencias salariales dentro del marco analítico propio de la corriente económica principal; en otras palabras, partiendo de la concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores, el objetivo ha sido el de justificar la persistencia de diferencias en las remuneraciones entre trabajadores similares. En este sentido, los “problemas de información” –que inicialmente captaron la atención en el contexto de la búsqueda de los fundamentos microeconómicos de la macroeconomía keynesiana– fueron percibidos como la base sobre la cual la optimización individual podía ser usada para explicar la generación endógena de estructuras de mercado diferenciadas. No obstante, esto supuso, en la práctica, un cambio con respecto a lo que había sido el foco de atención en los primeros enfoques de la segmentación –caracterizados por el énfasis en los procesos y por el intento de incorporar la influencia de variables psicológicas, sociales, institucionales, etc., dentro del análisis de la realidad–, así como un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente.

En efecto, la dependencia del individualismo metodológico y las restricciones impuestas por la formalización matemática propias de la economía dominante han limitado el alcance y la forma en la que los agentes económicos y los elementos socioinstitucionales entran en el análisis, así como las posibilidades de interacción entre ambos (Fine, 1998). En particular, los agentes económicos son incorporados con unos rasgos constitutivos –en cuanto a su motivación y capacidades cognitivas y racionales– muy específicos y restringidos. En concreto, la visión de su motivación es muy limitada, guiada por los principios esencialmente egoístas que definen el riesgo moral o el

oportunismo –sin que haya cabida para otros rasgos psicológicos o para la motivación interna–, en un contexto en el que todos los objetivos y deseos del ser humano son comparables y sustituibles en función de su capacidad para aportar utilidad y en el que el trabajo aporta utilidad negativa. El conocimiento se concibe como la mera acumulación de “información” externa y como algo que puede desarrollar el individuo de forma independiente, negando, por tanto, que sea un acto de construcción social condicionado por el entorno institucional circundante. Las capacidades cognitivas y racionales de los individuos son también muy específicas: puede que no tengan toda la “información” (problemas de información imperfecta) o incluso puede que no sean capaces –que no sea rentable– de procesar todos los datos disponibles (problemas de racionalidad limitada), pero pueden buscar decisiones maximizadoras ya que encaran un mundo potencialmente conocido o conocible, que no está sujeto a la posibilidad de cambio inesperado y cuyas características pueden ser representadas a través de las leyes que definen los procesos estocásticos. En este contexto, no hay cabida para la incertidumbre fundamental y la actuación se desarrolla en tiempo lógico –incluso en los modelos dinámicos, como el de Saint-Paul (1996)–, y no en tiempo real o histórico. La perspectiva ontológica subyacente es, por tanto, la de un universo cerrado. De manera similar, la visión de la empresa también es muy limitada, pues queda reducida prácticamente a una función técnica de producción –con su dimensión organizativa en un segundo plano– a la que se añade una especie de “mente oculta” con unas capacidades cognitivas y racionales que le permiten desarrollar una conducta dirigida a la maximización del beneficio.

Los mercados, incluyendo el de trabajo, se conciben como una especie de éter sin contenido institucional, en los que la única interacción entre los agentes se efectúa a través de los precios y salarios. Esa equiparación de los mercados con el mecanismo de formación de precios, aplicada al mercado de trabajo, ha trasladado el foco de atención casi de forma exclusiva hacia el estudio de las diferencias en las remuneraciones entre segmentos. En este sentido, los trabajos empíricos se han abordado suponiendo que el funcionamiento y los resultados del mercado de trabajo podían ser especificados de forma correcta a través de una o de varias ecuaciones salariales (Fine, 1998). Reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, la construcción de esas ecuaciones ha estado marcada por una asunción mecánica e irreflexiva de determinados elementos emanados de la teoría del capital humano, tanto

en lo que respecta a la selección de las variables explicativas –a veces arbitraria o condicionada por la disponibilidad de datos (Fine, 1998)–, como, sobre todo, a la interpretación de la influencia de variables como la educación o la experiencia en el trabajo. Esta circunstancia resulta criticable tanto por las incógnitas que existen aún hoy en día sobre el verdadero significado de estas variables dentro del proceso de determinación de las ganancias⁹⁵, como, sobre todo, porque ha impedido el desarrollo y asentamiento de una visión alternativa. En concreto, al concebir las capacidades de los individuos como un factor equiparable a cualquier activo físico, los rasgos distintivos de esas capacidades –tanto en cuanto a su origen como en cuanto a su evolución con el uso y desuso– son eliminados. Además, se ha dejado en un segundo plano la influencia de los factores de demanda sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y, en particular, se ha abandonado cualquier intento de explorar de forma articulada las conexiones entre la estructura del mercado de trabajo y la estructura industrial del conjunto de la economía⁹⁶.

Por el contrario, detrás de los primeros enfoques de la segmentación se encontraba una profunda insatisfacción hacia el marco teórico convencional y hacia muchos de sus elementos, tales como el modelo de conducta de los agentes, la deficiente atención a algunas variables y estructuras socioeconómicas, la perspectiva estática y de equilibrio, la concepción del proceso de formación de los salarios, etc. Aunque a veces sólo fuese de forma implícita, esto apuntaba hacia la necesidad de construir un marco teórico alternativo, más realista, que permitiese explicar y acomodar con naturalidad fenómenos como la pobreza, la discriminación, las desigualdades salariales, el desempleo, etc. El problema radica en que ese cuerpo teórico nunca llegó a construirse, al menos con la suficiente solidez y sistematización, de manera que hoy en

⁹⁵ En este sentido, tras revisar la evidencia empírica reciente, Bowles, Gintis y Osborne (2001) han sostenido que es necesario no sólo clarificar qué variables influyen en las ganancias además de la educación, las capacidades cognitivas, etc., sino también cómo impactan éstas en las remuneraciones, sin asumir una causalidad directa como hace la teoría del capital humano.

⁹⁶ Como hemos visto, la inquietud sobre las conexiones existentes entre la estructura de la economía y del mercado de trabajo estaba muy presente en los primeros enfoques de la TSMT, sobre todo en el institucionalista, en el surgido desde la economía política radical e, incluso, en el nuevo estructuralismo en la sociología. No obstante, el interés por este tema ha decaído enormemente desde la aparición de la vertiente ortodoxa de la TSMT. Esto se ha debido tanto a la aceptación de sus postulados teóricos –en particular, la concepción de la demanda de trabajo y su visión de la teoría de la producción– como al predominio de los estudios empíricos y su subordinación a las necesidades que impone la “rigurosidad” estadística, ya que la división de la economía en segmentos es complicada, genera problemas de asignación y, sobre todo, dificulta o impide la utilización posterior de muchas técnicas estadísticas para estudiar las características del empleo en cada uno de los sectores.

día la visión heterodoxa de la TSMT sigue apareciendo como un conjunto más o menos caótico de fragmentos teóricos y empíricos.

Lastrada por esas deficiencias y por la irrupción del análisis ortodoxo, el interés por este enfoque ha decaído durante los últimos años dentro de las diferentes vertientes heterodoxas. No obstante, los motivos que generaron su surgimiento siguen plenamente vigentes. Su revitalización sólo exige un mayor esfuerzo en el ámbito de la elaboración teórica, que tome como punto de partida un modelo diferente de conducta de los agentes y una visión más amplia y realista del funcionamiento de los mercados y del proceso de determinación de precios y salarios.

En esta línea, Fine (1998) ha tratado de esbozar las líneas maestras para una reformulación de la TSMT desde una perspectiva marxista, en la que la diferenciación en el mercado de trabajo aparece como una consecuencia sistemática de la acumulación de capital. Otra opción, apuntada ya hace años –como ya hemos señalado– por Appelbaum (1979) y Piore (1979/1983), y que en cierto sentido reconduce la TSMT hacia sus propios orígenes, es la de reconstruir la teoría de la segmentación tratando de aunar los elementos básicos de la concepción institucionalista de los mercados con los fundamentos de la macroeconomía poskeynesiana. En el fondo, esto supone construir un marco teórico para el estudio del mercado de trabajo que sea compatible con ambas ramas de la literatura económica. Esta posibilidad resulta hoy en día particularmente interesante y atractiva debido al notable avance y consolidación que ha experimentado la teoría económica poskeynesiana durante las tres últimas décadas –tanto en lo que se refiere a sus fundamentos metodológicos como a su contenido– y al resurgimiento paralelo que ha vivido el enfoque institucionalista. No obstante, antes de abordar la construcción de un marco de análisis del mercado de trabajo que sea coherente con estas dos corrientes del pensamiento económico, quizás sea conveniente estudiar de forma previa, aunque sea brevemente, el grado de compatibilidad y de complementariedad que existe entre ambas. Esto puede contribuir a justificar la viabilidad del objetivo planteado así como a poner de manifiesto su interés y notoriedad en el momento actual.

3.2.- LA COMPATIBILIDAD Y COMPLEMENTARIEDAD DE LA ECONOMÍA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA

3.2.1.- LA COMPATIBILIDAD DESDE LA ÓPTICA INSTITUCIONALISTA

Como es sabido, el institucionalismo⁹⁷ surgió en Estados Unidos hacia finales del siglo XIX, coincidiendo, aproximadamente, con la eclosión del enfoque neoclásico. Desde ese momento y hasta comienzos del siglo XX experimentó un importante desarrollo, cimentado en los trabajos de economistas como Thorstein Veblen, John R. Commons o Wesley Mitchell, llegando a alcanzar una notable influencia dentro de la economía y del panorama sociopolítico norteamericano –fundamentalmente– y convirtiéndose, quizás, en la principal alternativa de la época al paradigma neoclásico dominante. No obstante, esa influencia fue decayendo en las décadas siguientes –fundamentalmente a partir de los años treinta–, de manera que el institucionalismo entró –como señala Hodgson (1998a)– en una fase de declive, entre acusaciones de ser un enfoque meramente descriptivo e incapaz de ofrecer un cuerpo teórico sólido y coherente. En cualquier caso, desde finales de los años sesenta el institucionalismo ha experimentado una considerable revitalización, fomentada no sólo por el surgimiento de una nueva generación de economistas institucionalistas dentro de Estados Unidos, sino también por la aparición de un buen número de investigadores en Europa y en otras zonas que no estaban formados directamente en la tradición del institucionalismo americano y que han contribuido a extender y enriquecer este enfoque teórico⁹⁸ (Samuels, 1995). Además, esa revitalización ha llevado aparejada el planteamiento de las posibles conexiones entre el institucionalismo y otras corrientes de pensamiento, como la Economía Social, la Economía Política Radical, la Escuela de la Regulación

⁹⁷ A lo largo del presente trabajo utilizaremos el término “institucionalismo” en referencia al “viejo institucionalismo” o “institucionalismo original”, en contraposición a la corriente “neoinstitucionalista”. Algunos de los elementos que diferencian ambos enfoques pueden consultarse en Mayhew (1989) o Hodgson (2000). No obstante, es posible que algunos de esos elementos hayan tendido a diluirse en los últimos años, haciendo más difícil la distinción entre ambas corrientes (Dequech, 2002). En cualquier caso, una revisión de los principales elementos que caracterizan a la economía institucionalista, su evolución y situación actual, pueden encontrarse, por ejemplo, en Rutherford (1994), Samuels (1995), Hodgson (1998a) o Hodgson (2000).

⁹⁸ Quizás uno de los elementos que contribuyeron de manera decisiva a la revitalización de la economía institucionalista y, sobre todo, a su expansión y reconocimiento más allá del ámbito norteamericano fue la publicación en 1988 del libro *Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics*, de Geoffrey M. Hodgson.

Francesa y, sobre todo, la Economía Poskeynesiana⁹⁹ (Hodgson, 1988, 1998a; Samuels, 1995).

La conexión entre el institucionalismo y la economía poskeynesiana podría remontarse hasta los trabajos de J.M. Keynes y de J.R. Commons, como varios autores han tratado de resaltar recientemente¹⁰⁰ (Atkinson y Oleson, 1998; Tymoigne, 2003; Whalen, 2008a, 2008b; Atkinson y Whalen, 2011). De hecho, J.M. Keynes llegó a escribir, como recoge Skidelsky (1992, p. 229), que “there seems to me to be no other economist with whose general way of thinking I feel myself in such genuine accord” (en referencia a Commons). En efecto, ambos economistas compartían, en alguna medida, una visión escéptica hacia la teoría económica ortodoxa y hacia sus herramientas analíticas, en particular en lo referente a la utilización de modelos matemáticos determinados (Atkinson y Oleson, 1998). Además, ambos consideraban que el tiempo –concebido como algo irreversible– y las expectativas desempeñaban un papel crucial en el funcionamiento de la economía (Atkinson y Oleson, 1998; Tymoigne, 2003; Atkinson y Whalen, 2011), y reconocían la necesidad de incorporar el papel de las instituciones, y en particular del dinero, dentro del cuerpo de la teoría económica (Atkinson y Oleson, 1998). Su concepción del dinero también presentaba ciertas similitudes, como la importancia otorgada a la liquidez y a las expectativas, aunque quizás Commons no fuese capaz de llevar el análisis sobre este aspecto hasta el punto en el que lo hizo Keynes (Tymoigne, 2003).

Al margen de esta conexión inicial, en las décadas posteriores varios autores ejercieron, en mayor o menor medida, de puente entre las dos corrientes, de manera que es posible verlos adscritos, con cierta frecuencia, a ambas escuelas. Así sucede, por ejemplo, con Gardiner Means (Samuels y Medema, 1990), con Dudley Dillard (Thabet, 2006), Kurt Rothschild (King, 2002a), y, especialmente, con John K. Galbraith, Alfred S. Eichner y Hyman P. Minsky (King, 2002a; Thabet, 2006; Whalen, 2008b, 2011b).

En cualquier caso, fue a finales de los años setenta y principios de los ochenta cuando varios autores institucionalistas comenzaron a defender, de forma expresa, la

⁹⁹ De hecho, Samuels (1995) sostiene que la aparición de vínculos y elementos en común entre el institucionalismo y otras ramas de la economía heterodoxa es otro de los aspectos que ha contribuido a su reciente revitalización.

¹⁰⁰ Aunque quizás en menor medida, también es posible encontrar vínculos entre el pensamiento de J.M. Keynes y de T. Veblen; véanse a este respecto, por ejemplo, los análisis de Hodgson (1999) y Tauheed (2011).

compatibilidad y complementariedad que presentaban ambos enfoques. En este sentido, suele considerarse que un hito importante se produjo en el año 1976, cuando Wallace C. Peterson centró su discurso presidencial en la Reunión Anual de la *Association for Evolutionary Economics* (AFEE) precisamente en este tema. En concreto, Peterson (1977) propuso discutir sobre un conjunto de ideas fundamentales que a su juicio se superponían en el institucionalismo y en la visión keynesiana y que resultaban esenciales para comprender la realidad económica mundial; entre ellas mencionaba, por ejemplo, la idea de que la conducta humana descansa en buena medida en convenciones y expectativas sobre el futuro incierto, el reconocimiento de que la actividad económica es parte de un proceso continuo y por tanto dinámico, el papel central del dinero como institución clave del capitalismo moderno, la ausencia de una tendencia innata hacia el equilibrio dentro de la economía capitalista, la importancia del conflicto en la vida económica, el rol central que adquieren el Estado y la distribución del ingreso en el mundo real, etc.

De forma similar, Brazelton (1981) defendía la compatibilidad entre el institucionalismo y la economía poskeynesiana –aun reconociendo que ésta presentaba diversos grados y que era susceptible de interpretación–, y en particular con algunas ideas presentes en los trabajos de S. Weintraub, como el énfasis en la determinación de precios con margen, la atención prestada a los determinantes institucionales en la fijación de los salarios o el rechazo del supuesto de que los procesos económicos tendiesen de forma innata hacia el equilibrio.

Poco tiempo después, Keller (1983) identificaba tres grandes áreas en las que, desde su punto de vista, se había expandido la complementariedad entre los dos enfoques: la visión de la economía como un proceso que tiene lugar en tiempo histórico, la importancia del dinero y el desarrollo de una teoría monetaria de la producción y, por último, el reconocimiento de que el capitalismo moderno había evolucionado hacia una estructura caracterizada por la concentración del poder económico.

Por su parte, Wilber y Jameson (1983) fueron un paso más allá, proponiendo la construcción de una síntesis entre el institucionalismo y la economía poskeynesiana que bautizaron como “Institucionalismo Poskeynesiano”. Estos autores sugerían que esa síntesis podía edificarse sobre unos fundamentos comunes, entre los que podríamos mencionar los siguientes: un tratamiento de la economía holístico y sistémico, reconociendo que las relaciones económicas están necesariamente arraigadas dentro del

conjunto de la realidad social; un enfoque de análisis evolutivo, dado que el cambio es la propia esencia de la realidad social; el reconocimiento de que el proceso de cambio no es algo meramente mecánico, sino el resultado de la compleja interacción entre actividades intencionadas de los seres humanos y el condicionamiento del entorno sociocultural; la aceptación del papel que desempeñan el poder y el conflicto en la vida económica y en el proceso de cambio, etc.

Posteriormente (Hodgson, 1989) trató también de explorar la complementariedad entre ambos enfoques, sugiriendo que la economía institucionalista podía proporcionar unos fundamentos (“microeconómicos”) coherentes con la teoría (esencialmente “macroeconómica”) poskeynesiana. En concreto, esos fundamentos utilizarían algunas de las ideas y principios desarrollados dentro del institucionalismo, como su concepción del comportamiento humano, el papel de los hábitos y de las instituciones, la concepción de los mercados y del proceso de formación de precios o el reconocimiento de la imposibilidad de existencia de la competencia perfecta, entre otros. Unos años después, el propio Hodgson (1999) trató de complementar su trabajo anterior añadiendo un enfoque histórico a las conexiones entre las dos corrientes, argumentando que esos vínculos podían establecerse no sólo sobre la base de una comprensión similar de la agencia humana, sino también a través del rechazo común al reduccionismo y del reconocimiento de la relativa autonomía de la macroeconomía. En este sentido, Hodgson (1989) enfatizaba el papel que desempeñan las instituciones para conectar el ámbito macroeconómico de la acción individual, el hábito y la elección, con la esfera macroeconómica de las estructuras impersonales, y reconocía que aunque el análisis a nivel “micro” y “macro” debían ser coherentes entre sí, el ámbito macroeconómico mantenía propiedades distintivas¹⁰¹.

¹⁰¹ Otros autores han resaltado la compatibilidad en la visión macroeconómica de ambos enfoques (Niggle, 2006). En concreto, Niggle (2006) sostiene que la macroeconomía de los economistas institucionalistas de primera y segunda generación consistió, en buena parte, en seguir a Keynes en muchos aspectos, mientras que las contribuciones recientes a la macroeconomía institucionalista provenían fundamentalmente de autores frecuentemente adscritos al enfoque poskeynesiano, como John Cornwall, Paul Davidson, Hyman Minsky, Basil Moore o Randy Wray. En otras palabras, y de forma simplificada, parece que el institucionalismo podría cubrir potencialmente algunas de las carencias del enfoque poskeynesiano en el ámbito microeconómico, mientras que la economía poskeynesiana aportaría su visión macroeconómica al institucionalismo.

3.2.2.- LA COMPATIBILIDAD DESDE LA ÓPTICA POSKEYNESIANA

Desde la óptica poskeynesiana, el reconocimiento de la compatibilidad y de las conexiones existentes con la tradición institucionalista comenzó a plantearse y a explorarse seguramente algo más tarde (Dunn, 2000b). En cualquier caso, para entender este proceso resulta útil exponer, aunque sea brevemente, la propia evolución de la economía poskeynesiana e identificar la heterogeneidad de enfoques existentes dentro de ella¹⁰². En efecto, aunque no resulta sencillo encontrar una fecha precisa o un acontecimiento que marcara claramente el surgimiento de la economía poskeynesiana, sus orígenes podrían situarse hacia mediados de los años treinta¹⁰³ (King, 2002a). Durante las décadas inmediatamente posteriores, este enfoque fue construyéndose y evolucionando a través de las aportaciones de diversos autores que, de alguna manera, compartían el objetivo común de completar la revolución inacabada iniciada por J.M. Keynes (Eichner y Kregel, 1975; Arestis, 1996; King, 2002a). Inicialmente esas aportaciones constituyeron un conjunto de ideas relativamente inconexas entre sí, de manera que tuvo que transcurrir bastante tiempo hasta que se lograra construir un cuerpo teórico relativamente coherente que intentaba proporcionar una visión alternativa sobre el funcionamiento de la economía real (King, 2002a; Kerr, 2005). De hecho, quizás el elemento principal que unía originalmente a los economistas poskeynesianos era su rechazo común a la corriente económica principal (Dow, 1990; Arestis, 1996) y la consideración de que la Gran Síntesis Neoclásica no era más que una falsificación del pensamiento keynesiano (Arestis, 1992). Por todo ello, resulta difícil identificar la existencia de una escuela de pensamiento poskeynesiana, propiamente dicha, hasta los años setenta, coincidiendo con el momento en que este término comenzó a utilizarse de forma más o menos generalizada (Lee, 2000; King, 2002a). De esas fechas data la primera revisión relevante de la economía poskeynesiana, realizada por Eichner y Kregel (1975). Estos autores identificaban cuatro grandes rasgos que permitían caracterizar este nuevo enfoque. El primero de ellos era la concepción del sistema económico como un universo que evoluciona a lo largo del tiempo y en el

¹⁰² Obviamente, presentar una revisión extensa y profunda de la literatura poskeynesiana y de su evolución en el tiempo supera ampliamente los objetivos de este epígrafe. Para ello, puede consultarse el excelente trabajo de King (2002a) y algunas de las réplicas y contrarréplicas que ha generado (Davidson, 2003-04, 2005; King, 2005; Fontana, 2005; Lavoie, 2005). También pueden consultarse otros trabajos, como los de Hamouda y Harcourt (1988), Arestis (1996) o Kerr (2005).

¹⁰³ Obviamente, la publicación en 1936 de la *Teoría General* supuso un momento clave en el surgimiento de la economía poskeynesiana, pero es posible encontrar elementos propios de este enfoque en trabajos previos de Michael Kalecki o de Joan Robinson (King, 2002a).

contexto de la historia, lo que conduce a otorgar relevancia al crecimiento económico y a la dinámica. El segundo rasgo distintivo era el énfasis puesto en la distribución del ingreso y en sus consecuencias sobre la actividad económica. En tercer lugar, el enfoque poskeynesiano aparecía centrado en el estudio de una economía de producción monetaria, lo que conducía a reconocer el papel central de las instituciones financieras y la interdependencia del dinero y de los salarios reales. El cuarto elemento diferenciador, por último, era su base microeconómica, caracterizada por asumir que ni los precios se establecen igualando ingresos y costes marginales, ni los salarios reflejan la productividad marginal del trabajo.

En cualquier caso, ni esta revisión ni otros trabajos posteriores¹⁰⁴ permitieron cerrar definitivamente el debate sobre qué elementos teóricos y metodológicos constituían la esencia del enfoque poskeynesiano, o qué rasgos permitían identificar a una economista poskeynesiano. Unos años más tarde, y desde una perspectiva diferente, Hamouda y Harcourt (1988) identificaron tres rutas diferentes para llegar a la economía poskeynesiana partiendo de la economía política clásica. La primera de esas rutas partiría de Marshall, quien influyó directamente en Keynes y en otros poskeynesianos como Weintraub, Davidson y, en menor medida, Kregel y Minsky. La segunda surgiría de Marx, e incluiría el enfoque revivido por Sraffa y al que recientemente se había añadido la contribución que representa la demanda efectiva de Keynes (principalmente a través del trabajo desarrollado por Garegnani). Por último, el tercer camino se remontaría también a Marx y pasaría por la adaptación desarrollada por Kalecki de sus esquemas de reproducción con el objetivo de abordar el problema de la realización, llegando hasta Joan Robinson y sus seguidores. Cada una de estas tres rutas daría lugar a un enfoque o rama distinta dentro de la economía poskeynesiana: la fundamentalista keynesiana, la sraffiana (o neoricardiana) y la kaleckiana.

Esta heterogeneidad interna ha sido utilizada por muchos economistas de la corriente principal como argumento para criticar al enfoque poskeynesiano, acusándolo

¹⁰⁴ Arestis (1992), por ejemplo, identificaba cuatro proposiciones básicas como elementos constitutivos de la economía poskeynesiana: la presencia de incertidumbre, la existencia de tiempo irreversible o histórico (en oposición al tiempo lógico), la importancia del dinero y de los contratos denominados en dinero y el papel especial del trabajo y del mercado de trabajo. Por su parte, Thirlwall (1993) resaltaba la existencia de seis mensajes centrales en la “visión keynesiana”: la producción y el empleo son determinados en el mercado de bienes y no en el mercado de trabajo; existe desempleo involuntario; un aumento del ahorro no genera necesariamente un incremento similar en la inversión; una economía monetaria es, en su propia esencia, diferente de una economía de trueque; la Teoría Cuantitativa se cumple sólo en una situación de pleno empleo con una velocidad de circulación constante; por último, las economías capitalistas están dirigidas por el “espíritu animal” que determina las decisiones de inversión de los empresarios.

de incoherencia y de ser incapaz de construir una alternativa sólida a la economía ortodoxa (Walters y Young, 1997). No obstante, esas críticas han sido contundentemente contestadas, con diversos argumentos, por muchos economistas poskeynesianos (Arestis, 1992, 1996; Lavoie, 1992; Lawson, 1994; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Lee, 1998; Dunn, 2000b). Lavoie (1992), por ejemplo, sostenía que la economía poskeynesiana podía ser presentada como un marco teórico igual de coherente que el neoclásico. En concreto, realizaba una distinción entre los programas de investigación neoclásico y “posclásico”; en este contexto, defendía que los poskeynesianos, neoricardiano (o rraffianos), marxistas, radicales e *institucionalistas* constituían diferentes corrientes de teoría posclásica, y que todas ellas eran compatibles y susceptibles de sufrir un provechoso proceso de reconciliación que, a su juicio, ya había sido iniciado.

El reconocimiento de la compatibilidad potencial entre la economía poskeynesiana e institucionalista no se quedó ahí. Así, Arestis (1992) fue un paso más allá, pues no sólo defendió la coherencia entre las tres ramas existentes dentro de la economía poskeynesiana (la keynesiana, la rraffiana y la kaleckiana), sino que introdujo una cuarta corriente, que surgiría de la tradición institucionalista¹⁰⁵. Esta idea fue desarrollada por el propio autor unos años más tarde, en un trabajo de revisión de la literatura poskeynesiana (Arestis, 1996). En él identificaba tres tradiciones dentro de la economía poskeynesiana. La primera de ellas surgiría de Marshall y estaría firmemente arraigada en el *Tratado sobre el Dinero* y la *Teoría General*. La segunda tradición sería fundamentalmente kaleckiana, y englobaría las aportaciones de Joan Robinson y de sus seguidores. Por último, la tercera tradición sería la institucionalista, inspirada en Veblen y en otros autores como M.R. Tool. En palabras de Arestis (1996, p. 113), esta tradición “[i]t is process and evolution oriented and emphasises the dynamic and power/class structure of economic systems. These institutional and organisational structures provide the fundamental mechanism whereby resources are allocated”. Además, Arestis (1996) destacaba que esta tradición contribuía a fortalecer dos de las debilidades tradicionales del análisis poskeynesiano: la primera de ellas sería el tratamiento exógeno de las expectativas, que esta perspectiva ayudaría a eliminar ofreciendo una teoría sobre su formación endógena; la segunda serían las carencias en materia de análisis microeconómico propias de los trabajos de Keynes y de Kalecki, que la economía

¹⁰⁵ Véase también Arestis, Dunn y Sawyer (1999).

institucionalista contribuiría a complementar. En cualquier caso, Arestis (1996) defendía que las tres tradiciones dentro de la economía poskeynesiana eran compatibles entre sí y que compartían algunos elementos en común, como la orientación del análisis hacia los problemas económicos reales, la colocación de los asuntos de clase, poder y distribución del ingreso y de la riqueza en el corazón del análisis, el reconocimiento de que la economía opera en un proceso histórico y dentro de un mundo sujeto a incertidumbre (lo que otorga a las expectativas un papel crucial en los resultados económicos) o la aceptación de que las instituciones sociales, políticas o convencionales moldean los sucesos económicos y por tanto deben ser estudiadas cuidadosamente. En definitiva, la tradición institucionalista había sustituido a los sraffianos en el complejo cuerpo de la economía poskeynesiana¹⁰⁶.

En cualquier caso, lo más relevante –a efectos del tema que nos ocupa– es que todo ello suponía un reconocimiento expreso, desde la economía poskeynesiana, de las conexiones existentes con la tradición institucionalista y de las ganancias potenciales que podrían extraerse explotando la complementariedad entre ambas. Ese reconocimiento, en mayor o menor medida, se ha generalizado dentro del enfoque poskeynesiano. De hecho, King (2002a) lo aborda expresamente en su análisis de la historia de la economía poskeynesiana. A su juicio, las dos escuelas no son lo mismo, pero tampoco son paradigmas inconmensurables en el sentido de Kuhn, ni programas de investigación rivales o competitivos a lo Lakatos; por el contrario, sostiene que los dos enfoques tienen mucho en común, aunque hayan existido puntos de fricción entre ambos e incluso a veces una cierta incompreensión mutua. Para King (2002a, pp. 225-229), las dos escuelas comparten, de forma general, cuestiones de método, teoría fundamental y política económica; aún más, destaca que esos vínculos han trascendido los límites intelectuales y se han reflejado en las relaciones personales y sociales entre sus miembros.

¹⁰⁶ Como veremos en el siguiente epígrafe, la “expulsión” de los sraffianos está asociada fundamentalmente a cuestiones de tipo metodológico.

3.2.3.- LAS CUESTIONES METODOLÓGICAS

3.2.3.1.- Las cuestiones metodológicas dentro de la economía poskeynesiana

Dentro de los debates surgidos durante las últimas décadas sobre qué rasgos permiten caracterizar a la economía poskeynesiana ha sido frecuente encontrar cuestiones metodológicas. De hecho, desde los años ochenta los economistas poskeynesianos han mostrado un enorme interés por identificar y asentar las bases metodológicas y los fundamentos filosóficos sobre los que construir su enfoque (Dow, 1999; King, 2002a). En cierta medida, esta situación se vio alentada por las críticas recibidas desde otros ámbitos de la literatura, que acusaban al enfoque poskeynesiano de ser una amalgama incoherente no sólo de ideas sino también de métodos (Walters y Young, 1997). Los economistas poskeynesianos pronto argumentaron que esas críticas eran infundadas, y que lo que podía parecer incoherente desde la perspectiva metodológica propia de la corriente económica principal era absolutamente coherente desde la perspectiva metodológica poskeynesiana (Dow, 1990, 1999; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Dunn, 2000b). Aún más, algunos autores han defendido que esta escuela es coherente fundamentalmente a nivel metodológico y que debía ser identificada y definida en términos de método más que por sus proposiciones teóricas o por sus recomendaciones de política económica (Lawson, 1994; Dunn, 2000b).

En líneas generales, los economistas poskeynesianos han planteado durante las últimas décadas dos líneas metodológicas como base sobre las que fundamentar su escuela¹⁰⁷: el enfoque babilónico, sugerido inicialmente por Dow (1985), y el realismo crítico, propuesto originalmente por Lawson (1994). Dow (1985) planteaba un contraste entre el modo de pensamiento cartesiano euclidiano y el modo de pensamiento babilónico. El primero de ellos se caracterizaría por construir un sistema de pensamiento cerrado, en el que se establecen una serie de axiomas evidentes o ciertos por definición y se aplican sobre ellos la lógica deductiva con el fin de alcanzar conclusiones universalmente aplicables. Frente a ello, el sistema de pensamiento babilónico parte de una visión holística del funcionamiento del sistema en su conjunto,

¹⁰⁷ Algunos autores identifican una tercera corriente metodológica: la metodología generalizadora asociada a P. Davidson (Walters y Young, 1997; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Dow, 1999). No obstante, esta línea ha recibido una menor atención dentro de la literatura; la visión más extendida es que este enfoque es compatible con la teorización de sistema abierto propia del enfoque babilónico y del realismo crítico, pero que no puede considerarse la base metodológica de la economía poskeynesiana, sino, en todo caso, un recurso particular aplicable en casos especiales y con propósitos operativos (Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Dow, 1999).

y reconoce que la realidad es compleja, transmutable y compuesta por partes orgánicamente interdependientes. En este contexto, el enfoque babilónico parte de la base de que no es posible establecer un conjunto único de axiomas básicos, por lo que la metodología aplicable para alcanzar algún tipo de conocimiento debe descansar en la utilización de diversas líneas de argumentación que se refuercen unas a otras; en otras palabras, se defiende la utilidad de emplear una variedad de métodos, cada uno de ellos apropiado para unas circunstancias particulares¹⁰⁸. La metodología babilónica aparecería asociada, por tanto, a un sistema abierto de pensamiento; en este contexto, se reconoce que el conocimiento puede ser limitado, “incierto”, o sujeto a grados, lo que supone trascender la concepción dual del mismo propia del pensamiento cartesiano euclidiano (Dow, 1985, 1990).

El realismo crítico, por su parte, fue introducido originalmente en la economía por T. Lawson a finales de los ochenta y principios de los noventa, a través de su adaptación de los escritos de Bhaskar (1975). El realismo crítico parte de una concepción ontológica de la realidad según la cual el mundo existe independientemente de la consciencia humana; ahora bien, esa realidad no está constituida sólo por los sucesos y por nuestra percepción y experiencia de los mismos, sino también por estructuras, relaciones, tendencias y mecanismos causales que, aunque no son directamente observables, subyacen bajo ellos y los generan o gobiernan (Lawson, 1994; Fleetwood, 1999, 2006). Surge así una concepción estratificada de la realidad, en la que ésta aparece dividida en tres dominios: el empírico (conformado por nuestras experiencias, percepciones e impresiones), el real (sucesos, estados y acciones, es decir, el objeto de la experiencia directa) y el no-real o profundo (estructuras, mecanismos, tendencias, poderes). Las relaciones entre las distintas partes u objetos que conforman la realidad social, gobernados por esos mecanismos y tendencias subyacentes, son más orgánicas que atomistas, de manera que cada uno de ellos es lo que es o hace lo que hace, al menos en parte, por su relación con los otros¹⁰⁹. Además, se reconoce que la

¹⁰⁸ Dow (1992) ha enfatizado que esta concepción metodológica no supone que los babilónicos sean pluralistas metodológicos; al contrario, existe una metodología única y coherente que, eso sí, permite el uso de una variedad de métodos para alcanzar un conocimiento aplicable.

¹⁰⁹ En palabras de Lawson (1999, p. 4, n. 1): “Two objects, features, or whatever are said to be *externally related* when each is what it is and does what it does, irrespective of the relation in which it stands to the other. [...] A world of only external relations could be described as atomistic. In contrast, two objects or aspects are said to be *internally related* when at least one is what it is or does what it does because its relations to the other. [...] *Ex posteriori*, it has been found that it is positions rather than their occupants that are subject to the most interesting and enduring internal relations in the social domain. [...] Also it is found that rules, rights, obligations, prerogatives, etc., are typically ascribed to positions rather than their

realidad social es transformable o mutable (o, utilizando el lenguaje propiamente empleado por los poskeynesianos, no ergódica), en particular debido a la actuación humana; en efecto, los seres humanos, de forma intencionada o no, consciente o inconscientemente, reproducen y/o transforman las estructuras y mecanismos causales subyacentes. Esto no quiere decir que los agentes creen o produzcan esas estructuras sociales *ab initio*, entre otras razones porque su actuación presupone necesariamente la existencia previa de esas estructuras sociales; sería más correcto afirmar que la actuación humana, construida sobre las estructuras sociales preexistentes, recrea, reproduce y/o transforma dichas estructuras (Lawson, 1994; Fleetwood, 1999, 2006). En definitiva, “social structure is neither created by nor independent of human agency [...]. Structure and human agency, in sum, each presuppose, although neither can be reduced to, identified with, or explained completely in terms of, the other” (Lawson, 1994, p. 520). Esta concepción del mundo social como una realidad mutable y orgánicamente interdependiente conduce necesariamente a reconocer que ésta no está gobernada por leyes inexorables de la naturaleza o de la sociedad, ni caracterizada por la presencia generalizada de conjunciones constantes de sucesos o de “regularidades” de Hume, como aquéllas sobre las que se basa la metodología propia de la corriente económica dominante¹¹⁰. Al contrario, las conjunciones constantes sólo se presentan en el mundo real en raras ocasiones, normalmente como consecuencia de acciones humanas intencionadas o bien por la interacción continuada entre la agencia humana y las estructuras circundantes, pero siempre presentan un carácter parcial y una limitación geográfica y temporal (Lawson, 1994; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999). En definitiva, la realidad es entendida como un sistema abierto, de manera que para construir un

occupants *per se*. [...] Thus, it is also easy to see that all the familiar social systems, collectivities, and organizations –the economy, firms, householders, hospitals, trade unions– depend upon, presuppose, or consist in, internally related positions –rule systems of this form. Thus, the social world is found *ex posteriori* to be densely populated with internally related totalities”.

¹¹⁰ En efecto, como señala Lawson (1994, 1997), la economía ortodoxa aparece ligada al sistema filosófico del positivismo, que se construye sobre dos grandes pilares: en primer lugar, una concepción ontológica de la realidad de sistema cerrado, de acuerdo con la cual se asume que dicha realidad engloba la conjunción constante de sucesos atomísticos; en segundo lugar, una epistemología marcada por la aplicación del método deductivo. En este contexto, las explicaciones teóricas están idealmente dirigidas hacia la búsqueda de relaciones generalizadas del tipo “siempre que sucede X, entonces se puede esperar con seguridad que le seguirá Y”. El supuesto de conjunción constante de sucesos permite la modelización matemática y la construcción de relaciones funcionales, lo que pone en marcha la aplicación del método deductivo. Esto, a su vez, conlleva la necesidad de cerrar el sistema imponiendo una serie de condiciones. El problema surge porque ese cierre sistémico suele requerir el uso de supuestos falsos, que chocan con la realidad y que ponen en cuestión la capacidad explicativa de la construcción teórica (Caldwell, 1982; Fleetwood, 2006).

conocimiento de esa realidad –seguramente parcial y temporalmente específico– se requiere una metodología compatible con dicha concepción del mundo (Lawson, 1994; Fleetwood, 1999; Dow, 1999). En este contexto, la concepción ontológica de la realidad –en particular, el reconocimiento de que los sucesos no suelen presentarse como conjunciones constantes y la aceptación de que hay mecanismos o estructuras que los gobiernan– reconducen el punto de mira de la investigación hacia el ámbito de “lo profundo”. En concreto, la epistemología propia del realismo crítico afirma que esas estructuras y mecanismos subyacentes no suelen ser observables directamente, pero que sí pueden ser de alguna manera inferidos a partir de los fenómenos observados. El objetivo de la teorización es precisamente identificar esas estructuras, mecanismos, relaciones, poderes, etc., que subyacen tras los sucesos y que los gobiernan en un mundo esencialmente abierto¹¹¹. Para ello, el modo de inferencia asociado al realismo crítico no es ni la inducción ni la deducción, sino la “reproducción” o “abducción”, que consiste en “the movement (on the basis of analogy and metaphor, amongst other things) from a conception of some phenomenon of interest to a conception of some totally different type of thing, mechanism, structure, or condition that is responsible for the given phenomenon. If *deduction* is, for example, to move from the general claim that all grass is green to the particular inference that the next lawn to be seen will be green, and *induction* is to move from the particular observations on green grass to the general claim that all grass is green, the *retroduction* or *abduction* is to move from the particular observations of green grass to a theory of a mechanism intrinsic to grass that disposes it to being green. It is the movement, paradigmatically, from ‘surface’ phenomena to some ‘deeper’ causal thing(s)” (Lawson, 1994, p. 515). Para llevar a cabo este tipo de inferencia, desde el realismo crítico se reconoce la utilidad de detectar “semi-regularidades”, entendidas como “the occasional, but less than universal, actualization of a mechanism or tendency, over a definite region of time-space” (Lawson, 1997, p. 2004). Estas semi-regularidades, que se asemejan a los hechos estilizados de Kaldor, pueden desempeñar un papel importante en el proceso de identificación de las estructuras y relaciones causales que conectan a las diferentes variables, pero en ningún caso permiten desarrollar las predicciones propias de los

¹¹¹ Como señala Fleetwood (2006, p. 80), [i]nvestigation switches from *consequences* –that is, from the *outcomes or results* (in the form of events and their patterns) of some particular human action, to the conditions that make that action possible. Because of the openness of socioeconomic systems, consequences *cannot* be induced, deduced or predicted. But the social structures that govern this human action *can* be ‘*retroduced*’, and their operation illuminated and *explained*’.

sistemas cerrados. De hecho, la teorización no está orientada hacia la deducción y/o predicción, sino que aparece dirigida hacia la explicación de la realidad; en consonancia con ello, el método deductivo propio de la corriente económica principal aparece sustituido por un método “causal-explicativo”, que pretende explicar y hacerlo, en la medida de lo posible, proporcionando explicaciones de tipo causal (Fleetwood, 2006, pp. 80-81).

Durante la década de los noventa, el realismo crítico fue generando un creciente interés y ganando adeptos dentro de los economistas poskeynesianos, de manera que muchos de ellos pasaron a defender que este marco filosófico proporcionaba la metodología apropiada para la corriente poskeynesiana y que incluso otorgaba coherencia al conjunto de la escuela (Arestis, 1996; Lawson, 1997, 1999; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Dunn, 2000b). En cualquier caso, esta visión no ha estado exenta de cierta polémica y de la presencia de algunos puntos de fricción. Entre ellos, quizás uno de los más relevantes ha estado relacionado con el lugar y la importancia que puede tener la investigación empírica, y en particular econométrica, dentro del enfoque del realismo crítico. En efecto, para algunos autores la econometría tenía difícil cabida dentro de la metodología propia del realismo crítico, al requerir un cierre sistémico, o, como mucho, sólo podía aportar estadísticas descriptivas relativas a muestras específicas; el problema es que esta visión invalidaba gran parte de la investigación realizada por economistas poskeynesianos durante los años precedentes. Frente a ello, diversas voces defendieron que la investigación cuantitativa tenía un papel que jugar dentro de la corriente poskeynesiana, en particular en el proceso de identificación de semi-regularidades; el aspecto crucial estaría, en este sentido, en el uso que se hace de dicha investigación, que debería estar volcado hacia la explicación y no la predicción o a la búsqueda de leyes universales¹¹² (Arestis, 1996; Downward, 2000; Downward, Finch y Ramsay, 2002).

Al margen de ello, a finales de los años noventa algunos autores –con Sheila Dow a la cabeza– comenzaron a defender la compatibilidad entre el enfoque babilónico

¹¹² Así, Arestis (1996, p. 116) señalaba que “[t]he form econometrics should take is, like theory, diverse and *context-specific* [...] The realist view implies that ‘econometric science’ is possible but it must be explanatory rather than predictive, because the scope for prediction is limited”. En la misma línea, Downward, Finch y Ramsay (2002, p. 494) defendían que “to increase the reality of inferences, causal research should be formally complemented by statistical research. It is important to remember that the purpose of statistical analysis is not to seek out event regularities from which to claim universal laws, but to corroborate theories or explanantions proposed by causal research”.

y el realismo crítico, argumentando que ambos compartían, por ejemplo, una concepción de la realidad de sistema abierto y orgánica o una visión no dualista del conocimiento. Así, por ejemplo, Dow (1999, pp. 22-23) afirmaba que “[b]oth approaches stem from an emphasis on the foundations of methodology at the philosophical level, and specifically metaphysics. Both emphasize the significance of distinguishing between seeing reality as an open system rather than a closed system. Both approaches emphasize the organic complexity of human agency and social reality, which prevents the identification of causal laws; rather, the emphasis is on studying the various causal forces at work in the system, and their evolution, in order to build up knowledge that is as reliable as possible, with a view to action. [...] In the same way as the Babylonian approach, critical realism seeks to avoid the duality of certain knowledge/no knowledge, aiming to establish the best means of building up knowledge that is useful for practical purposes (i.e., knowledge of cause) given the inherent difficulties of doing so with respect to social systems”. En definitiva, a pesar de los debates existentes, parecía posible encontrar una serie de elementos metodológicos comúnmente compartidos, que permitían integrar y daban coherencia a la corriente poskeynesiana. En palabras de Arestis, Dunn y Sawyer (1999, p. 534), “[w]hile some tension may still exist, a fundamental methodological vision that characterizes Post Keynesian economists can be discerned –a commitment to open-system theorizing, an approach that fundamentally emphasizes agency transformation, interdependence, and explanation. Coherence can be found at the methodological level”. Eso sí, la identificación de los elementos metodológicos comunes, y en particular la adscripción a un sistema abierto de pensamiento, no estaba exenta de ciertos costes internos, ya que implicaba la expulsión de los sraffianos del núcleo de la economía poskeynesiana (Arestis, 1996; Arestis, Dunn y Sawyer, 1999; Dunn, 2000b).

3.2.3.2.- La metodología institucionalista y su compatibilidad con la economía poskeynesiana

Dentro del enfoque institucionalista, las cuestiones metodológicas y meta-metodológicas han estado quizás relegadas a un segundo plano, al menos hasta las dos o tres últimas décadas (Hodgson, 1998a). De hecho, la economía institucionalista ha sido frecuentemente acusada de ser un enfoque meramente descriptivo y de no ofrecer una

alternativa metodológica propia¹¹³. No obstante, otros autores han rechazado frontalmente esta visión, defendiendo que es posible identificar una metodología institucionalista y que ésta está siendo aplicada de forma consistente por muchos investigadores (Atkinson y Oleson, 1996). En cualquier caso, para entender los elementos fundamentales que caracterizan a la metodología institucionalista es conveniente hacer una referencia previa a las cuestiones ontológicas subyacentes.

Los institucionalistas conciben la realidad económica como parte del sistema social más amplio, con dimensiones múltiples e interrelaciones entre sí (Brazelton y Whalen, 2011). Como señala Hodgson (2000, p. 318) al exponer las cinco proposiciones básicas que a su juicio definen la esencia del institucionalismo, “[t]he economy is an open and evolving system, situated in a natural environment, affected by technological changes, and embedded in a broader set of social, cultural, political, and power relationships”. Esta concepción del sistema económico –que, como veremos, conduce necesariamente a un enfoque epistemológico “pluralista”, según el cual el conocimiento de dicho sistema debe construirse incorporando las aportaciones procedentes de otras ciencias (Hodgson, 2000; Brazelton y Whalen, 2011)– conecta con, y está acompañado por, una visión holística y orgánica de la realidad (Wilber y Harrison, 1978; Hutton, 1999), o, utilizando la terminología empleada por Brazelton y Whalen (2011), “molecular”, por oposición a la visión atomística propia de la corriente económica principal; en efecto, el institucionalismo se caracteriza por rechazar el reduccionismo y por reconocer que el todo es más que la mera suma de las partes y que éstas sólo pueden ser comprendidas, al menos parcialmente, en relación con el todo (Hodgson, 1999).

Por otro lado, uno de los rasgos característicos de la economía institucionalista es el énfasis en la naturaleza evolutiva de la realidad (Hodgson, 1998a, 2000; Hutton, 1999; Brazelton y Whalen, 2011). En efecto, el institucionalismo ha realizado un notable esfuerzo, impulsado inicialmente por Veblen (1919), por construir un enfoque propio del proceso de cambio y transformación de la realidad socioeconómica a lo largo del tiempo, en el cual las instituciones y hábitos y su relación con la agencia humana desempeñan un papel destacado. Así, desde el institucionalismo se reconoce que el

¹¹³ Así, por ejemplo, Lind (1993) afirma que la economía institucionalista no utiliza ningún método propio en especial, sino que su metodología se define mejor en sentido negativo, como la “no utilización” de los instrumentos propios de la corriente económica principal.

proceso de cambio social no es puramente mecánico, sino que es al menos en parte el resultado de la acción humana, pero al mismo tiempo se destaca que esa acción humana está modelada y condicionada por el entorno socioinstitucional en el que se arraiga (Wilber y Harrison, 1978). Para desarrollar esta concepción del proceso evolutivo, los economistas institucionalistas han recurrido frecuentemente al uso de analogías biológicas y, en particular, a la aplicación de los principios darwinianos de variación, selección y herencia (Veblen, 1919; Hamilton, 1953; Hodgson, 2003a). En este sentido, la aplicación del darwinismo a la evolución socioeconómica no ha estado exenta de críticas, argumentando –entre otras cuestiones– que éste conduce a una concepción determinista del proceso de cambio y a excluir el papel de la intencionalidad humana en el mismo; no obstante, esta visión ha sido contestada por otros autores, que consideran que es infundada y que parte de una comprensión incorrecta de lo que es el darwinismo (Hodgson, 2002b). En concreto, los defensores de este enfoque reconocen que los mecanismos que dirigen la evolución socioeconómica son diferentes a los de la evolución biológica, entre otras razones porque la primera afecta a entidades sociales como las costumbres, rutinas o instituciones y porque, además, la intencionalidad humana es muy importante dentro de la esfera social; en este sentido, se argumenta que el darwinismo proporciona un marco teórico amplio que es adecuado y –aún más– necesario para el análisis de la evolución de todos los sistemas complejos y abiertos –incluido el socioeconómico–, sin que ello implique excluir la utilización de otras teorías y explicaciones útiles dentro de la esfera económica (Hodgson, 2002b, 2003a; Hodgson y Knudsen, 2006). En esencia, el darwinismo supone un compromiso filosófico con la búsqueda de explicaciones causales; eso no significa que la intencionalidad humana, la deliberación o la elección estén excluidas, sino, al contrario, implica reconocer que éstas también están causadas y que, por tanto, deben ser sometidas a explicación causal (Hodgson, 2003a; Hodgson y Knudsen, 2006).

En resumen, “institutional economics can be characterized as holistic, systemic, and evolutionary. [...] Thus, institutionalism is holistic because it focuses on the pattern of relations among parts and the whole. It is systemic because it believes that those parts make up a coherent whole and can be understood only in terms of the whole. It is evolutionary because changes in the pattern of relations are seen as the very essence of social reality. [...] These characteristics of institutionalism –holistic, systemic, evolutionary– combined with the appreciation for the centrality of power and conflict

and the recognition of the importance of nonrational human behavior, differentiate institutionalism from standard economics” (Wilber y Harrison, 1978, pp. 71-72).

En consonancia con esta concepción de la realidad socioeconómica, los economistas institucionalistas han rechazado la utilización generalizada de la formalización matemática como instrumento de análisis, poniendo en práctica una metodología alternativa compatible con un modo de pensamiento abierto. Así, Atkinson y Oleson (1996, p. 703) trataron de sintetizar los elementos metodológicos más comúnmente encontrados en los análisis institucionalistas de la siguiente forma: “1. The investigation should begin with a question and not an axiom. 2. Behavior must be analyzed and understood as purposeful. 3. All current situations are the result of historical process and cumulative change. 4. The particular institutional structure must be known to understand behavior resulting from structure. 5. History and analysis must be amalgamated in a holistic approach. 6. Evolution is a process in which purposeful artificial selection of critical factors tends to modify habit. 7. Negotiation has an important role”.

Por su parte, Hodgson (1998a, p. 173) destacaba los siguientes elementos como característicos del enfoque institucionalista: “First, there is a degree of emphasis on institutional and cultural factors that is not found in mainstream economic theory. Second, the analysis is openly interdisciplinary, in recognizing insights from politics, sociology, psychology, and other sciences. Third, there is no recourse to the model of the rational, utility-maximizing agent. In as much as a conception of the individual agent is involved, it is one which emphasizes both the prevalence of habit and the possibility of capricious novelty. Fourth, mathematical and statistical techniques are recognized as servants of, rather than the essence of, economic theory. Fifth, the analysis does not start by building mathematical models: it starts from stylized facts and theoretical conjectures concerning causal mechanisms. Sixth, extensive use is made of historical and comparative empirical material concerning socio-economic institutions”.

En otras palabras, la economía institucionalista sostiene que el objetivo de la teorización debe ser la comprensión y explicación de los fenómenos y situaciones de la realidad económica, y no la predicción (Wilber y Harrison, 1978); para ello, el método

de análisis se centra en buscar los hechos estilizados o los “tipos ideales”¹¹⁴ que permiten caracterizar la esencia de los fenómenos observados y, a partir de ahí, tratar de encontrar los rasgos y mecanismos causales subyacentes que permiten explicar esos resultados. En esta tarea, se presta especial atención a la identificación de la estructura institucional propia de esa realidad y a analizar las interacciones entre esa estructura y la agencia humana (intencionada); esto hace aflorar, entre otras cuestiones, la relevancia de las relaciones de poder. Además, se reconoce la naturaleza transformativa o cambiante de la realidad, lo que conduce, en primer lugar, a admitir que cualquier fenómeno es el resultado de una determinada evolución histórica –que debe ser estudiada–, y, en segundo lugar, a poner énfasis en los procesos y en la evolución de esa realidad y de su entramado institucional. Por último, para llevar a cabo este tipo de investigación el institucionalismo hace uso de las ideas y resultados de otras disciplinas científicas, como la psicología, la sociología y la antropología (Hodgson, 2000; Brazelton y Whalen, 2011).

A la vista de lo anterior, cabe preguntarse si existe compatibilidad metodológica entre la economía institucionalista y poskeynesiana. En este sentido, lo primero que se podría señalar es que, hasta el momento actual, no se ha planteado –al menos de forma detallada y sistemática– la posible conexión entre la metodología institucionalista y el enfoque del realismo crítico, a pesar incluso de que el propio Lawson (1994) afirmase, al tratar de introducir el realismo crítico como base metodológica para la corriente poskeynesiana, que el enfoque propuesto por él no era muy diferente en estructura al de ciertas ramas de la literatura como la economía institucionalista¹¹⁵; de hecho, recientemente Wilson (2005) ha reclamado la conveniencia de abrir este debate y de promover una discusión crítica sobre el papel que puede jugar el realismo crítico dentro de la economía institucionalista. No obstante, resulta relativamente sencillo encontrar

¹¹⁴ En palabras de Hodgson (1998a, p. 174), “a central problem is the identification of what may be termed “ideal types”. These are abstract descriptions of situations, phenomena, or persons that indicate the general features on which a theorist will focus as crucial for purposes of explanation. It is impossible to include all details and all features in such a venture because socio-economic systems are too complex and are open in the sense in which they interact with their outside environment. A process of abstraction must occur where the essential structures and features of the system are identified. The crucial question, of course, is which ideal type is to be selected in the analysis of a given phenomenon. To answer this question requires a methodology to distinguish between the general and the specific aspects of any given phenomenon. By making this distinction, and perhaps by using comparative material from other socio-economic systems, it is possible to construct and develop hypotheses concerning the key causal linkages behind the observed phenomena”.

¹¹⁵ Véase también Downward, Finch y Ramsay (2002).

varios elementos en común entre ambas perspectivas metodológicas. Así, por ejemplo, los dos enfoques comparten, como hemos visto, un compromiso claro con un modo de pensamiento abierto, así como la idea de que cualquier esfuerzo de teorización debe tener como objetivo primordial la explicación de los fenómenos y no la predicción. Además, la atención que suelen prestar los autores institucionalistas hacia los procesos y la evolución conecta directamente con el énfasis poskeynesiano en la naturaleza transmutable de la realidad (Dunn, 2000b; King, 2002a). Por otro lado, la forma de afrontar cualquier investigación de los fenómenos reales también presenta muchos puntos en común, pues desde ambos enfoques se reconoce la utilidad de identificar los hechos estilizados –en la terminología empleada, por ejemplo, por Hodgson (1998a)– o las semi-regularidades (Lawson, 1997) y la idea de que el objetivo es encontrar los mecanismos causales –que no leyes universales– que subyacen tras los fenómenos observados y que permiten explicar la existencia de los mismos y su evolución en el tiempo (Lawson, 1994, 1997; Hodgson, 1998a).

En cualquier caso, a pesar de que la referencia expresa a la compatibilidad metodológica entre el realismo crítico y la economía institucionalista hayan sido escasas –en especial desde la vertiente institucionalista–, el hecho de que varios de los autores que han defendido que el realismo crítico proporciona el marco metodológico y meta-metodológico apropiado para la economía poskeynesiana hayan identificado, simultáneamente, una corriente institucionalista dentro de la literatura poskeynesiana (Arestis, 1996; Arestis, Dunn, y Sawyer, 1999; Dunn, 2000b) supone, implícitamente, el reconocimiento de que existe cierta compatibilidad metodológica entre ambos enfoques (a diferencia de lo que sucede, por ejemplo, con la economía sraffiana). Por otro lado, también es posible encontrar varios elementos en común entre la metodología institucionalista y el enfoque babilónico; en efecto, ambos comparten un modo de pensamiento de sistema abierto, una concepción holística y orgánica de la realidad económica –que condiciona el modo de investigación y que conduce, entre otras cuestiones, a reconocer la utilidad de emplear diversos métodos y enfoques analíticos para construir el conocimiento de la realidad–, el énfasis en el papel de la agencia humana en el proceso de transformación de la realidad, etc. En definitiva, se puede concluir que aunque existan algunas diferencias metodológicas –en muchos casos más vinculadas al lenguaje utilizado que a la concepción metodológica o filosófica propiamente dicha–, el institucionalismo y la economía poskeynesiana no constituyen,

desde luego, paradigmas inconmensurables ni programas de investigación rivales (King, 2002a).

3.3.- HACIA UN ANÁLISIS INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANO DEL MERCADO DE TRABAJO: ALGUNOS ELEMENTOS BÁSICOS

A la vista de todo lo anterior, parece claro que es posible encontrar múltiples vínculos entre la economía institucionalista y poskeynesiana, tanto en el ámbito de los contenidos como en lo referente a las cuestiones metodológicas. De hecho, como hemos visto, diversos autores pertenecientes a las dos corrientes de pensamiento han defendido su compatibilidad y complementariedad e, incluso, algunos han sugerido la conveniencia de construir una síntesis de ambas. Así, por ejemplo, Wilber y Jameson (1983) acuñaron el término “Institucionalismo Poskeynesiano” (*Post-Keynesian Institutionalism*) para referirse a esta síntesis, denominación que ha sido empleada también, entre otros, por Whalen (2008b) o Brazelton y Whalen (2011); por su parte, otros como Cornwall y Cornwall (2001) o Niggle (2006) se han referido a esa síntesis bajo la denominación de “keynesianismo evolutivo” (*evolutionary keynesianism*). Al margen de las cuestiones terminológicas, lo cierto es que este hecho ha abierto un prometedor campo teórico que ha comenzado ya a ser explotado para el estudio de diversos temas concretos. Así, por ejemplo, Whalen (2011a) ha editado recientemente un conjunto de trabajos de diversos autores que tratan de aplicar esta perspectiva al análisis de la inestabilidad financiera y de la crisis económica actual, fundamentalmente. Fung (2011) y Raines y Leathers (2011), por su parte, han intentado explotar las conexiones entre la economía institucionalista y poskeynesiana y aplicarlas al estudio de los mercados financieros. Zalewski y Whalen (2010) han utilizado el marco que proporciona el institucionalismo poskeynesiano para analizar el incremento en la desigualdad de ingresos que se ha producido en Estados Unidos durante los últimos años. Unos años antes, Niggle (2006) planteó los rasgos básicos que caracterizarían a la macroeconomía institucionalista y poskeynesiana, confrontándola con el paradigma neokeynesiano y con la nueva economía del crecimiento endógeno. Incluso Seccareccia (1991) intentó aplicar el marco teórico que ofrecen estos dos enfoques al análisis del mercado de trabajo, aunque fuese de forma esquemática.

En los epígrafes anteriores ya hemos señalado algunos de los elementos que podrían servir de base y caracterizar al marco de análisis institucionalista y poskeynesiano (en adelante, I/PK). Así, por ejemplo, ya hemos mencionado que Wilber y Jameson (1983) defendían que esta rama del pensamiento económico estaría marcada por la importancia del tiempo (real) y de la incertidumbre, por el énfasis en la evolución, el poder y el conflicto, y por el reconocimiento del papel que desempeñan las instituciones socioeconómicas y la actuación humana intencionada. Por su parte, Hodgson (1989) sugería, expresándolo de forma simplificada, que el institucionalismo aportaría básicamente sus fundamentos macroeconómicos a esta síntesis teórica —en referencia al papel de los hábitos e instituciones, el funcionamiento de los mercados y la imposibilidad de competencia perfecta, el proceso de formación de precios, etc.—, mientras que el enfoque poskeynesiano aportaría esencialmente las cuestiones macroeconómicas; esta visión es más o menos compartida por otros autores, como Arestis (1996) o Lee (1998). Más recientemente, Brazelton y Whalen (2011) han tratado de identificar, aunque de forma esquemática, algunos de los elementos que proporcionan la base para un marco analítico propio del institucionalismo poskeynesiano, mencionando entre ellos los siguientes: la economía existe en tiempo real, lo que conduce a reconocer el papel de la historia y a situar el foco de atención en cómo evoluciona la realidad socioeconómica; las instituciones juegan un papel clave en la economía, ligando el pasado, el presente y el futuro y desempeñando un rol relativamente similar al que tienen los precios en la economía convencional como mecanismo de coordinación; los mercados son instituciones esenciales en las economías capitalistas y, como tales, deben ser objeto prioritario del análisis económico, pero es necesario reconducir el punto de mira hacia el estudio de su funcionamiento real y no hipotético, reconociendo que rara (o ninguna) vez se asemejan al modelo de competencia perfecta; el estudio del proceso de determinación de los salarios debe convertirse en un aspecto crucial de este marco teórico, prestando atención al papel que juegan las relaciones de poder y los aspectos institucionales en dicho proceso; el estudio del consumo debe ser otro elemento central del institucionalismo poskeynesiano, enfocando su análisis no sólo desde la dimensión macroeconómica o agregada tradicional, sino integrando también aspectos relativos a la sostenibilidad medioambiental y a la ecología.

A efectos de nuestro trabajo, cabe preguntarse, de manera más específica, cuáles son los elementos básicos o los cimientos sobre los que construir un análisis I/PK del mercado de trabajo que permita, en último término, acomodar y explicar el fenómeno de la segmentación (o de la existencia y persistencia de desigualdades en el ámbito laboral). En este sentido, el punto de partida debe ser, en primer lugar, una concepción ontológica abierta de la realidad, en la que se reconozca la presencia de incertidumbre fundamental y la naturaleza real del tiempo. En este contexto, la posibilidad de cambio endógeno no predeterminado aflora y la esencia e influencia de las instituciones adquiere su verdadero sentido (Dunn, 2001; Dequech, 2004). Además, la coexistencia de estructuras heterogéneas, de estrategias y resultados diversos, de “desequilibrios”, etc., no aparece como una “anormalidad transitoria”, sino como un aspecto natural en un mundo complejo cuya evolución viene marcada tanto por la inercia como por la novedad y en el que la posición actual no sólo depende de las decisiones actuales sino también de las pasadas.

En segundo lugar, y dado que lo que sucede en el mercado de trabajo –y en general en el ámbito laboral– implica una relación entre individuos y empresas, es necesario partir de un modelo de conducta de ambos agentes económicos que encaje con los principios y fundamentos básicos de la economía I/PK. En concreto, es necesario construir un modelo de comportamiento de los seres humanos alternativo al de la economía dominante –asociado al *homo economicus* y al modelo de maximización de la utilidad–, que reconozca que los individuos tienen unas capacidades cognitivas y de razonamiento limitadas y que actúan y adoptan sus decisiones en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre. Este modelo resulta clave para construir un marco de análisis del mercado de trabajo, ya que condiciona el estudio de todas las decisiones que adoptan los seres humanos y de sus resultados, incluyendo las relativas al ámbito laboral; de manera más específica, una concepción alternativa de la conducta de los individuos debe conducir a una visión diferente de las decisiones de oferta de trabajo –utilizando la terminología convencional–, superando la perspectiva simplista de interpretarlas como elecciones libres y optimizadoras entre la (supuesta) desutilidad del trabajo y la utilidad del ocio.

De igual forma, es necesario un enfoque alternativo de la empresa y de sus actuaciones, que reconozca la diversidad de actividades que desarrolla en un entorno incierto –lo que abre la puerta, entre otras cuestiones, a la planificación estratégica–,

que resalte su estructura organizativa interna, y que encaje con la visión anterior de los seres humanos. Esta concepción alternativa de la empresa resulta crucial para comprender e interpretar todas las decisiones de la empresa, incluidas las relativas a la demanda de trabajo y en general al ámbito laboral.

Por último, debe partirse de una concepción alternativa de los mercados que sea coherente con el enfoque I/PK y que reconozca que éstos son un tipo especial de estructura social, que ni existen ni pueden existir sin estar entretnejidos por un conjunto de instituciones que estructuren las diferentes relaciones que se producen en ellos (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Jackson, 2007); esta visión es aún más relevante en el caso del mercado de trabajo, que trata con seres humanos. El análisis debe reconducirse, por tanto, hacia el estudio de los mecanismos que guían realmente el proceso de asignación, superando la equiparación del mercado con el mecanismo de formación de precios (que debe ser también analizado); en el mercado de trabajo, debe reconocerse que la asignación depende de factores no salariales, lo que liberaría al salario del papel que tiene en la teoría económica dominante.

PARTE II

ELEMENTOS BÁSICOS PARA UN ENFOQUE I/PK DEL MERCADO DE TRABAJO: EL COMPORTAMIENTO DE LOS AGENTES Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS

Capítulo 4

**El Comportamiento Económico
de los Seres Humanos**

4.- EL COMPORTAMIENTO ECONÓMICO DE LOS SERES HUMANOS

Los resultados del análisis económico vienen predeterminados, en una proporción importante, por la concepción adoptada del ser humano y de su conducta. El objetivo de este apartado es describir los supuestos y características básicas que subyacen típicamente tras el comportamiento del individuo en la corriente económica dominante –escenificados, en último extremo, en el modelo del *homo economicus*– y confrontarlo con la visión del ser humano contenida en el paradigma post-clásico –en el sentido de este término utilizado, entre otros, por Eichner (1985) y Lavoie (1992)– y, en particular, en la economía institucionalista y poskeynesiana.

Como es sabido, el individualismo metodológico sobre el que se construye la economía ortodoxa –y, muy especialmente, el enfoque neoclásico– sitúa al individuo en el núcleo del análisis económico, reduciendo el sistema social únicamente a la mera interacción de unidades humanas uniformes e invariables, que desempeñarían un papel similar al de los átomos en la mecánica newtoniana (Hodgson, 1988; Arestis, 1992; Reisman, 2002). Los propósitos que guían el comportamiento del individuo vienen determinados exógenamente –representados, en último término, en una relación de preferencias ordenadas– y los procesos y características mentales –cognitivas y racionales– del mismo son tratados como una especie de caja negra (Kaufman, 1999b) y marginados del análisis económico. Esto supone concebir al individuo como una entidad dada o desposeída de contenido, cuya única misión es encarar un mundo conocido y reaccionar ante las oportunidades y restricciones que ofrece el entorno, con una conducta dirigida hacia una meta concreta: la maximización de la utilidad; es decir, se trata de una visión mecanicista del comportamiento (Hodgson, 1988), en la que la conducta viene motivada externamente, por cambios en el entorno y no en la voluntad o en los gustos del ser humano (Kaufman, 1999b). En este sentido, se supone que el individuo lleva a cabo una elección racional, entendiendo como tal aquella que parte de una comparación de los beneficios y costes de las distintas alternativas (conocidas) que ofrece el entorno, y que desemboca en escoger aquella opción que permite maximizar la diferencia entre ambos (Kaufman, 1999b).

Frente a esta perspectiva, el enfoque I/PK concibe a los individuos no como entes atomísticos e independientes, sino como seres sociales, inmersos en un entorno cultural (Hodgson, 1988, 2002a; Arestis, 1992; Lavoie, 1992; Mayhew, 2000; Reisman,

2002) y cuya conducta es interdependiente. Los individuos pueden influir y ser influidos por el entorno social y cultural, lo que supone reconocer el papel desempeñado por el entramado institucional establecido. En consecuencia, ninguna entidad puede considerarse como dada o determinada exógenamente (Hodgson, 2002a).

Con el fin de facilitar la exposición de las características que definen la conducta del individuo en ambos modelos y de resaltar las diferencias existentes entre ambos, puede ser útil dividir el comportamiento de los seres humanos en tres fases, que serán desarrolladas en los siguientes epígrafes: la motivación, la percepción y el conocimiento del entorno y, por último, el proceso de razonamiento y toma de decisiones.

4.1.- LA MOTIVACIÓN

La motivación podría definirse como el proceso que activa y que impulsa el comportamiento humano hacia el logro de metas o fines particulares (Kaufman, 1989, 1999a, 1999b). La visión típica del *homo economicus* asume que la conducta humana está guiada hacia la consecución de una meta concreta (comportamiento *goal-oriented*), asociada a la búsqueda (esencialmente egoísta) del *interés propio*: la *maximización* de la *utilidad*. El ser humano obtiene esa utilidad a través del consumo de bienes y servicios –entendidos éstos en un sentido amplio– que le permiten satisfacer sus diferentes deseos. Dado que normalmente los recursos son limitados, y desde luego insuficientes para cubrir los deseos del individuo, éste debe efectuar una elección (racional) entre las distintas opciones disponibles. El objetivo último de maximizar la utilidad puede ser alcanzado a través de esta elección, entre otras razones –que serán analizadas posteriormente–, porque se asume que el individuo tiene una relación de *preferencias ordenadas* respecto a sus deseos y a los bienes que los satisfacen, siendo esta relación *conocida* por el agente, *consistente* y *estable* a lo largo del tiempo. Adicionalmente se suele asumir también que la estructura o ranking de preferencias presenta características como la *transitividad*, la *continuidad* y el *no saciamiento*.

Varios son los aspectos recogidos en esta visión panorámica –quizás excesivamente generalizadora y simplista, por razones expositivas– que han suscitado críticas desde diferentes ámbitos de la literatura psicológica, sociológica y, por supuesto, desde distintos enfoques económicos. A lo largo de este epígrafe trataremos de mostrar algunos de los problemas que presenta este modelo e intentaremos exponer

los rasgos básicos que pueden caracterizar la motivación de los individuos en el enfoque I/PK.

4.1.1.- MAXIMIZACIÓN DE LA UTILIDAD VS. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES Y DESEOS

El primer supuesto básico sobre el que se construye el modelo de motivación de la economía dominante es que el comportamiento del ser humano está orientado hacia una meta concreta y única: la maximización de la utilidad. Detrás de esta concepción se esconde, de forma más o menos implícita, un supuesto clave sin el cual la idea de una meta única perdería su sentido y aplicabilidad práctica: que todos los deseos de los seres humanos –y los bienes o atributos susceptibles de satisfacerlos– son comparables entre sí –y, por tanto, potencialmente sustituibles– y reducibles a una escala de valoración común: su capacidad para aportar utilidad (Georgescu-Roegen, 1954; Lutz y Lux, 1979; Lavoie, 1992).

Algunos de los aspectos anteriores han sido objeto de diversas críticas, como la idea de maximización –cuya problemática será abordada más adelante– o como la noción de utilidad y el uso que se hace de ella. Como es sabido, fue Jeremy Bentham quien en el siglo XVIII introdujo este concepto, asimilándolo de alguna forma al placer, y quien impulsó la idea –esbozada ya por los griegos– de que el valor económico de todos los bienes podía condensarse en este único elemento, convirtiendo así su búsqueda en el motor de toda conducta humana. Las críticas vertidas hacia este modelo por sus endebles cimientos psicológicos provocaron paradójicamente una reacción dirigida teóricamente a liberar el concepto de utilidad, y en general la teoría de la elección, de cualquier sustrato psicológico, argumentando que era irrelevante para el análisis económico; estos esfuerzos tuvieron su plasmación en los desarrollos teóricos en torno a la utilidad ordinal y, en último término, en el surgimiento del enfoque de las preferencias reveladas (Samuelson, 1938).

De cualquier forma, esto no quiere decir que el concepto de utilidad desapareciese automáticamente de la teoría de la elección ortodoxa; de hecho, el enfoque cardinal de la misma fue retomado, inmediatamente, en el contexto del estudio del comportamiento bajo incertidumbre probabilística (Neumann y Morgenstern, 1944), al asignar un valor numérico a cada posible resultado en el cálculo de la utilidad esperada. En la práctica, puede afirmarse que el concepto de utilidad nunca ha dejado de

estar dentro del núcleo del análisis económico convencional y de su concepción de la elección, ya sea de forma explícita o implícita; de igual manera, la supuesta liberación de la teoría de la elección de cualquier sustrato psicológico resulta muy cuestionable (Sen, 1973), ya que el hecho de que no sea necesario –en un cierto contexto– hacer referencia al mismo, no implica que éste no exista. Estos problemas se ven agravados por una circunstancia adicional: a pesar de proclamar la irrelevancia del sustrato psicológico para moverse dentro del marco del análisis económico y de sus objetivos, con frecuencia se transgreden estos límites autoimpuestos y se comparan la utilidad o el resultado de la elección con conceptos como los de “felicidad”, “satisfacción” u otros similares, con alto contenido psicológico (Kaufman, 1999b)¹¹⁶; puesto que la referencia a estas categorías resulta conveniente o incluso imprescindible en muchos casos, parecería más lógico proceder en sentido contrario, y centrar los esfuerzos en dotar al modelo del agente económico y a su comportamiento –comenzando por la fase de motivación– de una base psicológica más sólida.

Frente a esta perspectiva, en el enfoque I/PK se considera, que la conducta del ser humano es, generalmente, *intencionada*¹¹⁷ –“purposeful”, en el sentido del término utilizado, entre otros, por Hodgson (1988)¹¹⁸, o “intentional”, en el sentido preciso del término propuesto por Searle (2005)¹¹⁹–, pero no se presupone que esté guiada hacia la

¹¹⁶ Kaufman (1999b) resalta otro problema adicional, derivado de éste: la ausencia de un sustrato psicológico firme conduce a los investigadores a incurrir, en muchos casos, en prácticas metodológicamente incorrectas, puesto que cuando pretenden analizar los determinantes de la utilidad (o de la felicidad) se ven forzados a escoger los factores que potencialmente pueden influir en la misma de una forma selectiva y *ad hoc*, sin respaldo teórico suficiente.

¹¹⁷ El hecho de considerar que el comportamiento humano es intencionado significa que se reconoce que existe un motivo que lo pone en marcha y que permite explicarlo, pero esto no implica, como veremos, que exista necesariamente y en todos los casos una planificación o una deliberación consciente y plena detrás de él. De hecho, la motivación, como cualquier otra actividad mental del ser humano, puede operar a niveles diferentes de consciencia; incluso es necesario reconocer y dar cabida a la conducta motivada inconscientemente (Maslow, 1954/1991).

¹¹⁸ Hodgson (1988) utiliza el término de una forma no determinista y alejada del individualismo metodológico, en la que se reconoce que los motivos no son fijos ni predeterminados, sino que pueden cambiar por la influencia del contexto socioinstitucional y por la propia voluntad de los individuos. Por todo ello, se esfuerza en diferenciar la conducta *purposeful*, entendida en este sentido, de la conducta *goal-seeking* propia del modelo ortodoxo (que también utiliza a veces el término *purposeful*, pero de una forma diferente).

¹¹⁹ Searle (2005, p. 6) trata de diferenciar “intentionality” de “intending”; en sus propias palabras: “‘Intentionality’ is a word that philosophers use to describe that feature of the mind by which it is directed at, or about, or of, or concerns, objects and states of affairs in the world. Thus, beliefs, hopes, fears, desires, and the emotions generally can in this technical sense be said to be intentional. It is important to emphasize that intentionality does not imply any special connection with intending, in the ordinary sense in which I intend to go to the movies tonight. Rather, intentionality is a very general notion having to do with the directedness of the mind”.

consecución de una única meta concreta. En todo caso, podría aceptarse que el objetivo último del ser humano es el de alcanzar la felicidad, pero el problema es que ésta es una meta genérica, que muchas veces no presenta una conexión clara y directa con la mayoría de las innumerables actuaciones a que se enfrenta cotidianamente el individuo, aunque sólo sea porque resulta imposible calcular cuánta felicidad proporciona cada posible resultado de cada acción; esa distancia provoca que ejerza en muchos casos una fuerza demasiado tenue como elemento motivador. Por ello, resulta más correcto identificar el núcleo de la motivación con el conjunto de submetas específicas que persigue el ser humano¹²⁰; de hecho, la mayoría de definiciones de felicidad suelen identificar ésta con la realización o con el avance hacia la consecución de las metas importantes en la existencia humana y con la sensación subjetiva de satisfacción con la vida en general y en sus diferentes facetas. El problema se traduce entonces en identificar ese conjunto de submetas o de elementos motivadores, así como la estructura o relaciones existentes entre ellos.

En este sentido, podría afirmarse que para el enfoque I/PK la motivación humana está dirigida hacia la satisfacción –más sobre esto después– de sus distintas *necesidades* y *deseos* (Pasinetti, 1981; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992, 2004; Reisman, 2002). Aunque obviamente no es un tema exento de discusión, se puede afirmar que las necesidades tienen una naturaleza objetiva y universalizable, en el sentido de que hacen referencia a prerequisites o a elementos de carácter indispensable, mientras que los deseos dependen de estados subjetivos y están asociados a preferencias, gustos o aspiraciones (Lutz y Lux, 1979; Doyal y Gough, 1984, 1991/1994; Berry, 1999)¹²¹. En consecuencia, una necesidad (alimentarse) existe aunque un individuo no desee satisfacerla (por ejemplo, por estar en huelga de hambre) o aunque no sepa que la tenga o no sea consciente de ella (una operación quirúrgica por una enfermedad no diagnosticada); por el contrario, una persona no puede desear algo que no conoce y sí puede desear algo que no necesita. En esta línea, Doyal y Gough (1984, 1991/1994) analizan los diferentes usos aplicados a los términos de necesidad y deseos, y asocian el primero de ellos a *metas* que son aplicables a la generalidad de los seres humanos,

¹²⁰ Este mismo argumento ha sido utilizado, quizás con mayor profusión, en el ámbito de la determinación de los objetivos empresariales; véase, por ejemplo, la breve referencia recogida en Simon (1979, pp. 500-501).

¹²¹ Así, por ejemplo, cualquier persona tiene la necesidad de alimentarse pero, en un momento dado, puede desear (o preferir) un filete de ternera o de pollo.

mientras que los segundos estarían vinculados a metas no universalizables o a gustos derivados de las preferencias individuales o del entorno sociocultural. En consecuencia, los deseos pueden referirse o bien a metas que no son estrictamente catalogables como necesidades, o bien, de forma más general –como también señalan, entre otros muchos, Lutz y Lux (1979)–, a las diferentes formas (o preferencias) de satisfacer una determinada categoría de necesidad; en cualquier caso, las necesidades siempre presentan un carácter superior (o una prioridad lexicográfica) sobre los deseos.

El reconocimiento de la distinción entre deseos y necesidades y la consideración de éstas como las principales metas que dirigen la conducta humana sitúa el foco de atención en el estudio de su estructura y características. En este sentido, resulta habitual recurrir a la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow (1954/1991) como punto de partida del análisis, si bien es cierto que la idea de una ordenación de necesidades no era totalmente novedosa, y ni siquiera era ajena al trabajo y a las reflexiones de muchos economistas¹²². Como es sabido, Maslow concebía la motivación humana como una estructura jerarquizada y ordenada en cinco niveles de prioridad; estos niveles, comenzando por los de carácter más básico o elemental y ascendiendo hasta los de naturaleza superior, estarían conformados por las necesidades materiales, subdivididas a su vez en fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales, que comprenderían las necesidades de pertenencia (amor, afecto, aceptación,...) y de estima, y las necesidades morales o de autorrealización. El orden de prioridades sugiere que mientras una necesidad básica no esté suficientemente satisfecha, su cobertura absorberá la preocupación del ser humano, pero a medida que desaparezca esa deficiencia, el interés se desplazará hacia la necesidad inmediatamente siguiente, que pasaría a dominar la motivación humana.

El enfoque psicológico humanista de Maslow ha tenido una influencia incuestionable en el análisis de este tema, aunque sus consecuencias prácticas sobre el modelo de agente contemplado por la corriente económica dominante hayan sido escasas. No obstante, y sin menoscabo de lo anterior, la propuesta de Maslow también ha sido objeto de diversas críticas, fundamentalmente por circunscribir el análisis de las necesidades a una visión psicológica (obviando sus dimensiones sociales, históricas e

¹²² En este punto, la literatura (Georgescu-Roegen, 1954; Lutz y Lux, 1979; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992; Reisman, 2002) suele resaltar algunas ideas y propuestas de Alfred Marshall y, sobre todo, de Carl Menger; Georgescu-Roegen (1954) incluso se remonta hasta Platón, y sugiere también un reconocimiento de este aspecto, más o menos explícito, por parte de autores como Leon Walras y Wilfredo Pareto.

institucionales), por la concepción temporalmente secuencial que aparentemente plantea (que, por ejemplo, parece rehuir la viabilidad de que la conducta humana esté simultáneamente condicionada por varias necesidades), por la deficiente consideración de la posibilidad de que la ordenación de necesidades varíe entre individuos, o por no tener en cuenta la eventualidad de que dos necesidades diferentes entren en conflicto (Doyal y Gough, 1991/1994; Reisman, 2002)¹²³.

Los intentos por superar estos problemas han tenido quizás su plasmación más sólida en las aportaciones de Doyal y Gough (1984, 1991/1994), quienes han tratado de construir un enfoque objetivo de las necesidades humanas, que situase éstas en su contexto social e histórico –sin caer en el relativismo– y todo ello desde una concepción dinámica y abierta. Para ello, distinguen las necesidades individuales básicas (que serían aquellas metas que deben ser alcanzadas si un individuo quiere conseguir cualquier otra meta) y las necesidades sociales básicas (que serían los prerrequisitos sociales sin los cuales los seres humanos no podrían lograr sus necesidades humanas básicas), e introducen el progreso histórico asociándolo a la tendencia hacia la optimización de las necesidades humanas; además, tratan de superar el carácter unidimensional de la jerarquía propuesta por Maslow describiendo la estructura de las necesidades como una especie de sistema o de red de interrelaciones¹²⁴.

En cualquier caso, el elemento clave es que la inclusión de las necesidades en el análisis de la motivación conduce a reconocer que existen diversas metas *diferenciadas*, e incluso, a admitir la presencia de un cierto orden de prioridades. La aceptación de la diferenciación de metas encauza el análisis, a su vez, hacia la formulación de uno de los principios básicos que inspiran el modelo de elección I/PK: el principio de irreductibilidad de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954). Según él, la satisfacción de distintas necesidades (o subnecesidades, si desagregamos éstas) no resulta comparable entre sí (desde luego no cuantitativamente), ya que implica fines diferentes y por tanto también valores distintos (Lutz y Lux, 1979; Eichner, 1985; Lavoie, 1992; Schefold, 1997; Reisman, 2002). Como resultado de lo anterior, no es posible reducir

¹²³ A nuestro juicio, algunas de estas críticas han sido en ocasiones exageradas. Por ejemplo, el propio Maslow (1954/1991) reconocía la posibilidad de que el orden de las necesidades variase según los individuos y también apuntaba que no era necesario que una necesidad estuviese satisfecha plenamente para que, de forma automática y repentina, surgiese la siguiente; lo que tal vez sí sea cierto es que el tratamiento dado a estos temas por Maslow quizás fue excesivamente simplista y, por tanto, incorrecto.

¹²⁴ Al margen de estos trabajos, Trigg (2004) ha propuesto como alternativa al enfoque de Maslow adoptar la teoría social de Pierre Bourdieu.

todos los deseos a una escala de valoración común, sino que sólo son comparables entre sí aquellos que están incluidos dentro de una misma categoría de necesidad. De igual forma, sólo son comparables y potencialmente sustituibles entre sí los bienes o atributos que permiten satisfacer una misma necesidad; esto hace que los efectos sustitución sólo puedan estar presentes dentro de grupos de deseos o de bienes similares (asociados a una misma necesidad), lo que a su vez –entre otros motivos– implica que no sean ni dominantes ni tan relevantes como suele asumir la corriente económica dominante (Arestis, 1992; Lavoie, 1992). La maniobra en que incurre el modelo ortodoxo es que al considerar la existencia de una única meta o necesidad (maximización de la utilidad) automáticamente convierte a todos los deseos, de forma artificial, en comparables entre sí en función de la única escala de valor contemplada (Lutz y Lux, 1979).

Por otra parte, y aunque quizás haya sido objeto de una menor atención, el enfoque I/PK se caracteriza también por tomar en consideración el importante papel que desempeñan las *emociones* en el proceso de motivación del individuo (y, en general, en el conjunto de la conducta humana). Las emociones pueden ser de muy diversos tipos¹²⁵ y, desde una perspectiva genérica, podrían definirse como sensaciones mentales subjetivas (Kaufman, 1999a) que incluirían sentimientos, estados de ánimo y características afectivas de la personalidad (Beckmann, 1999, p. 183)¹²⁶.

Dejando al margen la influencia que las emociones pueden ejercer sobre otras fases del comportamiento humano –que serán abordadas más adelante–, su incidencia sobre la motivación del individuo presenta al menos una doble vertiente. En primer lugar, las emociones pueden condicionar, de manera significativa, el grado de motivación del individuo, la intensidad con la que éste se va a movilizar para la acción y el nivel de energía que destinará para alcanzar los objetivos que guíen su actuación

¹²⁵ Elster (1998, p. 48), por ejemplo, distingue cinco grandes tipos de emociones: emociones sociales (culpa, orgullo, admiración,...), emociones generadas por creencias sobre lo que podía haber sucedido y no sucedió (decepción, alegría, júbilo,...), emociones provocadas por creencias sobre lo que puede suceder (temor, esperanza,...), emociones surgidas por las circunstancias buenas o malas que han sucedido (alegría, pesar,...) y emociones impulsadas por pensamientos sobre lo que otros poseen (envidia, celos,...); a ellas habría que sumar otras emociones más difíciles de catalogar según estos parámetros, como el amor, la repugnancia, etc.

¹²⁶ Somos conscientes de que el tratamiento de carácter generalista del término emoción que aquí se ofrece puede resultar un poco tosco y alejado de lo que sería idóneo, pero entendemos que resulta válido para los objetivos de la presente exposición; un estudio más profundo sobre los efectos de las emociones requeriría –como reclama Hanoch (2002) en su crítica al trabajo de Kaufman (1999a)– una distinción más clara entre estados de ánimo, sentimientos, desórdenes emocionales, etc., debido a sus diferentes orígenes y consecuencias potenciales.

(Kaufman, 1999a; Beckmann, 1999). Así, por ejemplo, determinados estados genéricos de ánimo, como el aburrimiento o la apatía, o aún más desórdenes emocionales como la depresión, pueden provocar una disminución en la intensidad de la motivación del ser humano; por el contrario, un estado de euforia o de autoconfianza puede acrecentar la fortaleza de determinados deseos y dinamizar el proceso de motivación.

En segundo lugar, las emociones desempeñan un papel clave porque en muchos casos son, en sí mismas, el objetivo que moviliza el proceso de motivación; el individuo presenta en cada momento una serie de sentimientos, de sensaciones, de estados de ánimo, etc., algunos de los cuales tienen un carácter meramente transitorio, mientras que otros son más duraderos o “propios” de su ser, y constantemente está buscando experimentar otras emociones, mantener algunas de ellas o eliminar otras. La visión más ortodoxa contenida en el *homo economicus* simplifica esta realidad en una doble vertiente: por un lado, porque entierra la mayor parte de características psicológicas del ser humano para destacar únicamente su carácter egoísta como rasgo básico de su ser; por otra parte, y en consonancia con la visión anterior, porque considera que la búsqueda del interés propio es el elemento clave que moviliza toda su conducta o, al menos, que todos los demás objetivos se pueden reducir, en último término, a la obtención de un beneficio individual (a través de la asignación y comparación de ingresos y costes)¹²⁷.

Son muchas las experiencias cotidianas que contradicen el supuesto de egoísmo racional y que sugieren la necesidad de abandonar la idea de que el individuo se guía únicamente por la búsqueda de su interés propio¹²⁸. Adams (1963), por ejemplo, sostenía en esta línea que el elemento básico que pone en marcha la motivación humana es la percepción de que existe una falta de equidad o un desequilibrio entre los medios utilizados para lograr algo y los resultados obtenidos. Otros autores, como Kahneman, Knetsch y Thaler (1986), Frank (1988) o Austen (2003), han resaltado el papel desempeñado por la búsqueda de justicia como determinante del comportamiento de los agentes económicos en distintas facetas. De una forma similar, quizás el fenómeno que ha suscitado una mayor atención por parte de los economistas ha sido el del

¹²⁷ Sen (1977, p. 336) criticaba ya esta visión por considerarla errónea, ofrecía algunas posibles explicaciones de sus orígenes y reclamaba la necesidad de dotar de mayor estructura a la explicación económica del comportamiento del ser humano, ya que entendía que ésta lo situaba demasiado cerca de ser un “tonto racional” y un “imbécil social”.

¹²⁸ Véase Rabin (1998), por ejemplo, y la literatura allí referida.

comportamiento altruista. Dawes y Thaler (1988), por ejemplo, distinguen tres tipos diferentes de altruismo: el altruismo puro, que supone obtener placer del bienestar de otros; el altruismo impuro, que se refiere al hecho de experimentar satisfacción por hacer lo que se considera como lo correcto en una determinada circunstancia; el altruismo recíproco, que recogería aquellas situaciones en las que la búsqueda del bienestar de otro individuo está motivada por la tendencia del ser humano a devolver recíprocamente un comportamiento similar de esa otra persona, previamente producido. Aunque en algunos casos se ha tratado de argumentar que detrás del comportamiento altruista se esconden, en la mayoría de ocasiones, motivaciones puramente egoístas (obtención de satisfacción personal por hacer lo correcto, eliminación de sentimientos de culpa,...)¹²⁹, lo cierto es que este fenómeno apunta directamente en otra dirección: la necesidad de tener en cuenta las características de la personalidad de cada individuo y sus sentimientos¹³⁰.

En definitiva, se puede afirmar que la búsqueda del interés propio es un elemento clave de la motivación y de la conducta humana, pero no el único; existen otros muchos factores y emociones que también desempeñan un papel importante dentro de este proceso, con la particularidad de que, en muchos casos, su influencia puede ser muy beneficiosa para el desenvolvimiento económico (Frank, 1988). La tarea que queda por delante es la de identificar cuáles son ese conjunto de factores y/o emociones adicionales y, sobre todo –como muy acertadamente señala Elster (1998)– la de determinar como interactúan entre sí y con la búsqueda del interés propio para generar el comportamiento humano¹³¹.

Tomando en consideración todo lo anterior, podemos concluir que el hecho de contemplar el papel que ejercen las emociones en el proceso de motivación del ser

¹²⁹ Lutz y Lux (1979, pp. 80-83) critican este tipo de razonamientos por caer en la tautología, al provenir de la aseveración previa de que toda conducta humana está guiada por la búsqueda del interés propio. Resultaría más correcto asumir, desde una perspectiva diferente, que se trata de comportamientos del ser humano que satisfacen necesidades diferentes; por tanto, aunque la actuación altruista acabe generando algún tipo de satisfacción del propio individuo, no es comparable ni sustituible por otras conductas de naturaleza egoísta.

¹³⁰ En este caso particular, por ejemplo, podría ser útil analizar –como hace Reisman (2002)– los sentimientos de benevolencia y malevolencia que presentan los seres humanos, sus orígenes y consecuencias.

¹³¹ Nótese que en la visión estándar del *homo economicus* esa interacción no existe como tal, o queda reducida, previa asignación al resto de factores y emociones de un valor (o de un ordenamiento) en unidades de utilidad o bienestar propio, a una simple *relación aditiva* o a una comparación de los ingresos y costes generados.

humano conlleva dos consecuencias adicionales. En primer lugar, supone reconocer la existencia del “yo” como entidad psicológica específica, enriqueciendo su contenido al verlo como algo que es mucho más que la simple suma de un sentimiento puramente egoísta, una colección de preferencias ordenadas y un cerebro que posibilita cálculos perfectos (Kaufman, 1999b); a su vez, esto permite explicar mejor muchos episodios de la actuación humana, conduce a acomodar con mayor facilidad las diferencias percibidas en el comportamiento de distintos individuos y posibilita la consideración y el esclarecimiento de la conducta motivada internamente, y no únicamente como respuesta ante los estímulos externos que ofrece el entorno y las variaciones de éste (Deci, 1975; Frank, 1988; Kaufman, 1999b). En segundo lugar, la consideración del papel de la emociones en el proceso de motivación supone reconocer, necesariamente, el carácter social de dicho proceso; esto es así, por un lado, porque gran parte de las emociones de un individuo sólo pueden surgir por su relación con otros¹³² y, por otro, porque las emociones tienen, en muchos casos, un componente cognitivo –y, por ende, de carácter social– importante, en el sentido de que están relacionadas con creencias sobre lo que se considera que es “normal”, o “justo”, o sobre lo que se piensa que “puede suceder” en un futuro, etc. (Elster, 1998, p. 49).

4.1.2.- CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE PREFERENCIAS VS. CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA DE NECESIDADES Y DESEOS

El segundo supuesto clave del modelo de motivación de la economía dominante, que hace posible que los individuos puedan guiar su comportamiento hacia la maximización de la utilidad, es que existe una relación de preferencias ordenadas de los deseos de los individuos (y de los bienes o atributos que los satisfacen) que presenta, además, una serie de características particulares.

El primero de esos rasgos definitorios es que la relación de preferencias es *conocida* por el individuo; en otras palabras, se asume de antemano que el individuo *conoce* qué es lo que le proporciona utilidad/felicidad, así como en qué cuantía lo hace o al menos en qué orden. Ahora bien, sobre este punto nuestra propia experiencia nos sugiere que hay muchos casos en los que esto no es así; por ejemplo, no es infrecuente

¹³² Elster (1998, p. 48) señala que uno de los elementos que permiten diferenciar las emociones de otros factores viscerales es que las primeras tienen un objeto intencional o, dicho de otra forma, que son *sobre* algo (una persona, una situación, etc.).

que nos encontremos en situaciones en las que, al mismo tiempo, queremos algo y no lo queremos, a veces porque simplemente tenemos sentimientos o deseos encontrados, o bien porque simultáneamente queremos algo que creemos que no deberíamos desear (March, 1978, p. 597). Además, los estudios psicológicos y la evidencia empírica al respecto también parecen poner en cuestión este supuesto. Rabin (1998, pp. 33-36), por ejemplo, se pregunta si sabemos qué es lo que nos hace felices¹³³ y, tras revisar algunos de los sesgos que cometemos al valorar a priori el bienestar derivado de los resultados previsibles de nuestras decisiones¹³⁴, concluye que los individuos tienden sistemáticamente a incurrir en errores de percepción en este proceso¹³⁵.

Por ejemplo, uno de esos sesgos es que, en muchas ocasiones, tendemos a exagerar el cambio en la utilidad o en el bienestar que provocarán los resultados de nuestras decisiones, porque no somos capaces de anticipar la velocidad y el grado en que nos adaptaremos o acostumbraremos a la nueva situación (Brickman, Coates y Janoff-Bulman, 1978). Este fenómeno está relacionado con otro ampliamente contrastado y aceptado en la literatura psicológica: el hecho de que los seres humanos somos más sensibles ante los cambios que se producen en comparación con lo que constituye nuestro nivel de referencia (aquello que consideramos como lo *normal*, que vendrá determinado, entre otros factores, por las circunstancias pasadas y por lo que sucede en los grupos sociales con los que nos relacionamos) que a los valores absolutos de cada situación (Helson, 1964). El problema surge porque al intentar juzgar a priori el bienestar (o la utilidad) que nos reportará un determinado suceso, no somos capaces, en muchos casos, de anticipar el hecho de que pronto nos adaptaremos a la nueva situación y que esto modificará nuestro nivel de referencia; en consecuencia, el cambio en el bienestar experimentado finalmente puede ser inferior al previsto de antemano¹³⁶.

¹³³ Véase también Kahneman (1994).

¹³⁴ Además de los problemas que surgen al *valorar* los posibles resultados de las decisiones, está el hecho de que en ocasiones el individuo tampoco es capaz de *identificar* todos y cada uno de los posibles resultados, problema éste al que volveremos a hacer referencia más adelante.

¹³⁵ Estos errores conducirían, por ejemplo, a plantear la necesidad de distinguir –como se recoge en Kahneman y Thaler (1991) y Kahneman (1994), entre otros– entre la utilidad experimentada (es decir, la que finalmente percibe el individuo, y la que éste, en su caso, buscaría “maximizar”) y la utilidad de decisión (la valoración que el individuo otorga a priori a cada resultado en un proceso de elección). La existencia de esta diferenciación supone un ataque frontal al análisis convencional de las preferencias reveladas, ya que éste se basa en el supuesto de que existe una coincidencia plena entre ambas.

¹³⁶ Otro problema relativamente parecido a éste es el recogido por Herrnstein y Prelec (1992) bajo el nombre de teoría de la mejoría (*theory of melioration*), según el cual las personas tienden a escoger aquella opción que proporciona una utilidad directa más alta, sin tener en cuenta que esa decisión puede

El hecho de que para predecir la utilidad o el bienestar esperado de un suceso futuro nos apoyemos, en muchas ocasiones, en información extraída de los resultados de experiencias previas similares también provoca varios sesgos. Kahneman (1994), por ejemplo, señala que en este proceso de valoración de un hecho, tendemos a recordar con mayor fuerza los instantes extremos de placer o dolor, por encima del conjunto de la experiencia, y que solemos dar también un mayor peso al momento final del suceso, distorsionando así la evaluación global del mismo (“the peak & end rate”).

En términos más generales, se puede afirmar que muchas veces no sabemos qué es lo que nos hace felices (o lo que nos proporciona más utilidad) simplemente porque desconocemos el conjunto de opciones o de resultados posibles, o bien porque carecemos de la información suficiente para valorar el bienestar que proporcionaría cada uno de ellos. Aún más, en ciertos contextos la construcción y conocimiento de las preferencias individuales exige, además de un proceso –tal vez costoso– de introspección, la adquisición y desarrollo previo de ciertas habilidades y cualificaciones; Pagano (2000, pp. 101-102) resalta este aspecto, que ejemplifica señalando que para que un individuo sepa que prefiere a Bach frente a Mozart, debe conocer previamente a ambos y disponer de ciertos conocimientos musicales.

En todo caso, el elemento clave que se esconde detrás de todos estos problemas es simplemente el hecho de que la identificación de aquello que nos proporciona utilidad (o que nos hace felices) y que, por tanto, protagoniza el proceso de motivación de la actuación humana, es, en una parte importante, un *proceso cognitivo*¹³⁷. Esta circunstancia lleva aparejadas varias consecuencias, de entre las cuales merece la pena resaltar al menos dos: en primer lugar, que está sujeto a las restricciones y condicionantes que plantea el entorno –sobre todo en cuanto a disponibilidad de información y posibilidad de conocimiento del mismo– y, muy especialmente, a las

influir en la utilidad de futuras elecciones; un ejemplo típico se produce en contextos de decisión que se repiten con cierta asiduidad, cuando la elección de una de las alternativas provoca que se reduzca la utilidad de volver a escoger la misma opción en un momento posterior.

¹³⁷ Esto no quiere decir que el componente cognitivo asociado a la identificación de los objetivos motivacionales y, sobre todo, de sus características, proceso de aprendizaje y consecuencias, sea igual en todas las esferas de la acción humana; por ejemplo, la complejidad y las características del proceso cognitivo que presenta la identificación de algunos objetivos asociados a necesidades básicas, como la necesidad de alimentarse, no es comparable a otras muchas situaciones, como podría ser el hecho de saber la satisfacción que reportará llegar a ser en un futuro un miembro destacado de una determinada asociación o de un club social selecto.

limitaciones cognitivas del ser humano¹³⁸; en segundo lugar, que, como todo proceso cognitivo, tiene un importante componente social (Hodgson, 1988), en el sentido de que refleja ideas, valoraciones o normas que se relacionan con la cultura social.

La cultura podría definirse¹³⁹ como un sistema hermenéutico que abarca un lenguaje, normas, costumbres, nociones de moralidad, creencias, convenciones, etc., y que sirve para establecer una comprensión, compartida por un grupo de personas, acerca del mundo exterior y de las relaciones de cada individuo con ese mundo (Austen, 2003, p. 1). Di Maggio (1994) distingue dos tipos de efectos de la cultura sobre el comportamiento económico del individuo: en primer lugar, los *efectos constitutivos*, que harían referencia a la forma en que la conducta del individuo y sus objetivos son modelados por las categorías, significados y valoraciones que proporciona la cultura; en segundo lugar, los *efectos regulatorios*, que se corresponderían con el modo en que determinados aspectos de la cultura, tales como las normas sociales, las leyes, las convenciones, etc., imponen límites o restricciones a la acción de los individuos, es decir, a los medios empleados para alcanzar los objetivos definidos –en parte– por la cultura¹⁴⁰.

Desde esta perspectiva, por tanto, la consideración de los efectos de la cultura social conduce a la aceptación de dos aspectos del proceso de motivación: por un lado, que los objetivos que dinamizan la motivación no son enteramente independientes de los medios utilizados para alcanzarlos –tal y como suele presuponerse en el modelo convencional–, en el sentido de que la valoración de un determinado resultado puede variar según el modo empleado para lograrlo; por otro lado, y aún más importante para el tema que nos ocupa, que los objetivos del individuo, y por tanto su motivación, no

¹³⁸ Pagano (2000), por ejemplo, distingue varias dimensiones diferentes asociadas a lo que suele englobarse genéricamente bajo el término de racionalidad limitada del individuo (capacidades limitadas de comunicación, de cálculo, etc.) y, entre ellas, menciona la capacidad limitada de formación de preferencias.

¹³⁹ Obviamente, existen múltiples definiciones distintas del concepto de cultura, que en ocasiones vienen a reflejar enfoques ontológicos y epistemológicos diferentes; no es nuestra intención abordar este tema, pero puede consultarse, como una posible aproximación, el análisis recogido en Pot (2000) que, aunque es por supuesto cuestionable, ofrece el interés adicional de estar enmarcado en el contexto de un trabajo sobre relaciones laborales (concretamente, un estudio comparativo de las prácticas laborales en Holanda y Estados Unidos y del impacto que sobre ellas ejercen, en sentidos contrarios, el carácter diferenciador de la cultura nacional y la tendencia homogeneizadora de la globalización).

¹⁴⁰ De una forma bastante similar, Hodgson (1988, pp. 62-63) sostiene que las instituciones y, en general la cultura, no sólo actúan como límites o restricciones que afectan al modo en que los agentes persiguen sus objetivos, sino que también condicionan su visión del mundo e influyen y moldean los propósitos de los individuos.

pueden comprenderse correctamente sin contemplar el entorno sociocultural en el que surgen, ya que la identificación de los diferentes resultados alternativos, así como el significado y la valoración que se atribuye a cada uno de ellos (en definitiva, la distinción entre lo que es bueno y lo que es malo, o lo que es mejor y peor) esta parcialmente condicionada –desde luego, sin asumir un determinismo pleno– por la influencia de dicho entorno (Austen, 2003, p. 7).

Al margen de la omisión de las cuestiones cognitivas –y, por tanto, de sus consecuencias–, en el modelo de la economía dominante se suele asumir también que la relación de preferencias de los individuos presenta otras características como la consistencia y estabilidad, la transitividad, la continuidad y el no saciamiento. Sin embargo, en los últimos años, y fundamentalmente gracias a los avances desarrollados en el campo de la psicología económica, se han identificado muchos fenómenos que ponen en tela de juicio estas características e incluso el modo de valoración de la utilidad que se suele asumir convencionalmente¹⁴¹. Existen, por un lado, diversos problemas genéricos relacionados con el modo de valoración de la utilidad que se suele asumir convencionalmente. En este sentido, ya hemos mencionado, por ejemplo, cómo la evidencia muestra que los individuos son más sensibles ante cambios con respecto a algún nivel de referencia que a modificaciones en la magnitud absoluta de utilidad; además, esa sensibilidad tiene un carácter decreciente, en el sentido de que los efectos marginales en la utilidad o en el bienestar experimentado tienden a ser mayores (menores) cuanto más cerca (lejos) se produce el cambio respecto al nivel de referencia (Kahneman y Tversky, 1979; Tversky y Kahneman, 1981). Otro elemento adicional es el hecho de que los individuos suelen mostrar una aversión significativamente mayor a sufrir pérdidas que la valoración que otorgarían a ganancias de magnitud similar (Kahneman, Knetsch y Thaler, 1991; Tversky y Kahneman, 1991). A su vez, este fenómeno está estrechamente relacionado con otros dos ampliamente contrastados por la evidencia empírica: el *efecto dotación* (endowment effect) y el *sesgo de status quo*. El primero de ellos refleja el hecho de que una persona tiende a valorar más un bien una vez que pasa a poseerlo que previamente o, por lo menos, que reclamaría más dinero por dejar de tenerlo que lo que estaría dispuesto a pagar por adquirirlo (Thaler, 1980; Knetsch y Sinden, 1984; Knetsch, 1989; Kahneman, Knetsch y Thaler, 1990); el sesgo de status quo, por su parte, se presenta en el contexto de elecciones múltiples y supone

¹⁴¹ Muchos de estos aspectos aparecen recogidos, por ejemplo, en la revisión efectuada por Rabin (1998).

que los individuos tienden a preferir permanecer en su estado inicial antes que involucrarse en cambios que implican la pérdida de algunos bienes y la ganancia de otros, incluso en casos en los que las ganancias puedan superar a las pérdidas (Knetsch y Sinden, 1984; Samuelson y Zeckhauser, 1988; Kahneman, Knetsch y Thaler, 1991)¹⁴².

Existen también numerosos factores que ponen en cuestión la supuesta consistencia de la estructura de preferencias de los individuos. Algunos de los fenómenos previamente mencionados, como el efecto dotación y el sesgo de status quo, sugieren por ejemplo que la relación de preferencias puede presentar problemas de estabilidad, variando según que se posea o no alguno de los bienes afectados por la elección. Otra manifestación de este tipo son los *efectos de contexto*, que hacen referencia a aquellos casos en los que el resultado de la elección está influenciado por el conjunto de alternativas que se ponen bajo consideración; en este sentido, Simonson y Tversky (1992) presentan diferentes clases y ejemplos de este fenómeno, mostrando cómo el hecho de añadir nuevas opciones al conjunto de alternativas disponibles puede hacer que aumente la proporción en que se elige alguna de las ya inicialmente existentes. En general los llamados *efectos de enmarcado* (framing effects) han suscitado una notable atención dentro del estudio de la elección (Tversky y Kahneman, 1981, 1986); estos efectos, que estarían relacionados con otros fenómenos como la aversión a las pérdidas, la aversión al riesgo, la sensibilidad decreciente, la valoración en función del nivel de referencia, etc., aluden al hecho de que dos procesos de elección que sean equivalentes lógicamente (con un valor esperado de las alternativas similar), pero que sean distintos en la presentación formal de las opciones (por ejemplo, un juego en el que se apuesta para obtener ganancias frente a otro en el que se busca evitar pérdidas), pueden conducir a un resultado diferente por parte del decisor. También puede generar una inconsistencia en las preferencias la tendencia de los individuos a simplificar los procesos de elección obviando los elementos que comparten las distintas alternativas existentes para concentrarse únicamente en los factores que las diferencian; este hecho, denominado *efecto aislamiento* (isolation effect) puede conducir a distintas elecciones según la forma concreta en que se descompongan las alternativas en sus

¹⁴² Una de las múltiples consecuencias que generan estos fenómenos, resaltada por Knetsch (1989), es que las curvas de indiferencia dejarían de ser “reversibles” (es decir, que si un individuo posee un bien A y es indiferente entre mantenerlo y cambiarlo por B, entonces si poseyese B sería indiferente a cambiarlo por A), lo que a su vez posibilitaría la intersección entre las curvas de indiferencia.

distintos componentes (Kahneman y Tversky, 1979). Otro fenómeno ampliamente estudiado y contrastado por la evidencia empírica que pone en duda la estabilidad de las preferencias es el de la *inversión de preferencias* (preference reversals), que hace referencia a que, en ciertas ocasiones, cuando un individuo se enfrenta a dos posibles juegos (o a dos alternativas cuyo resultado está sujeto a riesgo) que presentan un valor esperado parecido, puede atribuir un precio (valor) mayor a uno de ellos y sin embargo escoger el otro (Tversky, Slovic y Kahneman, 1990; Tversky y Thaler, 1990).

Muchas de las decisiones que adopta el ser humano tienen un carácter intertemporal, en el sentido de que los “ingresos” y “costes” que de ellas emanan se extienden a lo largo del tiempo. En este contexto, se plantea el problema adicional de conocer (o de estimar) cómo será el comportamiento de las preferencias en el futuro¹⁴³. En el modelo convencional se suele adoptar el supuesto de que las preferencias son estables a lo largo del tiempo, lo que permite analizar las elecciones intertemporales introduciendo simplemente una tasa de descuento para comparar los flujos de ingresos y costes. No obstante, la evidencia empírica parece mostrar que la tasa a la que, en su caso, descuentan los individuos la utilidad futura varía enormemente (desde cifras negativas a otras elevadísimas) según la situación concreta de que se trate (Loewenstein y Thaler, 1989; Loewenstein y Prelec, 1992); este hecho demuestra que los individuos no utilizan una única tasa de descuento para efectuar sus elecciones o bien que ni siquiera realizan éstas a través del cálculo *racional* que tradicionalmente se suele asumir. En último término, estas anomalías, junto con otras investigaciones psicológicas y con la propia observación casual, sugieren que el supuesto de estabilidad de las preferencias a lo largo del tiempo resulta claramente deficiente (Rabin, 1998, pp. 38-41).

Los problemas de estabilidad que presentan en muchas ocasiones las preferencias de los individuos –tanto desde una perspectiva estática como a lo largo del tiempo– están estrechamente vinculados a otro fenómeno frecuente: la quiebra de la supuesta transitividad de la relación de preferencias (Tversky, 1969). La aparición de situaciones de *intransitividad* se aprecia a veces en contextos de elección sencillos y se

¹⁴³ Como señala March (1978), en todas las elecciones de este tipo se deja sentir la influencia de una doble incertidumbre: incertidumbre sobre cuáles serán las consecuencias o resultados futuros de las decisiones e incertidumbre sobre cómo evolucionarán las preferencias en el tiempo.

multiplica en aquellos casos en los que están implicados bienes que presentan múltiples características o atributos diferentes.

Otras propiedades que habitualmente se suelen atribuir a las funciones de preferencias de los individuos, como la continuidad y el no saciamiento, también resultan claramente cuestionables. La continuidad de las funciones de preferencias exige que los bienes o atributos sujetos a elección sean divisibles y sustituibles entre sí, lo que a su vez requiere, entre otras cuestiones, que todos ellos sean comparables en función de alguna base o unidad de medición común (de hecho, *la* que protagoniza la motivación: utilidad), que sean perfectamente medibles cuantitativamente (en fracciones infinitesimales) y que cualquier cantidad de esos bienes o atributos sea una alternativa de elección viable. El supuesto de no saciamiento, por su parte, supone que para cualquier bien o atributo, sea el que sea, siempre es aplicable el principio de que lo que moviliza la conducta es obtener la mayor cantidad posible del mismo; este enfoque, por tanto, excluye en todos los casos la posibilidad de que exista satisfacción y, por el contrario, adopta la presunción de que siempre hay una situación de carencia. La mera introspección o la observación de la realidad cotidiana ponen en tela de juicio la aceptación de estas dos propiedades y de los requisitos implícitos que esconden; además, como señala Kaufman (1999b), y como veremos a continuación, en ambos casos su validez resulta desautorizada en cuanto se incluye en el análisis el estudio de las necesidades humanas y de sus características (Maslow, 1954/1991; Lutz y Lux, 1997; Doyal y Gough, 1984, 1991/1994).

Sea como fuere, el caso es que el modelo del *homo economicus* representa la motivación humana a través de dos grandes elementos: el supuesto de que, en último término, la única meta del ser humano es la maximización de su utilidad y, en segundo lugar, el supuesto de que existe una relación de preferencias ordenadas de los deseos de los individuos (y de los bienes o atributos que los satisfacen). De forma más o menos implícita, quizás el principio fundamental¹⁴⁴ que se esconde detrás de los dos elementos anteriores, y que posibilita su conjunción, es que todos los deseos del ser humano son comparables entre sí (y por tanto potencialmente sustituibles) en función de su capacidad (conocible) para aportar utilidad, es decir, para contribuir a alcanzar la meta

¹⁴⁴ Es cierto que existen otros principios fundamentales sobre los que se sustenta la teoría de la elección ortodoxa, entre los que es necesario destacar el principio de la utilidad marginal decreciente y el principio de independencia de las funciones de utilidad de los individuos.

de la motivación (Georgescu-Roegen, 1954; Lutz y Lux, 1979; Lavoie, 1992). La cuestión que se plantea es la de determinar cuáles son los elementos y principios alternativos que definen la propuesta I/PK y cómo encajan con la visión, mencionada anteriormente, de que la motivación humana no está guiada por una única meta concreta, sino por una variedad de ellas.

Además del principio de irreductibilidad de las necesidades ya mencionado, Georgescu-Roegen (1954) identificaba otros tres adicionales: el principio de subordinación de las necesidades, el principio de saciamiento y el principio de crecimiento de las necesidades. El primero de ellos está relacionado con la estructura jerarquizada de las necesidades y deseos a la que ya nos hemos referido, y supone reconocer la existencia de un cierto orden de prioridades; en particular, los deseos aparecen subordinados a las necesidades, y también dentro de éstas, en cada momento, existe un orden (Pasinetti, 1981; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992; Reisman, 2002), aun reconociendo que éste no tiene por qué ser estricto, ni lineal, ni exactamente igual para todas las personas y en todas las circunstancias, ni inalterable ante la influencia de las emociones, y ni siquiera tiene que ser, en todos los casos, el resultado de una deliberación plenamente consciente por parte de cada individuo. Además, se suele afirmar que ese orden presenta un carácter lexicográfico, en el sentido de que su formación se asemeja al proceso de composición de un diccionario: las necesidades estarían ordenadas según su prioridad, a través de criterios no numéricos, y dentro de cada una de ellas se podrían ordenar las sub-necesidades, y dentro de éstas los diferentes deseos relacionados con su satisfacción, etc. (Arestis, 1992; Lavoie, 1992).

El principio de saciamiento recoge la idea, como su propio nombre indica, de que las necesidades pueden llegar a ser saciadas o satisfechas finalmente. Dentro del modelo convencional, este principio se ve reemplazado por el de utilidad marginal decreciente, que supone que la utilidad que genera una unidad adicional de un bien o atributo va disminuyendo de forma progresiva; ahora bien, en este enfoque, la saturación total sólo se produciría, en principio, en un contexto de precios nulos o de ingresos infinitos (Lavoie, 1992). Por el contrario, el principio de saciamiento supone reconocer que éste sí se puede alcanzar, y que incluso puede no ser gradual. Así, por ejemplo, algunas necesidades presentan homeostasis, en el sentido de que se manifiestan cuando existe una deficiencia en su cobertura, pero desaparecen automáticamente cuando ésta se elimina (Maslow, 1954/1991; Kaufman, 1999b); en

otros casos la necesidad puede estar plenamente viva hasta que su cobertura alcance un determinado umbral, momento en el que, aunque no desaparezca, puede perder drásticamente su lugar dentro del orden de prioridades del individuo (Earl, 1983, 1986; Lavoie 1992, pp. 67-85). En definitiva, el principio de saciamiento debe entenderse así, como la posibilidad de que dentro de ese orden algunas necesidades desaparezcan repentinamente o bien que pierdan de forma significativa su protagonismo al alcanzar un determinado grado de satisfacción.

De cualquier forma, el hecho de que una necesidad se sacie o que pierda protagonismo no implica que el individuo se encuentre plenamente satisfecho, sino simplemente que el lugar que ocupaba esa necesidad dentro del orden de prioridades o de la estructura de la motivación humana se verá reemplazado por otra diferente; en definitiva, existiría un saciamiento relativo, pero no en términos absolutos (Georgescu-Roegen, 1954; Maslow, 1954/1991; Pasinetti, 1981; Lavoie, 1992; Reisman, 2002), estaríamos ante un equilibrio que sería al mismo tiempo un desequilibrio (Maslow, 1954/1991; Reisman, 2002). Ésta es la idea que recoge el principio del crecimiento de las necesidades. Además, y dado que la cobertura de una parte de las necesidades del individuo se realiza a través de actos de consumo, este principio implica, a su vez, que la estructura y composición de la demanda, así como su evolución en el tiempo, vienen determinadas en buena medida por los efectos ingreso. La idea que sostiene el enfoque I/PK, sustentada por los resultados de varios estudios empíricos¹⁴⁵, es que la repercusión de estos efectos es superior a la de los efectos sustitución¹⁴⁶, especialmente desde un punto de vista dinámico, lo que traslada el foco de atención desde el estudio de las variaciones en los precios relativos hacia el análisis de la evolución del ingreso y de su distribución entre los individuos y grupos sociales.

Junto a estos cuatro principios, Lavoie (1992) añade otros dos elementos adicionales: el principio de racionalidad procedimental –que será tratado posteriormente dentro de la fase de razonamiento y toma de decisiones– y el principio de no independencia. Este último recoge la idea –opuesta al supuesto adoptado por el modelo ortodoxo– de que las preferencias y las elecciones de cada individuo no son

¹⁴⁵ Véanse, por ejemplo, las referencias recogidas en Lavoie (1992, pp. 85-88).

¹⁴⁶ Lavoie (1992, p. 73) señala que esa relación entre el consumo y los efectos ingreso puede considerarse la contrapartida microeconómica a la atención poskeynesiana, a escala macroeconómica, hacia la demanda efectiva.

independientes de las de otros agentes, lo que genera consecuencias muy relevantes sobre el análisis de la demanda¹⁴⁷. Leibenstein (1950), por ejemplo, resaltaba tres fenómenos que quebrantan el supuesto de independencia de las funciones de utilidad de los individuos y, en general, el comportamiento convencional de los consumidores: el efecto de “subirse al carro” (bandwagon effect), que reflejaría aquellos casos en los que, debido al deseo de un individuo de sentirse integrado en un determinado grupo, consumiendo lo mismo que ellos, la demanda de un bien se ve incrementada porque otros también lo consumen; el efecto snob, que recogería aquellas circunstancias en las que el interés de los individuos por diferenciarse de los demás conduce a que la demanda de un bien disminuya cuando otros también lo están consumiendo; y el efecto Veblen, parecido al anterior, en el que el deseo del ser humano por singularizarse o aparentar prestigio o un elevado estatus social provoca que la demanda de un bien aumente al soportar éste un precio más elevado. Junto a estos motivos, existen otros muchos argumentos, más o menos similares, que permiten explicar la falta de independencia en el comportamiento de los consumidores, como la simple envidia (Baxter, 1988; Lavoie, 1992) o el hecho de que los individuos, al no conocer de antemano cuáles son sus preferencias, deben utilizar otros elementos para orientar sus elecciones, como es la imitación de lo que hacen o de lo que prefieren otros.

En definitiva, la motivación humana aparece como un fenómeno complejo, que opera a niveles diferentes de consciencia según las circunstancias, y que está guiada, primordialmente, por el interés por satisfacer una estructura de necesidades y deseos más o menos ordenada –aunque ésta pueda variar entre individuos y a lo largo del tiempo–; no obstante, las necesidades y deseos no son el único elemento que dinamiza la motivación, ya que en ciertas ocasiones los instintos y emociones desempeñan también un papel relevante. Además, tampoco se debe olvidar que la identificación por parte de cada individuo de su estructura de necesidades y deseos exige un proceso de descubrimiento y tiene un componente cognitivo y social muy importante, condicionado por el entramado institucional y cultural a través del cual se produce.

¹⁴⁷ Por ejemplo Leibenstein (1950) apuntaba los problemas de adición de las curvas de demanda individuales y estudiaba algunas de las diferencias en la elasticidad de las curvas que surgen al tener en cuenta la ausencia de independencia.

4.2.- PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO

La percepción hace referencia al proceso físico y mental de adquisición y de interpretación de los datos relativos al entorno externo de la persona¹⁴⁸ (Kaufman, 1989); a su vez, ese entorno –que abarcaría, en un sentido amplio, todo el sistema económico, político, antropogénico, institucional, ecológico, etc., en que se desenvuelve el ser humano– es el que determina –al menos en el modelo ortodoxo– el conjunto de opciones y de oportunidades de las que dispone un individuo en el contexto de un proceso de elección y de actuación, así como el elenco de posibles resultados obtenibles y sus límites¹⁴⁹. En los siguientes epígrafes trataremos de mostrar las diferencias que existen en el proceso de percepción y conocimiento entre el modelo de la economía dominante y el enfoque I/PK; para facilitar la exposición dividiremos esas diferencias en tres ámbitos: las capacidades cognitivas que se atribuyen a los individuos, el concepto y contenido del proceso cognitivo y los resultados extraíbles del mismo.

4.2.1.- LAS CAPACIDADES COGNITIVAS DE LOS INDIVIDUOS Y SU RELACIÓN CON LA REALIDAD

En el modelo de la economía dominante se asume implícitamente, en la mayoría de los casos, que los individuos tienen una capacidad ilimitada de recepción, interpretación y –posteriormente– tratamiento de la información disponible. Se trata, en definitiva, de un individuo omnisciente, o al menos con unas capacidades cognitivas suficientes en relación con el nulo o escaso grado de complejidad de la realidad. Es cierto que algunos enfoques ortodoxos –por ejemplo en el contexto de la teoría de juegos– han tratado en los últimos años de relajar estos supuestos e incorporar algún tipo de limitación cognitiva de los individuos o un cierto grado de complejidad o de

¹⁴⁸ Realmente la percepción y el conocimiento podían referirse también a diversos aspectos relativos al yo, aunque esta cuestión a veces se olvide debido a la tendencia –impulsada por determinados enfoques psicológicos y por la economía ortodoxa– hacia el vaciado de contenido de este concepto; no obstante, en este epígrafe nos restringiremos a los elementos relativos al entorno, ya que los aspectos básicos que sería necesario contemplar con respecto a la percepción del yo fueron ya analizados en el apartado de la motivación.

¹⁴⁹ Esta distinción aparentemente evidente entre el yo y el entorno y la idea de que es este último el que define las oportunidades y restricciones a las que se enfrenta el individuo supone una simplificación de la realidad, ya que parece olvidar algunas de las posibles interacciones entre ambos y en particular el hecho, especialmente relevante desde un punto de vista dinámico, de que el ser humano es un agente activo que puede actuar y actúa para modificar su entorno y con ello el conjunto de alternativas disponibles y de resultados alcanzables (Kaufman, 1999b).

ambigüedad en la realidad, que impediría alcanzar un conocimiento perfecto de la misma. No obstante, hay que destacar que en estos casos la concepción de la realidad subyacente está asociada a un mundo ontológicamente cerrado y sujeto a ergodicidad (Dunn, 2001). El entorno puede presentar cierta clase de complejidad, pero es constante o sólo cambia conforme a reglas predeterminadas y conocibles, sin que exista la posibilidad de un cambio estructural no predeterminado (Dequech, 2001, 2004); en consecuencia, el papel de los individuos que operan en esa realidad es limitado, en el sentido de que no pueden modificar las condiciones estructurales de la misma a través de sus pensamientos y acciones, sino sólo adaptarse a ellas.

La visión contenida en el enfoque I/PK es diferente. En primer lugar, se acepta que el ser humano no es omnisciente, sino que presenta unas capacidades cognitivas limitadas. Esto encaja con la investigación especializada desarrollada en este ámbito desde la psicología y las neurociencias –véanse las revisiones elaboradas por Kahneman (1994), Rabin (1998) y Camerer, Loewenstein y Prelec (2005)–, que indica que los individuos suelen verse afectados por diferentes sesgos en el proceso de selección e interpretación de los datos (algunos de los cuales mencionaremos en el siguiente subepígrafe). En segundo lugar, se reconoce también que los individuos son potencialmente creativos, en el sentido de que pueden imaginar el futuro y actuar de forma novedosa y genuinamente innovadora (Schakle, 1972, 1979; Dequech, 1999, 2003, 2006; Loasby, 2001a). La realidad, por tanto, está sujeta a la posibilidad de que se produzca un cambio estructural no predeterminado, ya que puede ser transformada por las acciones de los individuos y grupos (Davidson, 1996; Dunn, 2001; Dequech, 2001, 2004, 2006). Esto implica dar cabida, en su verdadera dimensión, a la interdependencia de los individuos entre sí y con el resto del entorno –más allá de como habitualmente suele incorporarse en la teoría de juegos, en un contexto con patrones de conducta y de cambio prefijados (Dequech, 2001)– y reconocer plenamente la complejidad de la realidad y la naturaleza real del tiempo desde una concepción ontológica del mundo abierta (Davidson, 1996; Dunn, 2001; Loasby, 2001b).

4.2.2.- LA CONCEPCIÓN DEL PROCESO COGNITIVO

Como señala Hodgson (1988, 1997), la economía dominante adopta una visión de la cognición emanada de la epistemología empirista, en la que la información se

concebe como un conjunto de elementos existentes “allí afuera” y en la que el conocimiento supone simplemente la incorporación directa de dicha información, sin la mediación relevante de un marco conceptual previo. En consecuencia, el problema –si es que existe– se limita a una “escasez de información”, y la solución se reduce a “buscar” esa información, incurriendo en un determinado coste. Además, dadas las capacidades del ser humano, ese tipo de percepción y conocimiento del entorno es o puede ser *completo* e *inesgado*, y lo puede desarrollar el individuo de forma independiente y aislada.

En el enfoque I/PK la óptica es diferente. Así, se entiende que el ser humano se enfrenta de forma cotidiana a una enorme cantidad de datos procedentes del entorno –muchos más de los que podría conocer y procesar simultáneamente, dadas sus limitaciones cognitivas–, por lo que la primera tarea que debe abordar es la de seleccionarlos, organizarlos e interpretarlos con el fin de obtener la información necesaria para poder decidir (Hodgson, 1988; Kaufman, 1989); expresándolo de otra forma, el ser humano se encuentra en muchas ocasiones ante la aparente paradoja de disponer simultáneamente de mucha y de poca información o, de manera más correcta, de tener muchos datos y poca información o conocimiento del tipo que contribuiría a adoptar decisiones (Hodgson, 1988, p. 109).

Ahora bien, los estudios desarrollados al respecto parecen mostrar que, tanto en el proceso de selección como en el de interpretación de los datos procedentes del entorno, los seres humanos suelen incurrir con frecuencia en diversos sesgos¹⁵⁰. Dos de esas distorsiones, por ejemplo, son la perseverancia en las creencias y el sesgo confirmatorio. La primera de ellas refleja el hecho de que, en el proceso de selección de la información, los individuos tienden a asignar una mayor relevancia a los datos que encajan con las creencias o con las expectativas previamente formadas y a prestar escasa atención a los que las contradicen (Bruner y Potter, 1964). El sesgo confirmatorio, por su parte, hace referencia a que en el proceso posterior de interpretación de los datos y atribución de significado, los seres humanos presentan una tendencia a ver la nueva información recibida como evidencia a favor o confirmatoria

¹⁵⁰ En el apartado anterior se describieron ya algunas de las peculiaridades y de las características del modo de percepción del ser humano, así como algunos de los sesgos en los que con frecuencia se incurre. Aunque se expusieron en referencia a la percepción de aspectos relacionados con el yo, como el descubrimiento de nuestras preferencias o de lo que nos hace felices, muchos de esos elementos podrían aplicarse también en el contexto de la percepción del entorno; no obstante, aquí nos centraremos únicamente en explicar algunos todavía no mencionados.

de las creencias o hipótesis previamente existentes (Lord, Ross y Lepper, 1979; Darley y Gross, 1983). Otro fenómeno relativamente parecido, aunque el sentido temporal de la distorsión sea el contrario, es el sesgo de percepción retrospectiva; bajo esta denominación se suele recoger el hecho de que, con mucha frecuencia, cuando un individuo se enfrenta a una evidencia o a un determinado suceso, tiende a exagerar el grado en que sus expectativas o creencias previas se asemejaban al resultado finalmente percibido (Fischhoff, 1975; Hawkins y Hastie, 1990; Christensen-Szalanski y Willham, 1991). Seguramente estos tres fenómenos están relacionados con lo que se conoce como la teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957; Akerlof y Dickens, 1982). La disonancia cognitiva se produce cuando un individuo se enfrenta a una contradicción entre dos unidades de conocimiento, o entre una evidencia y una creencia previa. Según esta teoría, esa disonancia resulta psicológicamente perturbadora para el individuo, por lo que éste o bien trata de evitar las situaciones y las informaciones que tienden a incrementar o mantener esa contradicción, o bien se decide a poner en marcha actuaciones que puedan reducir o eliminar la misma.

Los estudios psicológicos también parecen demostrar que los seres humanos incurrimos en muchas ocasiones en sesgos de disponibilidad, en el sentido de que para estimar la probabilidad o la frecuencia con la que tiene lugar un determinado suceso tendemos a otorgar un excesivo peso a experiencias vividas de manera cercana, a las que están más frescas en nuestra memoria o a las que resultan más sobresalientes (Tversky y Kahneman, 1973). Además, los individuos tendemos también con frecuencia a exagerar el grado en que pequeñas muestras de un fenómeno se asemejan a las características de la población total del mismo (“ley de los pequeños números”) y, por tanto, tendemos a inferir y calcular erróneamente probabilidades a partir de secuencias o de muestras excesivamente cortas (Tversky y Kahneman, 1971, 1974), o a considerar que existen correlaciones entre determinados sucesos o extendidas a lo largo del tiempo cuando éstas realmente no tienen lugar (Jennings, Amabile y Ross, 1982).

En definitiva, todos estos sesgos indican que la percepción y el conocimiento del entorno están marcados por las limitaciones cognitivas del ser humano y, en parte como consecuencia de ello, por la influencia de creencias previas y por cómo se forman éstas, a partir de experiencias pasadas –propias o ajenas–, del aprendizaje, etc. Para entender todo ello, es necesario analizar cómo se produce realmente todo el proceso de selección,

de interpretación y, por tanto, de conocimiento de los datos relativos al entorno¹⁵¹. Como ya se ha indicado, el individuo se enfrenta constantemente a una enorme cantidad de datos sensoriales. Ahora bien, esos datos, en principio, no dicen nada por sí mismos, por lo que el individuo necesita otorgarles un sentido y un significado, transformándolos de esa forma en información útil. El aspecto clave es que el proceso de atribución de significado y de interpretación de esa masa inicialmente caótica y desordenada de datos –y aún más su valoración– requiere el uso de conceptos, categorías, símbolos, signos, reglas, valores, etc., ya adquiridos previamente¹⁵² (Hodgson, 1988, 1997). Este marco cognitivo es aprendido por los individuos a través de la interacción con otros y con el entorno institucional circundante (Douglas, 1987; Stein, 1997). Dicho de otra forma, la percepción y el conocimiento se convierten en un acto de construcción y de categorización (Neisser, 1967; Spradley, 1972), aunque muchas veces este proceso no se produce de forma totalmente consciente o deliberada, sino de manera rutinizada.

Esto es así, en primer lugar, porque una persona, por sí sola, no puede crear todo el marco conceptual necesario para transformar y manejar la vasta cantidad de datos existentes; afirmar lo contrario requeriría, entre otras cuestiones, creer que el ser humano (todos y cada uno) disfruta de unas capacidades cognitivas enormes y olvidar, al mismo tiempo, que nos somos seres aislados, sino individuos que comenzamos la vida como niños –no como adultos omniscientes–, aprendiendo y desarrollando nuestras capacidades cognitivas con obediencia y en un determinado entorno (Commons, 1934/1990). Por todo ello, la teoría cognitiva tiende a reconocer que la percepción y el conocimiento de los datos sensoriales no son simplemente actos individuales, sino sociales, y que se realizan a través de mecanismos que reflejan inexorablemente el tejido institucional y cultural en el que se producen¹⁵³ (Hodgson, 1988; Knight, 1997; Streit, Mummert y Kiwit, 1997). Esto no significa que el marco social y cultural determine totalmente nuestro conocimiento, o que todos los seres

¹⁵¹ La explicación aquí recogida se ha construido, esencialmente, a partir de la exposición sobre este tema desarrollada por Hodgson (1988).

¹⁵² El uso de conceptos y categorías previamente existentes no afecta solamente a la interpretación de los datos, sino también al proceso de selección; como apuntan varios de los resultados de estudios psicológicos ya mencionados, ante la ingente cantidad de datos disponibles el individuo tiende a seleccionar aquellos que encajan en su marco conceptual y que, por tanto, son más fáciles de categorizar y de comprender.

¹⁵³ La conexión entre las instituciones y la formación del pensamiento, de las creencias o del conocimiento de los individuos fue ya sugerida por Veblen en su ya clásica definición del concepto de institución como “settled habits of thought common to the generality of men” (Veblen, 1919, p. 239).

humanos perciban lo mismo y conozcan igual; como señala Hodgson (1988), somos individuos, y como tales, la totalidad de nuestros conocimientos y experiencias son únicos¹⁵⁴, pero eso no puede ocultar que la percepción y adquisición del conocimiento no son independientes del aparato conceptual que utilizan y del entorno en que surgen, que los mecanismos a través de los que se producen son esencialmente sociales y que reflejan prácticas y elementos institucionales y culturales¹⁵⁵, y que aunque pueda existir una realidad externa –al margen de nuestra conciencia o conocimiento–, la realidad que nosotros (o cada individuo) vemos y comprendemos es construida, al menos en parte, social y culturalmente. Por último, es conveniente destacar que aunque el uso de hábitos liga gran parte de nuestro conocimiento al entorno institucional vigente, simultáneamente libera recursos mentales que pueden ser utilizados para la imaginación y la creatividad (Loasby, 2000, 2001a).

4.2.3.- LOS RESULTADOS OBTENIDOS DEL PROCESO COGNITIVO

Una vez descritos los mecanismos a través de los que se desarrolla el proceso de percepción y conocimiento del entorno, la siguiente cuestión que cabe plantearse es qué tipo de conocimiento se puede lograr por medio del mismo. Para ello es necesario tener en cuenta que cuando un individuo se enfrenta a la tarea de comprender el entorno en el contexto de un proceso de toma de decisiones, normalmente surge la necesidad de conocer no sólo la situación actual del mismo, sino también los resultados futuros de todas las posibles decisiones y acciones que estén disponibles en el momento presente; en definitiva, el conocimiento orientado hacia la toma de decisiones implica la formación de expectativas sobre los estados futuros de ese entorno.

En este sentido, Lavoie (1985, 1992) distinguía tres posibles situaciones que se podían presentar en este proceso:

- Certidumbre, que se produciría cuando se conoce el conjunto de elecciones disponibles y cada una de ellas conduce, invariablemente, a un resultado concreto, cuyo valor es también conocido.

¹⁵⁴ Además, la ambigüedad e imprecisión propias de la interpretación y del proceso cognitivo dejan margen a la variedad (Loasby, 2001a).

¹⁵⁵ Como veremos en el próximo apartado, las instituciones desempeñan un papel importante en el conocimiento de los individuos no sólo como condicionantes del entramado cognitivo a través del cual se realiza la selección e interpretación de los datos, sino también como elementos que proporcionan directamente información útil para los agentes.

- Riesgo, en aquellos casos en los que cada una de las opciones disponibles puede desembocar en un conjunto de resultados posibles, conociéndose dicho conjunto, el valor de cada resultado potencial y la probabilidad de que se produzca cada uno de ellos.
- Incertidumbre, que se presentaría en aquellos casos en los que se desconoce el conjunto de elecciones posibles, o el conjunto de resultados asociados a alguna de las opciones, o la probabilidad de que se produzca algún resultado concreto, o el valor de alguno de los resultados alcanzables.

Debido en gran parte a las habilidades cognitivas atribuidas a los individuos, en el enfoque económico ortodoxo sólo se contemplan realmente las dos primeras opciones: el conjunto de alternativas disponibles, sus resultados y en definitiva el entorno, son *conocidos* o *conocibles* por el individuo; puede existir riesgo –en muchos casos enmascarado bajo la terminología de incertidumbre, lo que puede dar lugar a confusiones semánticas (Lavoie, 1992)–, en el sentido de que el conocimiento esté sujeto a una distribución de probabilidad, pero en ese caso ésta es también conocida¹⁵⁶. Como señala Dow (1990), la lógica del modo de pensamiento Cartesiano/Euclídeo se manifiesta en que el conocimiento sea tratado dualística y excluyentemente, de manera que la única alternativa posible al conocimiento pleno es directamente la ausencia de conocimiento, y con él la paralización del proceso y de su análisis y atención por parte de los economistas. En definitiva, se excluye la existencia de conocimiento incierto, y no se da cabida al concepto de incertidumbre en el sentido en que lo utilizaban Keynes (1936/1973, 1937), Knight (1921) o incluso Shackle (1955), y en el que lo aplican en general los economistas poskeynesianos.

Para el enfoque poskeynesiano, la incertidumbre es un rasgo crucial del entorno económico (Arestis, 1992; Lavoie, 1992); también lo es, en líneas generales, para la economía institucionalista, cuyo interés por este aspecto se ha acentuado en los últimos tiempos desde una óptica bastante similar a la del enfoque PK (Hodgson, 1988, 1997;

¹⁵⁶ Knight, por ejemplo, lo expresaba con las siguientes palabras: “The practical difference between the two categories, risk and uncertainty, is that in the former the distribution of the outcome in a group of instances is known (either from calculation *a priori* or from statistics of past experience), while in the case of uncertainty this is not true, the reason being in general that it is impossible to form a group of instances, because the situation dealt with is in a high degree unique” (Knight, 1921, pp. 232-233). Véase también la amplia discusión al respecto desarrollada por Shackle (1955).

Dequech, 2004, 2006; Ferrari-Filho y Camargo Conceição, 2005). Keynes¹⁵⁷ (1936/1973, 1937) y Knight (1921)¹⁵⁸, por ejemplo, asociaban la incertidumbre no con el conocimiento probabilístico, sino precisamente con la ausencia del mismo o con la imposibilidad de establecer una medición numérica de las probabilidades¹⁵⁹ (Lawson, 1985, 1988; O'Donnell, 1990). No obstante, es verdad que dentro de la economía ortodoxa el enfoque de las probabilidades subjetivas ha tratado de argumentar que es posible asignar probabilidades numéricas a cualquier suceso –aunque sea de forma similar a una apuesta– y utilizarlas como base del comportamiento, lo que permitiría reducir las situaciones de incertidumbre a las de riesgo. Aunque esto es muy cuestionable (Bausor, 1983; Davidson, 1991; Lavoie, 1992, pp. 48-49), los intentos de incluir la “incertidumbre” por parte de algunos enfoques ortodoxos ponen de relieve la conveniencia de profundizar en este concepto, de distinguir entre diferentes tipos de la misma y de diferenciarla de otras situaciones. De hecho, en los últimos años se han realizado varios esfuerzos en esta dirección, tanto por parte de economistas poskeynesianos como desde diferentes ámbitos del institucionalismo (Dosi y Egidi, 1991; Davidson, 1996; Hodgson, 1997; Dequech, 2000, 2004, 2006).

En este sentido, Dequech (2006), por ejemplo, trata de superponer tres clasificaciones diferentes. En primer lugar, utiliza la distinción propuesta por Dosi y Egidi (1991) entre incertidumbre sustantiva, que surge por carencias en la información que sería necesaria para obtener unos resultados ciertos, e incertidumbre procedimental, que se produce por las limitaciones cognitivas y computacionales de los agentes. En segundo lugar, Dequech (1997, 2006) diferencia entre incertidumbre débil, asociada a la teoría estándar de la utilidad esperada de Savage o al riesgo de Knight, e incertidumbre fuerte, correspondiente a situaciones en las que no hay una distribución de probabilidad única, aditiva y plenamente fiable; ambas podrían considerarse dos tipos de

¹⁵⁷ “By “uncertain” knowledge, let me explain, I do not mean merely to distinguish what is known for certain from what is only probable. [...] About these matters there is no scientific basis on which to form any calculable probability whatever. We simply do not know” (Keynes, 1937, pp. 213-214).

¹⁵⁸ “It will appear that a *measurable* uncertainty, or “risk” proper as we shall use the term, is so far different from an *unmeasurable* one that it is not in effect an uncertainty at all. We shall accordingly restrict the term “uncertainty” to cases of the non-quantitative type” (Knight, 1921, p. 20).

¹⁵⁹ Lawson (1988) propone una clasificación de las diferentes nociones de probabilidad e incertidumbre adoptando como punto de partida una perspectiva realista; en este sentido, sostiene que tanto Keynes como Knight asociaban la incertidumbre con situaciones en las que la probabilidad no resulta numéricamente cuantificable, y sitúa la diferencia entre ambos en que Keynes concebía la probabilidad como una propiedad del conocimiento o de las creencias que formamos respecto al mundo, mientras que para Knight la probabilidad podía ser también una propiedad de la realidad material exterior.

incertidumbre sustantiva. Por último, Dequech (2000, 2006) distingue entre dos tipos de incertidumbre fuerte: ambigüedad e incertidumbre fundamental. La ambigüedad hace referencia a situaciones en las que existe incertidumbre sobre las probabilidades de los diferentes sucesos, generada por una carencia de información, pero en las que el conjunto de todos los posibles sucesos está predeterminado o es conocible ex ante. Por el contrario, la incertidumbre fundamental da cabida a la creatividad y a la posibilidad de cambio estructural no predeterminado, por lo que el conjunto de posibles sucesos no está prefijado; hay información relevante que no puede ser conocida ex ante, ya que el futuro tiene todavía que ser creado (Davidson, 1996; Dequech, 2000, 2006). En otras palabras, la incertidumbre fundamental “relates to the essential unknowability of the future, to creative human agency and the unique nature of unfolding time” (Dunn, 2001, p. 568). Además, Dequech (2004, 2006) resalta que si junto a la creatividad potencial de los individuos se admiten también sus limitaciones cognitivas –como se recogió anteriormente– la incertidumbre procedimental es compatible y complementaria con la incertidumbre fundamental.

En el modelo de comportamiento I/PK que aquí se recoge se reconoce que los individuos se enfrentan a situaciones muy diferentes; es verdad que algunas de ellas pueden desarrollarse en contextos de certidumbre, de riesgo o de ambigüedad, pero en la mayoría de los casos los requisitos necesarios para ello están ausentes, por lo que el comportamiento se produce en condiciones de incertidumbre fundamental (y también procedimental).

No obstante, esto no significa que los individuos no puedan alcanzar algún tipo de conocimiento de la realidad. Una vez superada la dicotomía entre conocimiento y no conocimiento, propia del modo de pensamiento cartesiano/euclídeo, se abre la puerta a la posibilidad de que se produzca un conocimiento incompleto o “incierto” del entorno; este aspecto, así como la concepción del proceso de formación del conocimiento y de las expectativas por parte del individuo como un método orgánico, cimentado en la utilización de diferentes fuentes de información, encaja perfectamente en el modo de pensamiento babilónico¹⁶⁰ (Dow, 1990, p. 148-150). Como señala Lawson (1985), Keynes consideraba que a pesar de existir incertidumbre sobre los resultados futuros de

¹⁶⁰ De hecho, Hamouda y Smithin (1988) sugieren que el concepto de incertidumbre de Keynes no es sino una consecuencia lógica de su visión del mundo, y en particular de las relaciones sociales y económicas, como un sistema orgánico y no atomista, ya que esto provoca, en sí mismo, que la falta de conocimiento sobre el futuro no siempre pueda reducirse a una cuestión de riesgo matemático.

las acciones presentes, los individuos sí pueden conocer algunos hechos de la situación pasada y presente, intentar alcanzar algún tipo de conocimiento (imperfecto) sobre el futuro y desarrollar (conocer) formas de desenvolverse y actuar –como veremos en el siguiente apartado– en este contexto. Por ejemplo, una de las fórmulas que más utilizan los individuos para tratar de construir sus expectativas es proyectar la situación pasada o presente hacia el futuro, modificándola sólo en aquellos aspectos en que existan razones para ello (Keynes, 1936/1973, p. 148; 1937, p. 214). Esto no quiere decir que esas extrapolaciones permitan crear estimaciones o predicciones ciertas o estadísticamente insesgadas sobre el futuro; de hecho, los economistas poskeynesianos se esfuerzan en resaltar que la realidad es transmutable y, por tanto, que el mundo y en particular los procesos económicos son no ergódicos, en el sentido de que el cálculo de medias basadas en series de datos obtenidas del pasado o del presente no proporcionan estimaciones fiables extrapolables en el tiempo o en el espacio (Davidson, 1987, 1988, 1996). Otro mecanismo que utilizan frecuentemente los individuos para tratar de conocer parcialmente su entorno en presencia de incertidumbre es confiar en los conocimientos o en los juicios de otras personas que tal vez estén mejor informadas (Keynes, 1936/1973; 1937). Para Keynes, tanto la utilización del pasado como el recurso a las creencias de otros significan que los agentes acaban recurriendo a *convenciones* (Keynes, 1936/1973, p. 152) o a *juicios convencionales* (Keynes, 1937, p. 214) para formar su conocimiento; además, también resalta que una de las vías más importantes que tiene el individuo para alcanzar el conocimiento de esas convenciones es a través de la observación de los hábitos y rutinas de la gente, del trato directo con los otros y, en definitiva, de la participación en las prácticas sociales¹⁶¹, aspecto éste al que ya nos hemos referido anteriormente. En definitiva, Keynes estaba reconociendo, con otras palabras, que el proceso cognitivo exige la utilización de hábitos de pensamiento condicionados por el entorno institucional circundante.

Los institucionalistas han resaltado el papel que desempeñan las instituciones en el proceso cognitivo (Hodgson, 1988, 1997; Dequech, 2004, 2006). Dequech (2004, 2006), por ejemplo, distingue dos tipos de influencia de las instituciones en el conocimiento: la función cognitiva profunda y la función cognitiva informativa. La primera de ellas se refiere a su influencia sobre el propio proceso de selección e interpretación de la información, que resaltamos en el apartado anterior, y la segunda a

¹⁶¹ Véase Lawson (1985, pp. 916-918) y Hodgson (1988, p. 240).

la información que proporciona a los agentes. Efectivamente, las instituciones y hábitos tienden a generar patrones de comportamiento repetidos y estables por parte de los individuos, y, aunque no sean inviolables, establecen restricciones, límites o regulaciones a la actuación humana; de esa forma, proporcionan información más o menos fiable a los agentes sobre cuál puede ser la actuación de otros individuos, facilitando así la adopción de sus propias decisiones; esto constituye uno de los factores¹⁶² responsables de que el comportamiento sea parcialmente predecible (Heiner, 1983, p. 561; Earl, 1983, p. 7; Hodgson, 1988, pp. 131-134; Dequech, 2004, p. 371-373). En otras palabras, “[t]he epistemological counterpart of the possibility of non-predetermined structural change is fundamental uncertainty, as a lack of knowledge, while the inclusion of institutions has as its epistemological counterpart the possibility of some kind of knowledge” (Dequech, 2004, pp. 371-372).

Una de las consecuencias de esto es el reconocimiento de que la incertidumbre fundamental puede presentar distintos grados que varían, en parte, con las instituciones existentes (Dequech, 2000, 2004). Además, esto supone, como señala Hodgson (1988, p. 190), que la visión más extendida de las rigideces o imperfecciones debe ser revertida. Sin ellas, el comportamiento de los agentes podría estar cambiando constantemente ante cualquier pequeña perturbación del sistema económico, de manera aparentemente frenética y desordenada, con lo que sería prácticamente imposible formar expectativas consistentes sobre el futuro (Heiner, 1983, p. 561; Hodgson, 1988, p. 132). Por lo tanto, muchas de las inflexibilidades o imperfecciones existentes no sólo no son un obstáculo para que el sistema funcione eficientemente, sino que son imprescindibles y ayudan a imponer coherencia y orden en la economía de mercado; la economía funciona coherentemente gracias a esas imperfecciones y no a pesar de ellas (Hodgson, 1988, p. 191). Como señala Kregel (1980, p. 46), el sistema económico aborrece la incertidumbre y reacciona a la ausencia de información creando instituciones capaces de reducir esa incertidumbre: contratos de diferentes tipos, normas de determinación de precios y salarios, etc.

¹⁶² Dequech (2004) menciona también la tecnología (y en particular algunos rasgos del proceso de cambio tecnológico) como elemento que contribuye a generar orden en el sistema y a permitir alguna clase de conocimiento de la realidad.

4.3.- RAZONAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

Por último, en este apartado haremos referencia al proceso por el cual el ser humano, partiendo del conocimiento obtenido de su entorno y de las oportunidades y restricciones que ofrece éste, utiliza sus capacidades mentales para procesar la información y escoger el curso de acción con el que pretende alcanzar el objetivo que determina su motivación. Al igual que en apartados anteriores, subdividiremos la exposición de las diferencias entre el modelo de la economía dominante y el enfoque I/PK en tres apartados: las características y capacidades de razonamiento que se atribuyen a los individuos, la concepción de la racionalidad y el objetivo perseguido con el proceso de razonamiento (y, en general, en la conducta humana).

4.3.1.- LAS CARACTERÍSTICAS Y CAPACIDADES DE RAZONAMIENTO DE LOS INDIVIDUOS

El tipo de racionalidad que caracteriza –en la mayoría de los casos– el modelo de la corriente económica principal esconde el supuesto más o menos implícito de que los individuos –todos y cada uno de ellos, como entes atomísticos y aislados– disponen de una capacidades racionales que les permiten procesar y computar perfectamente toda la información obtenida sobre el entorno, así como hallar, de entre las alternativas existentes, la opción que maximiza la utilidad¹⁶³. Además, dadas esas capacidades, se suele considerar –como resalta Hodgson (1988, p. 98)– que *toda* acción está regulada o precedida por un cálculo racional.

Por el contrario, en el enfoque I/PK se reconoce, en primer lugar, que los seres humanos presentan no sólo limitaciones cognitivas, sino también unas *capacidades de razonamiento limitadas* para procesar y computar toda la información disponible¹⁶⁴ (Simon, 1955, 1957; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992; Conlisk, 1996). En este sentido, Hodgson (1997) distingue dos tipos de problemas: vastedad y complejidad. La vastedad hace referencia a aquellos casos en los que la información presenta un fácil

¹⁶³ Como señala Dequech (2004), quizás la única excepción es la versión “como si” de la racionalidad maximizadora, en la que se supone que los agentes actúan como si maximizasen, aunque realmente no procesen toda la información o realicen todos los cálculos necesarios para ello, por lo que no precisan de unas capacidades racionales perfectas; a ello se le suele añadir algún mecanismo que guíe a los agentes –aunque sea “a largo plazo”– hacia “la conducta correcta”.

¹⁶⁴ El problema aquí referido no es el de las limitaciones cognitivas del ser humano (objeto de estudio en el epígrafe anterior), es decir, la insuficiente habilidad para seleccionar, ordenar e interpretar –en definitiva, conocer– los datos del entorno; se trata, por el contrario, de las dificultades que presenta la mente humana para el análisis y tratamiento de la información adquirida.

acceso, es comprensible y muy abundante; en estas circunstancias, el problema surge porque la búsqueda y recopilación de toda la información puede requerir mucho tiempo y recursos y, sobre todo, porque las limitaciones de computación del ser humano pueden impedir el manejo posterior de dicha información o exigir un uso de tiempo y de atención que lo hagan inviable en la práctica. La complejidad, por su parte, se refiere a los problemas que puede experimentar la mente humana para analizar y computar la información porque presente una estructura excesivamente complicada (Heiner, 1983). En efecto, una parte importante de las situaciones a las que se enfrenta el individuo no se puede resumir en “si elijo X, obtengo Y”; normalmente, la información conocida es mucho más compleja, presenta interacciones e interrelaciones entre las partes difíciles de desenmarañar e involucra razonamientos encadenados de complicado seguimiento o resolución¹⁶⁵. En estas circunstancias, la limitada habilidad computacional del ser humano puede abrir una brecha entre sus capacidades y la dificultad que presenta el proceso (Heiner, 1983), imposibilitando el cálculo propio de la racionalidad sustantiva con uso de toda la información que, como veremos, protagoniza la toma de decisiones en el modelo convencional.

No obstante, esto no quiere decir que el enfoque I/PK abrace el concepto de racionalidad limitada tal y como lo suelen utilizar los economistas del comportamiento o como está siendo últimamente adaptado e incorporado por algunos enfoques ortodoxos (véase Conlisk, 1996), entre otras razones porque detrás de estos casos subyace implícitamente una concepción ergódica y no transmutable de la realidad, que ignora la creatividad humana (Dequech, 2001, 2006; Dunn, 2001). De hecho, el segundo elemento que caracteriza la concepción de las capacidades mentales de los individuos en el modelo I/PK es el reconocimiento de que éstos son potencialmente creativos (Hodgson, 1988, 1997; Davidson, 1996; Dequech, 2003, 2004).

Por último, se pueden identificar otros dos elementos adicionales que caracterizan las capacidades racionales de los seres humanos en el modelo I/PK. En

¹⁶⁵ Además, la situación se complica si tenemos en cuenta dos aspectos adicionales: en primer lugar, que la toma de decisiones está dirigida y movilizada por una motivación que presenta una estructura de necesidades y deseos compleja y cambiante; en segundo lugar, que en la mayoría de ocasiones no existe una correspondencia biunívoca entre las necesidades y deseos de los seres humanos y los diferentes bienes susceptibles de elección (Georgescu-Roegen, 1954, p. 517), sino una estructura de interrelaciones mucho más compleja, ya que lo normal es que cada bien –entendido de una forma genérica, como cualquier “objeto” potencial de una elección– presente múltiples características y atributos (Lancaster, 1966) que pueden afectar, de forma positiva o negativa y en distinta magnitud, a diferentes necesidades y deseos del ser humano.

primer lugar, se admite también que los individuos tienen sentimientos y emociones y que éstos pueden influir, como veremos más adelante, en el proceso de razonamiento (Elster, 1998; Kaufman, 1999a; Dequech, 2003). En segundo lugar, se reconoce que los mecanismos mentales del ser humano presentan una estructura compleja y que están divididos en algún tipo de jerarquía, una idea que, como señala Hodgson (1988, p. 109), parece común a todas las escuelas de psicología post-freudiana. Los seres humanos somos racionales y subracionales al mismo tiempo, en el sentido de que somos capaces de afrontar la diversidad de situaciones a que nos enfrentamos utilizando, simultáneamente, procesos conscientes y semiconscientes. Esto permite admitir que las decisiones y acciones de los individuos son engendradas a partir de diferentes grados o intensidades de pensamiento y conciencia, según el caso concreto (Hodgson, 1988, pp. 106-114). Existen decisiones y acciones de muy diversos y tipos y no todas ellas son fruto de un cálculo *racional*, o de una deliberación profunda y plenamente consciente; además, esto no es necesariamente un defecto en sí mismo, ya que esta forma de operar desempeña una función importante: permitir a los individuos afrontar la enorme cantidad de decisiones que debe abordar cotidianamente, así como las diferencias en el grado de interés y complejidad que subyacen tras cada una de ellas.

Por último, la forma en que opera la mente humana también es diferente a la que normalmente se suele asumir en el sentido de que tanto el procesamiento de la información como el razonamiento a partir de la misma parecen adoptar una estructura secuencial (Simon, 1976, p. 135; Kaufman, 1989, p. 89), en lugar de producirse globalmente y en una única etapa; la importancia de este hecho radica en que el resultado de la toma de decisiones emanado de cada uno de los dos procedimientos puede ser distinto.

4.3.2.- LA CONCEPCIÓN DE LA RACIONALIDAD

En el modelo de la economía dominante, se presume que el tipo de racionalidad que dirige la conducta humana es una racionalidad instrumental o sustantiva: aquella que conduce a escoger el medio más eficiente para alcanzar un determinado objetivo. En otras palabras, el comportamiento humano es sustantivamente racional cuando es el apropiado para lograr una meta dada –la maximización de la utilidad–, una vez tomados

en consideración los límites y las restricciones que impone el entorno (Simon, 1976, p. 130).

Detrás de este tipo de racionalidad se esconde una determinada concepción del ser humano y de su entorno, sin las cuales ésta no tendría sentido ni podría ser aplicada: en primer lugar, un entorno conocido o conocible con certidumbre o con riesgo; en segundo lugar, un individuo cuya motivación está guiada hacia el objetivo único de maximizar la utilidad y que presenta las capacidades cognitivas y racionales necesarias para obtener ese conocimiento del entorno, así como para procesar toda la información obtenida y calcular la opción que le permite alcanzar el objetivo planteado. En definitiva, se trata de una visión mecanicista y optimizadora de la conducta humana, en la que el comportamiento viene predeterminado por las características del entorno y por la estructura dada de preferencias del individuo, con lo que, en el fondo, la elección no existe como tal: si hay conocimiento perfecto y la racionalidad se identifica con la optimización estricta, entonces lo único que queda es un estímulo y una respuesta, excluyendo la posibilidad de actuar de otro modo (Loasby, 1976, p. 5). Además, normalmente se suele suponer que, una vez adoptada la decisión, la acción posterior conduce al resultado esperado; de hecho, el modelo neoclásico utiliza un razonamiento (tautológico) en sentido inverso, al asumir que, como el ser humano es racional, el resultado final (observado) coincide con aquello que el individuo deseaba (inobservado), revelando así sus preferencias.

La visión alternativa del proceso de toma de decisiones contenida en el modelo I/PK es diferente, como corresponde con su distinta concepción del ser humano –tanto de sus capacidades mentales como de su estructura motivacional– y del conocimiento que éste puede obtener de su entorno. Como ya se ha señalado, en muchas situaciones el individuo se desenvuelve en un contexto de elevada incertidumbre; en estos casos, el concepto de racionalidad sustantiva carece de sentido y no puede ser aplicado, ya que el desconocimiento de los diferentes cursos de acción disponibles, la falta de cuantificación numérica de las probabilidades asociadas a cada posible resultado, la imposibilidad de asignar un valor a cada uno de éstos, etc., impiden desarrollar el tipo de cálculo racional que necesariamente exige la racionalidad instrumental. Además, aunque en determinadas circunstancias pueda existir un alto grado de conocimiento del

entorno, el tipo de racionalidad sustantiva puede verse proscrita por la capacidad limitada del individuo para procesar y computar la información disponible¹⁶⁶.

Esto no significa, sin embargo, que la única alternativa posible sea el comportamiento irracional, o que el individuo se quede paralizado, sin poder adoptar decisiones ni actuar. Keynes señalaba, por ejemplo, que aunque exista incertidumbre y los individuos no puedan predecir o medir todos los resultados potenciales de sus acciones posibles, sí pueden conocer formas o medios a través de los que desenvolverse en esas situaciones (Lawson, 1985, pp. 915-918; O'Donnell, 1990). Concretamente, parece lógico afirmar que en un mundo con incertidumbre fundamental y procedimental, en el que el conocimiento no es perfecto, lo “racional” es buscar y aplicar mecanismos que hagan posible adoptar decisiones en ese contexto –reglas de cálculo más sencillas o métodos heurísticos¹⁶⁷–, procedimientos que conduzcan a encontrar buenas soluciones, e, incluso, acciones que permitan reducir la incertidumbre o hacer los resultados de la conducta menos dependientes de ella¹⁶⁸ (Simon, 1976, pp. 143-144; Lavoie, 1992, pp. 55-59). Esto supone, en primer lugar, aplicar una *racionalidad procedimental* –o, como veremos, “un tipo” de ésta (Langlois, 1986; Dequech, 2006), combinada con otros elementos– que Simon (1976, p. 131) definía como aquélla que genera comportamientos derivados de una deliberación apropiada. La racionalidad procedimental consiste en la utilización de medios que permiten evitar cálculos excesivamente complejos y en la aplicación de procedimientos que hacen posible adoptar decisiones a pesar de que la información disponible o procesada no sea

¹⁶⁶ Para ejemplificar cómo los problemas de racionalidad limitada imposibilitan la aplicación práctica de la racionalidad sustantiva, incluso en contextos en los que el nivel de información es alto y el grado de conocimiento del entorno es elevado, se suele recurrir habitualmente a la exposición del caso del cubo de Rubik o del juego del ajedrez (Simon, 1976; Heiner, 1983; Hodgson, 1988, 1997). En este último caso, por ejemplo, un jugador tiene siempre la posibilidad de inicio de diseñar una estrategia que le permita ganar o empatar la partida, y dispone de información perfecta para encontrar esa solución óptima. No obstante, sus habilidades limitadas para computar y razonar, junto con la existencia de una capacidad memorística finita, le impiden descubrir la estrategia más correcta (de hecho, ni siquiera los ordenadores más potentes utilizados hasta la fecha pueden lograrlo); en su lugar, los jugadores profesionales suelen memorizar algunas secuencias de movimientos y, sobre todo, aprender a detectar los rasgos más significativos de una posición y la presencia de determinados patrones reveladores en la ubicación de las piezas, así como procedimientos rutinarios para calcular y seleccionar movimientos con los que responder a dichas situaciones.

¹⁶⁷ Shafir y Kahneman (1999; p. 284) definen éstos como procedimientos mentales de cómputo relativamente simples o intuitivos que se usan para obtener respuestas a preguntas que, idealmente, requerirían cálculos más sofisticados.

¹⁶⁸ Evidentemente, el resultado de la elección que se deriva del empleo de estos métodos puede divergir con respecto al que se obtendría a través de un cálculo de racionalidad sustantiva (Tversky y Kahneman, 1974).

exhaustiva y perfecta¹⁶⁹ (Lavoie, 1992, p. 55). En consecuencia, la valoración de un comportamiento como fruto de este tipo de racionalidad no depende tanto de los resultados a los que conduce, sino del proceso que la genera (Simon, 1976, p. 131), es decir, de la utilización o de la adherencia como guías de conducta a procedimientos, principios o incluso valores que resulten *razonables*; en definitiva, como señala Lawson (1985, p. 918) en referencia a Keynes, el comportamiento es racional si, dado el conocimiento disponible y las capacidades limitadas del ser humano, existen buenas razones detrás de la conducta adoptada.

Todo lo anterior traslada el debate hacia el análisis de los mecanismos o procedimientos que permiten adoptar decisiones en contextos de incertidumbre y/o racionalidad limitada de los agentes. En este sentido, Keynes (1937, p. 214) señalaba, por ejemplo, que los individuos han desarrollado técnicas para manejarse en estas situaciones, tales como utilizar el presente y el pasado como guías para la actuación futura, o acudir a la imitación o a las opiniones de otros agentes que tal vez estén mejor informados; para él esto suponía, en definitiva, recurrir a convenciones. Todo ello conecta con la visión –más elaborada– de los institucionalistas, que defienden la necesidad de recurrir a hábitos y reglas en diversas circunstancias y el papel crucial que éstos desempeñan no sólo en la comunicación y el conocimiento, sino también en el proceso de razonamiento y toma de decisiones (Hodgson, 1988, 1997; Rutherford, 1994; Loasby, 2001a).

Camic (1986, p. 1044) definía los hábitos como disposiciones a actuar de una forma más o menos reiterativa o tendencias a comprometerse con formas de acción previamente adquiridas o adoptadas. Las reglas, por su parte, son patrones condicionales o incondicionales de pensamiento o de conducta que los agentes pueden adoptar de forma consciente o inconsciente; en este sentido, los hábitos son diferentes a las reglas en cuanto que nuestra conciencia de los primeros suele ser incompleta y la acción apoyada en ellos no se somete a examen, mientras que el seguimiento de una regla puede ser consciente o fruto de la deliberación, pero ambos tienen la misma forma genérica: en la circunstancia X se sigue –o hay una tendencia o propensión a seguir– la acción Y (Hodgson, 1997, p. 664; 1998a, p. 185). Además, al aplicarse de una forma

¹⁶⁹ Simon (1976) argumentaba que lo racional era que los individuos utilizasen reglas de decisión simples; no obstante, la visión de Simon ha sido criticada, entre otros aspectos –como la ausencia de creatividad– por centrarse en la conducta plenamente consciente y por no considerar adecuadamente el contexto social y la interacción entre los individuos (Hodgson, 1988; Dequech, 2001).

reiterada, una regla se puede convertir en hábito, por lo que las diferencias entre ambos no son fundamentales para el análisis de su papel en la conducta humana.

La adquisición de hábitos es el mecanismo psicológico sobre el que se asienta la conducta seguidora de reglas (Hodgson, 2006, p. 6). Cuando los hábitos se convierten en un elemento común de un grupo o de una cultura social se transforman en rutinas o en costumbres (Commons, 1934/1990, p. 45); las instituciones están formadas por complejos integrados y duraderos de esas costumbres y rutinas (Hodgson, 1998a, p. 180). Las instituciones, por lo tanto, son formas de pensamiento o de acción, con un cierto predominio y permanencia, que están incrustadas en los hábitos de un grupo o en las costumbres de un pueblo (Hamilton, 1932, p. 84), o sistemas duraderos de reglas y convenciones sociales, establecidas y asentadas, que estructuran las interacciones sociales (Hodgson, 2003b, p. 163; 2004, p. 655). En consecuencia, las instituciones sociales están condicionadas por y dependen de los individuos, de sus creencias, de sus acciones y, en general, de sus hábitos, pero no son totalmente reducibles a ellos, entre otras razones porque una vez formadas, las instituciones restringen y permiten el comportamiento humano, e influyen sobre nuestras aspiraciones, intenciones, creencias y sobre nuestros propios hábitos (Hodgson, 2003b, pp. 163-167; 2004, pp. 655-657). Los hábitos individuales refuerzan y son a la vez reforzados por las instituciones (Hodgson, 1998a, p. 171), ya que éstas fomentan la producción, reproducción y el cambio de hábitos particulares, y ayudan a transmitirlos a los miembros de un grupo social a través de su propia existencia y por medio de su conocimiento e imitación¹⁷⁰. Este efecto de retroalimentación es importante, entre otros aspectos, porque significa que no es posible tomar las partes (hábitos, individuos, fundamentos microeconómicos) como dados y a partir de ellos explicar el todo (instituciones, orden macroeconómico), ni viceversa (Hodgson, 1998a, 2003b, 2004).

Los hábitos pueden ser adquiridos de formas muy diversas: por la repetición reiterada de una acción, a través de la imitación consciente o inconsciente de lo que hacen o piensan otros, por medio de una elección deliberada,... (Hodgson, 1988, p. 127). En la mayoría de las ocasiones su origen tiene un carácter social, en el sentido de que

¹⁷⁰ Esto es así, entre otros motivos, porque los individuos nacen y son moldeados en un mundo de instituciones preexistentes (Hodgson, 1998a, p. 184); como señala Commons (1934/1990, p. 45): “We do not start as isolated individuals –we start in infancy with discipline and obedience, and we continue as members of concerns already going, so that conformity to repeated and duplicated practices –which is all that is meant by going concerns– is the only way to obtain life, liberty, and property with ease, safety and consent”.

son las instituciones y el conocimiento y aprendizaje que de ellas adquieren los seres humanos las que generan los hábitos individuales¹⁷¹.

En cualquier caso, sea cual sea su origen, la cuestión relevante a efectos de este trabajo es que los seres humanos necesitan recurrir a la utilización de hábitos en múltiples circunstancias. Concretamente, y dejando al margen la importancia que tienen los hábitos y reglas en los procesos de conocimiento, aprendizaje y comunicación del ser humano –y que en algunos aspectos hemos tratado ya en los anteriores apartados–, éstos resultan indispensables en el proceso de razonamiento y toma de decisiones (Hodgson, 1997). En contextos de incertidumbre, por ejemplo, la existencia y el conocimiento de hábitos, de reglas generales, de convenciones, etc., proporciona a los individuos un medio esencial sobre el que construir sus decisiones y su comportamiento, y, en definitiva, un mecanismo para actuar racionalmente (Keynes, 1937; Simon, 1957; Hodgson, 1997). Además, las limitaciones en la capacidad de cálculo y procesamiento de la información obligan a los individuos a confiar en hábitos y en procedimientos y reglas de decisión relativamente simples para enfrentar situaciones de complejidad (Simon, 1976; Heiner, 1983; Hodgson, 1997). Los hábitos y reglas constituyen también un patrón útil que ayuda a afrontar decisiones en las que existe un problema de sobrecarga de información (vastedad), proporcionando medios para seleccionar la información que se va a buscar y procesar posteriormente (Hodgson, 1997). En definitiva, los hábitos y reglas resultan imprescindibles para la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre y/o racionalidad limitada de los agentes; aún más, los propios procedimientos de optimización, en los casos en los que ésta pueda ser más o menos alcanzable y aplicable a situaciones de elección en el mundo real, involucran y están guiados también por reglas de cálculo (Hodgson, 1988, 1997, 1998a).

Por lo tanto, los hábitos y reglas desempeñan una función básica en el proceso de razonamiento y toma de decisiones de los individuos. Esto no quiere decir que todos ellos sean eficaces, o que el recurso a ellos como fundamento de la actuación sea

¹⁷¹ Como señala Lawson (1985), la idea de que la participación social proporciona al individuo el conocimiento de elementos y mecanismos que le permiten desenvolverse en su entorno y que condicionan su comportamiento estaba también presente en Keynes; por ejemplo, en referencia a los motivos que impulsan a los individuos a ahorrar, Keynes (1936/1973, p. 109) afirmaba que “... the strength of these motives will vary enormously according to the institutions and organisations of the economic society which we presume, according to habits formed by race, education, convention, religion and current morals, according to present hopes and past experience...”.

necesariamente una solución eficiente o instrumentalmente racional¹⁷²: hay reglas que carecen de fundamento, hábitos que emanan de instituciones socioculturales arcaicas, existen malos hábitos, en ocasiones pueden alejar determinadas acciones de la deliberación adecuada, o pueden dar lugar a errores,...; incluso existen hábitos y reglas que pueden ser beneficiosos para determinados individuos y perjudiciales para otros (Hodgson, 1997). En cualquier caso, la cuestión es que resultan indispensables para que los individuos conozcan, aprendan, razonen, tomen decisiones y actúen.

Además, el ser humano necesita hábitos y reglas que le ayuden a decidir para no quedarse paralizado y para evitar la ansiedad y la inseguridad que implica cualquier proceso de decisión. El simple hecho de saber que hay que afrontar una elección y que ésta puede ser errónea puede ser una importante fuente de costes psíquicos para el individuo; la utilización de reglas puede reducir éstos y otorgar una especie de “paz mental” (Reisman, 2002, p. 61 y p. 76). Como señala Earl (1986, p. 227), los seres humanos necesitan alguna clase de receta para el éxito que ayude a evitar la ansiedad.

De cualquier forma, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento –incluyendo el conocimiento de convenciones– no es suficiente para tomar decisiones, ya que no es perfecto (Dequech, 1999, 2003); al menos debe ser complementado con otros dos elementos adicionales. El primero de ellos es la creatividad. En efecto, aunque las instituciones sociales, las rutinas y los hábitos ejercen un rol importante en los procesos de motivación, conocimiento y razonamiento de los individuos, la toma de decisiones y la actuación de los agentes no está ni completa ni mecánicamente determinada por todo ese entramado (Hodgson, 1988, p. 10). Los hábitos son *propensiones* o disposiciones a pensar o comportarse de una determinada forma, pero no significan o implican comportamiento o acción como tal; en otras

¹⁷² Los economistas ortodoxos suelen abordar el estudio de las acciones basadas en hábitos acomodándolo a su aparato conceptual, es decir, interpretándolas como el resultado de una elección instrumentalmente racional o minimizadora de costes: los hábitos servirían de guía para el comportamiento porque el coste de cambiarlos es demasiado elevado, o porque son el resultado de una elección deliberada y racional previa varias veces repetida, o porque son un medio conscientemente buscado para evitar deliberaciones interminables, o porque son el resultado de algún tipo de selección natural darwiniana (Hodgson, 1988, p. 125; 1998a, p. 178). Sin embargo, esta interpretación contradice en muchas ocasiones la evidencia cotidiana: los individuos no conocen ni calculan constantemente el coste de romper hábitos, éstos no se adquieren siempre como fruto de una elección racional y existen muchos ejemplos de hábitos perjudiciales (Hodgson, 1988, p. 125); aún más, los hábitos son tendencias a actuar o pensar *aprendidas*, y no se han transformado en instintos *heredados* biológicamente (Hodgson, 2004, p. 654). El tratamiento de los hábitos por parte de los economistas institucionalistas opera justamente en el sentido contrario: en lugar de tratar de explicar éstos como el resultado de una elección racional, consideran que es la elección racional la que puede ser explicada en términos de hábitos (Hodgson, 1998a, p. 178).

palabras, son catálogos, más o menos ocultos, de *comportamiento potencial*, que existen aunque no se manifiesten finalmente en el comportamiento (Hodgson, 2003b, p. 164; 2004, p. 652). El individuo¹⁷³ puede optar en cualquier momento por no guiarse por ellos en sus decisiones y por romper la regularidad. De hecho, lo racional no es siempre seguir las convenciones, sino que a veces la mejor forma de comportarse es actuar de una forma novedosa, estratégica y creativa (Dequech, 1999, 2001, 2006; Loasby, 2001a). Surge así el concepto de lo que podríamos denominar racionalidad creativa. En consecuencia, este enfoque no implica determinismo alguno, ya que resalta la importancia de los hábitos y rutinas en las distintas etapas del comportamiento humano, pero reconoce también el papel desempeñado por la voluntad de los agentes, por las elecciones conscientes e intencionadas de éstos, por la deliberación estratégica, por la novedad y la creatividad, o por la posible variabilidad y volatilidad de las decisiones (Hodgson, 1988, p. 139). Además, por diferentes motivos y a través de distintos procesos, las instituciones y hábitos pueden cambiar, por ejemplo porque como consecuencia de la innovación aparezcan y se asienten nuevas rutinas (Dosi y Egidi, 1991), o simplemente porque las viejas dejen de proporcionar soluciones satisfactorias y los individuos busquen reemplazarlas para obtener mejores resultados (Lavoie, 1992, p. 58); en cualquier caso, esas modificaciones pueden ser de carácter gradual, fruto de un proceso de adaptación lenta y paulatina, o pueden producirse de una forma brusca, e incluso pueden presentarse momentos de rupturas, conflictos o crisis estructurales, en los que una parte importante de las instituciones y prácticas socioeconómicas vigentes se vean alteradas, desembocando en un cambio profundo en las creencias y actuaciones de los individuos (Lawson, 1985, pp. 921-923; Hodgson, 1988, pp. 138-140). En definitiva, este enfoque enfatiza simultáneamente la importancia de la continuidad y del cambio, de la inercia y de la novedad, lo que, como señala Hodgson (1988, pp. 140-144; 1998a, pp. 174-175), encaja perfectamente con el paradigma evolutivo propuesto por Veblen (1899) y desarrollado, entre otros muchos, por Nelson y Winter (1982) o Hodgson (1998b, 2002b, 2003a).

¹⁷³ No todos los individuos son iguales en cuanto a su predisposición a seguir los hábitos y reglas establecidos; como señala Hodgson (1998a, p. 171), una de las peculiaridades del enfoque institucionalista y que lo diferencian de la economía ortodoxa es que no necesita apelar a una supuesta uniformidad de los seres humanos para poder aplicar sus herramientas de análisis, ya que una de las consecuencias de reconocer el papel de las instituciones es que permite acomodar la existencia de una cierta estabilidad o de un orden macroeconómico, que puede erigirse sobre la variedad y diversidad en los elementos microeconómicos.

En segundo lugar, en un mundo con incertidumbre fundamental cualquier proceso de toma de decisiones está marcado por un cierto grado de inseguridad; por tanto, ésta debe ser afrontada y vencida. Keynes (1936/1973, p. 148) ya sugería que las expectativas “upon which our decisions are based, does not solely depend, therefore, on the most probable forecast we can make. It also depends on the confidence with which we make this forecast”. Recientemente, Dequech (1999, 2003) ha reelaborado este argumento, señalando que el estado de las expectativas es “a combination of expectation proper and confidence” y definiendo la confianza como “(1) the consideration of the likelihood that things may turn out to be different from what one expects, (...) and (2) the disposition to behave according to expectations despite this possibility” (Dequech, 2003, p. 154). Para Dequech, los determinantes últimos del estado de las expectativas serían el conocimiento, la creatividad y la disposición optimista para encarar la incertidumbre o “animal spirits redefined”. Todo ello conduce a reconocer que las características psicológicas y emociones de los individuos desempeñan también un papel crucial en el proceso de razonamiento y toma de decisiones, un aspecto que podríamos condensar en el concepto de racionalidad emocional y que constituye un objetivo muy interesante y prometedor para futuras investigaciones.

Elster (1998, pp. 59-63), por ejemplo, señala que varios estudios neurobiológicos realizados hasta la fecha parecen indicar que las emociones pueden mejorar la toma de decisiones en dos aspectos diferentes: en primer lugar, pueden evitar la dilación o falta de resolución e impulsar al individuo a adoptar alguna decisión, lo que puede ser beneficioso en aquellos casos en los que lo realmente importante sea eso antes que encontrar una solución óptima (por ejemplo, porque la dilación pueda tener consecuencias perniciosas); por otro lado, en algunos casos las emociones pueden contribuir realmente a tomar la mejor solución o a decidir correcta y *racionalmente*¹⁷⁴. En ambas situaciones esto implicaría que la toma de decisiones guiada simultáneamente por la razón y las emociones produce unos resultados mejores que los que podrían alcanzarse a través de la mera deliberación racional. No obstante, también es posible encontrar argumentos que apuntan en sentido contrario. Kaufman (1999a), por ejemplo, sostiene que los extremos en la estimulación emocional (demasiado alta o baja) pueden

¹⁷⁴ Elster cita los resultados de algún estudio que sugieren que los pacientes que han perdido sus capacidades emocionales ven disminuidas también sus habilidades para tomar decisiones, aun cuando mantengan sus aptitudes cognitivas; esto se manifiesta, por ejemplo, en que invierten una gran cantidad de tiempo en tareas o decisiones triviales, o en que pueden perder competencias para anticipar los estados futuros.

perjudicar el proceso de toma de decisiones, ya que pueden provocar un nivel de esfuerzo inadecuado, bloquear e inmovilizar al individuo, desorganizar los procesos lógicos o inferenciales, etc., lo que le conduce a sugerir que estas influencias pueden considerarse una fuente adicional de racionalidad limitada en los seres humanos¹⁷⁵; en este sentido, Hanoch (2002) puntualiza que la visión de Kaufman presenta algunos problemas, como por ejemplo el hecho de no diferenciar entre tipos de emociones y centrarse en exceso en las de carácter negativo, olvidando que las positivas, aunque sean intensas, pueden contribuir favorablemente al proceso de razonamiento y toma de decisiones.

En resumen, “la racionalidad bajo incertidumbre” propia del enfoque I/PK es una clase de racionalidad (¿inteligencia?) que abarca elementos de racionalidad procedimental, de creatividad y de racionalidad emocional o “animal spirits redefined”.

4.3.3.- EL OBJETIVO BUSCADO CON EL PROCESO DE RAZONAMIENTO

Como ya se ha señalado, las capacidades cognitivas y racionales atribuidas a los individuos en el modelo ortodoxo, así como los supuestos adoptados para caracterizar los procesos de motivación, conocimiento y toma de decisiones, hacen posible que la *maximización* (de la utilidad) pueda ser considerada como el objetivo último del razonamiento y de la conducta humana.

En el enfoque I/PK, por el contrario, la imposibilidad de aplicar la racionalidad sustantiva impide, simultáneamente, la consideración de la optimización como la finalidad última que, de forma generalizada, dirige la toma de decisiones. Es cierto que algunos problemas de decisión pueden presentar una información adecuada y ser manejables, posibilitando que el individuo se comporte *tratando* de optimizar, pero para la inmensa mayoría de las situaciones que se encuentran los seres humanos en el mundo real, la optimización no es una opción viable. En presencia de incertidumbre el comportamiento maximizador no resulta factible, ya que el individuo carece de la información necesaria para efectuar los cálculos que exige la búsqueda del óptimo,

¹⁷⁵ Una parte importante de los argumentos que utiliza Kaufman (1999a) parecen situar la influencia de las emociones en sus consecuencias sobre el interés, y, por tanto, sobre los recursos que utiliza el individuo para resolver el proceso de decisión, lo que traslada el problema realmente hacia las características de la motivación del comportamiento y las conexiones posteriores de ésta con el razonamiento y la toma de decisiones del ser humano.

mientras que en situaciones de vastedad o de complejidad son los problemas asociados a la racionalidad limitada de los agentes los que no permiten descubrir la solución óptima (Hodgson, 1997). Además, los intentos de reconvertir los problemas que genera la racionalidad limitada –especialmente los relativos a situaciones de vastedad– en una nueva cuestión de optimización, a través de la inclusión de los costes y beneficios esperados de obtener información adicional, resultan teórica y empíricamente incorrectos. El problema está en que las propias características del entorno y de las habilidades de los agentes impiden conocer cuáles son las ganancias netas que se pueden obtener de una búsqueda y procesamiento adicional de información; de hecho, aunque se hubiese alcanzado ya un óptimo, el individuo no podría reconocerlo (Hodgson, 1997). En definitiva, este tipo de intentos lo único que hacen es plantear un nuevo problema decisorio, que está sujeto una vez más a las dificultades que surgen en contextos de incertidumbre y/o racionalidad limitada de los agentes, y cuya resolución puede imponer en la práctica unas exigencias cognitivas y computacionales aún mayores que las del problema original (Simon, 1997, p. 296).

Por otra parte, si observamos el problema de la toma de decisiones desde una perspectiva dinámica, y si aceptamos que el mundo real es complejo y continuamente cambiante, llegamos a la conclusión, como señalan Dosi y Egidi (1991), de que la propia noción de optimalidad es teóricamente ambigua e inaplicable en la práctica, ya que tanto las funciones objetivo del decisor –determinadas por el proceso de motivación–, como las restricciones del entorno, se están desplazando y modificando constantemente. Aún más, si reconocemos que el ser humano es un agente activo, que no se limita únicamente a elegir entre el conjunto de alternativas fijas que le proporciona el entorno, sino que está constantemente modificando éste y buscando nuevas posibilidades, entonces la propia idea de “encontrar todas las opciones disponibles y elegir la mejor entre ellas” pierde parte de su sentido, reorientando el problema de la decisión y acción de los agentes hacia la “creación” o generación de alternativas (Davidson y Davidson, 1984, pp. 55-56; Simon, 1997, pp. 291-292); de forma similar, Dosi y Egidi (1991) destacan la importancia que desempeña en la toma de decisiones la búsqueda continua de nuevas formas y rutinas a través de las que intentar resolver los problemas, asociando este proceso a la innovación.

La pregunta que surge entonces es la de determinar hacia dónde conduce, de forma genérica, el proceso de razonamiento y toma de decisiones de los seres humanos.

En este sentido, si la racionalidad instrumental propia del *homo economicus* está asociada al concepto de optimización, la racionalidad procedimental, guiada por la utilización de hábitos y reglas, aparece ligada a la búsqueda de buenas soluciones y, por tanto, a la idea de satisfacción. El concepto de satisfacción y su consideración como el objetivo fundamental de la toma de decisiones fue propuesto y desarrollado por Simon (1955, 1959, 1979, 1997) e incorporado en los trabajos de muchos economistas institucionalistas y poskeynesianos, y supone que los agentes económicos, en lugar de perseguir incesantemente la mejor alternativa existente, buscan –en un contexto de incertidumbre y/o racionalidad limitada– hasta encontrar una alternativa que alcance o supere un criterio de aceptación previamente establecido¹⁷⁶ (es decir, una alternativa satisfactoria o suficientemente buena), aunque pueda suceder que ésta no sea la única, o aunque no existan garantías de que, en todos los sentidos, sea la mejor posible (Simon, 1997, p. 295).

De cualquier forma, el hecho de que la conducta esté dirigida hacia la satisfacción no puede considerarse sólo como el resultado lógico e inevitable de la incertidumbre y capacidad racional limitada de los agentes, sino también como una consecuencia de la estructura y características del proceso de motivación de los individuos¹⁷⁷. En efecto, en el modelo del *homo economicus* se asume que el objetivo del comportamiento humano es la maximización (de la utilidad) no sólo porque así lo permiten los supuestos adoptados sobre los rasgos del entorno y sobre las capacidades cognitivas y racionales de los individuos, sino también por la propia concepción y características del proceso de motivación. Esto es así, en particular, porque al adoptar el supuesto de que todos los deseos del ser humano son comparables entre sí en función de una escala de valoración común (su capacidad para aportar utilidad), se puede asumir, en consecuencia, que la meta de la motivación es única, y que el objetivo último de cualquier decisión del ser humano es alcanzar la mayor puntuación posible (maximización) dentro de esa escala única (utilidad). Sin embargo, el concepto de

¹⁷⁶ Como veremos más adelante, en algunos casos el nivel prefijado como objetivo puede operar como un nivel de saturación, en el sentido de que lo que realmente importa es alcanzar ese límite “mínimo”, mientras que en otras ocasiones el nivel considerado satisfactorio puede funcionar como un umbral mínimo (Georgescu-Roegen, 1954), de manera que, cuando se supera, la obtención de valoraciones adicionales sigue siendo relevante y proporcionando satisfacción, aunque seguramente su lugar dentro del ranking de prioridades del individuo cambie y decrezca. Sobre este tema, consúltese Lavoie (1992, pp. 67-85).

¹⁷⁷ Este planteamiento ha sido sugerido, entre otros, por Kaufman (1990), aunque quizás no haya sido objeto de atención y desarrollo suficiente.

optimización pierde su sentido como finalidad de la motivación desde el momento en que se reconoce un proceso motivacional como el descrito en el primer epígrafe de esta exposición, en el que se admite la existencia de diferentes necesidades y deseos –y, por tanto, de diversas metas en el comportamiento humano– estructuradas de una forma compleja, con un cierto orden de prioridades y cambiante. Los dos elementos que de forma más clara conducen a reconocer la necesidad de utilizar la noción de satisfacción en lugar de la maximización son el principio de saciamiento y el principio de irreductibilidad de las necesidades. El primero de ellos significa que las necesidades pueden llegar a ser saciadas o satisfechas y que, para muchas de ellas, lo realmente relevante –o lo que motiva al individuo– es alcanzar un determinado umbral en su cobertura, y no tanto obtener la mayor “puntuación” posible. Aún más importante, el principio de irreductibilidad de las necesidades supone que la satisfacción de necesidades diferentes no es comparable entre sí, ya que involucra finalidades y escalas de valoración distintas; si tenemos en cuenta que el ser humano persigue en todo momento complacer varias necesidades y deseos diferentes, que la valoración obtenida en parcelas distintas normalmente no se puede compensar entre sí, y que el grado de cobertura alcanzado en cada necesidad y deseo puede hacer que varíe –a veces de forma drástica– el lugar que ocupa dicha necesidad o deseo dentro del orden de prioridades del individuo, entonces se llega a la conclusión de que la búsqueda de la maximización en un determinado ámbito pierde gran parte de su sentido, y no refleja la finalidad del comportamiento humano. Además, una misma decisión puede afectar simultáneamente a necesidades y deseos diferentes, y las distintas alternativas disponibles pueden implicar resultados muy diferentes en cada uno de los ámbitos involucrados, incluso con ganancias en unos y pérdidas en otros; si el individuo no puede comparar las distintas alternativas reduciendo todas las dimensiones afectadas a una escala común, la única solución es buscar una opción que sea, al menos, mínimamente satisfactoria en todas las dimensiones (Simon, 1997, p. 297).

La noción de satisfacción sugiere simultáneamente que el individuo establece previamente unos criterios que le permiten discernir lo que es aceptable (o satisfactorio) de lo que no lo es; esos criterios vienen determinados por la aparición de unos niveles de aspiración (Simon, 1955, 1979, 1997; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992). Efectivamente, ante cualquier decisión el individuo suele formarse una idea o una aspiración sobre cuáles son los resultados que podría llegar a alcanzar. Esas aspiraciones, que se

convierten en un objeto de deseo o en la meta final del comportamiento, no son ilimitadas, y tampoco son determinadas de forma exógena, sino que dependen de las experiencias previas del individuo, de sus éxitos y fracasos precedentes, de los resultados obtenidos en situaciones similares por otros individuos pertenecientes a su grupo o grupos de referencia, etc. (Simon, 1955, 1979; Hodgson, 1988, 2003b, 2004; Kaufman, 1999b); en definitiva, los niveles de aspiración que fija el ser humano no sólo son consecuencia de determinados rasgos de su personalidad, sino que dependen de la percepción y conocimiento que éste haya ido adquiriendo sobre los resultados que son –o que considera– potencialmente alcanzables.

Este hecho tiene, a su vez, dos consecuencias. En primer lugar, las aspiraciones de los agentes, como cualquier proceso o construcción de carácter cognitivo, están condicionadas por las instituciones socioeconómicas y culturales que rodean y afectan a cada individuo; esas instituciones, a través de su influencia en los hábitos de pensamiento y acción de los seres humanos y en la percepción y conocimiento que éstos adquieren de su entorno, moldean las oportunidades, restricciones, intenciones y, en definitiva, aspiraciones y decisiones de los individuos (Hodgson, 1988, 2003b, 2004; Lane *et al.*, 1996). En segundo lugar, el reconocimiento del papel que ejercen los niveles de aspiración como determinantes de los objetivos del comportamiento implica, simultáneamente, la incorporación de una perspectiva dinámica. Los niveles de aspiración que forman los individuos no son estáticos, sino que cambian y se van ajustando a medida que varían las experiencias propias y ajenas que conoce, las oportunidades y restricciones que percibe, las instituciones y hábitos que condicionan su conocimiento del entorno, etc.; en definitiva, las aspiraciones y los objetivos de los individuos presentan un carácter adaptativo (Helson, 1964; Simon, 1979; Elster, 1983; Hodgson, 1988, 2003b) y, como cualquier construcción cognitiva, varían como consecuencia del proceso de aprendizaje. Además, el carácter limitado y finito que presentan los niveles de aspiración y la concepción adaptativa de los mismos protegen al individuo de sufrir una sensación de frustración constante (Reisman, 2002, p. 93) y encajan perfectamente, como señala Hodgson (1988, pp. 95-97; 2003b, pp. 166-168), con las explicaciones psicológicas ofrecidas por la teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957).

4.4.- OTROS ASPECTOS ADICIONALES: EL PAPEL DEL APRENDIZAJE Y DE LAS RELACIONES DE PODER

Por último, parece conveniente destacar que esta concepción del proceso de toma de decisiones y, en general, del comportamiento humano, permite dar cabida a dos elementos adicionales que con frecuencia quedan excluidos en las teorías económicas dominantes. El primero de ellos es la posibilidad de que la acción emprendida no conduzca necesariamente a alcanzar los objetivos buscados¹⁷⁸ (por ejemplo, porque se produzcan errores en la identificación de las opciones que ofrece el entorno o en la propia toma de decisiones) e, incluso, que los objetivos planteados no sean los más adecuados para satisfacer los intereses reales del individuo (por ejemplo, por problemas en la identificación y conocimiento de los mismos). A su vez, este hecho permite incorporar en el análisis el proceso de aprendizaje, aunque de una forma y con unas consecuencias diferentes a las que se plantean en aquellos enfoques de la economía dominante en los que éste es también tomado en consideración. Como señala Kaufman (1999b), lo verdaderamente relevante en cuanto a la inclusión del aprendizaje en el análisis económico es la velocidad y precisión que se atribuyen a dicho proceso. Así, cuando algunos enfoques de la economía dominante –como, por ejemplo, la teoría de las expectativas racionales– tratan de abarcar el proceso de aprendizaje, lo incorporan sólo en un sentido muy limitado, ya que lo conciben simplemente como la adquisición –normalmente a través de la mera observación– y acumulación progresiva de información adicional, que permitiría una actualización de los parámetros de un modelo implícitamente dado, siendo esa información externa, preexistente e inequívoca; entre otros aspectos, este enfoque incurre en el error de concebir el aprendizaje como un fenómeno independiente de la cognición, cuando en realidad se trata de un proceso que supone la reconstrucción y reforma permanente del conocimiento, a través de la cognición de información adicional o de la incorporación de nuevos marcos conceptuales, y que implica, por lo tanto, una modificación constante de la relación entre el individuo y el entorno que le rodea (Hodgson, 1997). En este sentido, como cualquier proceso cognitivo, el aprendizaje está condicionado por las limitaciones del ser humano y sometido a la influencia del marco institucional y socioeconómico a través del cual se desarrolla. La principal consecuencia es que el aprendizaje no tiene

¹⁷⁸ Esta posibilidad, por ejemplo, no se contempla –al menos de forma generalizada– en los trabajos surgidos desde la teoría de las preferencias reveladas, al adoptar el supuesto de que el comportamiento del individuo revela sus verdaderas preferencias.

por qué eliminar necesariamente los sesgos o los errores en el comportamiento de los individuos, cuestión ésta que parece estar avalada también por las investigaciones empíricas realizadas a este respecto¹⁷⁹.

En segundo lugar, esta concepción del comportamiento humano permite incorporar también la influencia de las relaciones de poder en todo el proceso. Evidentemente, el resultado de la conducta humana depende en muchas ocasiones de las acciones de otros individuos, ya que los intereses de unos y otros pueden entrar en conflicto abierto; la capacidad para imponerse en este tipo de situaciones es una de las dimensiones que presenta el ejercicio del poder económico. No obstante, la incidencia de las relaciones de poder no se circunscribe únicamente al ámbito de la actuación humana; de hecho, muchas de las definiciones de poder sitúan éste en etapas previas, concretamente en la habilidad para influir en el proceso de toma de decisiones, entendido en un sentido amplio (Klein, 1987). Lukes (1974), por ejemplo, identifica dos dimensiones adicionales del ejercicio del poder, al margen de la capacidad para vencer el conflicto en la actuación: evitar que el otro agente alcance la fase de conflicto abierto y manipular las preferencias del otro individuo contra sus propios intereses. De forma similar, Wartenberg (1990, p. 85) define el poder como la capacidad para restringir el entorno de acción de otros agentes, y Schutz (1995, p. 1148) sitúa la esencia de las relaciones de poder en la habilidad para inducir a los individuos subordinados a actuar en beneficio de otras personas. En definitiva, la influencia de las relaciones de poder puede estar presente –de hecho lo está– en todas las fases del comportamiento humano: en la motivación (por ejemplo, condicionando la identificación y conocimiento por parte de cada individuo de sus necesidades y deseos, los valores asignados a los distintos bienes o el establecimiento de los niveles de aspiración que cada persona considera satisfactorios), en la percepción y conocimiento del entorno (por ejemplo, afectando al conocimiento de las distintas opciones que tiene a su disposición el individuo), en el razonamiento y toma de decisiones (por ejemplo, repercutiendo en la fijación de los hábitos y reglas de decisión que dirigen el proceso de razonamiento del ser humano) y, por supuesto, en la actuación.

¹⁷⁹ Rabin (1998, pp. 31-32), por ejemplo, revisa varios estudios desarrollados sobre este tema desde la óptica de la psicología económica y concluye que buena parte de la evidencia disponible no apoya la idea de que el aprendizaje elimine los sesgos; además, Kahneman y Tversky (1982) resaltan el hecho de que, en ocasiones, aunque los individuos aprenden determinados principios generales, después no son capaces de aplicarlos en situaciones particulares (“errores de aplicación”).

La incidencia de las relaciones de poder en el proceso de comportamiento de las personas se produce, entre otros factores, como consecuencia de las limitaciones cognitivas y racionales de los seres humanos, ya que éstas hacen necesario tomar en consideración la interrelación dinámica de los individuos entre sí y de éstos con las instituciones socioculturales que los rodean. Como ya se ha señalado, esas interrelaciones y la influencia de las instituciones condicionan todas las fases del comportamiento humano, y por tanto son un elemento importante que ejercen un poder y que pueden decantar los resultados de la conducta en una u otra dirección. En un proceso de comportamiento con las características de motivación, conocimiento y razonamiento como las aquí descritas, el pasado, por ejemplo, es poder, ya que condiciona la conducta, como también lo hacen las normas de valoración, de justicia o de comportamiento de una sociedad, o la imagen de prestigio y experiencia –real o ficticia– de ciertos individuos o grupos, o los hábitos propios de determinados colectivos, o los elementos que permiten determinar la adscripción de los individuos a grupos de referencia, etc. Como señala Hodgson (2003b, 2004), las instituciones restringen el comportamiento y al mismo tiempo lo hacen posible, permitiendo elecciones y acciones que en otro entorno no existirían, y, simultáneamente, crean nuevos tipos de relaciones de poder (Searle, 2005, pp. 10-11): derechos, deberes, autorizaciones, requisitos, permisos, normas, reglas de decisión... Como recuerda Lavoie (1992, p. 57), esas instituciones y normas sociales no son una media agregada de la opinión de todos los agentes, sino que algunos individuos y grupos tienen más peso –poder– en su establecimiento; ahora bien, una vez que surgen y se consolidan, esas instituciones condicionan los hábitos y reglas de conocimiento, valoración y razonamiento de los seres humanos, es decir, conforman una estructura de relaciones de poder.

4.5.- UNA VISIÓN GLOBAL DEL COMPORTAMIENTO: APLICACIÓN A LAS DECISIONES DE CONSUMO DE BIENES

Para concluir, puede ser útil exponer, de forma resumida, cómo se desarrolla en la práctica un proceso de toma de decisiones marcado por las características aquí descritas y precedido por una motivación y un conocimiento del entorno con los rasgos definidos en los anteriores apartados; quizás la ejemplificación más clara puede surgir con las decisiones relativas al consumo de bienes, pero también puede extenderse a

cualquier proceso de elección y de comportamiento humano. En este sentido, el primer aspecto que hay que recordar es que el individuo presenta una serie de necesidades y deseos diferenciados entre sí, que persigue satisfacer de forma simultánea o progresiva, y que están organizados en alguna clase de estructura compleja, con distintos grados de prioridades. Además, lo normal es que cada bien –entendido de una forma genérica, como cualquier “objeto” potencial de una elección– presente múltiples características y atributos (Lancaster, 1966), que pueden afectar –de forma positiva o negativa, y en distinta magnitud– a diferentes necesidades y deseos del ser humano; de hecho, un mismo bien puede aportar satisfacción no sólo por las cualidades inherentes o funcionales que presenta, sino también por otros factores no funcionales (Leibenstein, 1950) asociados, por ejemplo, a la valoración social o cultural que aporta (Reisman, 2002). El resultado de estos dos fenómenos es que, en la mayoría de las ocasiones, no existe una correspondencia biunívoca entre las necesidades y deseos de los seres humanos y los diferentes bienes susceptibles de elección (Georgescu-Roegen, 1954, p. 517), sino una estructura de interrelaciones mucho más compleja, que complica el proceso de toma de decisiones.

La corriente económica dominante aborda esta dificultad –o quizás simplemente la elude– adoptando, como señala Earl (1983, 1986), un modelo compensatorio, pues se asume que esos diferentes atributos se pueden comparar entre sí y que el individuo puede calcular una especie de media ponderada de las puntuaciones de todos los atributos, hasta obtener el valor esperado, en términos de utilidad, que reportaría la elección de ese bien. El modelo de toma de decisiones y de comportamiento I/PK resulta bastante diferente. En primer lugar, se reconoce que muchas de las decisiones cotidianas, sobre todo aquéllas que tienen un carácter repetitivo, se adoptan sin ser sometidas a una deliberación y reflexión plenamente consciente, guiándose por las tendencias que marcan los hábitos y rutinas previamente adquiridos, que, a su vez, consagran, por ejemplo, la reiteración de comportamientos pasados o la imitación de otros. Otras decisiones, en cambio, se adoptan tras un proceso de razonamiento más reflexivo¹⁸⁰, pero siguiendo un tipo de reglas de elección no compensatorias, sino de carácter lexicográfico, es decir, caracterizadas porque el decisor no efectúa cálculos compensados entre los diferentes atributos de un bien, sino que evalúa las distintas

¹⁸⁰ En realidad no hay una división entre acciones “conscientes” e “inconscientes”, sino distintos grados en esa escala (Hodgson, 1988, pp. 109-110).

características de forma separada y más o menos secuencial, según el orden derivado de su estructura de prioridades¹⁸¹.

Earl (1983, 1986) identifica dos formas básicas de llevar a cabo la elección –no compensatoria– a partir de esta jerarquización de atributos: “naïve” y “behavioural”. La primera de ellas (Tversky, 1969) recoge aquellas situaciones en las que el decisor se centra únicamente, en cada momento, en el atributo con mayor grado de prioridad, y escoge aquel bien que obtenga una valoración más alta en dicha característica; sólo en el caso en que dos bienes empaten en la valoración alcanzada en ese atributo se recurriría a analizar, siguiendo el mismo criterio de elección, la siguiente característica en el ranking de prioridades. Mucho más relevantes y realistas, por ser aplicables a una gran mayoría de situaciones, serían los procedimientos lexicográficos de tipo “behavioural”; de acuerdo con este enfoque, se supone que cuando un individuo se enfrenta a la decisión de elegir entre un conjunto de bienes, parte de un orden más o menos estructurado de los diferentes atributos según su importancia –emanado de la configuración jerarquizada de las necesidades y deseos de dicho agente– así como de unas valoraciones o puntuaciones de lo que sería satisfactorio o deseable alcanzar en cada atributo. Cuando un bien no alcanza el nivel prefijado en el atributo prioritario, lo normal es desestimar su elección; si, por el contrario, lo alcanza o lo supera, entonces se procede a analizar la valoración obtenida en la siguiente característica dentro del orden de prioridades, y así sucesivamente. En algunos atributos el nivel prefijado como objetivo puede operar como un nivel de saturación, en el sentido de que lo que realmente importa es alcanzar ese límite “mínimo” y, si se logra, la obtención de valoraciones superiores –en caso de ser posible– no es relevante (esto sucede, por ejemplo, en aquellas características cuya dotación puede presentar una forma dicotómica del tipo “existencia/no existencia”, o transformarse en una variable similar); en otras ocasiones, el nivel considerado satisfactorio puede funcionar como un umbral mínimo (Georgescu-Roegen, 1954), de manera que cuando un bien supera ese límite en un determinado atributo, la obtención de valoraciones adicionales sigue siendo relevante

¹⁸¹ Esto no excluye la posibilidad de que en algunos casos concretos, que afecten a atributos con determinados rasgos –por ejemplo, que sean valorables de una forma más o menos continua y cuantitativa, y que estén relacionados con la cobertura de deseos parecidos– y dentro de ciertos rangos –por ejemplo, una vez que la valoración alcanzada en cada uno de ellos supere un umbral mínimo de satisfacción–, el individuo pueda efectuar cálculos compensatorios entre las ganancias en unas características y las pérdidas en otras (de un modo semejante al que recogen las típicas curvas de indiferencia), pero esto no puede ser considerado como la regla general del comportamiento.

y proporcionando satisfacción, aunque seguramente su lugar dentro del ranking de prioridades del individuo cambie y decrezca (una vez alcanzado el umbral, el agente puede preferir que el bien tenga otros atributos diferentes antes que una valoración superior en éste).

Además, lo más probable es que la relación de prioridades del individuo no sea “perfecta” y estricta. Por ejemplo, puede suceder que a partir de un determinado lugar –o dentro de un rango– en el ordenamiento de prioridades, el individuo no sepa jerarquizar los diferentes atributos o características de los bienes¹⁸²; en este caso, lo normal es que el individuo tenga que recurrir a las opiniones de otros agentes o utilizar otro tipo de reglas de decisión simples. También puede ocurrir que, realmente, el individuo no tenga prioridades entre un conjunto concreto de atributos (es decir, que sea indiferente); en esta situación la regla de decisión que podría adoptar puede ser la de elegir el bien que tenga un mayor número de esos atributos (o que alcance un nivel satisfactorio en un mayor número de esas características).

Como señala Lavoie (1992, p. 72), la especificación matemática¹⁸³ de este modelo de toma de decisiones puede ser muy compleja, pero en la práctica su aplicación resulta mucho más sencilla y acorde con las facultades cognitivas y racionales de los seres humanos. En cualquier caso, lo cierto es que aunque la decisión sea plenamente consciente y deliberada, el proceso de razonamiento está guiado por la influencia de hábitos, rutinas y reglas simples de decisión; además, los hábitos y las instituciones socioeconómicas que rodean al ser humano condicionan también la percepción y el conocimiento del entorno, el conocimiento y la estructura de sus necesidades y deseos –y, por tanto, la motivación–, e incluso la determinación de los niveles que cada individuo aspira alcanzar con sus decisiones y acciones y que considera satisfactorios.

¹⁸² No se debe olvidar que, como ya se ha indicado, la identificación por parte del individuo de sus necesidades y deseos y de la estructura de los mismos es un proceso cognitivo y, como tal, está condicionado por las capacidades limitadas del ser humano y sujeto a la influencia de las instituciones y hábitos que, en un contexto de este tipo, dirigen el proceso de conocimiento de los individuos.

¹⁸³ El primer intento de formalización matemática de estos procedimientos lexicográficos, tomando como punto de partida el trabajo de Georgescu-Roegen (1954), se suele atribuir a Encarnación (1964); véase también Lutz y Lux (1979, pp. 317-322) y, especialmente, Lavoie (1992, pp. 67-85).

Figura 4. La conducta económica de los individuos. Cuadro resumen

<i>Modelo convencional</i>	<i>Modelo Institucionalista/Poskeynesiano</i>
MOTIVACIÓN	
- Conducta guiada hacia una <i>única meta concreta</i> (goal-oriented): la <i>maximización de la utilidad</i> .	- La <i>conducta</i> es, en general, <i>intencionada</i> (aunque no siempre surja de una deliberación consciente), pero no está guiada hacia una meta concreta, sino dirigida hacia la consecución de diversas submetas: las <i>diferentes necesidades y deseos</i> del individuo.
- <i>Individuo</i> esencialmente <i>egoísta</i> , que se guía únicamente por la búsqueda del interés propio (todos sus objetivos se pueden reducir, en última instancia, a la obtención de un beneficio individual, en términos de utilidad); el resto de características psicológicas del ser humano no son relevantes.	- Es necesario reconocer el <i>papel de las emociones</i> en el proceso de motivación: pueden condicionar la intensidad de la motivación y su obtención es a veces también el objetivo que se persigue. Esto conduce a reconocer también la existencia del “yo” como entidad psicológica (lo que, entre otras cuestiones, permite incluir la conducta motivada internamente) y a tomar en consideración la importancia de las relaciones con otros agentes.
- Todos los <i>deseos</i> del ser humano son <i>comparables</i> entre sí (y, por tanto, potencialmente sustituibles) en función de una escala de valoración común: su capacidad para aportar utilidad.	- <i>Principio de irreducibilidad de las necesidades y deseos</i> : hay una variedad de <i>metas diferenciadas</i> ; la satisfacción de distintas necesidades no es comparable entre sí y no es posible reducir todos los deseos a una escala de valoración común.
- Para alcanzar la meta de la motivación el ser humano se vale de la existencia de una <i>relación de preferencias ordenadas</i> de los distintos deseos y de los bienes o atributos que los satisfacen.	- Existe una <i>estructura compleja de necesidades y deseos</i> que presenta un cierto <i>orden (lexicográfico)</i> de prioridades (<i>principio de subordinación de las necesidades</i>). No hay una relación biunívoca entre las necesidades y deseos del ser humano y los bienes que los satisfacen, ya que normalmente éstos presentan diversos atributos que pueden afectar a necesidades y deseos distintos y en sentidos diferentes.
- La <i>relación de preferencias ordenadas</i> es exógena y conocida por el individuo.	- La <i>identificación de la estructura jerarquizada de necesidades y deseos</i> del ser humano es un <i>proceso cognitivo</i> y, como tal, está sujeto a las limitaciones del ser humano y condicionado por el entorno institucional y cultural a través del cual se desarrolla dicho proceso.
- La <i>relación de preferencias ordenadas</i> de un individuo es <i>consistente, estable e independiente</i> de la de otros individuos. Adicionalmente se suele asumir también que presenta otras características como la <i>transitividad, la continuidad</i> y el <i>no saciamento</i> .	- Existe una amplia evidencia que cuestiona la consistencia y estabilidad de las preferencias de los individuos, así como la transitividad, continuidad, independencia y no saciamento. Alternativamente, se considera que la estructura de necesidades y deseos presenta otras características: las necesidades pueden llegar a ser saciadas o satisfechas (<i>principio de saciamento</i>), la cobertura –total o parcial– de ciertas necesidades y deseos traslada el foco de la motivación hacia las necesidades y deseos siguientes en el orden de prioridades (<i>principio de crecimiento de las necesidades</i>) y las elecciones de unos individuos no son independientes de las de otros (<i>principio de no independencia</i>).
- <i>Concepción maximizadora de la motivación</i> .	- La motivación como <i>búsqueda de la satisfacción progresiva de las diferentes necesidades y deseos</i> .
PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	
- El individuo presenta una <i>capacidad ilimitada de recepción y de interpretación</i> de los datos o de la información disponible.	- Los seres humanos disponen de unas <i>capacidades cognitivas limitadas</i> y son <i>potencialmente creativos</i> .
- El conocimiento consiste en la observación y acumulación más o menos progresiva de información externa, siendo ésta ya existente (en todo caso, hay que “buscarla”) e inequívoca. El conocimiento es o puede ser completo e insesgado, y lo puede desarrollar el individuo de forma independiente.	- El conocimiento exige un proceso de selección de los datos, de organización y de atribución de significado. La evidencia demuestra que el ser humano incurre en sesgos en la selección e interpretación de esos datos. El proceso de <i>conocimiento es un acto de construcción y categorización</i> , y muchos de los conceptos o categorías tienen necesariamente un origen social o cultural. Por lo tanto el conocimiento es un <i>acto social</i> que se realiza a través de mecanismos que reflejan el tejido institucional y cultural en el que se produce.
- El <i>entorno es conocido o conocible</i> (con certidumbre o con riesgo probabilístico). La única alternativa al conocimiento (probabilístico) es el “no conocimiento”, que en muchos casos se puede subsanar a través de la simple búsqueda y adquisición de información adicional.	- En la mayoría de ocasiones el conocimiento de la realidad está sujeto a <i>incertidumbre fundamental</i> (y también <i>procedimental</i>). Esto abre la posibilidad de que exista un “ <i>conocimiento incierto</i> ”, que se obtiene en buena parte recurriendo al uso de convenciones, hábitos de pensamiento, creencias, juicios convencionales, etc., adquiridos a través de la participación social del individuo.

RAZONAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES	
- <i>Toda acción</i> está regulada o precedida por un <i>cálculo "racional"</i> .	- Las decisiones de los individuos son engendradas a partir de <i>diferentes grados de pensamiento y conciencia</i> ; no todas surgen de una deliberación profunda y plenamente consciente.
- El individuo dispone de unas <i>capacidades racionales</i> que le <i>permiten procesar y computar toda la información</i> obtenida, así como efectuar los cálculos necesarios para hallar la opción que maximiza la utilidad.	- Los individuos presentan unas <i>capacidades de razonamiento limitadas</i> para procesar y computar toda la información, pero tienen creatividad e imaginación. Las <i>emociones</i> también pueden condicionar, de diversas formas, el proceso de razonamiento y toma de decisiones.
- La toma de decisiones está regulada por una <i>racionalidad sustantiva o instrumental</i> : escoger el medio más eficiente para alcanzar un determinado objetivo (maximización de la utilidad), una vez conocidas las oportunidades y restricciones que impone el entorno.	- En un contexto en el que el conocimiento del entorno presenta incertidumbre y/o en el que las capacidades racionales de los agentes son limitadas, lo racional, en muchas ocasiones, es recurrir a hábitos, rutinas, reglas de decisión simples, etc. (que están condicionados por las instituciones sociales y culturales establecidas); en definitiva, se requiere una <i>racionalidad procedimental</i> . No obstante, la toma de decisiones puede o debe estar complementada también por la <i>creatividad</i> y por elementos de <i>racionalidad emocional</i> .
- Las capacidades cognitivas y racionales atribuidas a los individuos y en general los supuestos adoptados para caracterizar los procesos de motivación, conocimiento y toma de decisiones, hacen posible que la maximización pueda ser considerada el objetivo último de la conducta (<i>visión mecanicista y optimizadora del comportamiento</i>).	- La racionalidad procedimental conduce a la búsqueda de buenas soluciones y a la <i>idea de satisfacción</i> (acorde también con la estructura de la motivación). Los criterios de aceptación emanan de la aparición de unos <i>niveles de aspiración</i> , que se van adaptando y que son una construcción cognitiva que depende de las instituciones que rodean al individuo.
OTROS ASPECTOS	
- Normalmente se supone que la acción emprendida conduce a alcanzar los objetivos buscados y, a su vez, éstos coinciden con los intereses del individuo.	- La acción puede no conducir a alcanzar los objetivos buscados y puede suceder que éstos no coincidan con los intereses reales del individuo.
- Si no es así, el <i>aprendizaje</i> y la experiencia <i>permiten identificar y corregir los posibles errores</i> cometidos. Ese aprendizaje es rápido –en el proceso no cambian las condiciones y estructura del problema–, y se basa simplemente en la búsqueda y acumulación de información adicional externa y preexistente.	- El <i>aprendizaje</i> es importante, pero es un proceso <i>lento y no elimina necesariamente los sesgos</i> o los errores en el comportamiento. Es un proceso que supone la reconstrucción y reforma permanente del conocimiento del individuo, que afecta por tanto a todas las fases de la conducta (interviene en la identificación de las necesidades y deseos, de los niveles de aspiración, del conocimiento del entorno, de la identificación de los hábitos y reglas que dirigen el razonamiento, etc.) y que está condicionado por las limitaciones del ser humano y sometido a la influencia del marco institucional y socioeconómico a través del cual se desarrolla.
- Las <i>relaciones de poder</i> no son relevantes.	- Las <i>relaciones de poder influyen en todas las etapas del comportamiento humano</i> .

Capítulo 5

**La Empresa y
los Rasgos de su Conducta**

5.- LA EMPRESA Y LOS RASGOS DE SU CONDUCTA

Como es sabido, la economía neoclásica convencional presenta a la empresa como un agente económico más dentro del sistema de mercado, sin adentrarse a analizar su estructura interna y las consecuencias que ésta pueda tener sobre el proceso productivo, sobre la toma de decisiones o sobre el sistema de relaciones laborales; la empresa que aparece en los libros de texto básicos de microeconomía no es, por tanto, una organización económica –o este aspecto resulta irrelevante–, sino una mera combinación de factores productivos que opera de forma unitaria y cuyas decisiones e intereses podrían atribuirse, en último término, a un hipotético propietario-empresario (Eichner, 1976, 1985; Shapiro, 1990). La conducta económica de ese agente-empresa y sus características cognitivas y racionales subyacentes son muy similares a las que se atribuyen a los seres humanos. Así, se supone que el objetivo (conocido) que dirige el comportamiento de la empresa es la maximización del beneficio a corto plazo, y que la empresa conoce o puede conocer el conjunto de oportunidades y restricciones que ofrece su entorno (reducidas, fundamentalmente, al conjunto de precios relativos en la economía, a la tecnología de producción disponible y a la estructura de costes internos). En este contexto, se presume que el agente-empresa desarrolla su toma de decisiones guiado por una racionalidad instrumental, escogiendo en cada momento, dentro del conjunto de alternativas disponibles, aquélla que permite maximizar su beneficio; en definitiva, se trata –una vez más– de una visión mecanicista del comportamiento de los agentes (Hodgson, 1988), que además es analizado, normalmente, desde una perspectiva de estática comparativa.

Las decisiones relevantes que en principio debería afrontar una empresa en el modelo neoclásico convencional son las relativas a la determinación de precios o de cantidades producidas. No obstante, bajo condiciones de competencia perfecta –tan frecuentemente utilizadas como marco de referencia–, las empresas carecen de control sobre los precios. Esto es así porque los supuestos sobre los que se construyen la oferta y la demanda en los mercados¹⁸⁴, tienen como consecuencia que la competencia

¹⁸⁴ Entre ellos podríamos citar el carácter de accesibilidad generalizada de la tecnología, por el lado de la oferta, así como la concepción exógena de las preferencias (no modificable por parte de las empresas), la reductibilidad de las características de los productos a términos de utilidad (que permite compararlos y contrapesarlos según sus precios relativos) o las capacidades cognitivas de los consumidores (que posibilitan conocer las preferencias, utilidades y precios), por el lado de la demanda. En ambos casos, la derivación de las funciones de oferta y demanda de mercado a través de la simple adición de las funciones individuales condiciona también las posibilidades de competencia entre las empresas.

(reducción) en precios sea la única forma a través de la cual las empresas puedan rivalizar entre sí¹⁸⁵; en este contexto, los rasgos de la competencia atomística entre empresas conducen a un equilibrio –al menos a largo plazo– en el que las decisiones de precios están mayoritariamente en manos de los mercados impersonales (Eichner, 1985), convirtiéndose formalmente las empresas en agentes precio-aceptantes. En definitiva, la única decisión importante que debe adoptar el agente-empresa en cada momento –siempre desde una perspectiva estática– es la de cuánto producir; con el objetivo final puesto en la maximización del beneficio, la (única) opción *racional* para la empresa es producir aquella cantidad para la que el coste marginal se iguala con el ingreso marginal. Para ello la empresa debe atender a la estructura de sus costes internos que, a su vez, dependen de las características de la tecnología en uso. Así, al igual que el comportamiento de los individuos-consumidores descansa en última instancia en una estructura de preferencias dada y en las características atribuidas a la misma, la conducta de los agentes-empresas viene determinada por la estructura tecnológica de producción y sus rasgos definatorios. Esa tecnología es exógena y puede considerarse como dada –es decir, no sujeta a un proceso de elección real por parte de los agentes–, ya que el hecho de que sea potencialmente accesible para todas las empresas –como, en general, cualquier forma de conocimiento– y las presiones que impone la competencia, hacen que la única tecnología viable –al menos a largo plazo– sea aquella que es la “más eficiente”¹⁸⁶. Como resaltan, entre otros muchos, Eichner (1985), Arestis (1992) o Lavoie (1992), uno de los supuestos básicos que caracterizan a la tecnología en el modelo neoclásico es que los coeficientes técnicos de producción son lo suficientemente flexibles como para acomodar diferentes proporciones de factores productivos¹⁸⁷ (es decir, la sustitución entre inputs distintos es un fenómeno factible), lo que hace viable que siempre se pueda aumentar la producción a corto plazo incrementando la cantidad

¹⁸⁵ Simultáneamente, la circunscripción de la rivalidad al ámbito de la competencia en precios conduce a que el enfoque neoclásico convencional presente también una concepción muy restringida del poder de las empresas, concibiéndolo meramente como la capacidad para mantener los precios por encima del coste marginal (Young, 2000).

¹⁸⁶ Este es uno de los motivos por los que las decisiones de inversión no son relevantes, ni por tanto analizadas, dentro del enfoque neoclásico convencional. Paralelamente, un razonamiento similar sirvió a Richardson (1959) para desarrollar su famosa reflexión según la cual si realmente existiese la competencia perfecta neoclásica, ésta no podría funcionar a largo plazo, ya que desaparecerían los incentivos a invertir.

¹⁸⁷ La decisión sobre las proporciones de factores productivos que serán utilizadas viene predeterminada por la estructura de precios relativos que, en condiciones de competencia perfecta, es generada por el funcionamiento del mercado.

de factores variables utilizados. A su vez, esta circunstancia permite argumentar que cuando la producción supera un determinado punto, la empresa está sujeta a rendimientos decrecientes, un aspecto crucial ya que es el causante de que, para este enfoque, los costes marginales, costes totales medios y costes variables medios sean crecientes dentro del tramo relevante de la producción¹⁸⁸.

En definitiva, la visión neoclásica desposee a la empresa de su dimensión organizativa, dejando su contenido limitado a una relación técnica de producción –que asocia inputs y outputs– junto con una “mente oculta” con las capacidades cognitivas y racionales necesarias para desarrollar una conducta optimizadora, dirigida a alcanzar el objetivo último que se presume protagoniza su motivación: la maximización del beneficio a corto plazo. Para ello, la elección clave que debe llevar a cabo es la de cuánto producir, pero tanto esta decisión como las restantes asociadas a ella –la tecnología que se va a utilizar, las combinaciones de factores productivos que se emplearán, etc.– vienen predeterminadas por las características que supuestamente definen la competencia en los mercados y por el funcionamiento de éstos. Desde una perspectiva estática, y en un contexto en el que el agente puede tener conocimiento perfecto del entorno y desarrollar una conducta maximizadora, las decisiones quedan limitadas a captar los estímulos externos (fundamentalmente, las variaciones en los precios relativos de inputs y/o outputs) y reaccionar en consecuencia adoptando la única respuesta *racional* posible; es decir, no existe elección como tal, sino una única forma de actuar (Loasby, 1976).

El análisis convencional de la empresa como organización económica suele ubicarse, de forma generalizada, en el trabajo pionero de Coase (1937) que dio origen a lo que suele denominarse como las teorías contractuales de la empresa (Milgrom y Roberts, 1988; Foss, 1993, 1994). Partiendo de la idea subyacente de que el mercado resulta normalmente un mecanismo de notable eficiencia en la coordinación y asignación de recursos, y desde la óptica de que la actividad económica tiende a articularse de la manera más eficiente posible (minimizadora de costes), Coase se preguntaba por qué existían empresas, ya que éstas, en última instancia, implican la sustitución del mecanismo de precios por la planificación y las relaciones de

¹⁸⁸ De esto se deriva, a su vez, que en competencia perfecta las empresas presenten unas curvas de oferta a corto plazo con pendiente positiva.

autoridad¹⁸⁹. Poniendo el foco de atención en el intercambio en los mercados, Coase argumentaba que para entenderlo era necesario reconocer que el uso del mecanismo de precios llevaba asociados una serie de costes: los costes de transacción. Aunque Coase no ofreció inicialmente una explicación minuciosa de los orígenes y contenido de los costes de transacción¹⁹⁰, éstos podrían identificarse con los costes asociados a la búsqueda y adquisición de información, los costes de negociación y toma de decisiones y los costes asociados con la vigilancia y aplicación de las estipulaciones contractuales (Dahlman, 1979). Muchos de esos costes pueden verse reducidos si se otorga a una de las partes autoridad sobre las condiciones del intercambio, es decir, si se sustituye la asignación a través del mecanismo de precios por la dirección jerárquica. De esta forma, la existencia de las empresas –así como de otras organizaciones económicas– puede explicarse por su capacidad para reducir los costes que conlleva contratar en los mercados; la empresa aparece como un fenómeno eficiente¹⁹¹, como el resultado de una elección entre medios alternativos de coordinación de la actividad económica: allí donde fallan los mercados, surgen las empresas (Dunn, 2002a, p. 62). Además, reconociendo que la internalización de las transacciones conlleva también costes (errores de gobierno, burocracia, etc.), se pueden explicar, con criterios similares, los límites eficientes de la empresa y su organización interna.

Tras varios años sometidas a una relativa hibernación, las ideas seminales de Coase fueron retomadas con fuerza en los años setenta, dando origen a diversos enfoques contractuales de la empresa; de entre ellos podemos destacar dos: el enfoque de la empresa como nexo contractual (Alchian y Demsetz, 1972; Jensen y Meckling, 1976; Fama, 1980; Cheung, 1983) y el enfoque de los costes de transacción desarrollado por Williamson y sus seguidores (Williamson, 1975, 1985).

¹⁸⁹ Como señala Hodgson (1988), la idea que subyace implícitamente tras este tipo de razonamientos es que el mercado es el medio natural a través del cual interactúan los individuos, y que su existencia es anterior e independiente a la de otras instituciones sociales; expresándolo en otros términos, el punto de partida es el supuesto de que “al principio había mercados” (Williamson, 1975, p. 20).

¹⁹⁰ Coase (1937, pp. 390-391) se limitaba únicamente a citar algunos de ellos; en sus propias palabras, “[t]he most obvious cost of “organising” production through the price mechanism is that of discovering what the relevant prices are [...]. The cost of negotiating and concluding a separate contract for each exchange transaction which takes place on the market must also be taken into account”. Como señala Foss (1994, p. 48), gran parte de lo que se ha considerado como avances posteriores dentro de las teorías contractuales se han centrado, simplemente, en refinar el concepto y las clasificaciones de los costes de transacción.

¹⁹¹ En el fondo se trata de un razonamiento tautológico, ya que parte de la idea de que si las empresas existen y subsisten en el tiempo tiene que ser porque son un mecanismo eficiente.

La teoría del nexo contractual –utilizando el término propuesto por Jensen y Meckling (1976) y luego convertido en dominante– se caracteriza por ser un enfoque de inspiración más ortodoxa¹⁹² (Foss, 1993, 1994) y tuvo su origen en el trabajo de Alchian y Demsetz (1972). Estos autores aceptan el concepto de costes de transacción como punto de partida de su análisis, pero simultáneamente rechazan el papel que Coase había otorgado a la autoridad como elemento característico de la asignación y coordinación de recursos dentro de una empresa; para ellos, el eje central de las actividades dentro de la empresa era la contratación y la renegociación constante de los acuerdos establecidos entre las distintas partes que configuraban la organización, negando que existiesen relaciones especiales de poder o de autoridad entre el empleado y el empleador, o que éstas fuesen relevantes¹⁹³. Concretamente, Alchian y Demsetz centraron su análisis en un tipo específico de costes de transacción: los costes de supervisión y de medición de la aportación de cada participante que surgen en la producción en equipo. Este tipo de producción presenta innegables ventajas, pero también conlleva un problema implícito: las dificultades para conocer los productos marginales individuales y para basar la remuneración en ellos. Bajo el supuesto de que la conducta de los individuos puede estar sujeta a riesgo moral, surge un problema de generación de incentivos asociado a una situación de externalidades: sin mecanismos que lo impidan, un trabajador puede eludir el ejercicio del trabajo sin soportar el coste social de su actuación. La situación no desaparece simplemente contratando a un supervisor, ya que esto plantearía el problema de determinar quién supervisa a éste. La solución consiste en desarrollar una estructura institucional que instaure un supervisor a quien se le otorgue la renta residual de la producción y con quien el resto de propietarios de los inputs establezcan sus contratos. La estructura de incentivos que afrontaría el supervisor posibilitaría que “las fuerzas del mercado” proveyesen una supervisión eficiente, generando, simultáneamente, la organización contractual de inputs conocida como la “empresa capitalista convencional”.

¹⁹² Foss (1994) sostiene que detrás de las divergencias entre el enfoque del nexo contractual y el enfoque williamsoniano subyacen diferencias ontológicas entre ambos, reflejándose éstas posteriormente en diferencias en los supuestos de conducta de los individuos, en la perspectiva adoptada para construir las explicaciones, etc.; para Foss, estas divergencias tienen sus origen en las tensiones ontológicas presentes en el trabajo de Coase (1937), donde pueden encontrarse diferencias entre “el Coase neoclásico” y el Coase que reconoce el carácter esencialmente abierto de la realidad.

¹⁹³ Para Alchian y Demsetz (1972, p. 777) un empleador no tiene sobre el empleado más poder que un cliente sobre su proveedor, ya que argumentan que tanto el empleado como el proveedor siempre tienen capacidad para rescindir el contrato si no están satisfechos con las condiciones del mismo.

Tomando como punto de partida el análisis de Alchian y Demsetz, Jensen y Meckling (1976) defendieron que estos argumentos no tenían por qué circunscribirse a los problemas de la producción en equipo y que podían generalizarse a todas las relaciones contractuales que confluyen en la empresa, ya que en otras relaciones (con clientes, proveedores, acreedores,...) podían surgir conflictos de intereses similares. Así, la empresa aparece caracterizada como un artificio legal que sirve como nexo para un conjunto de relaciones contractuales entre individuos (Jensen y Meckling, 1976, p. 310); estos contratos son sólo un tipo especial de acuerdos de mercado, únicamente distinguibles de los contratos convencionales en los mercados ordinarios en que la duración de la relación establecida entre las partes tiende a ser más larga. Las empresas aparecen de esta forma “como un mercado” (Hodgson, 1988, p. 196), de manera que su estudio se podría abordar con el instrumental analítico típico; esto supone reconocer que todos los fenómenos internos y externos de la empresa se pueden comprender y explicar a partir de variaciones en los precios relativos, y que no tiene sentido la discusión sobre los límites de la empresa, ya que la distinción entre transacciones internas y externas no es relevante. En definitiva, las teorías del nexo contractual explican la existencia de la empresa como un fenómeno eficiente diseñado *ex ante* para afrontar los problemas de incentivos que surgen cuando aparecen problemas de falta de información (o de información asimétrica) provocados por una conducta maximizadora y sujeta a riesgo moral por parte de los individuos (Foss, 1993, 1994).

El enfoque contractual de Williamson (1975, 1985) se caracteriza por retomar la dicotomía coasiana entre mercado y organización jerárquica, así como por importar algunos elementos y conceptos ajenos a la economía neoclásica (Foss, 1993, 1994). Su análisis toma en consideración un espectro más amplio de los costes de transacción que las teorías de nexo contractual (en realidad pone la atención en todos los costes que pueden surgir en las distintas fases de la transacción: búsqueda de información, negociación y acuerdo y supervisión posterior) y, a diferencia de éstas, no sitúa el énfasis tanto en el diseño *ex ante* de fórmulas contractuales eficientes –lo que sería sólo una parte del problema– cuanto en el estudio de las instituciones *ex post* desarrolladas para salvaguardar la ejecución contractual¹⁹⁴ (Foss, 1994).

¹⁹⁴ Para Foss (1994) el énfasis de Williamson en las instituciones generadas *ex post* a la realización del contrato no es sino una consecuencia de la perspectiva ontológica subyacente, en la que se reconoce el carácter abierto del universo económico y se da cabida al cambio inesperado y a la sorpresa *à la* Shackle

Uno de los elementos nucleares dentro del enfoque de los costes de transacción de Williamson es el concepto de activos específicos y el papel que desempeña el grado de inversión específica en el desarrollo de las transacciones. Un activo es específico cuando el valor que tiene en un uso o en una relación particular –por ejemplo, dentro de una empresa– es mucho mayor que en cualquier otra alternativa; el elemento clave en estas situaciones es que una vez que se lleva a cabo la inversión y se firma el contrato, las dos partes quedan ligadas dentro de una transacción durante un período temporal duradero, generándose una relación de dependencia bilateral *ex post* cuyo desarrollo depende del comportamiento posterior de las partes implicadas.

Junto a este aspecto, Williamson adopta un modelo de conducta humana caracterizado por dos supuestos fundamentales: la racionalidad limitada y una motivación guiada por el oportunismo. Tomando como punto de partida el concepto desarrollado por Simon (1955, 1957, 1959, 1979), Williamson utilizaba el término de racionalidad limitada para referirse a problemas de falta de información o de límites en las capacidades de los agentes para procesar ésta. La consecuencia principal de este supuesto es que la mayoría de contratos asociados a las transacciones son necesariamente incompletos, en el sentido de que no pueden prever todas las situaciones futuras y estipular las repuestas posibles ante cualquier contingencia (Foss, 1994; Dunn, 2000a, 2002a). Esta circunstancia, a su vez, deja abierta la posibilidad a que se produzca un comportamiento oportunista por parte de los individuos.

El oportunismo es un concepto que incluye un modo de comportamiento más amplio y más creativo que el riesgo moral (Alchian y Woodward, 1988; Foss, 1994), ya que no sólo abarca la posibilidad de que los agentes aprovechen los problemas de información y el carácter incompleto de los contratos para actuar en su propio interés de una forma que sea, hasta cierto punto, contraria a los intereses de la otra parte, sino que también da cabida a los intentos estratégicos de renegociación de las propias condiciones contractuales o de cancelación anticipada de la relación, dirigidos a cambiar la propia estructura de derechos de propiedad establecida en los contratos. Williamson se refería a los problemas de información que generan la suma de racionalidad limitada

(1955, 1972); no obstante, esto no significa, como el propio Foss remarca, que el análisis de Williamson pueda catalogarse como heterodoxo.

y el oportunismo como “incertidumbre de comportamiento”¹⁹⁵ y sugería que las transacciones tienden a organizarse de forma que se economice en dichos problemas. Las consecuencias que genera la incertidumbre de comportamiento pueden ser particularmente graves cuando afectan a transacciones que presentan un alto grado de inversión en activos específicos; en estos casos, es de esperar que la confluencia de estos tres factores –racionalidad limitada, oportunismo y activos específicos– genere unos altos costes de transacción en el mercado, por lo que éste puede verse reemplazado por modos de organización jerárquica como la empresa. Esto es así porque las relaciones jerárquicas y las estructuras de autoridad pueden evitar conflictos o arbitrar soluciones frente a ellos, reducir los riesgos de que se produzca un comportamiento oportunista, e incluso fomentar la cohesión entre las partes¹⁹⁶. De esta forma, la existencia de la empresa se justifica por razones de eficiencia, ya que permite economizar en costes de transacción. En cualquier caso, los costes asociados a la incertidumbre de comportamiento no desaparecerían totalmente, por lo que la empresa debe proporcionar mecanismos de incentivos que guíen la motivación de sus miembros y su conducta; estos justificaría, por ejemplo, la aparición dentro de las organizaciones de estructuras como los mercados internos de trabajo.

En definitiva, aunque existan diferencias sustanciales entre los diversos enfoques, las teorías contractuales abordan el estudio de la empresa como organización económica heredando muchos de los rasgos filosóficos y metodológicos propios de la economía neoclásica. En líneas generales, el análisis se plantea desde una perspectiva de estática comparativa, lo que conduce a ignorar el papel de los aspectos dinámicos en la explicación de la génesis, naturaleza y funcionamiento de la empresa (Foss, 1993; Hodgson, 1998c); el foco de atención se sitúa, en consecuencia, en la asignación eficiente de unos recursos dados y en la *elección* entre diferentes estructuras de coordinación y organización de las actividades, y no en el desarrollo de las mismas, la generación de nuevos recursos y capacidades, el aprendizaje, la innovación, la

¹⁹⁵ Dunn (2000a) resalta que el concepto de “incertidumbre de comportamiento” de Williamson es diferente a la “incertidumbre fundamental” propia de la economía poskeynesiana; además, argumenta que la noción de racionalidad limitada que utiliza Williamson, al estar asociada a una concepción ergódica del universo económico, sólo puede justificar la existencia de empresas a corto plazo, y trata de demostrar cómo una visión no ergódica del mundo permite explicar la presencia de costes de transacción y de empresas en el largo plazo.

¹⁹⁶ No obstante, como señalan Hodgson (1988, p. 211) o Reisman (2002, p. 247), Williamson falló en reconocer correctamente las diferencias que se pueden producir en la conducta de los individuos entre el mercado y la empresa debido a los efectos e influencia del entorno institucional y, en particular, cómo la empresa puede tener capacidad para moldear las preferencias, creencias y acciones de sus miembros.

transformación del entorno, la creación de nuevas posibilidades de elección, la producción, el crecimiento, etc. Además, desde esta perspectiva el interés se concentra en los resultados de equilibrio (eficientes), lo que genera problemas para acomodar la heterogeneidad observada en el comportamiento y funcionamiento de las empresas (Nelson, 1991; Hodgson, 1998c).

Por otro lado, las teorías contractuales ponen excesivo énfasis en el mercado y en los intercambios, marginando el papel de la producción y de la tecnología en las explicaciones sobre los orígenes y comportamiento de las empresas (Foss, 1993; Hodgson, 1998c; Langlois y Foss, 1999; Dunn, 2002a); los costes de producción se consideran, en términos generales, como dados, y la tecnología suele ser tratada como uniforme. La visión que se adopta del mercado y de las transacciones es muy limitada y cuestionable. El mercado aparece como el medio natural en el que interactúan los agentes, limitándose esa interacción a un intercambio entre individuos independientes a un precio determinado; se ignoran, por tanto, el conjunto de elementos y de relaciones personales, sociales e institucionales, ajenas a los precios y a las estipulaciones contractuales, que caracterizan el funcionamiento de los mercados (Hodgson, 1988, 1998c). Además, se excluye la posibilidad de que se produzcan fallos de coordinación en el proceso de intercambio en el mercado, ya que se adopta el supuesto de partida de que el sistema de precios es un mecanismo de asignación eficiente (Smyth y Lo, 2000, p. 336).

En este contexto, la existencia de empresas se justifica únicamente por razones de eficiencia, en virtud de su teórica capacidad para reducir costes de transacción; esta circunstancia presenta al menos dos problemas: en primer lugar, identifica la existencia directamente con la demostración de su eficiencia –el razonamiento implícito de partida es que una estructura que no es eficiente termina desapareciendo–, ignorando que la eficiencia no tiene por qué ser ni condición necesaria ni suficiente para la existencia de una estructura o institución (Hodgson, 1988); en segundo lugar, margina otras explicaciones alternativas de su existencia, en particular el papel de las relaciones de poder y su influencia sobre los aspectos distributivos (Marglin, 1974; Hodgson, 1988; Cowling y Sugden, 1998).

Por otra parte, las transacciones se efectúan entre individuos cuyos rasgos constitutivos (preferencias y capacidades) son muy específicos y se consideran como dados de antemano. Así, la visión de su motivación es muy limitada, ya que se supone

guiada por los principios egoístas que definen el riesgo moral o el oportunismo y por una unidad de medida unidimensional: la utilidad. Las capacidades cognitivas y racionales de esos agentes son elevadas, ya que les permiten maximizar o desenvolverse con una racionalidad limitada en la que los problemas se limitan a una falta de información o a dificultades de complejidad en su tratamiento; el concepto utilizado de conocimiento es también deficiente, ya que se circunscribe a la mera acumulación de datos, sin considerar su carácter de acto de construcción social, que refleja el entorno institucional y cultural en el que se genera. Por último, los agentes económicos encaran, generalmente, un mundo conocido o conocible, cuyas características básicas (las oportunidades y restricciones que ofrece) se consideran como dadas (no son, por tanto, transformables por los propios agentes, o este aspecto se considera irrelevante) y que se pueden representar a través de las leyes que definen los procesos estocásticos ergódicos¹⁹⁷.

Estas limitaciones ponen de relieve la conveniencia de presentar un enfoque alternativo del análisis de la empresa que supere estos problemas y que pueda encajar con la perspectiva ontológica y epistemológica propia de la economía I/PK y, en general, de la economía postclásica. En particular, ese enfoque debe reconocer y resaltar el papel de la incertidumbre fundamental como característica clave del entorno al que se enfrentan los agentes económicos, así como articularse con una visión de la conducta de los individuos, como seres sociales y condicionados por su entorno institucional, con los rasgos de conocimiento, motivación y razonamiento descritos en el epígrafe anterior.

Las aportaciones de los economistas poskeynesianos al estudio de la empresa han sido muy diversas y notables, fundamentalmente en torno a temas como los objetivos de la empresa, los costes de producción, la determinación de precios o la inversión, pero también es cierto que, en líneas generales –y salvando algunas contribuciones puntuales, como el trabajo de Kay (1984)–, no se ha llegado a desarrollar un análisis completo y sólido de su estructura y organización interna (Sawyer, 1990; Dunn, 2002a). Los economistas poskeynesianos suelen reconocer la existencia de diferentes tipos de empresas, aunque en muchas ocasiones, y con el objetivo de facilitar el análisis, abordan su estudio englobándolas en dos grandes

¹⁹⁷ Los procesos ergódicos son aquellos en los que la distribución de probabilidad de las variables relevantes calculadas a partir de cualquier realización pasada tiende a converger con la función de probabilidad que gobierna los sucesos actuales y con la función de probabilidad que dirigirá los resultados futuros (Davidson, 1988).

bloques: por un lado las pequeñas empresas, que actuarían en “mercados competitivos” o en el “sector neoclásico” de la economía –sin que esto quiera indicar, necesariamente, que el comportamiento de estas empresas coincida con los rasgos de la competencia perfecta convencional– y, por otro, las grandes empresas o “megacorporaciones” (Eichner, 1976), que se desenvuelven en mercados oligopolistas. Para los poskeynesianos, estas últimas son la empresas representativas de la economía moderna –y, por tanto, las que suscitan su interés–, siendo uno de sus rasgos característicos básicos la separación entre propiedad y gestión. Las decisiones relevantes de la empresa son adoptadas por el grupo de individuos que conforma la jerarquía directiva, es decir, por personas especializadas y formadas especialmente para ello (Eichner, 1976, 1985), y no sólo afectan a la designación de la cantidad que se va a producir, sino también al establecimiento de los precios, la fijación de los salarios internos, la determinación de las inversiones que se van a efectuar y la elección sobre cómo financiar éstas (Eichner, 1976, 1985; Lavoie, 1992; Arestis, 1992); para los poskeynesianos, todas estas decisiones están interrelacionadas entre sí, y a su vez condicionan (o determinan) otros aspectos como la distribución del ingreso, el nivel y composición de la demanda agregada, o el crecimiento económico. En definitiva, los poskeynesianos no conciben la empresa como un elemento más dentro de un mercado impersonal, sino como una fuente importante de toma de decisiones dentro de la economía (Eichner, 1985, p. 28), en un entorno incierto. Ahora bien, a pesar de esto, y aunque reconocen la existencia de nexos entre la incertidumbre, las relaciones de poder y la toma de decisiones, el enfoque poskeynesiano no ha abordado en profundidad el análisis del modo en que todos los integrantes de la empresa adoptan sus decisiones y actúan, ni de lo que todo ello supone para la estructura y organización de la empresa; en otras palabras, y como señala Dunn (2002a), los poskeynesianos mantienen relativamente cerrada la “caja negra” de la producción y organización interna de la empresa, limitando su estudio a un enfoque técnico que, por cuestiones de simplicidad, se desarrolla en la práctica, en muchas ocasiones, en términos de equilibrio y de certidumbre o riesgo probabilístico.

Un punto de partida interesante para complementar esa visión de la empresa y de su estructura interna puede encontrarse en la teoría de las capacidades (también llamada teoría basada en las competencias o en los recursos), cuyos orígenes inmediatos¹⁹⁸

¹⁹⁸ Habitualmente se suele considerar que algunas ideas de A. Smith (1776/1910) y de F. Knight (1921) desempeñaron un papel clave en la aparición y el desarrollo de la teoría de la empresa basada en las

suelen ubicarse en la obra *The Theory of the Growth of the Firm* de Edith T. Penrose (1959). Penrose concebía la empresa como una combinación organizada de competencias o de recursos de diversa índole, cuya disposición entre diferentes usos era determinada por decisiones administrativas (Penrose, 1959, p. 24). La existencia y el desarrollo de capacidades es el elemento clave con el que cuenta la empresa para enfrentarse a los cambios imprevisibles y a la complejidad que caracterizan un entorno incierto. La compatibilidad metodológica entre el enfoque poskeynesiano y la teoría de las capacidades ha sido resaltada por Dunn (2000a), y, aunque todavía no han sido completamente explotadas, las conexiones potenciales entre ambas perspectivas ya han suscitado el interés de algunos investigadores (Foss, 1997). Además, existen importantes vínculos entre el enfoque de las competencias y el institucionalismo y la economía evolutiva (Hodgson, 1998c; Dunn, 2000a), cuyas aportaciones sobre varios aspectos –como la formación del conocimiento y del aprendizaje, el proceso de toma de decisiones, los lazos entre el individuo y su entorno socioinstitucional, etc.– pueden enriquecer y complementar el análisis de la empresa. La relación entre la perspectiva de las competencias y la economía institucionalista y evolutiva se remonta, al menos, hasta las contribuciones iniciadas por R.R. Nelson y S.G. Winter en diversos trabajos, quienes concebían las rutinas y hábitos como repertorios relativamente duraderos de conocimiento y de capacidades, y destacaban, simultáneamente, las facultades de la empresa para desarrollar, almacenar y reproducir grandes cantidades de hábitos y rutinas (Nelson y Winter, 1982).

El objetivo de este epígrafe es exponer una visión coherente y sólida de las actividades, contenido y organización interna de la empresa, que articule la perspectiva poskeynesiana con el enfoque de las competencias y con las aportaciones de la economía institucionalista y evolutiva. Esta visión permitirá ofrecer un análisis centrado no sólo en la asignación de los recursos sino en su desarrollo y en la producción, resaltando el papel del conocimiento y de la toma de decisiones en un entorno incierto, y todo ello con un enfoque dinámico; esto, a su vez, permitirá alejar el foco de atención de los resultados de equilibrio exclusivamente, lo que deja un mayor espacio para abarcar y comprender la diversidad de estructuras y de comportamientos empresariales existentes.

capacidades, por lo que sus aportaciones se engloban a veces como parte de este enfoque o como precursoras del mismo (Hodgson, 1998c).

5.1.- ENTORNO, NATURALEZA Y ESTRUCTURA INTERNA DE LA EMPRESA

5.1.1.- LA INCERTIDUMBRE DEL ENTORNO

La primera cuestión que hay que señalar es que la actividad de la empresa se desarrolla en un entorno caracterizado por la presencia de incertidumbre fundamental, en el sentido del término utilizado, entre otros muchos, por Knight (1921), Keynes (1936/1973, 1937) o Shackle (1955), y en general por los economistas poskeynesianos. Esto supone reconocer que en la mayoría de las ocasiones no se puede alcanzar un conocimiento perfecto o probabilístico de la realidad, ya sea debido a las limitaciones cognitivas de los individuos (Hodgson, 1988) o/y porque la mayoría de sucesos reales no están regidos por procesos ergódicos; como señala Davidson (1988, p. 333), en un mundo no ergódico el futuro es incierto, en el sentido de que los sucesos actuales e históricos no pueden proporcionar una guía estadística fiable para el conocimiento de los resultados futuros. Ahora bien, esto no significa que los agentes económicos no puedan alcanzar ningún tipo de conocimiento sobre la realidad, ni que se queden paralizados sin poder adoptar decisiones; de hecho, y aunque pueda resultar paradójico, el reconocimiento de la existencia de incertidumbre es el factor que da sentido y hace posible que se produzcan procesos de decisión reales, a diferencia de lo que sucede en el modelo económico convencional; en este último, el supuesto de que el entorno es conocido o conocible, unido a la concepción instrumental de la racionalidad –identificada con la optimización estricta–, despojan al proceso de elección de su verdadero contenido, convirtiéndolo simplemente en una percepción pasiva de los estímulos externos y en la selección posterior de la mejor y única respuesta posible (Loasby, 1976, p. 5). Además, la aceptación del carácter no ergódico del mundo supone reconocer, simultáneamente, que el entorno económico es transmutable, que puede cambiar a lo largo del tiempo (histórico); esto transforma la perspectiva en el análisis de las relaciones entre el entorno y los agentes económicos, ya que se abre la posibilidad de que estos últimos desarrollen un papel más activo, dirigido a modificar (estratégicamente) las condiciones de la realidad. Como señalan Davidson y Davidson (1984, p. 56), en un entorno no ergódico “...human beings will have to invent or create the future for themselves by their actions within evolving and existing organizations”. Por todo ello, y como ya indicamos en el Capítulo anterior, en un entorno con incertidumbre lo racional es aplicar métodos que conduzcan a encontrar buenas

soluciones y también emprender acciones que permitan reducir la incertidumbre o hacer los resultados de la conducta menos dependientes de ella (Simon, 1976, pp. 143-144; Lavoie, 1992, pp. 55-59).

En definitiva, la presencia de incertidumbre abre la puerta y otorga relevancia al concepto de planificación estratégica. La planificación estratégica supone no sólo elegir entre los diferentes cursos de acción disponibles, sino crear otros nuevos y prepararse para afrontar y controlar el impacto de sucesos imprevisibles; en otras palabras, la planificación estratégica significa no sólo coordinar los distintos elementos que contribuyen a la producción, sino también tratar de controlar tantos factores como sea posible de cuantos influyen en el proceso de producción y distribución, con el fin de eliminar o reducir el impacto de la incertidumbre (Galbraith, 1967; Dunn, 2002a, 2002b). La importancia que adquiere el control en un entorno de incertidumbre otorga relevancia, a su vez, a la red de relaciones de poder que sea capaz de establecer la empresa con el resto de agentes económicos y de elementos del proceso productivo, tanto internos como externos; como señala Lavoie (1992, pp. 99-100), “[t]he firm wants power over its suppliers of materials, over its customers, over the government, over the kind of technology to be put in use. The firm, whether it be a megacorp or a small family firm, would like to have control over future events, its financial requirements, the quality of its labour force, the prices of the industry and the possibility of takeovers. [...] In a world without uncertainty, the notion of power dissolves and loses much of its importance. [...] However, in a world where fundamental uncertainty prevails, firms must find means to guarantee access to financial capital, all of their material inputs, or critical information”. En consecuencia, la necesidad de planificar estratégicamente y de adquirir control aparece ligada a la naturaleza del entorno y del tiempo y no a la estructura imperfecta de los mercados: es el hecho de que la actividad de los agentes económicos se desarrolle a lo largo del tiempo histórico y real –y no lógico– y en un contexto de incertidumbre lo que hace necesaria la planificación; la configuración que van adquiriendo los mercados es más bien el resultado de la actuación estratégica de los agentes económicos en ese entorno (Dunn, 2002a). La empresa, por tanto, emerge como una “institución” u organización estratégica para afrontar las incertidumbres del entorno (Galbraith, 1967), o como “...a means of coordinating production from one centre of strategic decision making in a non-ergodic environment” (Dunn, 2002a, p. 70).

5.1.2.- ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN INTERNA DE LA EMPRESA

Para comprender cómo es el funcionamiento de la empresa en un entorno caracterizado por la presencia de incertidumbre es necesario analizar su estructura y composición interna; en este sentido, la empresa aparece formada, en primer lugar, por un conjunto de personas, aunque esto no significa, como veremos, ni que la empresa pueda reducirse únicamente a los seres humanos que la componen, ni que la unidad correcta de análisis sea el individuo entendido como ser independiente y atomístico. No obstante, parece obvio que el funcionamiento de una empresa depende en buena parte de la actuación de los individuos que forman parte de ella, por lo que resulta imprescindible, como punto de partida, tomar en consideración los rasgos que definen la conducta de los seres humanos en un entorno incierto. Para ello puede resultar útil retomar alguno de los principales aspectos expuestos en el Capítulo anterior sobre los elementos que caracterizan el comportamiento de los individuos desde la óptica del enfoque I/PK; concretamente, y con la finalidad de facilitar la exposición posterior en este epígrafe, podemos diferenciar dos procesos dentro de la caracterización de la conducta humana: por un lado, los rasgos que definen la motivación de los individuos y, por otro, los relativos a la cognición y al razonamiento.

- Motivación: como ya se ha explicado, en el modelo económico ortodoxo se parte del supuesto de que todos los deseos del ser humano son comparables entre sí y reducibles a una escala de valoración común, lo que permite asociar la motivación a la búsqueda de una única meta concreta: la maximización de la utilidad. Esta idea acaba desembocando en una concepción esencialmente egoísta del ser humano y de su personalidad (Bowles, 1985), en la que la conducta se guía únicamente por la búsqueda del interés propio; además, partiendo de la idea de que el trabajo y el esfuerzo proporcionan una utilidad negativa al ser humano, se supone implícitamente que la única forma de vincular la motivación de los individuos con los intereses de la empresa es a través del establecimiento de cláusulas contractuales o de incentivos externos cuyo cumplimiento pueda ser debidamente observado y valorado. Esta concepción del ser humano y de su motivación es la que subyace tras las explicaciones de corte más o menos ortodoxo que tratan de justificar la existencia de la empresa con la conducta guiada por el riesgo moral (Alchian y Demsetz, 1972; Jensen y Meckling,

1976; Fama, 1980; Cheung, 1983) o por el oportunismo (Williamson, 1975, 1985) en contextos marcados por problemas de información imperfecta o racionalidad limitada. Frente a esta perspectiva, el enfoque I/PK presenta una visión alternativa de la motivación humana –más compleja, pero seguramente más realista– en la que ésta aparece vinculada a la satisfacción de la estructura –ordenada básicamente a través de criterios lexicográficos– de necesidades y deseos de cada individuo (Hodgson, 1988; Lavoie, 1992; Reisman, 2002). Tomando como punto de partida el principio de irreductibilidad de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954), según el cual la satisfacción de necesidades distintas no es comparable ni, por tanto, sustituible entre sí, se acepta que la motivación humana está guiada hacia la cobertura de varias metas diferenciadas; además, el concepto de maximización es sustituido por el de satisfacción progresiva de las diferentes necesidades y deseos, lo que lleva aparejado, a su vez, el establecimiento de unos niveles de aspiración que determinan los criterios de aceptación en cada ámbito y que se van adaptando en el tiempo (Simon, 1955, 1957, 1979; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992). Además, en esta concepción de la motivación se admite la relevancia de las características psicológicas de los individuos, se acepta que la conducta puede estar motivada internamente y no sólo por estímulos externos, y se reconoce el papel que desempeñan las emociones en el proceso de movilización del comportamiento. En el ámbito de la organización, esta caracterización de la motivación humana resulta relevante ya que, por ejemplo, supone aceptar que los individuos, en su actuación dentro de la empresa, no se guían por la búsqueda de la maximización de la utilidad, sino que persiguen múltiples metas que abarcan desde la obtención de unos ingresos satisfactorios hasta la autoestima, el reconocimiento por parte de otros, el sentimiento de pertenencia social, etc; estas metas están diferenciadas, lo que supone, por ejemplo, que la autoestima no se puede sustituir, de forma generalizada, por una reducción en el nivel de esfuerzo o por un comportamiento oportunista. Por último, es necesario resaltar que tanto la identificación de la estructura jerarquizada de necesidades y deseos por parte de un individuo, como la determinación de los niveles de aspiración que se consideran satisfactorios en cada ámbito, son

procesos cognitivos y, por tanto, están condicionados por el entorno social e institucional a través del cual se producen; este aspecto es importante porque permite reconocer la posibilidad de que la empresa, a través de su entramado institucional, pueda influir en la motivación de los individuos que operan en ella y, en consecuencia, moldear su conducta¹⁹⁹ (Hodgson, 1988).

- Cognición y razonamiento: la actuación de los individuos que de una u otra forma participan en una empresa está determinada no sólo por su motivación sino también por el conocimiento que poseen o que pueden desarrollar, así como por las características del proceso de razonamiento y toma de decisiones que llevan a cabo. En la visión estándar de la economía dominante, el conocimiento se concibe simplemente como un acto que puede desarrollar el individuo de forma independiente y que consiste en la mera observación y acumulación de información exógena, siendo ésta ya existente e inequívoca. Bajo el supuesto de que los seres humanos poseen unas capacidades cognitivas ilimitadas –o, por lo menos, suficientemente elevadas–, se entiende que ese conocimiento puede ser completo e insesgado (Kaufman, 1989), lo que genera como resultado un conocimiento de la realidad con certidumbre o sujeto a riesgo probabilístico. Si en algún momento se produce un error, se supone que éste puede ser rápidamente eliminado a través del aprendizaje, entendiendo éste como la simple búsqueda y acumulación de información adicional exógena (Hodgson, 1997). Partiendo de esta visión del proceso cognitivo, y del supuesto de que los individuos disponen de unas capacidades racionales que les permiten procesar y computar toda la información obtenida, se considera que el tratamiento posterior de los conocimientos adquiridos está guiado por una racionalidad sustantiva o instrumental, es decir, aquélla que conduce a escoger el medio más eficiente para alcanzar el objetivo fijado por la motivación: la maximización de la utilidad (Simon, 1976, p. 130). En contraste con esta visión, el enfoque I/PK asume que los seres humanos presentan una capacidades cognitivas limitadas, y concibe el proceso de

¹⁹⁹ Esto no debe conducir al error de pensar que fuera de la empresa (es decir, en el “mercado”, o en el resto del sistema económico y social) hay una ausencia de instituciones susceptibles de condicionar la motivación del individuo, sino simplemente que unas y otras pueden ser diferentes y tener mayor o menor eficacia.

conocimiento como un acto social, que requiere la selección y organización de los datos y la atribución de significado a los mismos, y que se realiza por medio de mecanismos que reflejan el tejido institucional y cultural a través del cual se produce (Hodgson, 1988, 1997; Kaufman, 1989); el resultado de ese proceso, en un mundo con incertidumbre fundamental, es un “conocimiento incierto”, que se obtiene en buena parte recurriendo al uso de hábitos de pensamiento, de creencias, de convenciones, etc., que son adquiridos a través de la participación social del individuo (Keynes, 1936/1973, 1937; Lawson, 1985; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992); además, la presencia de incertidumbre abre la puerta a que la creatividad o la imaginación adquieran verdadero sentido y puedan tener algún papel en el proceso cognitivo. Por otro lado, el aprendizaje se concibe como un proceso lento, que supone la reconstrucción y reforma permanente del conocimiento del individuo, que está condicionado también por las limitaciones de los seres humanos y por la influencia del marco socioinstitucional y que, por tanto, no elimina necesariamente los sesgos o errores cometidos (Hodgson, 1997). Partiendo de ese conocimiento incierto de la realidad, y asumiendo que los individuos poseen también unas capacidades de razonamiento limitadas (Simon, 1955, 1957), se considera que la toma de decisiones está guiada, en una parte importante, por una racionalidad procedimental (Simon, 1976, Langlois, 1986; Lavoie, 1992; Dequech, 2006): aquella que supone la utilización de procedimientos, principios, valores, etc., que eviten cálculos excesivamente complejos y que conduzcan a encontrar buenas soluciones (satisfactorias); esto supone que el ser humano necesita recurrir a hábitos, reglas de decisión simples, rutinas, etc., que están condicionados por el entramado social e institucional vigente (Keynes, 1936/1973, 1937; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992). No obstante, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento (incluyendo el conocimiento de convenciones, rutinas, etc.) no siempre es suficiente para adoptar decisiones, sino que puede o debe ser complementado por otros dos elementos adicionales: la creatividad (Dequech, 1999, 2001, 2006; Loasby, 2001a) y el papel de las emociones (Dequech, 1999, 2003) o de la “racionalidad emocional”.

Las contribuciones dominantes en el ámbito de la teoría de la empresa en las últimas décadas, y muy especialmente en lo relativo a la justificación de su existencia, han puesto énfasis en los aspectos ligados a la motivación de los individuos, fundamentalmente tratando de valorar las diferencias entre los contratos y las estructuras organizativas en cuanto a su capacidad para evitar la conducta improductiva alineando los objetivos de los agentes individuales con los intereses de la empresa (Langlois y Foss, 1999; Foss, 2005). No obstante, los individuos que forman parte de una organización no se limitan a aportar a ésta su esfuerzo, sino también –y de manera primordial– sus conocimientos y habilidades (la actuación no está condicionada sólo por la motivación sino también por los procesos de cognición y razonamiento), o, expresándolo en otras palabras, sus competencias o capacidades productivas. Las competencias que proporcionan los individuos a la empresa a través de su participación en ella pueden ser de muy diversos tipos: destrezas manuales para desarrollar una parte del proceso productivo, conocimientos técnicos sobre cómo producir, capacidades para llevar a cabo actividades de I+D, habilidades para vender los productos o servicios, conocimientos sobre procedimientos para dirigir y coordinar la actuación de varios individuos, etc. En definitiva, las competencias aportadas por los individuos son generalmente una cuestión de conocimientos y de habilidades prácticas e intelectuales (también de actitudes), y están presentes en todos los ámbitos y niveles de la empresa, desde la jerarquía directiva hasta las escalas inferiores de la organización (Nelson y Winter, 1982). Pelikan (1989, p. 5), por ejemplo, definía las competencias como “[...] an information capital which tells its owner how to understand and use information to solve economic problems, how to take economic decisions and how to further expand existing competence”.

Una parte de esos conocimientos y habilidades son adquiridos por los individuos fuera de la propia empresa, fundamentalmente a través del conjunto del sistema educativo y del proceso de socialización al que han sido expuestos, pero otra parte de las competencias, quizás la más relevante a efectos de su aplicación a la producción, se obtiene y alcanza sentido en la propia empresa, a través de la experiencia, del aprendizaje y de la interacción dentro de la organización con otros individuos y con el grupo en su conjunto²⁰⁰. Si la naturaleza de las competencias se puede asociar a una

²⁰⁰ Teece *et al.* (1994, p. 15) y Teece y Pisano (1994, p. 544) resaltan que realmente el conjunto de las capacidades individuales sólo alcanzan su verdadero valor cuando se aplican en los cauces particulares de una organización: “While individual skills are of relevance, their value depends upon their employment in

cuestión de conocimientos y habilidades, eso supone reconocer que esas competencias pueden transformarse y expandirse a través del aprendizaje; en definitiva, el énfasis en el análisis de la empresa no puede estar en la asignación de unas competencias dadas ex ante, sino en la creación, producción, adaptación, mejora, etc., de las mismas (Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c). La incorporación de una perspectiva dinámica permite acomodar y explicar mejor la existencia de diferencias significativas en las características, estructura y resultados obtenidos por las empresas (Nelson, 1991; Hodgson, 1998c).

Desde esta óptica, el foco de atención se traslada hacia el estudio de cómo se adquieren y desarrollan las competencias, es decir, los conocimientos y habilidades. Como ya hemos señalado, en un mundo caracterizado por la presencia de incertidumbre fundamental y en el que los seres humanos presentan limitaciones cognitivas y racionales, la formación del conocimiento y el proceso de aprendizaje –entendiendo como tal no la simple acumulación adicional de información preexistente e inequívoca, sino un proceso continuo de reconstrucción significativa del conocimiento y del propio marco cognitivo– requiere la utilización y el establecimiento de hábitos de pensamiento e interpretación (Hodgson, 1997). De igual forma, la adquisición de habilidades prácticas y de razonamiento o intelectuales está vinculada a la formación de hábitos; como señala Hodgson (1988, 1997), cuando comenzamos el aprendizaje de una técnica necesitamos esfuerzo y concentración, y es en el momento en el que su aplicación se efectúa sin una reflexión plenamente consciente cuando realmente consideramos que hemos adquirido dicha destreza o habilidad. En definitiva, los hábitos se convierten así en mecanismos que permiten la construcción y el almacenamiento de las competencias de los individuos.

El recurso a hábitos de pensamiento y actuación permite a los seres humanos desenvolverse en un mundo incierto y separa muchas acciones de una deliberación profunda y plenamente consciente; esto hace que los individuos puedan afrontar la enorme cantidad de decisiones a la que se enfrentan en su vida cotidiana y en la actividad que desarrollan dentro de la empresa, así como las diferencias existentes en el grado de complejidad y en la importancia de cada una de ellas (Hodgson, 1997), y al

particular organizational settings”. Para ello los individuos deben aprender los códigos comunes de comunicación de la organización, y encontrar la forma de conectar, coordinar y aplicar sus conocimientos y habilidades dentro de la empresa; en palabras de Reisman (2002, p. 203), los individuos que se incorporan a una organización tienen que “volver a la escuela”.

mismo tiempo encaja con las características de la estructura mental del ser humano, que está preparada para funcionar –incluso simultáneamente– a diferentes grados de conciencia (Hodgson, 1988, 2003b). No obstante, también es cierto que esta forma de operar puede hacer que determinadas acciones se lleven a cabo sin el grado de deliberación o de creatividad²⁰¹ que sería conveniente (Hodgson, 1988, 1997; Loasby, 2000, 2001a). De cualquier forma, no debemos olvidar que los hábitos son propensiones o disposiciones a pensar o comportarse de una determinada forma, pero que no implican necesariamente acción como tal (Hodgson, 2003b). Esto supone que el individuo siempre puede optar por romper con la dinámica marcada por los hábitos vigentes y guiarse en su lugar por la deliberación estratégica, la creatividad y la innovación; además, también hay que tener en cuenta que los hábitos pueden cambiar –y de hecho lo hacen, bien sea de forma gradual o brusca– por diferentes motivos y a través de diversos procesos, especialmente cuando dejan de suponer una guía satisfactoria para el aprendizaje y el comportamiento de los individuos (Hodgson, 1998a, 2003b; Lavoie, 1992).

Los hábitos que guían la construcción de los conocimientos y habilidades de los individuos –es decir, sus competencias– están condicionados, como ya hemos señalado, por el conjunto de rutinas e instituciones circundantes; esas rutinas e instituciones fomentan la producción, reproducción y el cambio de hábitos particulares, y ayudan a transmitirlos a los miembros del grupo social que están bajo su influencia (Hodgson, 1998a, 2003b)²⁰². Dado que su contenido no es, en la mayoría de las ocasiones, fácilmente codificable y comunicable por el lenguaje, su transmisión y adquisición no pueden basarse, normalmente, en la enseñanza o instrucción formal, sino que se produce fundamentalmente a través del conocimiento y de la imitación que genera la propia participación en –e interacción con– el grupo y la organización (Hodgson, 1988); es decir, se trata de un conocimiento tácito (Polanyi, 1966) y de carácter social. Esta idea estaba ya presente en el trabajo seminal de Penrose (1959), quien destacaba la naturaleza tácita, idiosincrásica y dependiente del contexto que presentaban las

²⁰¹ Como destaca Loasby (2000, 2001a) el papel de las instituciones –y, por tanto, del recurso a hábitos– en relación con la innovación tiene dos caras: por un lado anclan la definición de los problemas y el repertorio de respuestas a los escenarios pasados e inhiben la experimentación, pero al mismo tiempo liberan recursos cognitivos y la propia imaginación para otros usos.

²⁰² Al mismo tiempo, y como ya hemos explicado, las rutinas e instituciones están condicionadas por y dependen de los hábitos de los individuos, de sus creencias y de sus acciones, aunque no son totalmente reducibles a ellos (Hodgson, 2003b, 2004).

competencias, y fue desarrollada, entre otros, por Nelson y Winter (1982). Esto supone reconocer que la organización y la estructura empresarial, con su entramado de instituciones y rutinas, desempeña un papel clave en la generación y transmisión de las competencias individuales de quienes participan en ella.

De hecho, las competencias aportadas por los individuos no son las únicas competencias de las que dispone la empresa. Como señalan Hodgson y Knudsen (2004, p. 290), al igual que el cuerpo humano tiene una vida más allá de sus células constituyentes, la organización tiene una vida y unas capacidades además de las de sus miembros. La organización como tal posee un conjunto de conocimientos, de reglas, de procedimientos, de códigos, etc., sobre cómo producir, cómo interpretar determinada información, cómo resolver problemas específicos, cómo coordinar los conocimientos y habilidades productivas de los diferentes miembros de la empresa, etc. Esas competencias organizativas son fruto de la interacción de las mentes individuales, de la actuación conjunta de todos los miembros y de un aprendizaje organizativo; se construyen y evolucionan a partir de las competencias pasadas y tienen un carácter relativamente duradero, por lo que su existencia se produce al margen –aunque no de forma independiente– de la presencia o ausencia de individuos particulares.

Nelson y Winter (1982) propusieron la idea de que esas competencias de la empresa están insertadas en las rutinas de la organización. Dado su carácter más o menos duradero, las rutinas pueden servir para almacenar conocimientos y capacidades, convirtiéndose así en la “memoria organizativa” de la empresa: “[...] the routinisation of activity in an organization constitutes the most important form of storage of the organization’s specific operational knowledge” (Nelson y Winter, 1982, p. 99). El concepto de rutina resulta muy útil para comprender cómo se genera, almacena y transforma el conocimiento y las capacidades de una organización (Becker, 2004, p. 660); su papel es especialmente relevante porque gran parte de esas competencias tienen una naturaleza tácita, por lo que no pueden transmitirse formalmente ni almacenarse en otros medios, como documentos o bases de datos. De esta forma, se puede afirmar que al igual que los individuos tienen hábitos, los grupos u organizaciones tienen rutinas (Dosi, Nelson y Winter, 2000, p. 5; Hodgson y Knudsen, 2004, p. 289). En cualquier caso, las rutinas no son exactamente hábitos compartidos por varios individuos que forman parte de un grupo; como señalan Hodgson y Knudsen (2004, p. 289), se trata más bien de “[...] organizational meta-habits, existing on a substrate of habituated

individuals in a social structure. Routines are one ontological layer above habits themselves”.

Cohen et al. (1996, p. 683) definen las rutinas²⁰³ como “an executable capability for repeated performance in some context that [has] been learned by an organization in response to selection pressures”. En el ámbito específico de la empresa Nelson y Winter (1982, p. 14) entendían el término en un sentido amplio, que permitiría abarcar “characteristics of firms that range from well-specified technical routines for producing things, through procedures for hiring and firing, ordering new inventory, or stepping up production of items in high demand, to policies regarding investment, research and development (R&D), or advertising, and business strategies about product diversification and overseas investment”. Al igual que los hábitos, las rutinas son propensiones o disposiciones –en este caso, propias de una organización–, es decir, patrones que tienden a guiar el pensamiento o la acción en una determinada dirección, pero no suponen necesariamente comportamiento como tal (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 2003b, 2004; Hodgson y Knudsen, 2004). Esto implica reconocer que no existe determinismo y que la actividad innovadora, alejada de las rutinas establecidas, siempre es una opción posible (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988, 2003b). Además, las rutinas de una organización están sometidas a un proceso constante de evolución y cambio, ya sea fruto de un proceso de adaptación paulatina, por accidente, o como consecuencia de una innovación deliberada; la búsqueda intencionada de cambios en las rutinas establecidas se ve acentuada, en particular, en aquellos casos en los que éstas comienzan a producir resultados por debajo del umbral considerado como satisfactorio (Cyert y March, 1963; Winter, 1971; Nelson y Winter, 1982). Como es sabido, estas ideas sirvieron a Nelson y Winter (1982) como punto de partida para desarrollar una teoría evolutiva de la empresa en la que la selección opera sobre las rutinas internas de la organización y en la que éstas desempeñan un papel similar al de los genes en la biología (Hodgson, 1998a, 1998c; Hodgson y Knudsen, 2004).

Al igual que los hábitos están asociados a la cognición y aprendizaje de los individuos, las rutinas están relacionadas con el aprendizaje y conocimiento de la organización (Hodgson y Knudsen, 2004, p. 290). Las rutinas de una empresa están condicionadas por y dependen de las acciones, creencias, pensamientos, conocimientos,

²⁰³ Becker (2004) presenta una interesante revisión de la literatura existente sobre el concepto, características y efectos de las rutinas en las organizaciones.

habilidades, etc., de los individuos que forman parte de ella, especialmente por la interacción colectiva de todos ellos así como con los elementos del pasado. Al mismo tiempo, las rutinas de una organización contribuyen a generar, moldear y transformar los hábitos de pensamiento y acción –es decir, las competencias– de sus miembros, a través del conocimiento que éstos adquieren de ellas y de su imitación. Se produce así un efecto de retroalimentación constante, que es importante porque establece una evolución interactiva continua entre las competencias organizativas y las que poseen los individuos que forman parte de ella, y que permite explicar las diferencias observadas en la realidad entre las distintas empresas así como las divergencias en el desarrollo histórico de las mismas (Chandler, 1962, 1990, 1992; Nelson, 1991).

Por último, otro de los elementos que forman parte de la empresa y que caracterizan su funcionamiento es el capital físico específico –productivo– de la misma. El enfoque de las competencias ha tendido a abordar el estudio del capital físico resaltando que éste puede considerarse como depositario de parte de las capacidades y conocimientos productivos de la empresa (Penrose, 1959); en otras palabras, uno de los tipos de competencias de los que dispone la empresa es aquél que está contenido en el capital físico de la misma, es decir, en sus “máquinas” (Langlois, 1992, p. 106). En este sentido, su estudio no ha despertado, en líneas generales, ninguna atención especial, asimilándose o englobándose en el del resto de competencias²⁰⁴. No obstante, al igual que las competencias incorporadas en los individuos y en la organización exhiben rasgos particulares en cuanto a su origen, evolución, características, etc., también las contenidas en el capital físico presentan elementos diferenciadores que merecen ser destacados. Así, por ejemplo, el origen y la naturaleza de este tipo de competencias, aunque desde luego está condicionado por el resto de capacidades de la empresa y por el conjunto del entorno social, no es exactamente igual a las demás. Quizás el aspecto más significativo es que su incorporación a la empresa suele exigir inversiones puntuales que implican fuertes desembolsos de dinero y que requieren un período temporal de explotación largo para convertirse en rentables; además, su incorporación puede condicionar también el desarrollo del resto de competencias, ya que puede requerir una mayor especialización –y, por tanto, nuevos conocimientos y capacidades individuales– y simultáneamente exigir una mayor coordinación de esos conocimientos especializados

²⁰⁴ En todo caso, lo más habitual ha sido marginar su estudio o considerarlo como el tipo de competencias menos interesante: “But the capabilities embodied in machines are for present purposes the least interesting sorts of capabilities a firm might possess” (Langlois, 1992, p. 106).

y, en consecuencia, el desarrollo de nuevas competencias organizativas. Estos dos aspectos fueron ampliamente resaltados por Galbraith (1967), quien consideraba que las exigencias que impone la “tecnología moderna” en cuanto a conocimiento especializado, coordinación, capital y tiempo, todo ello en un entorno de incertidumbre, justificaban la necesidad de una planificación estratégica y, por tanto, la existencia de empresas²⁰⁵. Por otro lado, también la evolución de las competencias contenidas en el capital físico es diferente al resto. Así como la dotación de competencias individuales y organizativas puede transformarse y mejorar no sólo de forma brusca –como consecuencia, por ejemplo, de una innovación o de un proceso de selección– sino también de manera continua, a través del proceso constante de aprendizaje y de la interacción con otros individuos, con la organización y con el entorno, las competencias incorporadas en el capital físico sólo pueden mejorarse, en líneas generales, de forma repentina, a través de la adquisición de nuevos equipos; de hecho, mientras que las competencias individuales y organizativas pueden expandirse a través de su simple utilización, fruto de la experiencia y del *learning by doing*, las competencias asociadas al capital físico pueden consumirse o deteriorarse por el propio uso.

En definitiva, la empresa puede concebirse como una combinación de individuos, de una estructura organizativa y de una dotación de capital físico, pero también puede considerarse como un sistema estructurado de competencias individuales (generadas y almacenadas, fundamentalmente, a través de sus hábitos de pensamiento y acción), organizativas (vinculadas a las rutinas de la organización) y contenidas en el capital físico, todas ellas estrechamente interrelacionadas e interdependientes entre sí²⁰⁶. Este sistema de competencias constituye el conjunto de factores de los que dispone la empresa para llevar a cabo sus actividades de producción y distribución; en consecuencia, y como se suele resaltar desde la literatura sobre dirección estratégica, las competencias se convierten en el elemento esencial que determina la posición competitiva de la empresa (Penrose, 1959; Porter, 1980; Teece, 1982; Wernerfelt, 1984; Barney, 1986; Prahalad y Hamel, 1990; Teece et al., 1994; Teece y Pisano, 1994). Como hemos señalado, en un entorno marcado por la incertidumbre la actuación de la empresa está dirigida por la planificación estratégica y, por tanto, busca crear, coordinar

²⁰⁵ Véase Dunn (2002b).

²⁰⁶ En palabras de Nelson y Winter (1982, p. 104): “skills, organization and “technology” are intimately intertwined in one functioning routine and it is difficult to say exactly where one aspect ends and another begins”.

y movilizar sus competencias para emprender cursos de acción satisfactorios y para controlar el impacto de los sucesos imprevisibles. A efectos expositivos, puede considerarse que la actividad de la empresa tiene dos dimensiones: una externa (el conjunto de decisiones y actuaciones que involucra a otros agentes y al entorno) y otra interna (las actividades competitivas que afectan a los elementos que forman parte de la propia empresa). En este sentido, en los próximos apartados trataremos de desarrollar los aspectos más significativos que caracterizan estas dos facetas de la actividad de la empresa; no obstante, previamente intentaremos abordar, brevemente, el estudio de los objetivos que dirigen esa actuación de la organización.

5.2.- LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Como es sabido, en el modelo neoclásico básico se asume que el objetivo que guía la actuación de la empresa es la maximización del beneficio (más concretamente, del beneficio a corto plazo). Este supuesto emana de una determinada visión subyacente de la empresa, así como de la motivación y capacidades de la mente que la dirige. Concretamente, la empresa se concibe como una mera combinación de factores productivos cuya dirección estaría en manos de una única “mente” o de un “empresario” que ejerce también de empleador y propietario y que es, implícitamente, el destinatario de los beneficios (Shapiro, 1990); en definitiva, la empresa es un “agente” unitario cuyos objetivos son difícilmente dissociables de los intereses del empresario-propietario. En este sentido, el supuesto de que los seres humanos presentan una motivación unidimensional guiada hacia la maximización de la utilidad se traduce en la idea de que los individuos, en su faceta de agentes-empresarios, tienen como meta la maximización del beneficio de la empresa. La conducta maximizadora es posible, además, por las características que se atribuyen al entorno (conocido o conocible, con certidumbre o con riesgo) y a las capacidades cognitivas y racionales de la mente que dirige la empresa. Por otro lado, la perspectiva estática desde la que se desarrolla todo el análisis implica que lo que se trata de maximizar es el beneficio “a corto plazo”, es decir, en un determinado momento del tiempo lógico.

Ya en la primera mitad del siglo XX comenzaron a surgir críticas hacia el supuesto de que la actuación de las empresas estuviese guiada, como objetivo único, hacia la obtención de beneficios. Uno de los principales motivos que desataron esta

tendencia fue la aparición de diversos trabajos –de entre los que cabe destacar, por su influencia en la época, el de Berle y Means (1932)– que comenzaban a resaltar la separación entre propiedad y gestión que empezaba a caracterizar a las grandes empresas de aquellos años; esto suponía reconocer que podía plantearse una divergencia entre los intereses de los propietarios y de los directivos de la empresa y, en consecuencia, que éstos últimos podían gestionar la misma con el objetivo de satisfacer sus propios deseos en lugar de los intereses de los propietarios (obtención de beneficios). Todo ello provocó que comenzasen a proponerse objetivos alternativos al beneficio como directores de la actuación de la empresa, tales como el volumen de ventas, el crecimiento, la cuota de mercado, la utilidad de los directivos, etc.; de igual forma, empezó a dirigirse una atención especial dentro de la literatura económica hacia las implicaciones que podía acarrear la divergencia en los intereses de propietarios, directivos y empleados de la empresa –lo que suponía, al mismo tiempo, reconocer la dimensión organizativa de la misma– así como hacia los diversos mecanismos y fórmulas institucionales (contratos, supervisión, incentivos, etc.) que podían surgir para afrontar este fenómeno y sus diferentes consecuencias. No obstante, la mayoría de estos trabajos utilizaban de manera subyacente un modelo convencional de la conducta de los individuos y en particular de su motivación, en la que ésta se concebía como un fenómeno unidimensional dirigido, únicamente, hacia la maximización de la utilidad; todo ello conducía a una concepción esencialmente egoísta e incluso malévola de los individuos y de su actuación, que terminaba plasmándose en los modelos de conducta guiados por el riesgo moral o por el oportunismo.

Además, también fue rápidamente cuestionada, desde diferentes puntos de vista, la idea de que la actuación de la empresa estuviese orientada hacia la búsqueda de la maximización. El argumento más extendido era que la racionalidad limitada de los agentes (o la “incertidumbre”) provocaba que la optimización no fuese, en la mayoría de situaciones, una opción viable. En su lugar, comenzó a defenderse la idea de que las empresas –y, en general, los agentes económicos– seleccionan sus acciones buscando obtener unos resultados *satisfactorios* y, en consecuencia, que formulan sus metas en términos de niveles objetivo o de aspiración que se pretenden alcanzar (Simon, 1955, 1957, 1959, 1979; Cyert y March, 1963). Estos niveles no son estáticos, sino que se van transformando y adaptando a medida que varían las experiencias propias y ajenas que conocen esos agentes económicos.

También los economistas poskeynesianos han prestado una notable atención al tema de los objetivos de las empresas, aunque con discrepancias entre ellos y quizás condicionando en demasía la respuesta a los propósitos para los que se ha planteado, en cada caso, el análisis, lo que tal vez ha trasladado una apariencia de excesiva ambigüedad. Así, por ejemplo, aunque el enfoque poskeynesiano se ha caracterizado por rechazar la racionalidad ilimitada de los agentes y por resaltar las peculiaridades del conocimiento obtenido en un entorno marcado por la presencia de incertidumbre –lo que, entre otros aspectos, impide en líneas generales los cálculos propios de la maximización–, en la práctica muchos economistas de esta corriente han aceptado formular los objetivos de las empresas en términos de alguna forma de optimización, aunque sólo sea para facilitar la modelización y posterior tratamiento matemático de la teoría (Sawyer, 1990). En este sentido, algunos autores poskeynesianos han utilizado como hipótesis de trabajo, de manera pragmática, fórmulas como la obtención de los mayores beneficios posibles (Kalecki, 1971), la expansión a la tasa más alta posible (Eichner, 1976, 1985), la mayor tasa posible de crecimiento medido a partir de las ventas (Galbraith, 1967), etc., aunque fuese previa exposición de los problemas que entraña asumir una maximización estricta y tratando de evitar la utilización de este término²⁰⁷. No obstante, también es cierto que otros economistas dentro de este enfoque han optado por definir las metas de la empresa en términos de búsqueda de objetivos satisfactorios (obtener unos beneficios satisfactorios, conseguir fondos suficientes para financiar la inversión, alcanzar una tasa de rentabilidad de la inversión fijada como objetivo, etc.).

En cuanto a la identificación de los objetivos que dirigen la actuación de las empresas, algunos economistas poskeynesianos han comenzado por subrayar la conveniencia de reconocer que éstos son múltiples (Robinson, 1977; Lavoie, 1992), que pueden variar de unas empresas a otras y que, en consecuencia, “the ultimate objective of the firm can only be defined in very general terms” (Lavoie, 1992, p. 99). De todas formas, la necesidad de definir alguna meta concreta como medio para poder continuar el análisis de las decisiones empresariales ha conducido a que se hayan propuesto diversas metas específicas. Así, por ejemplo, algunos poskeynesianos se han adherido, de una u otra forma, a la idea de que el interés principal de las empresas está situado en

²⁰⁷ Kalecki (1971, p. 44), por ejemplo, afirmaba que “in view of the uncertainties faced in the process of price fixing it will not be assumed that the firm attempts to maximise its profits in any precise sort of manner”.

la obtención de beneficios (Kalecki, 1971; Sawyer, 1990). No obstante, quizás la visión más representativa del enfoque poskeynesiano sobre este aspecto es la que emana de los trabajos de Eichner (1976, 1985), quien resaltaba el papel de las grandes empresas o “megacorporaciones” que operan en entornos oligopolistas y con separación entre la propiedad y la dirección, y que situaba el objetivo principal de esas empresas en lograr la tasa de crecimiento más elevada posible; en este sentido, la obtención de beneficios continúa desempeñando un papel importante, pero como medio que hace posible financiar –de forma directa y también indirecta, permitiendo captar fondos ajenos– la inversión que permite a la empresa crecer. La idea de situar el objetivo de la empresa en el crecimiento se remonta por lo menos hasta Marris (1964) y enlaza con las propuestas de economistas muy diversos, como Chandler (1977) o Galbraith (1973). Normalmente estos autores han resaltado que el crecimiento favorece la supervivencia y el buen funcionamiento de la empresa a largo plazo, ya que otorga a ésta mayor poder, permanencia, estabilidad, posibilidades de acceder a nuevos mercados, etc., y han enfatizado que simultáneamente facilita que los miembros de la organización alcancen sus propios objetivos, al generar una mayor seguridad en el trabajo, mejores posibilidades de promoción, más reconocimiento y prestigio social, etc. (Galbraith, 1973; Eichner, 1987a; Lavoie, 1992).

En una línea muy similar, aunque quizás avanzando, de forma explícita, un paso más, Lavoie (1992) sitúa el objetivo último de la empresa en el poder, y afirma que, para lograrlo, el medio es crecer (vía obtención de beneficios) y convertirse en “grandes” agentes. La razón para enfatizar la necesidad de alcanzar poder está para Lavoie (1992, p. 100) en que, en un entorno marcado por la incertidumbre, el control sobre los demás favorece la supervivencia a largo plazo de la empresa: “Firms would like to insure their long-run survival, the permanence of their own institution. [...] A powerful control over events and human actors provides the conditions required for such long-run existential goals”. A este respecto, quizás se puede criticar que el poder es una meta excesivamente genérica, o que es sólo uno de los elementos que condicionan el funcionamiento de la empresa a largo plazo, o que el crecimiento (y, en consecuencia, la obtención de beneficios) es sólo uno de los medios con los que cuenta la empresa para ser poderosa, pero lo más relevante es que detrás de esta propuesta subyace la idea de que la empresa necesita buscar y encontrar medios y mecanismos que le permitan

afrontar la incertidumbre y desenvolverse bien (o satisfactoriamente) en este contexto, y no sólo en el momento presente sino también con la vista puesta en el futuro.

En este sentido, parece oportuno plantearse una reformulación del problema de los objetivos de las empresas, que tome en consideración que su actividad se desarrolla en un entorno marcado por la incertidumbre y a lo largo del tiempo histórico, y que tenga en cuenta cuál es la estructura interna de las mismas; concretamente, y como se ha descrito en el apartado anterior, es necesario reconocer que las organizaciones están formadas por un conjunto de individuos que presentan unas determinadas características motivacionales y mentales –alejadas de los supuestos que típicamente se recogen en el modelo del homo economicus– así como por otra serie de elementos institucionales interrelacionados.

La primera cuestión que es necesario tener en cuenta es que una empresa desarrolla normalmente una gran cantidad de actividades de diversa índole y que éstas tienen lugar, como se acaba de subrayar, a lo largo del tiempo histórico y en un contexto de incertidumbre. Esto supone, en primer lugar, que el objetivo u objetivos que dirigen esas actividades no pueden plantearse, en la mayoría de las ocasiones, en términos de optimización, ya que normalmente no existe un conjunto conocido y estable de alternativas de elección, sino una realidad compleja, cambiante e incierta, que puede ser transformada en el tiempo no sólo por las acciones de la propia empresa sino también por las actividades, no siempre controlables o predecibles, del resto de agentes que operan en ella; por ello, resulta más conveniente definir los objetivos de las empresas en términos de búsqueda de resultados satisfactorios, lo que a su vez implica el establecimiento previo de unos niveles de aspiración que se van adaptando en el tiempo a medida que cambian las experiencias propias y ajenas *conocidas*. En segundo lugar, la diversidad y complejidad de las actividades que desarrolla una empresa, unida a la incertidumbre, suponen que el objetivo último de la organización sólo puede ser definido de forma genérica y ambigua (Lavoie, 1992), y que resulte muy difícil valorar cómo contribuye cada actuación de la empresa a alcanzarlo (Cyert y March, 1963). Aún más, en este contexto la identificación del objetivo último de la empresa resulta en la práctica muy poco relevante, ya que al presentar una conexión operativa muy débil con cada una de las innumerables actividades cotidianas de la empresa, su papel como motivador o dinamizador de su actuación es poco significativo; esta idea ha sido ampliamente contrastada y resaltada desde la economía del comportamiento

empresarial, que ha enfatizado la existencia de diferentes sub-metas o metas subordinadas dentro de cada organización y la idea de que son éstas las que actúan como motor del comportamiento de los individuos y de la empresa en su conjunto (Cyert y March, 1963; Simon, 1979). En otras palabras, la empresa desarrolla múltiples actividades y, en consonancia con ello, persigue varios objetivos de forma simultánea.

El aspecto clave radica entonces en explicar cómo se determinan esos objetivos que son, realmente, los que dirigen la actuación de la empresa. En este sentido, hay que resaltar que el establecimiento de las diferentes sub-metas que se plantea alcanzar la organización es, en sí misma, una decisión de la empresa, y que forma parte de la planificación estratégica de la misma (al menos en lo que se refiere a las sub-metas más relevantes); al fin y al cabo, la planificación estratégica implica definir un conjunto de objetivos y establecer los mecanismos o los medios que serán utilizados para intentar alcanzarlos (Nelson, 1991). Ese conjunto de metas que persigue alcanzar la empresa en sus diversas actividades es determinado, en líneas generales, por la estructura directiva de la organización, que puede operar a diferentes niveles o categorías. Dado que la fijación de objetivos es una parte más de la actividad que desarrolla la empresa, está condicionada, como cualquier otro elemento de su actuación, por el conjunto de competencias que posee, y no sólo por las “condiciones del entorno”; es decir, las diferentes metas que, de forma dinámica, se va planteando la empresa, dependen en su formulación de los conocimientos y habilidades que presentan los individuos que forman parte de ella (muy especialmente, los relativos a los miembros con responsabilidades directivas), de las competencias propias de la organización –almacenadas en las rutinas vigentes– e, incluso, de las capacidades contenidas en el capital físico. En definitiva, los objetivos y expectativas de la empresa son un reflejo de la estructura de la institución en sí misma (Hodgson, 1988, p. 225) y se construyen, a través de un proceso dinámico, sobre el pasado (Nelson, 1991). Todo ello implica, a su vez, que no existe una determinación única y universal de esos objetivos, sino que pueden diferir de unas empresas a otras (Cyert y March, 1963; Simon, 1979; Nelson, 1991), así como variar a lo largo del tiempo, ya sea fruto de una adaptación paulatina de los niveles de aspiración o como consecuencia de un cambio en la dotación de competencias dentro de la organización (debido a la incorporación de nuevos miembros en la cúpula directiva, o a una modificación brusca de las antiguas rutinas cuando dejan de producir resultados satisfactorios, o al proceso progresivo de aprendizaje, etc.).

Otra cuestión diferente, aunque relacionada con lo anterior, es la de analizar si los objetivos que persigue la empresa se identifican o no (o en qué grado lo hacen) con los intereses de determinados grupos o individuos pertenecientes a ella. Como ya se ha señalado, la economía convencional ha abordado el estudio de este tema identificando diversos grupos dentro de la organización (normalmente los propietarios, directivos y trabajadores) y asumiendo que sus intereses entran en conflicto, para posteriormente analizar los problemas que surgen cuando el objetivo que persigue la empresa se identifica con los intereses de algún colectivo en particular, sus consecuencias y las distintas formas que pueden surgir para resolver los problemas generados. No obstante, este enfoque se construye sobre una visión muy particular y simplista del comportamiento de los individuos y de las empresas, en la que los seres humanos se conciben como puramente egoístas y con una motivación unidimensional (guiada hacia la maximización de la utilidad) y en la que, de forma similar, se parte de la idea de que la actividad de la empresa está dirigida hacia la consecución, en último término, de un único objetivo. Sin embargo, la realidad es mucho más compleja: por un lado, las empresas desarrollan múltiples actividades y persiguen diferentes objetivos, todo ello de una forma dinámica; por otro lado, la motivación de los seres humanos es multidimensional, y está dirigida hacia la satisfacción de una estructura compleja de necesidades y deseos (es decir, sus intereses y objetivos son muy diversos). Además, todo ello tiene lugar en un entorno marcado por la incertidumbre, en el que el conocimiento es imperfecto y está condicionado por el entorno institucional vigente. En definitiva, la empresa se convierte en un conjunto complejo de intereses y de objetivos (Reisman, 2002, p. 195). Los individuos que forman parte de ella tratan de alcanzar los suyos propios y, simultáneamente, deben perseguir los de la organización; en algunos casos puede haber una confluencia entre unos y otros, mientras que en otros puede presentarse algún conflicto de mayor o menor grado. En aquellos casos en que exista un conflicto relevante, es de esperar que los diferentes colectivos traten de presionar para que los objetivos que establezca la empresa se acerquen lo más posible a sus propios intereses; el establecimiento de esos objetivos se convierte entonces en un proceso de negociación (Cyert y March, 1963; Reisman, 2002), condicionado por el entramado institucional vigente, y cuyo resultado dependerá de la distribución de poder entre las partes implicadas. En este sentido, los precedentes dentro de la organización (o “el pasado”), por ejemplo, constituyen una forma de poder, ya que condicionan el contexto de negociación para el establecimiento de los objetivos empresariales: “As a result of

organizational precedents, objectives exhibit much greater stability than would typify a pure bargaining situation. The “accidents” of organizational genealogy tend to be perpetuated” (Cyert y March, 1963, p. 34). En palabras de Reisman (2002, p. 208): “The constituencies are disparate, the goal functions divergent –but still the past is able to impose a truce [...]. A mix of motives is ground out by the arbiter of tradition. The alternative could have been a civil war”.

Además, este panorama se complica si tenemos en cuenta que la motivación presenta un componente cognitivo importante. Esto supone, en primer lugar, que los seres humanos (y las empresas dirigidas por ellos) pueden cometer errores en el proceso de identificación de sus intereses y de fijación de unos objetivos acordes con ellos (Kahneman, 1994; Rabin, 1998); en segundo lugar, implica que, como cualquier proceso de naturaleza cognitiva, su desarrollo y resultado está condicionado por el entorno socioinstitucional a través del cual se produce, ya que inexorablemente refleja valoraciones, normas, ideas, etc., emanadas de dicho entorno (Hodgson, 1988). Este último aspecto resulta especialmente relevante porque implica reconocer que la empresa, a través de su entramado de instituciones y rutinas, puede condicionar la identificación que hacen los individuos que trabajan en ella de sus propios intereses, moldeando su motivación y provocando un mayor alineamiento de sus metas con los objetivos de la organización. Esta posibilidad de influir en las “preferencias” de los seres humanos es una de las dimensiones que presenta el ejercicio del poder (Lukes, 1974; Schutz, 1995) y, de hecho, para algunos autores constituye uno de los elementos que permite explicar la naturaleza y la existencia de empresas (Hodgson, 1988, p. 211).

5.3.- LA DIMENSIÓN EXTERNA DE LA ACTUACIÓN COMPETITIVA DE LA EMPRESA

Como es sabido, en la economía neoclásica convencional la actuación de la empresa se limita, en último extremo, a una elección pasiva entre un conjunto dado de alternativas, siendo estas opciones y los resultados a los que conducen conocidos con certidumbre o con riesgo probabilístico. Además, normalmente se asume también, de forma implícita, que la actuación posterior que –en su caso– emprende la empresa coincide con la decisión adoptada previamente. La ausencia de incertidumbre, entre otros aspectos, permite suponer que el objetivo que persigue la empresa con sus decisiones y actuaciones es único, ya que eso hace que sea posible valorar cuánto

contribuye cada una de esas diversas actividades, sea de la índole que sea, a la obtención de esa finalidad única (normalmente, la maximización del beneficio), y en su escala de medida; en definitiva, convierte todas las decisiones y actuaciones de la empresa en potencialmente comparables entre sí.

Sin embargo, en el enfoque económico que estamos exponiendo se reconoce, como acabamos de señalar, que la actividad de la empresa se desarrolla de una forma dinámica y a lo largo del tiempo real, y que abarca la toma de múltiples decisiones y la puesta en marcha de diversos cursos de acción que afectan a ámbitos diferentes. La presencia de incertidumbre, entre otras cuestiones, impide en la mayoría de los casos conocer la conexión que existe entre cada una de las actividades de la empresa y el logro de un hipotético objetivo único y global, debido a que las relaciones suelen ser complejas y a veces difusas, y especialmente imposibilita valorar cada uno de los resultados potenciales en función de la escala de medición asociada a ese objetivo. Por ello, resulta más conveniente reconocer que la empresa desarrolla múltiples actividades y que a través de ellas pretende alcanzar varios objetivos diferentes y más o menos concretos; aunque de una forma genérica todos esos objetivos pretendan conducir a que la empresa consiga un “buen funcionamiento” o a que “compita satisfactoriamente”, es la búsqueda específica de todos y cada uno de ellos el motor que realmente dirige su actuación. Esta idea de que el comportamiento de la empresa está orientado hacia la consecución de varias metas diferenciadas se asemeja bastante al principio de irreductibilidad de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954) que caracteriza a la motivación de los seres humanos en el modelo I/PK.

El reconocimiento de que la actividad de la empresa se desarrolla de forma dinámica y en tiempo real implica aceptar, simultáneamente, que el conjunto de elecciones y acciones que en cada momento puede emprender la empresa, así como los resultados que puede obtener con ellas, están condicionados por las decisiones y acciones desarrolladas en el pasado; en definitiva, existe “path-dependence”. A diferencia de lo que, desde una perspectiva estática, se recoge en el modelo neoclásico convencional, en el que las empresas pueden elegir, en un momento dado, entre un conjunto de opciones relativas a la tecnología que puede incorporar, los mercados a los que puede dirigirse, etc., todo ello sin restricciones impuestas por el pasado, en el modelo que aquí se expone se reconoce que lo que puede elegir y hacer la empresa –así como sus resultados– depende de las decisiones de inversión previamente adoptadas, de

los contratos y compromisos adquiridos en el pasado, de los caminos escogidos para competir, de los mercados en los que ya esté presente, de las rutinas que haya acumulado, etc. (Teece y Pisano, 1994, pp. 546-547; Teece et al., 1994, pp. 16-18); en otras palabras, supone aceptar que “la historia importa”. El hecho de que la posición competitiva de una empresa no dependa sólo de sus decisiones presentes sino también de los caminos seguidos en el pasado contribuye también a explicar la diversidad de estrategias y de resultados que presentan las diferentes empresas, incluso dentro de un mismo sector (Nelson, 1991).

Además, el reconocimiento de que la realidad es transmutable y que presenta un carácter no ergódico supone abrir la posibilidad a que los agentes económicos, y en particular las empresas, mantengan una relación más activa con su entorno, tratando de influir en él. Esto implica, en primer lugar, aceptar que la actividad de la empresa no se limita a efectuar una elección pasiva entre las opciones fijas que suministra un entorno estático, sino que consiste también en crear nuevas opciones que resulten más ventajosas (Davidson y Davidson, 1984, p. 56), en innovar y, en definitiva, en tratar de manipular la realidad y transformarla para que resulte más favorable para los intereses de la propia empresa. En segundo lugar, el carácter transmutable de la realidad implica reconocer que los resultados que obtenga una empresa no dependen sólo de las decisiones y acciones que emprenda puntualmente en un determinado momento del tiempo –ni siquiera de esas decisiones y de las del pasado, cuya influencia acabamos de apuntar–, sino también de cómo evolucione ese entorno a lo largo del tiempo y, en particular, de cuál sea la actuación del resto de agentes que operan en ese entorno (y que, por tanto, también pueden influir en el mismo). Por todo ello, una parte importante de las actividades que desarrolla la empresa en el mundo real están dirigidas a intentar *controlar* la evolución del entorno y las decisiones y acciones de otros agentes. En un mundo no ergódico y sujeto a incertidumbre, el logro de ese control permite a la empresa, en primer lugar, mejorar el grado de conocimiento que puede obtener de la realidad –en definitiva, reducir la incertidumbre–, lo que favorece la planificación y el proceso de toma de decisiones; además, en segundo lugar, el control facilita que la empresa pueda obtener los resultados previstos con sus actividades y, en general, suele conducir a unos resultados mejores.

La empresa puede tratar de obtener control a través de diferentes fórmulas, como el establecimiento de contratos a largo plazo ventajosos o el desarrollo de procesos de

integración vertical, pero también puede hacerlo intentando modificar el entorno socioinstitucional y legal en función de sus intereses. En cualquier caso, la capacidad para adquirir control está asociada al poder que ostente la empresa. Como es sabido, tanto el concepto de poder como su utilización han estado, generalmente, marginados dentro del análisis neoclásico convencional, limitando prácticamente su uso a la noción de poder de mercado y restringiendo su significado, en consecuencia, a la capacidad de la empresa para fijar los precios por encima del coste marginal (Young, 1995, 2000). Frente a esta visión, una concepción más amplia de la noción de poder²⁰⁸ y de sus diferentes dimensiones permite acomodar mejor la diversidad y complejidad que presenta el comportamiento de los agentes y, en particular, de las empresas (Young, 2000). Como ya señalamos en el Capítulo anterior, el ejercicio del poder presenta varias vertientes, que van más allá de la capacidad para imponerse a otros agentes en una situación de conflicto abierto (es decir, en el plano de la actuación); así el poder se puede manifestar también, por ejemplo, logrando que otros agentes decidan no embarcarse en esa situación de conflicto (Lukes, 1974), restringiendo estratégicamente el campo de actuación o de decisión de otros agentes (Wartenberg, 1990) o modificando en beneficio propio las preferencias u objetivos de esos agentes (Lukes, 1974). Una de las principales formas a través de las cuales se pueden ejercer estas últimas dimensiones del poder es condicionando la percepción y el conocimiento que tienen los agentes acerca de las alternativas que tienen a su disposición, de sus resultados y consecuencias potenciales y, por supuesto, de la valoración de los mismos.

En cualquier caso, la cuestión relevante es que la empresa, en el ejercicio de sus diferentes actividades, entra en contacto e interactúa estratégicamente con diferentes agentes y elementos de su entorno. Una de las interrelaciones más evidentes se produce, por ejemplo, con los demandantes. En el modelo neoclásico convencional –y muy especialmente en la versión competitiva de éste– la actividad de la empresa se limita simplemente a la producción de bienes y servicios que son posteriormente distribuidos o asignados a través del mercado; la interrelación entre empresa y demandantes, en consecuencia, está mediada por el supuesto carácter impersonal del mercado y por sus

²⁰⁸ Somos conscientes de que el concepto de poder y el papel atribuido al mismo, así como su relación con otros términos como autoridad, dominio, etc., están sujetos a visiones muy diferentes dentro de las distintas escuelas de pensamiento e, incluso, dentro de cada una de ellas, y que han sido objeto de no pocas controversias. Aquí no nos detendremos en este aspecto y emplearemos el término de forma genérica, pero para una primera y rápida aproximación a este tema pueden consultarse, por ejemplo, Klein (1987) y Young (1995).

mecanismos, con el precio como elemento de interconexión. Sin embargo, en el mundo real, en el que existe incertidumbre y en el que el conocimiento de los agentes es imperfecto, la interrelación es mucho más compleja. Como ya se ha señalado, la actuación de la empresa no se limita simplemente a producir un bien o servicio y esperar a que el mercado lo distribuya, sino que, entre las múltiples actividades que desempeña, está también la de utilizar todos los mecanismos a su alcance para que su producto sea adquirido por los consumidores (finales o intermedios); es decir; su actividad abarca también el intento de controlar ese proceso para que conduzca a unos resultados satisfactorios.

En este sentido, resulta imprescindible retomar alguno de los rasgos expuestos en el Capítulo anterior. Así, por ejemplo, es necesario tener en cuenta que la empresa se enfrenta a unos demandantes potenciales que tienen una estructura compleja de necesidades y deseos, un conocimiento imperfecto de esas necesidades y deseos y del conjunto de la realidad, y unas capacidades racionales limitadas que les impiden, en la mayoría de las situaciones, llevar a cabo una conducta maximizadora; en consecuencia, esos agentes buscan satisfacer esa estructura de necesidades y deseos, que es moldeable y cambiante en el tiempo. Además, puede haber diferencias importantes entre los diversos agentes en cuanto a sus necesidades y deseos y a la percepción y conocimiento que tengan de la realidad. Todo ello supone que no se puede asumir la existencia de múltiples curvas de demanda individuales idénticas, sino que la estructura de la demanda de cada individuo es (o puede ser) compleja y diferenciada (aunque no independiente de la de otros). Por otro lado, la naturaleza de los distintos bienes y servicios también suele ser compleja, en el sentido de que normalmente un mismo producto presenta diferentes dimensiones y atributos (Lancaster, 1966), difíciles de conocer y valorar, y, en la mayoría de los casos, imposibles de reducir a una escala de valoración común (Earl, 1983, 1986; Lavoie, 1992). En consecuencia, el problema se transforma en tratar de satisfacer esa demanda heterogénea ligándola a una oferta heterogénea.

En este contexto, la empresa puede tratar de explotar esa situación de “imperfección en el mercado”, intentando controlar y satisfacer las necesidades y deseos de una parte diferenciada de la demanda. Para ello, la empresa dispone al menos de dos líneas posibles de actuación: en primer lugar, tratar de influir en las “preferencias” de los demandantes o, más correctamente, en su estructura de necesidades y deseos, y muy

especialmente en la percepción o el conocimiento que los agentes tienen de dicha estructura; en segundo lugar, intentar modificar y perfeccionar las alternativas de elección que tienen a su disposición los demandantes (y sobre todo el conocimiento que tienen de ellas) para acomodarlas mejor a la heterogeneidad de la demanda. Para lograr este último aspecto, por ejemplo, uno de los mecanismos principales que tiene a su disposición la empresa es la innovación –en todas sus vertientes–, cuya importancia estratégica sólo adquiere su verdadera dimensión en un entorno cambiante, transmutable y sujeto a un conocimiento imperfecto (Rassuli y Rassuli, 1988; Kay, 1989; Sawyer, 1990). Además, como en ambos casos están implicados procesos cognitivos, la empresa puede tratar de condicionar el entorno institucional, social y cultural a través del cual se produce el conocimiento y la valoración tanto de las opciones que ofrece el entorno como de la propia estructura priorizada de necesidades y deseos; para ello, uno de los principales instrumentos disponibles –aunque no el único– es la publicidad, que, de esta forma, ve reconocida su verdadera influencia en el mundo real (Sawyer, 1990).

Por último, además de lo referente a los procesos de motivación y conocimiento, la interacción estratégica de la empresa con los demandantes se desarrolla también en el propio ámbito de la actuación. En este sentido, el interés de la empresa por controlar el proceso puede traducirse, por ejemplo, en el establecimiento de contratos a largo plazo –denominados en dinero²⁰⁹– que le permitan reducir la incertidumbre y hacer sus resultados menos dependientes de ésta.

Por otro lado, la empresa, en el ejercicio de su actividad, entra también en relación con diferentes proveedores que le suministran recursos de muy diverso tipo, desde materias primas o productos intermedios, hasta recursos financieros e, incluso, competencias más o menos esenciales para el desarrollo de la producción. Al igual que cualquier otra de sus actividades internas o externas, la relación con los proveedores es –o puede ser– un elemento de competencia y puede resultar más o menos relevante para el resultado global de su actuación. En este sentido, la empresa necesita asegurarse el suministro de esos recursos y conseguir que su provisión se efectúe en las condiciones más favorables posibles tanto en lo que se refiere al coste como a la “calidad” –entendida en un sentido amplio– de dicho suministro. Para ello, conseguir formas o

²⁰⁹ Como es sabido, para el enfoque poskeynesiano el papel del dinero y de los contratos en dinero es esencial para comprender la empresa y la naturaleza de la producción en un entorno no ergódico (Davidson y Davidson, 1984; Davidson, 1988; Dunn, 2002a).

elementos de poder sobre los proveedores (como por ejemplo a través de la concentración del mercado) puede resultar clave. Además, puede ser útil el establecimiento de contratos a largo plazo con los proveedores, que permitan a la empresa conseguir un mejor control sobre el proceso y reducir la incertidumbre. No obstante, la realización de contratos no elimina necesariamente todos los problemas; como es sabido, la literatura suele distinguir dos tipos de problemas que pueden seguir estando presentes: de control y de coordinación. Los problemas de control, como ya se ha señalado, son los que han recibido una mayor atención por parte de la economía convencional y tienen su raíz en las divergencias que pueden presentarse en la motivación de los agentes implicados. Los problemas de coordinación, por su parte, han despertado un mayor interés dentro del enfoque de las competencias, y serían aquellos vinculados a las dificultades para transmitir y enseñar a los proveedores qué es exactamente lo que se necesita de ellos (Langlois, 1992; Foss, 1993; Langlois y Foss, 1999), por lo que afectan al ámbito cognitivo. En algunos casos, una posible solución ante estos problemas puede ser la integración vertical de esas actividades. En determinadas circunstancias, la integración puede permitir una reducción tanto de los problemas de control –por la mayor influencia que las instituciones sociales, económicas y culturales propias de la organización pueden ejercer sobre la motivación de los individuos que pertenecen a ella y lograr así su alineamiento con los objetivos de la empresa– como de coordinación²¹⁰; en este último caso, la integración puede ser particularmente beneficiosa cuando se trate de la provisión de competencias de difícil coordinación o cuya creación y transmisión sea mejor en el entorno organizativo²¹¹. Por otro lado, al margen de la integración, la empresa puede tratar también de influir en el entorno institucional que condiciona el control y la coordinación (es decir, la motivación y el conocimiento de los agentes) fuera de la empresa, es decir, el que afecta a las transacciones en los mercados y a la ejecución y cumplimiento de los contratos.

²¹⁰ Langlois (1992, p. 113), por ejemplo, denomina costes de transacción dinámicos –en contraste con los costes de transacción “coasianos”– a los costes de persuadir, negociar, coordinar y enseñar a los suministradores externos a la empresa; estos costes, a diferencia de los costes de transacción convencionales, no están asociados a un desalineamiento de incentivos, sino a problemas de coordinación (Foss, 1993, p. 138; Langlois y Foss, 1999, p. 210). Para el enfoque de las competencias este tipo de costes resultan claves para justificar los procesos de integración y la existencia y límites de la empresa (Langlois, 1992; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Langlois y Foss, 1999).

²¹¹ Teece y Pisano (1994, p. 539), por ejemplo, ponen énfasis en este aspecto, y señalan que las organizaciones surgen “...because inside the firms one can organize certain types of economic activity in ways one cannot using markets. This is not only because of transaction costs, [...] but also because there are many types of arrangements where injecting high powered (market-like) incentives might well be quite destructive of the cooperative activity and learning”.

Así, por ejemplo, puede intentar influir en las instituciones que determinan lo que se considera “justo”, o en el marco legal, etc.

En este sentido, hay que señalar que el Estado y el conjunto de instituciones vigentes en el sistema social son otros de los elementos con los que entra en relación la empresa en el ejercicio de su actividad. La capacidad de influir en esos ámbitos es otra de las dimensiones del poder y puede condicionar de manera significativa el funcionamiento de la economía y sus resultados. Algunos economistas –por ejemplo, Stevenson (1985)– han destacado la capacidad de las empresas, fundamentalmente de las grandes corporaciones, para influir en el entorno institucional, social y cultural propio del capitalismo moderno, especialmente sobre los juicios y valores que determinan lo que se considera aceptable, justo, legítimo, etc., y, por tanto, que condicionan los objetivos de los agentes, los medios con los que se plantean alcanzarlos y, en consecuencia, los resultados obtenidos. Aún mayor interés ha suscitado, fundamentalmente dentro del institucionalismo y de la economía radical, el poder de las grandes empresas para controlar los canales que guían el proceso político y económico (Galbraith, 1967, 1973; O’Connor, 1973; Klein, 1987, etc.), a través del cual es posible condicionar las decisiones básicas que rigen la economía y que van desde las normas que regulan los mercados y el comportamiento de los agentes en ellos hasta los patrones de inversión agregada y, por tanto, el nivel de actividad económica y de empleo.

Por último, la empresa se interrelaciona también, en el curso de su actividad, con sus competidores. Como señala Sawyer (1990), el enfoque post-keynesiano quizás ha prestado, en líneas generales, una insuficiente atención a las posibles interrelaciones entre las empresas, presentando una visión excesivamente restringida de las mismas. Esto es así, en primer lugar, porque para intentar avanzar en los objetivos y temas de interés fundamentales suscitados dentro de este enfoque quizás se ha simplificado en demasía la realidad, enfatizando que el principal –y en la práctica casi el único– mecanismo que tienen las empresas para competir entre sí es a través de sus diferentes planes de inversión, siendo éstos los que determinan su posición competitiva a largo plazo (Eichner, 1985); ligado a ellos aparecen las decisiones de determinación de precios, concebidas como un instrumento para financiar esos planes de inversión. En segundo lugar, también se ha simplificado el tratamiento de las diversas formas e intensidades que puede presentar la relación entre empresas potencialmente “competidoras”. Normalmente se ha adoptado el supuesto de que la empresa modelo

sometida a estudio ejerce alguna forma de liderazgo en precios –o que tiene un cierto grado de discrecionalidad en ese proceso–, lo que permite suponer que puede perseguir sus objetivos sin una intromisión significativa por parte de sus rivales, facilitando así el análisis de sus decisiones de inversión y fijación de precios; como máximo, en algunos casos se ha introducido la idea –planteada por Kalecki (1938) y desarrollada, entre otros, por Eichner (1973, 1976)²¹²– de que la discrecionalidad de la empresa para fijar precios está limitada por su “poder de mercado”, lo que de alguna forma supone incorporar el papel de la interconexión con el resto de empresas.

Por todo ello, quizás sea conveniente tomar como punto de partida una concepción más amplia de las relaciones entre la empresa y sus posibles competidores –como propone el propio Sawyer (1990)–, que podría encajar perfectamente dentro de los fundamentos de la economía poskeynesiana, del enfoque institucionalista y de la visión de la empresa que aquí estamos presentando. En este sentido, es necesario reconocer, en primer lugar, que los elementos que tiene una empresa para “competir” con otras son muy variados, como se corresponde a la diversidad de actividades que desarrolla, tanto interna como externamente; la determinación de precios y la realización de inversiones son sólo dos de las múltiples actividades que lleva a cabo y, por tanto, dos de las muchas formas de rivalizar y posicionarse en el mercado. En segundo lugar, hay que tener en cuenta que la discrecionalidad que tiene la empresa en el proceso de toma de decisiones –en los diferentes ámbitos– no es una consecuencia tanto de la estructura del mercado cuanto de la incertidumbre y de la propia naturaleza del tiempo –real– en el que se desarrolla dicho proceso (Dunn, 2002a)²¹³. Es la presencia de incertidumbre y el carácter no ergódico de la realidad lo que permite y obliga a adoptar verdaderas decisiones, con varias alternativas posibles; esa discrecionalidad, unida al carácter multifacético de la actividad de la empresa –y, por tanto, de sus decisiones– y al hecho de que la posición de la empresa esté determinada no sólo por sus decisiones presentes, sino también por las pasadas, permite explicar la coexistencia, en un mismo mercado, de empresas muy diferentes, que han seguido y

²¹² Concretamente, Eichner (1973, 1976) plantea tres elementos susceptibles de restringir la discrecionalidad de las empresas en la determinación de precios: el efecto sustitución, la probabilidad de entrada de nuevas empresas en el mercado y la posibilidad de que se produzca una intervención del gobierno.

²¹³ Como resalta Dunn (2002a, pp. 71 y 74) la composición y estructura de los mercados deben ser vistas, en realidad, como la respuesta evolutiva de las decisiones estratégicas de las empresas en un entorno no ergódico.

siguen caminos muy diversos y que, en un momento dado, pueden presentar productividades distintas (Sawyer, 1990; Nelson, 1991). En tercer lugar, es necesario admitir que las formas de interdependencia o de interrelación entre las empresas y el grado de rivalidad o de “competencia” entre ellas son, en realidad, muy diversas, que van desde la rivalidad más agresiva a la colusión perfecta (Sawyer, 1990), y que pueden variar según la actividad concreta a la que afecten y, por supuesto, a lo largo del tiempo. El número de empresas que operan en un mercado puede condicionar el grado de rivalidad, pero desde luego no lo determina. Además, teniendo en cuenta que el ejercicio de un alto grado de rivalidad puede ser perjudicial para los beneficios de las empresas, es de esperar que se desencadene, fundamentalmente, sólo en aquellos casos en que una de ellas perciba que puede salir victoriosa en algún ámbito concreto de actividad; en este sentido, las diferencias en la productividad se convierten en un elemento dinámico en los mercados, ya que otorgan ventajas a algunas empresas que pueden ser aprovechadas por éstas para intentar mejorar su posición (Sawyer, 1990).

5.4.- LA DIMENSIÓN INTERNA DE LA ACTUACIÓN COMPETITIVA DE LA EMPRESA

La siguiente cuestión que pretendemos abordar es la de determinar qué actividades desarrolla o debe desarrollar la empresa internamente –es decir, sobre los elementos que forman parte de ella– para ser competitiva y alcanzar sus diversos objetivos. En el modelo ortodoxo convencional la atención se ha centrado, de forma prácticamente exclusiva –como ya hemos señalado–, en el control de los trabajadores. Desde esta óptica, la empresa aparece como una combinación de trabajadores (o capital humano) y capital físico; una vez adquiridos en el mercado ambos factores, se supone que el único elemento relevante que puede variar, afectando a la productividad –y a su relación con el precio asignado a dicho factor–, es el esfuerzo de los trabajadores. En otras palabras, el problema se concentra en el ámbito de la motivación, dejando en un segundo plano los aspectos cognitivos. Esto es así, entre otros aspectos, porque al desarrollarse el análisis desde una perspectiva estática y en un entorno sujeto a certidumbre o riesgo probabilístico, la concepción del conocimiento se limita a la mera adquisición de información preexistente y accesible –quizás a un cierto coste– por parte de los agentes, por lo que pierde gran parte de su interés.

Sin embargo, en un mundo con incertidumbre fundamental, la concepción del conocimiento cambia, tanto de su generación, como de su modo de transmisión y de los resultados a que conduce, por lo que, paradójicamente, adquiere su verdadera relevancia. En el ámbito de la empresa, esto sitúa el foco de atención en el campo de las competencias; en palabras de Hodgson (1998c, p. 35), “[i]n the context of an uncertain world, the analysis of human behaviour has to be centred on the development of capabilities to deal with complexity and change, and on the modes of generation and transmission of knowledge about the evolving socio-economic environment”. En este sentido, y como ya hemos señalado, la empresa aparece caracterizada, en primera instancia, como un sistema estructurado y complejo de competencias de muy diversa índole. Esas competencias son aportadas por los individuos que pertenecen a ella, por la propia organización –a través de sus rutinas establecidas– y por el capital físico, y constituyen el elemento central que determina su posición competitiva (Penrose, 1959; Porter, 1980; Teece, 1982; Wernerfelt, 1984; Barney, 1986; Prahalad y Hamel, 1990; Teece *et al.*, 1994; Teece y Pisano, 1994). Por tanto, el primer objetivo de la empresa en su actividad interna, y en particular de la dirección estratégica, debe ser precisamente el de adquirir, generar, mejorar, transmitir, adaptar, coordinar, etc., sus competencias, todo ello desde una perspectiva dinámica y evolutiva, y de competencia schumpeteriana (Nelson, 1991; Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c).

Como ya se ha señalado, las competencias pueden ser de muy diverso tipo, y se refieren fundamentalmente a conocimientos y habilidades prácticas e intelectuales e, incluso, a actitudes. Es decir, se trata básicamente de elementos relacionados con el conocimiento y el aprendizaje. Es cierto que la empresa puede adquirir algunas de esas competencias en el exterior –como ya tratamos en el epígrafe anterior–; así sucede en algunos casos, por ejemplo, con las competencias que aporta el capital físico o con determinadas competencias que no requieren una gran coordinación o integración con el resto (Teece, 1982; Langlois, 1992), como las que podría proporcionar un asesor externo. No obstante, por la propia naturaleza y características del proceso cognitivo, gran parte de las competencias no pueden ser fácilmente adquiridas en los mercados, por lo que deben ser creadas y transmitidas internamente (Penrose, 1959; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c). De hecho, desde el enfoque de las competencias se ha enfatizado que una de las principales características definitorias de

la empresa, que puede suponer una ventaja sobre el mercado²¹⁴ –y, por tanto, ser una de las justificaciones para su existencia–, es su capacidad para crear y transferir el conocimiento²¹⁵ (Kogut y Zander, 1992, 1996; Loasby, 1998). En palabras de Loasby (1998, p. 151), la empresa aparece así como “a social institution for enhancing capabilities rather than reducing transaction costs”.

En este sentido, la primera cuestión que hay que tener en cuenta es que, como ya hemos señalado, el proceso cognitivo es, por su propia naturaleza, un acto de carácter social; esto es así no sólo porque a veces el conocimiento –en particular, el conocimiento productivo– requiere la contribución conjunta de varias mentes para solucionar los problemas más complejos (Teece y Pisano, 1994; p. 544-545), sino porque, en general, en un mundo con incertidumbre fundamental, el proceso de selección e interpretación de los datos requiere el uso de hábitos de pensamiento y de mecanismos que están condicionados por el entorno institucional en el que se desarrolla y del que emana (Hodgson, 1988; Knight, 1997; Streit, Mummert y Kiwit, 1997). Esto supone, a su vez, reconocer que el conocimiento –y por tanto las competencias– depende del entorno en el que se genera, es decir, tiene en su origen un cierto carácter específico al contexto (Teece y Pisano, 1994). Por todo ello la empresa, a través de la fortaleza e influencia de su entramado institucional y, en particular, de sus reglas rutinizadas acumuladas, puede ser capaz de crear, mejorar y transmitir competencias a los individuos que forman parte de ella –y al conjunto de la organización–, y de hacerlos, en muchos casos, más rápido y de forma más adecuada y específica para las necesidades de la actividad que si se tratasen de adquirir externamente (Hodgson, 1988; 1998c; Kogut y Zander, 1992, 1996; Teece y Pisano, 1994). En otras palabras, esto supone que, en muchos casos, la adquisición en los mercados no es una alternativa o un sustitutivo perfecto de la generación interna de competencias. Por otro lado, la especialización y dispersión del conocimiento productivo hace necesaria la coordinación del mismo; en este sentido, las instituciones propias de la empresa, y en especial sus rutinas, pueden ser muy útiles no sólo para crear el conocimiento, sino

²¹⁴ No obstante, Langlois (1992) ha argumentado que, en ciertas ocasiones, el “mercado” puede ser capaz de generar y transmitir el conocimiento mejor que la empresa; de hecho, partiendo de la idea de que el mercado y la organización pueden entenderse como mecanismos alternativos de aprendizaje, trató de esbozar una teoría sobre los límites de la empresa.

²¹⁵ En palabras de Kogut y Zander (1996, p. 503): “we proposed that a firm be understood as a social community specializing in the speed and efficiency in the creation and transfer of knowledge”.

también como mecanismos de coordinación, ensamblando las competencias de forma más efectiva que las instituciones y mecanismos propios del mercado o que los contratos (Teece, 1982, 1986; Hodgson, 1988; Kogut y Zander, 1992; Teece y Pisano, 1994; Langlois y Foss, 1999; Becker, 2004).

Además, en algunos casos la adquisición externa de competencias resulta imposible porque no son poseídas por ningún individuo en particular, ni están incorporadas en ninguna forma de capital físico, sino que tienen un carácter intersubjetivo y no son fácilmente comercializables (Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Langlois y Foss, 1999); así sucede en el caso de las competencias acumuladas en las rutinas de la organización. Por otra parte, hay situaciones en las que los incentivos y normas propias de los mercados pueden ser perjudiciales para la transmisión del conocimiento y el aprendizaje, e incluso para la cooperación y la coordinación de competencias (Hodgson, 1988, 1998c; Teece y Pisano, 1994). El carácter específico al contexto que muchas veces presentan las competencias también supone límites para su transferibilidad, ya que sus resultados pueden ser diferentes en otro contexto distinto o exigir cambios en el mismo para mantener la coherencia (Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Becker, 2004). Además, en muchas ocasiones puede incluso resultar imposible identificar cuáles son las competencias más relevantes, o qué consecuencias tiene cada una de ellas sobre los resultados de la empresa (Reed y DeFillippi, 1990; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Becker, 2004).

Por último, entre las características que presenta el conocimiento, Penrose (1959) puso ya énfasis en su carácter tácito, es decir, en el hecho de que gran parte del conocimiento –y en particular, del conocimiento productivo– no puede ser fácilmente codificado y transformado en palabras o imágenes (Polanyi, 1966); esto supone que en muchos casos no puede ser transmitido o enseñado formalmente, sino que debe ser adquirido a través del proceso de *learning by doing*, es decir, del aprendizaje que genera el propio desarrollo de la actividad y la participación e interacción con el grupo.

Los factores que dificultan la transferencia de competencias, y en particular su carácter tácito y específico al contexto, implican también trabas para su imitación por parte de otras empresas²¹⁶. De hecho, desde el enfoque de las competencias se suele resaltar que lo que permite a la empresa obtener una ventaja competitiva sostenible es

²¹⁶ Como resaltan Teece y Pisano (1994, p. 551), a ellos habría que unir la existencia de otras barreras que dificultan o impiden en ocasiones la imitación, como el sistema de derechos de propiedad intelectual.

precisamente la posibilidad de poseer competencias distintivas que otros no pueden adquirir ni imitar fácilmente (Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994).

También es conveniente reseñar que las competencias, en buena medida por estar relacionadas con el conocimiento y el aprendizaje, se construyen sobre el pasado y se van acumulando y modificando de una forma dependiente del camino seguido o *path-dependent* (Nelson y Winter, 1982; Foss, 1993; Teece *et al.*, 1994; Becker, 2004); en otras palabras, esto supone que el punto de partida y la historia son elementos importantes. Además, los stocks de competencias que van generando las empresas a lo largo del tiempo son difíciles de medir y de comparar (Pelikan, 1989; Foss, 1993), pero difieren de unas a otras y se traducen en diferencias en costes, productividades y ejecuciones relativas que, ante las dificultades de transmisión y de imitación, pueden ser persistentes en el tiempo y explicar la heterogeneidad empresarial existente (Nelson, 1991; Kogut y Zander, 1992; Foss, 1993; Hodgson, 1998c). Además, los stocks de competencias que van acumulando las empresas pueden dar lugar a la aparición de capacidades excedentarias, que surgen no sólo por la existencia, en ocasiones, de indivisibilidades –como es frecuente en las competencias asociadas al capital físico– sino también porque muchas competencias, por su naturaleza cognitiva van aumentando o mejorando a medida que se desarrolla la propia actividad, a través del proceso de aprendizaje (Penrose, 1959; Teece, 1982; Loasby, 1998). El enfoque de las competencias ha resaltado que esas capacidades excedentarias ofrecen una oportunidad no sólo para el crecimiento, sino también para la diversificación, ya que muchas de las competencias que posee una empresa no son exclusivamente específicas para el ejercicio de la actividad que desarrolla en un determinado momento (Teece, 1982; Teece *et al.*, 1994)²¹⁷; este último aspecto parece concordar con los estudios realizados por Chandler (1962, 1990, 1992) sobre el desarrollo histórico de la empresa industrial moderna.

Como ya hemos señalado, en un mundo con incertidumbre y en el que los agentes presentan unas capacidades cognitivas y racionales limitadas, la formación del conocimiento y la obtención de habilidades prácticas e intelectuales suele requerir la adquisición y el uso de hábitos de pensamiento, razonamiento y acción (Hodgson, 1988,

²¹⁷ De una forma similar, Prahalad y Hamel (1990, p. 82) argumentan que las competencias “are also the engine for new business development. Patterns of diversification and market entry may be guided by them, not just by the attractiveness of markets”.

1997); como señala Hodgson (2006, p. 6), “[t]he acquisition of habits (or habituation) is the psychological mechanism that form the basis of much rule-following behavior”. No obstante, esto no significa que las competencias estén siempre asociadas al seguimiento de reglas previamente establecidas. Como también recogimos en el Capítulo anterior, los seres humanos no sólo poseen unas capacidades cognitivas y racionales limitadas, sino que también son potencialmente creativos y presentan una serie de características psicológicas y de emociones que influyen en su comportamiento (Dequech, 2001, 2004, 2006). La creatividad recoge la posibilidad de que los individuos imaginen el futuro o actúen de una forma novedosa y genuinamente innovadora (Dequech, 1999, 2003), lo que abre la puerta a la existencia de cambio estructural no predeterminado y convierte a la realidad en transmutable y transformable por la acción de los individuos y grupos (Davidson, 1996; Dunn, 2001; Dequech, 2001, 2004, 2006). En este sentido, la creatividad se convierte, en un mundo con incertidumbre fundamental y de competencia schumpeteriana, en una competencia especialmente útil en el ámbito empresarial. Además, muchos de los rasgos psicológicos y emocionales que condicionan la conducta pueden ser competencias particularmente apreciables en la empresa: lealtad, confianza, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, etc.; de entre ellas, una de las que ha despertado mayor atención en la literatura es la disposición optimista para afrontar la incertidumbre o “animal spirits redefined” (Dequech, 1999, 2003). La importancia de esta competencia, que podríamos ligar al concepto de “entrepreneurship”, radica en que en un mundo con incertidumbre fundamental prácticamente cualquier decisión se ve afectada por un cierto grado de inseguridad que es necesario vencer²¹⁸. En resumen, las competencias están ligadas en muchos casos al seguimiento de reglas, pero también a la creatividad y a varias características psicológicas; algo similar parece sugerir Foss (1993, p. 135) cuando afirma, de forma escueta, que “competence may be exercised in a creative, entrepreneurial or in a rule-following way”.

²¹⁸ En este sentido, Keynes (1936/73, p. 148) ya sugería que las expectativas “upon which our decisions are based, does not solely depend, therefore, on the most probable forecast we can make. It also depends on the confidence with which we make this forecast”. Recientemente, Dequech (1999, 2003) ha reelaborado este argumento, indicando que el estado de las expectativas es “a combination of expectation proper and confidence” y definiendo la confianza como “(1) the consideration of the likelihood that things may turn out to be different from what one expects, (...) and (2) the disposition to behave according to expectations despite this possibility” (Dequech, 2003, p. 154). Para Dequech, los determinantes últimos de las expectativas serían el conocimiento, la creatividad y la disposición optimista para afrontar la incertidumbre o “animal spirits redefined”.

Por último, es necesario recordar que los hábitos y rutinas que sustentan una parte importante de las competencias están sujetos a un proceso evolutivo y de variación que puede presentarse de forma brusca o paulatina y que puede producirse de manera deliberada –por ejemplo, si los hábitos o rutinas dejan de generar resultados satisfactorios–, por accidente o por el simple hecho de que su replicación suele ser imperfecta (Winter, 1971; Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988, 1998c; Hodgson y Knudsen, 2004). Esa naturaleza procesal supone reconocer –como resaltan Pentland y Feldman (2005) en referencia a las rutinas– el papel que pueden desempeñar los hábitos y rutinas para explicar no sólo la estabilidad y la inercia, sino también la flexibilidad y el cambio.

En cualquier caso, la actuación interna de la empresa no se limita sólo a generar, mejorar, adaptar, etc., las competencias que le permitan desarrollar sus diferentes actividades. Hay que tener en cuenta que para que muchas de esas competencias se pongan realmente en ejecución se necesita, en la mayoría de los casos, algún tipo de actuación humana, y ésta no sólo depende de los conocimientos o habilidades de los que disponga, sino también de la motivación. En este sentido, es conveniente recordar que la motivación humana es un fenómeno complejo, en el que influyen las emociones y características psicológicas de cada individuo –lo que supone, entre otras cuestiones, reconocer que la conducta puede estar motivada internamente y no sólo por estímulos externos, así como que los individuos no son simplemente seres egoístas o malévolos– y que está orientada hacia la satisfacción de una estructura compleja y cambiante de diferentes necesidades y deseos. Además, una cuestión clave es que tanto la identificación de esa estructura ordenada de necesidades y deseos, como la determinación de los niveles adaptativos de aspiración que se consideran satisfactorios, son procesos de naturaleza cognitiva, que están condicionados por el entorno socioinstitucional (Hodgson, 1988; Kaufman, 1989). Como hemos señalado, en algunos casos las necesidades y deseos de los individuos que trabajan en una empresa no coinciden con los diferentes objetivos que persigue ésta, aunque la discrepancia puede revestir distintos grados. Por ello, surge la necesidad de que la empresa establezca mecanismos de control que permitan alinear los intereses de unos y otros. Para ello puede poner en marcha distintos sistemas de incentivos y sanciones; no obstante, uno de los medios más importantes y eficaces que tiene a su disposición la empresa para alinear sus objetivos con las metas de sus trabajadores es utilizar su

entramado de instituciones y rutinas establecidas para moldear la motivación de éstos, condicionando la identificación y ordenación de sus necesidades y deseos y los niveles de aspiración que consideran satisfactorios (Nelson y Winter, 1982; Dugger, 1988; Hodgson, 1988; Becker, 2004). Esto concuerda también con el concepto de control burocrático resaltado por los economistas radicales ya a comienzos de los setenta (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Edwards, 1975, 1979; Gordon, Edwards y Reich, 1982/1986).

5.5.- LOS COSTES EN LA EMPRESA

Por último, para concluir este Capítulo abordaremos brevemente el tema de los costes de la empresa. En la versión más sencilla de la economía neoclásica, este aspecto adquiere una gran relevancia, hasta el punto de que la empresa queda reducida en la práctica a sus curvas de costes, identificándose en último término con ellas. La economía poskeynesiana también ha prestado una notable atención a este tema, proponiendo –como veremos– un enfoque teórico alternativo que conecta y encaja con su visión macroeconómica. Por el contrario, el análisis de los costes en la empresa ha suscitado un interés mucho más reducido dentro de la literatura institucionalista –al igual que dentro del enfoque de las competencias–, quizás debido a las dificultades y problemas que entraña el establecimiento de una teoría general de costes que sea universalizable y aplicable a la enorme diversidad de situaciones existentes en la práctica, o porque, como apunta Hodgson (1988, pp. 206-207), ello requeriría la construcción previa de una teoría de reglas y normas internas de valoración aplicable al entorno institucional de la empresa²¹⁹. En consecuencia, en este epígrafe nos limitaremos, únicamente, a exponer los rasgos básicos que caracterizan la visión poskeynesiana de los costes en la empresa, y todo ello con un objetivo fundamental: facilitar la comprensión posterior del proceso de determinación de precios propio de la perspectiva poskeynesiana.

²¹⁹ De hecho, Hodgson (1988, p. 207) sugiere que una de las funciones de la empresa es precisamente la de evitar la necesidad de calcular constantemente los costes: “The consequence is not simply that the actors face uncertainty within the firm, but also that rational calculation of costs and benefits is there, by comparison, much less appropriate. *The function of the firm is, therefore, not simply to minimize transaction costs, but to provide an institutional framework within which, to some extent, the very calculus of costs is superseded*”.

Como es sabido, la economía convencional asume que a corto plazo se puede incrementar la producción simplemente añadiendo más unidades de factor variable (trabajo) a la dotación de capital existente; esto, unido al supuesto de que el producto marginal tiende a disminuir a partir de un cierto punto, desemboca en las típicas funciones de costes en forma de U. Además, la conducta maximizadora del beneficio conduce a deducir que las empresas encaran normalmente unos costes variables medios –y por tanto marginales– crecientes en el tramo relevante de la producción.

Autores como Kaldor (1934, 1961, 1972) o Kalecki (1969) pusieron ya en tela de juicio la forma convencional de las curvas de costes y la idea de que las empresas suelen afrontar unos costes crecientes en el rango de producción en el que se desenvuelven normalmente²²⁰; en su lugar, se decantaron por asumir unos costes marginales constantes hasta el punto de utilización óptima o plena de la capacidad. No obstante, la visión actualmente más extendida dentro del enfoque PK sobre las curvas de costes se desarrolló y terminó de asentarse en la década de los setenta, a través de trabajos, entre otros, como los de Davidson (1972), Kregel (1973), Harris (1974), Eichner y Kregel (1975) o, especialmente, Eichner (1976). Al igual que en el caso de la economía convencional, la concepción PK de los costes depende esencialmente de la tecnología y de los supuestos atribuidos a ésta. En este sentido, la primera diferencia radica en que para el enfoque PK la sustitución entre factores productivos no es tampoco posible, normalmente, en el corto plazo, o, al menos, no lo es de la forma y con el grado de flexibilidad asumido por la economía neoclásica. Esto es así no sólo por la heterogeneidad del capital, sino, sobre todo, porque se reconoce que la tecnología suele requerir el uso de los factores productivos e inputs en unas proporciones más o menos fijas (Robinson, 1954, 1956; Eichner, 1976; Lavoie, 1992); incluso en aquellos casos en los que la tecnología ha sido diseñada para permitir una mayor flexibilidad, se considera que otros elementos “burocráticos” o de diversa índole dificultan en la práctica la sustitución (Lavoie, 1992, p. 119). En otras palabras, se asume la existencia de unos coeficientes técnicos fijos a corto plazo.

Por tanto, cada planta productiva –o cada segmento de producción dentro de una misma planta, ya que ésta puede incorporar diferentes unidades de producción– incorpora una determinada tecnología (presumiblemente la más eficiente que existía

²²⁰ El propio Keynes (1939/73, pp. 405-406) puso en cuestión la validez de asumir un coste marginal creciente, aunque optó por no abandonar en este aspecto el marco teórico convencional.

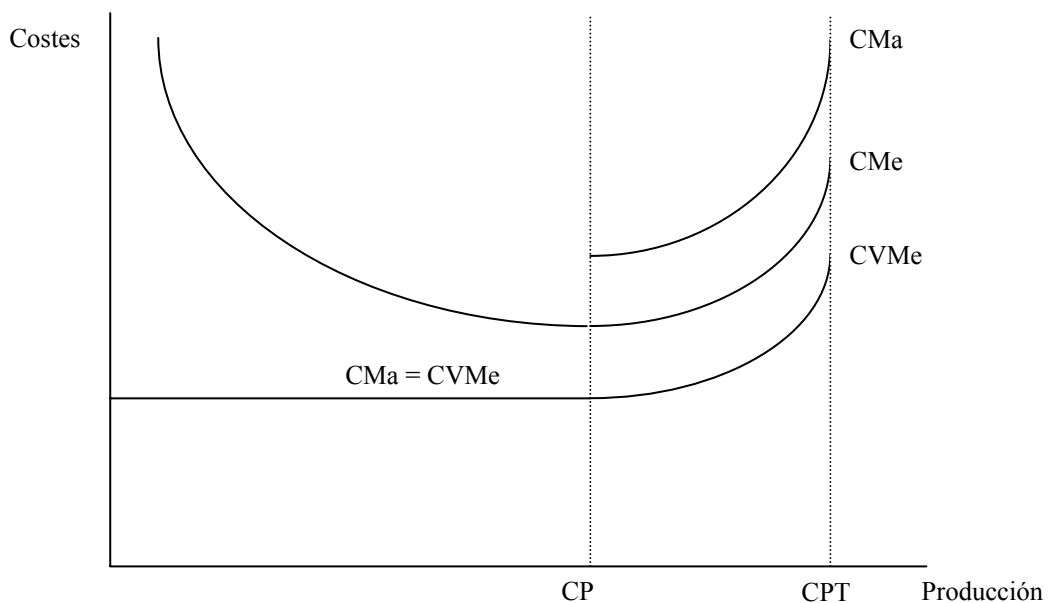
cuando se construyó) representada a través de unos coeficientes de producción fijos. Se considera además que esa tecnología ha sido diseñada para funcionar de forma eficiente a un determinado nivel de producción, al que se le puede denominar nivel de capacidad práctica (*practical capacity*) o “*engineer-rated capacity*” (Eichner, 1976, 1985). Este nivel de producción se define teniendo en cuenta la necesidad de realizar paradas para reparaciones, de llevar a cabo un mantenimiento adecuado de la maquinaria, e, incluso –aunque éste suele ser un aspecto menos enfatizado por la economía PK– de no exigir a los trabajadores un esfuerzo o un número de horas de jornada laboral más allá de los normal; en definitiva, toma en consideración la necesidad de no presionar el ritmo del proceso productivo de una forma excesiva, lo que generaría consecuencias negativas a largo plazo (Steindl, 1952, p. 7; Lavoie, 1992, p. 119). Frente a este concepto surge el de capacidad teórica (*theoretical capacity*), que sería el nivel más alto de producción que podría llegar a generar dicha planta o segmento productivo si se explotasen al máximo los recursos productivos, es decir, sin realizar las paradas en la producción o las desaceleraciones necesarias para realizar reparaciones y mantenimiento de los equipos, presionando a los trabajadores y extendiendo la duración de las jornadas a través del uso de horas extras, etc. (Eichner, 1976, 1985; Lavoie, 1992).

En cualquier caso, los economistas PK resaltan que la mayoría de las empresas –y, sobre todo, las más representativas desde su óptica, las “megacorporaciones”– están compuestas por varias plantas, cada una de ellas con uno o varios segmentos productivos. Como consecuencia de ello, aunque la presencia de coeficientes técnicos fijos provoca que no haya mucho margen para variar la producción de cada segmento, la flexibilidad a nivel de planta y, sobre todo, de empresa es mucho mayor, ya que se puede aumentar o reducir la producción abriendo o cerrando segmentos de planta o plantas enteras; de esta forma, la empresa puede ajustar la producción a lo largo del ciclo sin incurrir en variaciones significativas en los costes marginales (Eichner, 1976, 1985; Lavoie, 1992).

En consonancia con lo anterior, la suma de las capacidades prácticas de todos los segmentos y/o plantas constituye la capacidad plena de una empresa (Eichner, 1976, 1985; Lavoie, 1992); de forma similar, la suma de las capacidades teóricas conduce a la capacidad plena teórica de la empresa. Como consecuencia de la existencia de unos coeficientes técnicos fijos –y de la posibilidad de variar la producción abriendo y cerrando unidades de producción enteras– los costes marginales son aproximadamente

constantes hasta alcanzar el nivel de capacidad plena de la empresa (CP), como puede observarse en la Figura 4; debido a ello, los costes variables (o directos, o principales, según la versión) medios serían también aproximadamente constantes hasta dicho punto, mientras que los costes totales medios serían decrecientes. A partir del nivel de capacidad plena, la empresa sólo puede aumentar su producción –llevándola, como máximo, hasta la capacidad plena teórica (CPT)– situando a uno o varios de sus segmentos o plantas por encima de su capacidad práctica. Esto supone afrontar unos mayores costes derivados del riesgo de averías en la maquinaria, del deterioro y disminución de la vida útil de ésta, de la necesidad de pagar horas extraordinarias a los trabajadores, de la posibilidad de afrontar huelga por parte de éstos ante la presión excesiva, etc. (Steindl, 1952; Eichner, 1976; Lavoie, 1992). Por ello, los niveles de producción situados entre la capacidad plena y la capacidad plena teórica de la empresa se asocian a unos costes marginales (y, en consecuencia, variables y totales medios) crecientes; incluso puede presentarse una discontinuidad en el coste marginal a partir de la capacidad plena, ligada a la aparición o aceleración de algunos tipos de costes. Asimismo, los costes marginales asociados a niveles de producción más allá de la capacidad práctica no sólo son crecientes, sino también más difíciles de prever y de estimar (Lavoie, 1992, p. 120).

Figura 4. Los costes en la empresa desde la perspectiva poskeynesiana



Fuente: Adaptado de Lavoie (1992, p. 122).

Además, a diferencia de lo que sucede en el enfoque ortodoxo, los economistas poskeynesianos resaltan que las empresas suelen producir en el tramo en el que los costes marginales y variables medios son constantes; en otras palabras, las empresas suelen operar con reservas de capacidad, tratando de evitar la zona de costes crecientes. Muchas son las razones que se han esgrimido para justificar la presencia de excesos de capacidad. Por un lado están los argumentos de tipo tecnológico, como la existencia de indivisibilidades o el hecho de que la instalación de equipos lleva tiempo y no puede ejecutarse de forma inmediata (Lavoie, 1992, p. 125). Además, Sylos Labini (1971, p. 247) justificó la presencia de excesos de capacidad como mecanismo para disuadir a posibles competidores de entrar en el mercado, ante la amenaza de que los productores ya instalados aumenten la producción y reduzcan los precios. Kaldor (1970), por su parte, ha ligado el hecho de que las empresas mantengan capacidades productivas ociosas a la necesidad de estar en disposición de aprovechar cualquier posibilidad de aumentar las ventas en el futuro; esto supone, de alguna manera, asociar los excesos de capacidad con la incertidumbre sobre la demanda. En este sentido, conecta con Steindl (1952), quien destaca que las empresas mantienen reservas de capacidad para encarar la incertidumbre sobre el futuro de una forma similar a como las economías domésticas presentan una preferencia por la liquidez y acumulan efectivo para satisfacerla. Los excesos de capacidad permiten a las empresas responder rápidamente a cualquier incremento de la demanda, hacen posible acceder a nuevas oportunidades de mercado que se presenten, proporcionan flexibilidad para ir renovando parcialmente o adaptando los equipos para satisfacer cambios en los gustos de los consumidores, etc. (Steindl, 1952; Lavoie, 1992). Además, como ya hemos señalado, producir por encima de la capacidad plena conlleva una mayor incertidumbre sobre algunos costes, como los que generaría la posibilidad de averías en los equipos, de reducción excesiva de su vida útil por la sobreexplotación, de protestas y huelgas por parte de los trabajadores, etc.

Desde el enfoque de las competencias se ha apuntado también, como ya hemos reseñado, que el propio proceso de aprendizaje que se produce en el desarrollo normal de la actividad tiende a generar recursos productivos no utilizados, ya que provoca un aumento paulatino de conocimientos y habilidades y, además, transforma en rutinarias muchas actividades haciéndolas menos demandantes de recursos (Tece, 1982; Loasby, 1998).

La aceptación de esta forma de las curvas de costes y de la presencia de reservas de capacidad tiene múltiples implicaciones, de entre las que se pueden destacar dos (Eichner y Kregel, 1975; Arestis, 1992). La primera de ellas es que, ante un aumento de la demanda, las empresas no suelen soportar una presión por el lado de los costes para incrementar los precios; esto sugeriría, a su vez, que es la curva de oferta la que sería elástica a corto plazo, y no la curva de demanda. La segunda consecuencia es que los beneficios de la empresa son, normalmente, una función creciente de la tasa de utilización de la capacidad o, lo que es lo mismo, del nivel de demanda.

Los economistas PK, en general, han argumentado que la evidencia empírica existente tiende a rechazar la forma ortodoxa de las curvas de costes y a apoyar la visión de que los costes variables medios y los costes marginales son más o menos constantes (Johnston, 1960; Lavoie, 1992); no obstante, existen también otras lecturas sobre la evidencia disponible que ponen en tela de juicio su capacidad de validación del modelo PK (Lee, 1986). En este sentido, quizá lo más correcto sea afirmar que la evidencia empírica existente es desde luego escasa, que no está exenta de algunos problemas metodológicos y que, en muchos casos, muestra unos resultados contradictorios o susceptibles de diversas interpretaciones. Por todo ello, sería conveniente la realización de un mayor esfuerzo en este ámbito que permitiese conocer, en la medida de lo posible, cómo se comportan realmente los costes, para, de esa forma, asegurar la construcción de un enfoque teórico cimentado sobre el realismo de los supuestos de partida (Lee, 1986), tal y como corresponde con la concepción epistemológica propia del enfoque PK. Por otro lado, la visión actual del enfoque PK sobre los costes quizás está excesivamente centrada en las cuestiones tecnológicas y en las grandes empresas del sector industrial, dejando en un segundo plano en sus explicaciones aspectos institucionales, sociales, cognitivos, etc. En este sentido, y aunque no abordaremos aquí en profundidad este tema por exceder los objetivos planteados en el presente trabajo, entendemos que el marco teórico expuesto en los epígrafes anteriores de este Capítulo, que aúna elementos propios de la economía institucionalista y evolutiva, de la literatura sobre competencias y del propio enfoque PK, podría contribuir de forma notable a enriquecer el modelo actual de costes PK y a reinterpretarlo.

Capítulo 6

**Los Mercados y
la Determinación de Precios**

6.- LOS MERCADOS Y LA DETERMINACIÓN DE PRECIOS

Una vez analizados los rasgos fundamentales que caracterizan el comportamiento de los principales agentes económicos, en este apartado abordaremos el estudio del foro en que éstos se relacionan entre sí con el fin de llevar a cabo transacciones económicas: el mercado. El término mercado se utiliza para referirse a fenómenos muy diversos; de hecho, hoy en día su uso es en muchas ocasiones metafórico –como resalta Rosenbaum (2000, p. 456)–, en el sentido de que su significado específico viene moldeado por el contexto en el que se utiliza. Aunque el uso de metáforas en el discurso económico es legítimo (McCloskey, 1986), esto no quiere decir que no sea necesario dotar al concepto de mercado de un contenido específico; de hecho, una metáfora siempre presupone un significado no metafórico (Rosenbaum, 2000, p. 456). Además, la necesidad de dotar al término de contenido resulta especialmente importante porque en muchas ocasiones se utiliza asociándolo a propiedades o características que sólo podría tener en referencia a contextos muy concretos, y muchas veces diferentes a aquél en el que se está empleando.

A pesar del carácter central que ocupa el mercado dentro de la teoría económica (especialmente dentro de la corriente ortodoxa), no resulta sencillo encontrar dentro de la literatura trabajos en los que se haya efectuado un análisis profundo y sistematizado de este concepto (North, 1977, p. 710; Swedberg, 1994, p. 257); de hecho, Coase (1988, p. 7) llegó a afirmar que “in modern economic theory the market itself has an even more shadowy role than the firm”. No obstante, es cierto que en los últimos años se ha despertado un cierto interés por este tema entre algunos economistas, muy especialmente dentro del enfoque I/PK y de la sociología económica.

Como es sabido, los economistas clásicos, en líneas generales, concebían el mercado (o los mercados) como algo concreto –en muchos casos, como sinónimo incluso de un lugar o área geográfica– y no pusieron excesivo énfasis en su estudio ni le otorgaron prioridad analítica (Swedberg, 1994)²²¹. No obstante, la concepción del mercado y su papel en la teoría económica cambiaron por completo a finales del siglo XIX, con la revolución marginalista. A partir de ese momento el mercado se convirtió en “algo” abstracto, en una especie de “éter” sin elementos institucionales (Hodgson,

²²¹ Swedberg (1994) ofrece una interesante revisión de la evolución que ha experimentado el concepto de mercado a lo largo de la historia, tanto dentro de la teoría económica como de la sociología.

1988, pp. 177-178) en el que tiene lugar una interacción entre curvas de oferta y demanda inobservables. El mercado adquirió un rol analítico clave como mecanismo de asignación (una especie de “mano invisible”) y como mecanismo de determinación de precios a partir de la oferta y de la demanda. Aún más, la economía pasó a asimilarse –y a reducirse incluso– a un conjunto de mercados conectados entre sí y cuya interrelación desemboca, en último término en un equilibrio general definido a través de un vector de precios.

No obstante, antes de continuar con la exposición de la concepción neoclásica del mercado, resulta conveniente repasar –sin ánimo de ser exhaustivos– alguno de los supuestos de partida sobre los que se construye este modelo. Así, por ejemplo, se supone que el comportamiento de los individuos (en particular de los consumidores) está guiado por los rasgos que repasamos ya en el Capítulo 4; en especial, se asume que su conducta está dirigida hacia un único objetivo: la maximización de la utilidad. Esto es posible, entre otras razones, porque se supone que todos los deseos de los individuos son comparables entre sí (y medibles) en función de su capacidad para aportar utilidad; además, se asume que cada individuo tiene una relación de preferencias ordenadas de sus deseos y de los bienes susceptibles de satisfacerlos, que es conocida y que tiene una serie de características como la transitividad, no saciamiento, etc. También se supone que los seres humanos tienen unas capacidades cognitivas suficientemente elevadas en relación con la complejidad de la realidad, que hacen que ésta sea conocida o conocible (en algunos casos puede haber “imperfecciones” como asimetrías en la información, pero no hay cabida para la incertidumbre fundamental), así como unas capacidades de razonamiento suficientes para tratar toda la información y aplicar una racionalidad instrumental (o actuar como si se aplicase). Todo ello provoca que el ser humano quede reducido a una simple función de preferencias, que es la que determina su actuación.

Algo similar sucede con la actuación de la empresa. En la visión neoclásica no se toma en consideración su dimensión organizativa, o no se considera relevante, de manera que su comportamiento se termina asemejando al de un individuo (o, en otras palabras, *como si* fuese un “ente unitario”). Se asume que todas sus actividades se pueden comparar y reducir a una escala de valoración común: su capacidad para generar beneficios; este supuesto facilita considerar que la actuación de la empresa está guiada hacia un único objetivo: maximizar el beneficio a corto plazo. En este contexto, la empresa queda reducida a una función técnica de producción, a la que se añade una

especie de “mente oculta” con unas capacidades cognitivas y racionales que le permiten desarrollar una conducta optimizadora dirigida a alcanzar ese objetivo.

Por otro lado, se supone que todos los agentes (tanto oferentes como demandantes) se plantean la realización de intercambios como medio para satisfacer sus deseos, no sus necesidades (Prasch, 1995). En otras palabras, el intercambio puede mejorar la situación de los agentes, pero ninguno de ellos necesita realmente realizarlo (si no se efectúa, no sucede nada). Además, los agentes se comportan naturalmente como compradores y vendedores competitivos (Jackson, 2007, p. 235), como impulsados por una especie de tendencia innata, y –en ausencia de imperfecciones– ninguna etapa de su conducta está condicionada (o no necesita estarlo) por el entorno institucional circundante.

Otro supuesto de partida, al que ya hicimos referencia en el Capítulo 4, es que las distintas características o atributos que puede presentar cada bien son comparables entre sí y medibles, de manera que el agente puede calcular –aplicando un modelo compensatorio (Earl, 1983, 1986)– una especie de media ponderada de las puntuaciones de todos los atributos; de esa manera puede obtener la utilidad que le reportaría la adquisición de cada bien y confrontarlo con los distintos precios.

El contacto entre compradores y vendedores en los mercados se produce únicamente a través de los precios. De hecho, los supuestos adoptados en el modelo de conducta de los agentes –fundamentalmente la concepción de la motivación y la posibilidad de racionalidad e información perfectas– conducen a que la única variable relevante para adoptar decisiones en los mercados sean los precios: se trata de comerciar al mejor precio posible. Cualquier otro tipo de interrelación entre los agentes, o entre éstos y su entorno institucional, se puede convertir en una imperfección que aparte a esos agentes de una conducta guiada hacia la “competencia” en precios (Hodgson, 1988; Jackson, 2007). En este contexto, en el mercado se inicia una especie de “proceso” de ajuste de precios que culmina llegando a un equilibrio que vacía el mercado; en ausencia de imperfecciones, ese equilibrio conlleva simultáneamente una asignación que se considera eficiente²²².

²²² Como destaca Sawyer (1993, p. 37), para que el papel asignador funcione correctamente es necesario que exista una relación negativa entre demanda y precio y una relación positiva entre oferta y precio, surgiendo problemas cuando no es así o cuando los precios y las cantidades se establecen simultáneamente.

Todos los rasgos anteriores caracterizarían el concepto de un mercado perfecto (y, simultáneamente, de la competencia perfecta), con el mecanismo de fijación de precios como elemento crucial del mismo²²³. Gracias en parte al impulso que supone la utilización del término “perfecto”, esta caracterización se ha convertido en un ideal (Sawyer, 1993, p. 20) o en un tótem (Jackson, 2007, p. 237), frecuentemente invocado por muchos economistas como si fuese una meta alcanzable y a la que fuese deseable llegar. De hecho, es frecuente atribuir cualquier desviación entre la realidad y esta caracterización del modelo a “imperfecciones” en la realidad, y no a errores o deficiencias en la especificación del modelo (Sawyer, 1993, p. 20).

En cualquier caso, el hecho de centrar la caracterización del mercado sólo en el proceso de determinación de precios conduce, en último término, a identificar uno con otro: el mecanismo de precios *es* el mercado (Ménard, 1995, p. 169). En otras palabras, lo único que hace el mercado es establecer los precios (y, a partir de ahí, determinar una asignación), de manera que el mercado queda reducido al mecanismo o al proceso por el cual se fijan los precios (que, por otra parte, queda relativamente inespecificado y sin atribuirle ningún coste)²²⁴. Al margen de ello, se supone que el mercado perfecto no necesita ni presenta ningún elemento institucional (Ménard, 1995, p. 169): los derechos de propiedad no están definidos (ni necesitan estarlo), no se requiere ninguna regulación (ni siquiera para controlar el cumplimiento de los contratos), el dinero no existe (o como si no existiera)²²⁵, etc. En palabras de Demsetz (1982, p. 6), los mercados “became empirically empty conceptualizations of the forums in which exchange costlessly took place. The legal system and the government were relegated to the distant background”. En definitiva, el mercado es un éter (Hodgson, 1988, pp. 177-178) sin apenas contenido; esa falta de especificación favorece que con frecuencia sea invocado con cierto misticismo, como “algo” que no se sabe muy bien qué es pero que se asocia a la eficiencia o a resultados positivos. Además, esa falta de especificación también permite

²²³ Marshall (1920/1961, p. 1324), por ejemplo, afirmaba que “[t]he more nearly perfect a market is, the stronger is the tendency for the same price to be paid for the same thing at the same time in all the parts of the market”.

²²⁴ Loasby (2000, p. 300) destaca que esto supone que en una economía que funcione dentro del equilibrio Arrow-Debreu ningún mercado está abierto: los mercados sólo se necesitan como ficciones para alcanzar un equilibrio, pero una vez que éste se alcanza, se cierran automáticamente. Si el mercado no tiene contenido, desaparece como tal.

²²⁵ Friedman (1962, p. 14), por ejemplo, afirmaba que “the central characteristic of the market technique of achieving co-ordination is fully displayed in the simple exchange economy that contains neither enterprises nor money”.

extender el instrumental analítico propio del mercado a otros ámbitos de las relaciones, como la formación de matrimonios (Becker, 1976); como resalta Lie (1997, p. 342), “[t]he very abstraction of the market –its ontological indeterminacy– allows for its universal applicability [...]. The analytical structure developed for the abstract market, in other words, can be used for nonmarket spheres precisely because there is nothing particular about the institution or the structure of the abstract market”.

La eliminación de cualquier rasgo institucional en la concepción del mercado, así como en las distintas fases del proceso de toma de decisiones de los agentes, ha conducido –a través de un razonamiento tautológico– a considerar que el mercado es el medio supremo para la expresión de la elección individual (Hodgson, 1988, p. 178), el mecanismo que permite la coordinación de las preferencias y de los planes de actuación de los diferentes agentes autónomos. A su vez, esto ha llevado, por asociación, a relacionar el término de mercado con la “libertad” y las instituciones (o la “socialización”) con “restricciones” que limitan esa libertad²²⁶.

En cualquier caso, muchos de los innumerables supuestos que hemos mencionado son claramente cuestionables y su abandono puede conducir a una concepción radicalmente diferente de los mercados (y del papel de las instituciones en ellos). Así, por ejemplo, si se acepta la existencia de incertidumbre fundamental y las limitaciones cognitivas y racionales de los seres humanos, entonces resulta importante considerar cuáles son los mecanismos a través de los cuales se desarrolla el conocimiento y la toma de decisiones, el papel de las instituciones en todo el proceso y los resultados finales a los que conduce; además, si se reconoce que la motivación de los individuos está dirigida hacia la satisfacción de una estructura compleja de necesidades y deseos, entonces toda la conducta se transforma y es necesario tener en cuenta las características de esa estructura y el contexto socioinstitucional en el que surge y se modifica. Algo similar sucede con la actuación de la empresa; en este caso, además, su dimensión organizativa condiciona, como hemos visto, la determinación de los objetivos que persigue y el modo en que se desarrolla el conocimiento y la toma de decisiones en su interior. Por otro lado, ya hemos señalado que los bienes presentan muchas veces varios atributos diferentes, no siempre medibles ni reducibles a una

²²⁶ Quizás a ello contribuyó también toda la carga ideológica que se fue incorporando al concepto de mercado con el enfrentamiento entre el bloque económico capitalista y el socialista en la segunda mitad del siglo XX.

escala de valoración común (ni siempre independientes del precio) y en ocasiones difíciles de conocer (especialmente si su consumo se prolonga en el tiempo); además, estos problemas varían de unos bienes a otros, por lo que el tipo de bien que sea objeto de transacción puede condicionar la caracterización del mercado (Sawyer, 1993). Por otra parte, si se acepta que el intercambio en el mercado supone una interrelación social que va más allá del simple contacto a través de los precios, es importante tener en cuenta el contexto institucional en el que se produce y sus consecuencias (Fourie, 1991; Jackson, 2007); si se reconoce que el intercambio supone la transferencia de derechos de propiedad, o la firma de contratos, o el pago en dinero, etc., resulta necesario considerar el papel de las instituciones legales y no legales que rodean todo este proceso (Hodgson, 1988; Sawyer, 1993; Ménard, 1995).

Por último, el proceso de determinación de precios propio del modelo neoclásico presenta también problemas de falta de especificación, además de resultar poco realista (Hodgson, 1988, p. 182). Como es sabido, Walras introdujo la figura de un subastador para explicar cómo se efectuaría el proceso de ajuste de precios hasta alcanzar el equilibrio: se supone que el proceso se desarrolla como si existiese un subastador, que informa a los agentes sobre la existencia de un exceso de oferta o demanda a cada nivel de precios y sobre cuándo se alcanza el equilibrio; además, durante el proceso de ajuste no se consume ningún intercambio, sino que éstos se efectúan de forma inmediata cuando se alcanza el equilibrio, lo que supone que todo el proceso de ajuste se desarrolla en tiempo lógico y no histórico (Hodgson, 1988; Sawyer, 1993). Como señala Sawyer (1993, p. 34), la literatura PK ha resaltado que la ausencia de subastador crea problemas graves de coordinación en el mercado; así, por ejemplo, sin subastador los agentes pueden desconocer cuál es la posición de exceso de oferta o demanda en el mismo, o carecer de información sobre cuándo se ha alcanzado el equilibrio (por lo que podrían moverse fuera del mismo). En definitiva, la concepción ortodoxa del mercado necesita de la existencia de esta institución –el subastador– para funcionar correctamente (Hodgson, 1988; Sawyer, 1993), aunque quede inespecificada, sin atribuirle coste alguno o reducida a una simple ficción (un “como si” existiera, pero suponiendo que no existe).

Al margen de este problema, el proceso de determinación de precios que acontece en el mundo real se aleja de esta descripción en varios aspectos, generando dificultades adicionales. Así, por ejemplo, la inclusión del tiempo real –y, por tanto, del

pasado, de las expectativas de futuro y de la incertidumbre— limita el papel informativo que se suele atribuir a las señales de precios (Skouras, 1981; Hodgson, 1988; Sawyer, 1993), lo que conduce a que la coordinación de las actividades económicas a través (sólo) del mecanismo de precios no funcione correctamente. Además, en la mayoría de los mercados no suele existir un subastador omnipotente e impersonal que guíe el proceso de determinación de precios, sino que éstos son fijados (al menos en parte y en su origen) por una de las dos partes de la transacción; en este caso, la determinación de precios se convierte en la decisión de un agente y, por tanto, estará condicionada por los mecanismos motivacionales, cognitivos y racionales propios de ese agente (Sawyer, 1993).

En definitiva, el predominio de la concepción neoclásica del mercado ha apartado la atención de los economistas, como anunciaba ya Ayres (1957, p. 26) hace muchos años, de los mecanismos que dirigen el proceso de asignación en el mundo real —y, en general, el funcionamiento de la economía—; esta crítica se ha convertido en uno de los elementos centrales de la economía institucionalista (Samuels, 1995, p. 571). Al mismo tiempo, la literatura PK, como veremos, ha enfatizado con profusión que el proceso de determinación de precios que tiene lugar en el mundo real se aleja también en varios aspectos de la descripción contenida en el modelo neoclásico (Lavoie, 1992, 1996; Downward, 1999, 2000). En este contexto, el objetivo de este Capítulo es, precisamente, el de exponer una caracterización del funcionamiento de los mercados y del proceso de determinación de precios que encajen dentro del enfoque I/PK.

6.1.- UNA CONCEPCIÓN INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA DE LOS MERCADOS

La naturaleza de los mercados —su razón de ser— está asociada al intercambio, aunque, como veremos, no se pueda identificar estrictamente a ambos: no todos los intercambios se efectúan a través de un mercado (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007) y, además, en un mercado se producen otras interrelaciones y actividades al margen del intercambio (Moss, 1981, 1984; Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Jackson, 2007). En cualquier caso, el intercambio en el mercado supone una relación entre partes (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Jackson, 2007). Esto

permite concebir el mercado como un tipo especial de estructura social²²⁷ (Swedberg, 1994; Jackson, 2007), lo que, a su vez, hace aflorar necesariamente su carácter institucional. De hecho, Hodgson (2006, p. 2) define las instituciones como “systems of established and prevalent social rules that structure *social interactions*” (cursiva añadida). En definitiva, y como veremos a partir de aquí, los mercados no existen ni pueden existir sin estar entretnejidos por un conjunto de instituciones que estructuran las diferentes relaciones que se producen en ellos (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Samuels, 1995; Ménard, 1995)²²⁸. Obviamente, esas instituciones de mercado no son independientes del resto de instituciones del entorno social y económico, sino que se construyen –y evolucionan– a partir de ellas (Samuels, 1995, p. 571).

En cualquier caso, antes de intentar describir el conjunto de relaciones que se producen en los mercados, es conveniente repasar algunas de las características de los principales agentes que mantienen esas relaciones: individuos y empresas²²⁹. Como hemos visto, la motivación de los seres humanos está guiada hacia la satisfacción de un conjunto de diferentes necesidades y deseos, que están organizados en alguna clase de estructura compleja y cambiante en el tiempo. Además, la construcción e identificación de esa estructura es un proceso cognitivo y, como tal, está sujeto a la influencia del entorno institucional y de la actuación de otros agentes. En este sentido, las instituciones del mercado afectan a las prioridades y valores de los agentes que participan en ellos y, en definitiva, condicionan su estructura de necesidades y deseos (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Bowles, 1991, 1998; Bowles y Gintis, 1993; Tsakalotos, 2005). Por otro lado, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento –incluyendo el conocimiento de lo que sucede en el mercado o de lo que se intercambia en él– es imperfecto y falible, influenciado por otros agentes, y se construye en buena parte a través del uso de hábitos o patrones que necesariamente reflejan el entorno institucional (Hodgson, 1988, 1997; Loasby 2001a). Algo similar sucede con el proceso de

²²⁷ Hodgson (2006, p. 17), por ejemplo, considera que “[s]ocial structures include all sets of social relations, including the episodic and those without rules, as well as social institutions”. Swedberg (1994, p. 255), por su parte, afirma lo siguiente: “My main emphasis, however, will be to look at markets from a particular perspective, namely as a specific type of social structure. Social structure [...] is some kind of recurrent and patterned interaction between agents that are maintained through sanctions”.

²²⁸ Esto supone, entre otras cuestiones, que la dicotomía mercados-libres e instituciones-restricciones debe ser rechazada (Hodgson, 1988, p. 178; Fourie, 1991, p. 49), ya que los mercados tienen una dimensión institucional irrenunciable.

²²⁹ Por el momento dejaremos a un lado el papel del Estado que, como es sabido, puede participar como oferente, como demandante y, muy especialmente, como regulador.

razonamiento y toma de decisiones, que, dadas las limitadas capacidades racionales de los individuos, se desarrolla en buena medida recurriendo a reglas o convenciones aprendidas a través de la participación social (Simon, 1976; Lavoie, 1992; Dequech, 2006), en combinación con elementos de creatividad (Dequech, 1999, 2001, 2006; Loasby, 2001a) y de racionalidad emocional (Dequech, 1999, 2003; Elster, 1998). El proceso de toma de decisiones en el mercado se complica aún más porque en muchas ocasiones los bienes y servicios que son objeto de intercambio presentan múltiples atributos (Lancaster, 1966) que pueden afectar al mismo tiempo a diferentes necesidades y deseos de los agentes; esto provoca que no haya una correspondencia biunívoca entre las necesidades y deseos y los bienes susceptibles de elección, sino una estructura de interrelaciones mucho más compleja (Georgescu-Roegen, 1954)²³⁰. Por otro lado, las dificultades del proceso de toma de decisiones aumentan cuando los elementos susceptibles de ser intercambiados no se “consumen” inmediatamente sino que presentan un carácter duradero, ya que durante ese tiempo pueden variar, por ejemplo, las necesidades y deseos de los agentes o las alternativas existentes.

Las empresas, por su parte, son organizaciones –aspecto éste que condiciona los procesos de motivación, cognición y toma de decisiones que guían su conducta– que llevan a cabo múltiples actividades dirigidas a alcanzar diferentes objetivos. Algunas de esas actividades se desarrollan en diferentes mercados en los que las empresas participan como oferentes o como demandantes. No obstante, en la mayoría de los casos la participación de las empresas en los mercados no es “pasiva”, es decir, limitada –por ejemplo– a lanzar un producto al mercado y esperar a que éste fije un precio y condicione una asignación; tampoco suele ser una participación “impersonal”, en la que la interacción con otros agentes y con el entorno del mercado se limite a una conexión a través del precio. Al contrario, en el mundo real la participación de las empresas en los mercados es mucho más activa y está dirigida a adquirir los suministros necesarios o a vender su producción en las condiciones más favorables posibles, así como a controlar lo que sucede en ellos. En este sentido, las empresas pueden tratar de influir en las necesidades y deseos de los agentes que participan en los mercados así como en el conocimiento que tienen acerca de las alternativas disponibles, ya sea directamente o

²³⁰ Entre otras cuestiones, esto puede provocar que el agente no sepa realmente qué elegir –una situación distinta a la indiferencia ortodoxa–, lo que abre la puerta a la influencia de otros agentes y puede dar lugar también a elecciones aparentemente inconsistentes (Georgescu-Roegen, 1954).

condicionando el entorno institucional que afecta a las circunstancias del intercambio (Sawyer, 1990); también pueden firmar contratos con el fin de adquirir un mayor control o, incluso, crear nuevos mercados (Loasby, 2000; Jackson, 2007).

En resumen, la actuación de los agentes que participan en los mercados así como las diferentes relaciones que se producen entre ellos pueden ser influidas por otros agentes y, desde luego, por el entorno institucional del mercado. En este contexto, en el próximo apartado pretendemos analizar qué es lo que sucede realmente en los mercados o, en otras palabras, describir el conjunto de relaciones que tienen lugar en ellos. Para facilitar la exposición diferenciaremos –al igual que hace, por ejemplo, Fourie (1991)– entre relaciones verticales (las que se producen entre compradores y vendedores potenciales) y relaciones horizontales (entre los diferentes vendedores potenciales y/o entre los distintos compradores).

6.1.1.- LAS RELACIONES VERTICALES

Una vez repasados los principales rasgos que caracterizan la actuación de los agentes que participan en los mercados nos proponemos revisar el conjunto de interrelaciones que se producen entre ellos –así como entre ellos y las instituciones propias del mismo– y que conforman la estructura social del mercado. Para ello, comenzaremos analizando las relaciones entre los vendedores y compradores potenciales; en este contexto, la principal relación que se produce, y la que de hecho da sentido a la existencia de un mercado (Coase, 1988; Fourie, 1991; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007), es la relación de intercambio²³¹. En este sentido, cabe preguntarse qué es lo que se intercambia y qué define y diferencia una transacción en el mercado de otras fórmulas de intercambio.

Como primera aproximación, parece evidente señalar que el intercambio en el mercado implica una transferencia de bienes o servicios²³². No obstante, esta afirmación por sí sola, quizás oculta algunos aspectos importantes que están implicados en el

²³¹ Coase (1988, p. 8), por ejemplo, critica la tendencia de identificar los mercados con el proceso de determinación de precios y reclama la necesidad de centrar la investigación respecto a este tema en una visión del mercado como una “social institution which facilitates exchange”.

²³² También es posible considerar –como destaca la literatura sobre competencias o capacidades– que los mercados dan acceso a capacidades –contenidas en bienes y servicios– que sirven para cubrir las demandas de los agentes económicos (Loasby, 1998; 2001a).

intercambio y por tanto no permite abarcar el fenómeno en toda su complejidad. Así, por ejemplo, Hodgson (1988) enfatizaba que el intercambio supone también una transferencia de derechos de propiedad, retomando una idea que estaba ya presente en Commons (1934/1990; 1950) y que ha sido también resaltada, entre otros muchos, por Ménard (1995)²³³ o Jackson (2007). En este sentido, Fourie (1991, p. 42) ha puntualizado que muchos intercambios en los mercados no involucran estrictamente la transferencia de títulos de propiedad, sino de derechos de acceso o de uso sobre un determinado bien o servicio²³⁴. En cualquier caso, y de una forma general, esto supone aceptar que el intercambio en el mercado implica la transferencia no sólo de bienes y servicios sino también de una serie de derechos –en algunos casos, también de obligaciones– asociadas a los mismos²³⁵. Este hecho hace aflorar la necesidad de que exista un conjunto de reglas o de instituciones (legales y de otros tipos) que determinen qué es lo que se intercambia y que especifiquen y den cobertura a la existencia y transferencia de los derechos involucrados (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Ménard, 1995; Jackson, 2007).

En este sentido, es cierto que los intercambios aparecen asociados en muchas ocasiones a acuerdos contractuales; no obstante, y como destaca Hodgson (1988) –evocando el argumento de Durkheim (1893/1984, p. 158) de que “[...] in a contract not everything is contractual”– un sistema de intercambio no puede reducirse únicamente a aspectos puramente contractuales (o legales). Los contratos y los sistemas legales son necesariamente incompletos y requieren de la presencia de elementos reguladores adicionales surgidos de la costumbre, de lo precedente o de elementos culturales (Hodgson, 1988; 2001; 2006). Esta idea resulta generalmente compartida por la literatura poskeynesiana, que destaca el hecho de que la incertidumbre fundamental y el conocimiento imperfecto asociado a ésta impiden la redacción *ex ante* de contratos (o de sistemas legales) completos (Williams y Findlay, 1986, p. 37).

²³³ Por ejemplo Ménard (1995, p. 158) define el mercado como “*a specific institutional arrangement consisting of rules and conventions that make possible a large number of voluntary transfers of property rights on a regular basis, [...]*” (cursiva en el original).

²³⁴ Fourie (1991, p. 42) también resalta que esto podría concebirse como un “derecho de propiedad de uso”.

²³⁵ La relación de intercambio puede llevar aparejada también actividades o acuerdos asociados al transporte, garantías, etc., que pueden estar regulados o intermediados por las instituciones del mercado (Moss, 1981; Hodgson, 1988).

Por otro lado, la realización de transacciones en los mercados requiere también, en muchas ocasiones, de la existencia de mecanismos de control que vigilen el cumplimiento y fuercen la aplicación de los términos que regulan dicho intercambio (estén éstos recogidos en acuerdos contractuales, en leyes o en convenciones de otro tipo). Esto supone la aparición en los mercados de instituciones adicionales que controlen y regulen la aplicación de dichos términos; este aspecto, entre otros, convierte a los mercados no sólo en mecanismos asignadores, sino también en entornos disciplinarios (Bowles, 1991; 1998; Bowles y Gintis, 1993).

Por último, resulta interesante destacar que la presencia de contratos y de instituciones legales que regulan los términos del intercambio así como su aplicación aparece ontológicamente unida a la existencia de otra institución: el Estado (Hodgson, 1988; Dequech, 2000). En este sentido, el Estado desempeña un papel central en el establecimiento de un orden público legal en los mercados –también influye en el establecimiento y evolución de instituciones no legales–, además de poder participar en ellos como comprador y vendedor; como destaca Fourie (1991, p. 50), éste es uno de los motivos por los que no resulta sostenible separar la “esfera del mercado” de la “esfera del estado o de la política”.

En cualquier caso, no todas las transferencias de bienes y servicios están asociadas a un intercambio en el mercado. Para que puedan ser consideradas como tales son necesarios, al menos, otros dos requisitos²³⁶: en primer lugar, que exista un *quid pro quo*, es decir, que la transferencia se efectúe a cambio de algo (a diferencia, por ejemplo, de un regalo); en segundo lugar, que esa obligación suponga –a diferencia de lo que sucede, por ejemplo, en una relación de trueque– una transferencia *monetaria* asociada a un ratio de intercambio o *precio* (Fourie, 1991; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007). De hecho, como destaca Fourie (1991, p. 44), “the phenomenon of price is peculiar to economic exchange: it captures and symbolizes the specifics of the *quid pro quo*”.

²³⁶ Rosenbaum (2000) identifica cinco elementos o requisitos como caracterizadores de la existencia de un intercambio de mercado: intercambio voluntario, especificado, tipificado, regular y sujeto a la competencia. No obstante, la elección de estos rasgos está condicionada por el hecho de asociar el mercado con la determinación de precios uniformes. Quizás por ello Jackson (2007) prefiere distinguir dos definiciones de mercado: una definición “débil”, más operativa, en la que el mercado se relaciona con un intercambio monetario, de doble sentido, voluntario y repetido, y una definición “fuerte”, en la que se añadirían a las características anteriores los requisitos de estandarización de los bienes, apertura a nuevos entrantes y competencia.

En consecuencia, la relación de intercambio no implica sólo la transferencia de bienes y servicios, sino también una relación (o un conjunto de relaciones) asociadas al proceso de determinación de precios. Aunque este aspecto será analizado con mayor profundidad en la segunda parte de este Capítulo, resulta necesario anticipar aquí algunas cuestiones básicas; en este sentido, lo primero que hay que señalar es que el mercado, a través de la intermediación de las instituciones legales y no legales que forman parte del mismo, ofrece un entorno que facilita el desarrollo del proceso de determinación de precios (Lowry, 1976; Hodgson, 1988). No obstante, esto no quiere decir que sea “el mercado” –como mecanismo abstracto asociado al subastador walrasiano– el que “fije” el precio. De hecho, el papel de los diferentes agentes y de las instituciones en el proceso de determinación de precios varía según el mercado. Es cierto que en algunos de ellos el precio se establece a través de un proceso de subastas (en todo caso, de naturaleza diferente al propio del modelo neoclásico, aunque sólo sea porque requiere de la presencia explícita de un entramado institucional para su funcionamiento); no obstante, en la mayoría de los mercados modernos el papel de fijador de las marcas de precios es asumido por una de las partes de la transacción, normalmente por el vendedor (Hodgson, 1988; Sawyer, 1993; Jackson, 2007)²³⁷. En cualquier caso, las instituciones propias de cada mercado desempeñan una función clave en el proceso de determinación de precios, estableciendo las reglas de juego que regulan el mismo (Hodgson, 1988). En efecto, los hábitos y patrones de conducta recogidos en las instituciones ayudan a determinar el papel de los diferentes agentes en el proceso de fijación de precios, condicionan las prácticas que dirigen el establecimiento y publicación de precios e influyen en las normas que permiten y dirigen los cambios en dichos precios.

La determinación de precios monetarios aparece en esencia ligada a la existencia del dinero y todo ello hace posible, en definitiva, que la transferencia de bienes o servicios se efectúe a cambio de una entrega monetaria. En este sentido, Loasby (2000, 2001a) ha enfatizado que la sustitución del trueque por el uso del dinero no sólo sirve

²³⁷ El hecho de que el papel de fijador de precios recaiga fundamentalmente en uno de los lados de la relación de intercambio tiene diversas consecuencias, entre las que podemos resaltar dos: en primer lugar, supone aceptar que el mensaje contenido en el precio puede reflejar, al menos en parte, los objetivos del agente que realiza la determinación de las marcas de precios, lo que distorsiona el papel informativo tradicionalmente otorgado a los precios (Sawyer, 1993); en segundo lugar (y relacionado con lo anterior), es una fuente de asimetrías en las relaciones de mercado, ya que supone que una de las partes de la transacción asume un rol adicional al de comprador o vendedor (Jackson, 2007).

para reducir los costes de transacción, sino que conduce al establecimiento de un conjunto de precios que simplifica la comparación del valor de cualquier producto; en resumen, el dinero favorece el conocimiento, libera tiempo y recursos cognitivos y, en definitiva, facilita el proceso de consumo. De una forma similar, la literatura poskeynesiana ha destacado que el dinero es un modo para afrontar la incertidumbre, un mecanismo que permite conectar el pasado con el futuro –en un contexto de tiempo real–, un instrumento clave que hace posible planificar y organizar unos procesos de producción e intercambio que consumen –o cuya realización conlleva– tiempo (Davidson, 1972, 1988; Kregel, 1980; Davidson y Davidson, 1984). En el fondo, todos los argumentos anteriores se resumen en que el dinero es una institución fundamental dentro de la economía moderna, y, como cualquier otra institución, contribuye de diversas formas a reducir la incertidumbre, a generar algún tipo de conocimiento y a adoptar decisiones en un mundo no ergódico (Hodgson, 1988, 1997; Dequech, 2004, 2006). De hecho, en el modelo Arrow-Debreu, en el que el tiempo real no existe, el dinero no desempeña un papel importante –es como si no existiese (Friedman, 1962)–, de manera que los bienes se intercambian, en último término, por otros bienes; sólo en un mundo no ergódico la existencia de dinero –y de contratos denominados en dinero– adquiere su verdadero sentido y alcanza su auténtica relevancia, lo que a su vez desemboca, entre otras cuestiones, en su no neutralidad a largo plazo (Davidson, 1988).

De todas formas, en el mundo real los precios –y las variaciones en los mismos– no transmiten, en la mayoría de los casos, toda la información necesaria y suficiente para que se realicen los intercambios. Las características del proceso de determinación de precios –en particular, aunque no sólo, el hecho de que el papel de fijador de las marcas de precios sea asumido frecuentemente por una de las partes de la transacción– provocan, como veremos de forma más detallada, que los precios desempeñen diversas funciones y que el mensaje que transmiten sea confuso; además, en un mundo con incertidumbre fundamental y en el que cualquier actividad se desarrolla en tiempo real, una variación en los precios puede tener diversos orígenes y características: estar asociado a cambios en las características y calidad del bien o no, percibirse como temporal o permanente, proceder de cambios en la oferta o en la demanda, considerarse normal o anormal, etc. (Skouras, 1981; Hodgson, 1988; Sawyer, 1993). Por otra parte, el hecho de que los bienes presenten normalmente diferentes atributos difíciles de conocer y de valorar, y más aún de reducir a una escala de valoración común e

independiente del precio, hace que éste deje de ser el único elemento relevante contra el que comparar y a partir del cual efectuar la elección; de hecho, el precio se convierte, en la práctica, en un atributo más del bien (Earl, 1983, 1986). Todo lo anterior provoca que, en la mayoría de los casos, sea útil la obtención de información adicional sobre el producto y sobre sus diferentes atributos, lo que abre la puerta al surgimiento de una relación de “transmisión de información”. Aunque pueden presentarse situaciones muy diversas, en la mayoría de los mercados son los productores/vendedores los que desempeñan un rol preponderante en ese proceso, lo que supone una fuente adicional de asimetrías en el mercado (Jackson, 2007)²³⁸; las instituciones propias del mercado pueden ejercer un papel importante en ese proceso, condicionando o regulando esa transferencia de información o interviniendo directamente en ella.

En cualquier caso, como resalta la literatura institucionalista –y como ya hemos señalado– la concepción del proceso cognitivo como una mera acumulación de información externa resulta insuficiente e incorrecta; el conocimiento es un proceso de construcción social que necesariamente está condicionado por el marco institucional y cultural circundante (Neisser, 1967; Spradley, 1972; Douglas, 1987; Hodgson, 1988; Stein, 1997; Loasby, 2001a, 2001b). Esto supone reconocer que los agentes que intervienen en un mercado pueden influir en el conocimiento y, en general, en todo el proceso de toma de decisiones de otros agentes, ya sea directamente o condicionando el entorno institucional que afecta a estos procesos. Utilizando el caso más habitual, esto supone, por ejemplo, que tanto los oferentes como las instituciones del mercado pueden influir en el conocimiento que tienen los demandantes de los productos e, incluso, en su estructura de necesidades y deseos (Hodgson, 1988; Bowles y Gintis, 1993; Bowles, 1998; Young, 2000; Tsakalotos, 2005). Además, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento casi siempre es imperfecto, por lo que la toma de decisiones está sometida a un cierto grado de inseguridad que debe ser afrontada y vencida (Dequech, 1999, 2003); esto abre la puerta a que las emociones y las interrelaciones con otros agentes puedan desempeñar un papel importante en cualquier proceso de toma de decisiones y en particular en cualquier elección en un mercado. En la economía ortodoxa, en la que el conocimiento perfecto es posible, el intercambio debería –idealmente– ser impersonal y la interrelación entre los agentes debería estar

²³⁸ Alternativamente, en algún mercado puede suceder que lo importante de esta interrelación sea que el demandante transmita a los potenciales oferentes qué pretende adquirir a través del mercado, por ejemplo, o que el oferente recabe información sobre las necesidades y deseos de los potenciales demandantes.

guiada únicamente por el precio; cualquier otra relación adicional sería una imperfección que impediría alcanzar los resultados deseables. Por el contrario, en el mundo real la aparición de relaciones entre demandantes y oferentes puede generar confianza o conducir a la aparición de sensaciones de diverso tipo que ayuden a adoptar decisiones de forma efectiva, sin que esto sea necesariamente una imperfección²³⁹. Evidentemente, esta posibilidad puede ser aprovechada y explotada por las partes involucradas en la transacción en su propio interés.

La importancia y características de cada una de las relaciones anteriores no es independiente del tipo de bien que sea objeto de transacción (Prasch, 1995; Boyer, 1997). Así, por ejemplo, cuanto mayor es la complejidad del bien, más importantes son las relaciones que tratan de condicionar el conocimiento de los agentes y las relaciones personales o emocionales que pueden influir sobre la confianza asociada a ese conocimiento (Sawyer, 1993; Jackson, 2007). De forma similar, cuanto menos especificados están los términos del intercambio, más relevantes resultan las relaciones interpersonales asociadas a la lealtad a la confianza (Prasch, 1995; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007). Si se trata de un bien de consumo duradero, los mecanismos de garantías y de control de cumplimiento de los términos acordados también adquieren una mayor relevancia. Por otro lado, las características de la relación de “negociación” o determinación de precios varían también según el mercado y tipo de bien; incluso el papel que desempeña el dinero y la circulación monetaria cambian según la cuantía de la transacción o el grado de liquidez del bien intercambiado (Prasch, 1995).

6.1.2.- LAS RELACIONES HORIZONTALES

Dado que en un mismo mercado pueden operar varios compradores y/o vendedores²⁴⁰, una correcta caracterización del mismo exige prestar atención no sólo a las relaciones entre ambos grupos, sino a las que pueden producirse dentro de cada uno de ellos (Fourie, 1991; Jackson, 2007); de esta forma, el mercado aparece como “a

²³⁹ De hecho, como ya hemos señalado, varios estudios recientes en el campo de la neurobiología parecen indicar que las emociones pueden mejorar el proceso de toma de decisiones (Elster, 1998).

²⁴⁰ De hecho, algunos autores consideran que la presencia de varios demandantes y/o oferentes potenciales es un requisito necesario para la existencia de un mercado como tal (Rosenbaum, 2000), lo que dejaría fuera de su esfera aquellos intercambios que se producen cuando sólo hay un posible comprador y un posible vendedor. En la misma línea, Weber (1922/1978, p. 635) afirma que “[a] market may be said to exist wherever there is competition, even if only unilateral, for opportunities of exchange among a plurality of potential parties”.

structured and interwoven cluster of economically qualified exchange and rivalry relations” (Fourie, 1991, p. 48)²⁴¹. Obviamente, las interrelaciones pueden estar presentes tanto entre diferentes compradores potenciales como entre los posibles oferentes; no obstante, en la práctica suelen ser más relevantes las relaciones que se producen entre los productores/vendedores, entre otras razones porque el carácter duradero de este tipo de actividades suele dejar más margen para la planificación y para que se desarrollen contactos y relaciones más o menos organizadas entre los diferentes agentes (Jackson, 2007). Por otra parte, dado que el objetivo último de la actuación en los mercados es llevar a cabo un intercambio y que éste excluye –o puede excluir– a alguno de los compradores o vendedores potenciales, las relaciones horizontales conllevan siempre un cierto grado de rivalidad o de competencia²⁴², sin que esto suponga ni que esa rivalidad afecte por igual a todas las actividades que desarrollan esos agentes en los mercados, ni que se elimine la posibilidad de llegar a acuerdos colusivos entre ellos (Fourie, 1991).

En la economía neoclásica, el modelo de relación horizontal entre los agentes aparece reducido al concepto, de sobra conocido, de “competencia” –que es, como veremos, un determinado tipo de competencia– y ligado al ideal de la “competencia perfecta”. Como ya señalamos, la relación entre oferentes y demandantes, en ausencia de imperfecciones, aparece mediada únicamente por los precios. Los supuestos sobre los que se construye la conducta de los agentes, en particular el hecho de que el conocimiento –como acto individual consistente en la mera incorporación de información externa– pueda ser perfecto y que la motivación esté dirigida hacia la maximización de una única variable, conducen a que el único elemento importante para decidir sea, en último término, el precio. Esto supone, simultáneamente, que en ausencia de “imperfecciones” –como “asimetrías” en la información, por ejemplo– el único factor que tienen los oferentes y demandantes para competir (rivalizar) entre sí sean los

²⁴¹ Este aspecto conecta también con la idea expresada por Weber (1922/1978) y compartida por buena parte de la sociología económica –véase, por ejemplo, Thielemann (2000)– de que el mercado, como espacio de acción social, está constituido por dos tipos de relación: competencia e intercambio.

²⁴² El concepto de competencia aquí utilizado debe entenderse en un sentido amplio y alejado del significado propio de la economía neoclásica; en esta línea, se asemejaría más bien a la definición de Weber (1922/1978, p. 108), para quien la competencia consiste en “a formally peaceful attempt to attain control over opportunities and advantages which are also desired by others”, o a la visión de Rosenbaum (2000, p. 472) quien la considera “a form of indirect conflict which is not directed at the opponent but consists of a parallel effort, attempting to surpass an opponent by offering opportunities for exchange which are preferred by other buyers or sellers”.

precios. Bajo estos parámetros, en el mercado se inicia un proceso de ajuste marginal de precios –desarrollado en tiempo lógico y guiado, o “como si” lo estuviese, por una especie de subastador omnisciente– que puede desembocar en un equilibrio con vaciado del mercado. No hay relaciones horizontales entre los agentes –salvo el intento “impersonal” de superar al oponente en precios– ni instituciones o estructuras que regulen esas relaciones –excepto la “no existencia” del subastador walrasiano–; cualquier tipo de institución o de relación adicional entre los agentes –como, por ejemplo, el establecimiento de acuerdos colusivos– sería una “imperfección” que alejaría al mercado (al mecanismo de precios) de la competencia “perfecta” (Hodgson, 1988; Jackson, 2007). En definitiva, esto supone que en competencia perfecta la rivalidad entre los agentes está restringida a un único factor: los precios; es más, una vez que “el mercado” fija un precio, los agentes sólo tienen una opción viable: intercambiar a ese precio.

En consecuencia, el modelo neoclásico de competencia perfecta resulta muy restrictivo (en el fondo, no hay posibilidades para competir²⁴³), alejado de la mayoría de las situaciones que se producen en el mundo real y teóricamente inaceptable una vez que se admite la posibilidad de incertidumbre fundamental. Por todo ello, este modelo ha sido objeto de múltiples críticas desde diferentes enfoques y, entre ellos, desde la literatura institucionalista y poskeynesiana. En este sentido, y al margen de los argumentos de Richardson (1959, 1960) sobre las consecuencias perniciosas de la competencia perfecta sobre la inversión, la mayoría de esas críticas han estado relacionadas con el papel necesario e ineludible que desempeñan las instituciones en todas las relaciones económicas y en las diversas fases de la toma de decisiones, en especial en todo lo relativo al proceso cognitivo (Keynes, 1936/1973, 1937; Hodgson, 1988, 1997; Dequech, 2004, 2006); desde esta óptica, en un mundo con incertidumbre fundamental las instituciones no son “imperfecciones”, sino uno de los elementos que contribuye a alcanzar algún tipo de conocimiento, a adoptar decisiones y, en definitiva, a que el sistema funcione (Knight y Merrian, 1948; Kregel, 1980; Heiner, 1983; Earl, 1983; Hodgson, 1988; Dequech, 2004).

²⁴³ Al fin y al cabo, el modelo de competencia perfecta exige conocimiento perfecto y conducta maximizadora por parte de los agentes y, si están presentes estos dos factores, es imposible encontrar una oportunidad o una posibilidad para “superar” al oponente (es decir, para rivalizar o “competir”).

A la vista de todo esto, parece necesario plantear un modelo de relaciones horizontales entre los agentes que acepte la presencia de incertidumbre fundamental y la naturaleza real del tiempo, que reconozca el papel de las instituciones en la realidad, y que encaje, en definitiva, con el modelo de conducta I/PK que hemos descrito en los Capítulos anteriores.

En este sentido, el primer aspecto que hay que tener en cuenta es que los agentes económicos, y en particular las empresas, desarrollan múltiples y diversas actividades, tanto de carácter interno como externo (y no reducibles a una escala de valoración común); esto supone reconocer que no hay un único mecanismo para competir, sino muchos, pues cada uno de los diferentes ámbitos de actuación se puede convertir en un espacio o en un elemento a través del cual rivalizar e intentar superar a los oponentes potenciales. De hecho, como ya hemos señalado, una empresa no sólo compite a través de sus decisiones presentes en los diferentes ámbitos, sino también de las pasadas, puesto que la incorporación de la dimensión real del tiempo supone reconocer que el pasado importa y que existe *path-dependence* (Teece y Pisano, 1994; Teece *et al.*, 1994). En este sentido, el concepto de competencia aquí defendido encaja también con la visión propia de la economía evolutiva²⁴⁴ –y de una parte de la economía austriaca²⁴⁵– según la cual ésta podría concebirse como “a process of parallel experimentation, in which firms compete with different hypotheses (conjectures) about good solutions for the problems of the demand side and can learn from each other through imitation” (Kerber, 2006, p. 458)²⁴⁶. No obstante, es necesario señalar que la incorporación de la posibilidad de incertidumbre fundamental supone que el proceso de toma de decisiones adquiera toda su dimensión y un carácter auténticamente real (Dunn, 2002a). Esto significa reconocer que las decisiones que deben adoptar los agentes económicos en los diferentes ámbitos –entre otros, en los mercados– y a través de las

²⁴⁴ Kerber (2006) sostiene que hay dos grandes líneas dentro de los conceptos evolutivos de competencia: una surgida de la economía austriaca (asociada en especial a los trabajos de Hayek y Kirzner) y otra más amplia –y más afín a lo que aquí se sugiere– arraigada en las ideas de Schumpeter y en su visión de los procesos de innovación.

²⁴⁵ Gloria-Palermo (1999) distingue dos conceptos de proceso de mercado dentro de la tradición austriaca: el de Hayek-Kirzner y el de Lachman; la diferencia entre ambos estaría en la concepción del individuo (y de la realidad), ya que en el primer caso su actuación estaría limitada al descubrimiento de oportunidades y de conocimiento, mientras que en el segundo –más próximo al concepto aquí defendido– se da cabida a la dimensión creativa de la mente humana.

²⁴⁶ Kerber (2006, p. 458) se refiere específicamente a la competencia en el mercado, lo que implícitamente parece reconocer, como aquí se defiende, que la competencia puede sobrepasar el ámbito de las actividades que se desarrollan en el mercado.

cuales compiten no consisten sólo en *descubrir* las opciones *existentes* y elegir alguna entre ellas, sino que es necesario incorporar también la creatividad y la posibilidad de innovación (Davidson y Davidson, 1984; Sawyer, 1990; Dosi y Egidi, 1991; Dequech, 2000, 2006; Dunn, 2002a). Además, en un mundo con incertidumbre fundamental los resultados de cualquier actividad no sólo dependen de las decisiones y actuaciones propias, sino también de las que desarrollen el resto de agentes y de la evolución del entorno, lo que deja espacio para que la búsqueda de control adquiriera sentido y alcance su verdadera relevancia (Dunn, 2002a).

En definitiva, los agentes económicos rivalizan entre sí a través de todo el conjunto de decisiones que adoptan, presentes y pasadas, buscando encontrar buenas soluciones, en ocasiones imitando las de otros, a veces innovando y creando nuevas opciones, tratando de controlar lo que hacen o pueden (o quieren) hacer otros agentes, etc. Restringiéndonos al ámbito del mercado, cada una de las relaciones verticales que señalamos en el apartado anterior –y, en general, cada una de las actividades que se pueden emprender en el mercado– constituye un espacio en el que tratar (o no) de superar al resto de oferentes o demandantes potenciales. Esto supone que los agentes, y en particular las empresas, pueden competir no sólo a través de los precios –en cuyo proceso de determinación juegan normalmente un papel más activo que el tradicionalmente recogido en la economía ortodoxa–, sino también tratando de controlar el proceso y las condiciones del intercambio, ofreciendo garantías adicionales en ese intercambio, creando nuevos productos que encajen mejor en los gustos de los demandantes, tratando de influir en la motivación (en las necesidades y deseos) de esos demandantes y modificarla en beneficio propio, condicionando el conocimiento que poseen los agentes, creando determinadas emociones en los demandantes (confianza, fidelidad,...) que decanten la toma de decisiones, etc.

Esto no quiere decir que las relaciones horizontales estén siempre dominadas por el ejercicio de rivalidad en todos los ámbitos. En cada uno de los espacios de actuación y de interrelación entre oferentes y demandantes está presente, aunque sea implícitamente, una relación horizontal dentro de cada uno de esos colectivos que podría definirse como “lo que hace un agente *en comparación* con los demás”. No obstante, el tipo de relación efectiva y el grado de rivalidad que incorpore cada una de ellas pueden variar según el caso (Sawyer, 1990; Fourie, 1991). Así, en algún ámbito de actuación puede suceder que ningún agente trate de movilizarse para superar al resto,

mientras que en otros puede producirse una rivalidad muy intensa; en otros casos puede suceder que varios agentes decidan cooperar entre sí para alcanzar objetivos comunes o para ofrecer opciones conjuntas (en cuyo caso la relación horizontal se transformaría en “lo que hace un agente *conjuntamente* con otros”). De hecho, es necesario reconocer que no todas las actividades de una empresa incorporan el mismo grado de rivalidad potencial, ya que en algunos casos puede suceder que existan objetivos más o menos comunes; así, por ejemplo, los oferentes pueden compartir el interés por crear nuevas necesidades en los agentes, por aumentar el tamaño del mercado, por reducir determinados costes comunes de este proceso, etc.

Evidentemente, el número de agentes puede condicionar el tipo de relación y el grado de rivalidad que se produce entre ellos, pero no los determina necesariamente²⁴⁷ (Sawyer, 1990; Dunn, 2002a). De igual forma, el tipo de bien (su complejidad, su carácter duradero o no, etc.) condicionan también las formas de relación y la rivalidad que se puede plantear en cada uno de los ámbitos de actuación (Prasch, 1995, Jackson, 2007).

Por último, es necesario tener en cuenta que la rivalidad puede plantearse y ejercerse no sólo como un intento de superar directamente al resto de oferentes o demandantes en alguno de los ámbitos anteriores, sino también tratando de controlar y modificar en beneficio propio el entorno institucional que condiciona todas las decisiones y actividades que se producen en los mercados y sus resultados. De hecho, hasta aquí hemos diferenciado explícitamente dos tipos de relaciones existentes en los mercados (horizontales y verticales), pero existe también un tipo de relación adicional que, aunque no hayamos abordado expresamente en un apartado diferenciado, ha estado presente implícitamente a lo largo de las exposiciones anteriores: las relaciones que se producen entre los agentes que participan en los mercados y las instituciones que condicionan y regulan todas las decisiones y actuaciones que en ellos se producen. Las instituciones propias del mercado, como cualquier otra, estructuran y condicionan las interrelaciones sociales y las actividades de los agentes que están bajo su paraguas, pero al mismo tiempo están condicionadas por los hábitos y actuaciones de esos agentes, aunque no sean totalmente reducibles a ellos (Hodgson, 1998a, 2003b, 2004).

²⁴⁷ Así, por ejemplo, cuanto menor es el número de agentes más fácil puede ser que se produzcan contactos entre ellos o que se llegue a acuerdos; simultáneamente, un menor número de agentes puede facilitar la comparación de sus actividades y propuestas y aumentar la rivalidad potencial.

6.1.3.- ALGUNOS ASPECTOS ADICIONALES: JUSTIFICACIÓN, ORÍGENES Y EVALUACIÓN

Como hemos visto, los mercados están compuestos por un conjunto de relaciones de diferente tipo y duración entre una población más o menos amplia y cambiante de agentes (Jackson, 2007, p. 236). Esas interrelaciones están condicionadas y estructuradas por las instituciones del mercado; de hecho, algunos autores consideran que el mercado no es más que una metáfora del conjunto de instituciones que lo forman y estructuran (Samuels, 1995, p. 572). En una línea similar, Hodgson (1988, p. 174) define el mercado de la siguiente forma: “We shall here define the market as a set of social institutions in which a large number of commodity exchanges of a specific type regularly take place, and to some extent are facilitated and structured by those institutions. Exchange, as defined above, involves contractual agreement and the exchange of property rights, and the market consists in part of mechanisms to structure, organize, and legitimate these activities. Markets, in short, are organized and institutionalized exchange”²⁴⁸.

En cualquier caso, la dimensión institucional que irrenunciablemente presentan los mercados tiene múltiples consecuencias. Así, por ejemplo, el papel central que ocupan las instituciones permite explicar por qué los mercados tienden a exhibir cierta continuidad y estabilidad en el tiempo (Fourie, 1991), en oposición al carácter temporalmente cerrado que presentan los mercados de la economía neoclásica (Loasby, 2000). Simultáneamente, esa estabilidad permite explicar, al menos en parte, la existencia de mercados, ya que proporcionan un entorno que facilita el desarrollo de transacciones repetidas y reducen los costes de realizar intercambios de forma aislada e individualizada (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Ménard, 1995; Loasby, 2000, 2001a).

En efecto, aunque la realización de intercambios en los mercados no esté exenta de costes –como ha enfatizado la literatura neoinstitucionalista–, su entramado institucional ayuda a reducir los costes de búsqueda, negociación y supervisión que conllevaría la realización de numerosas transacciones individuales (Loasby, 2000); en definitiva, más que una fuente de costes de transacción, en un mundo con incertidumbre

²⁴⁸ Rosenbaum (2000) cataloga ésta y otras definiciones similares –entre las que podríamos incluir la ya mencionada de Fourie (1991)– como definiciones estructurales, por dirigir la atención hacia la estructura subyacente de los mercados y poner énfasis en los mecanismos que condicionan su funcionamiento.

fundamental los mercados son medios para reducir esos costes²⁴⁹ (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Loasby, 2000, 2001a). En otras palabras, los mercados son un medio para proveer un acceso más fácil o menos costoso a determinadas capacidades que necesitan o desean los agentes económicos (Langlois, 1992; Loasby, 1998, 2001a); en este sentido, los mercados pueden concebirse también como una capacidad (Loasby, 1998). Además, dado que una vez creados reducen los costes de transacción y proporcionan capacidades que pueden ser aprovechadas por todos los agentes que quieran (o puedan) hacer uso de ellos, los mercados presentan algunas características que encajan con el concepto de bienes públicos (Loasby, 2000).

El contenido institucional de los mercados y el hecho de que una vez que existen benefician a quienes los utilizan conducen a plantearse cómo surgen o quién los crea. Para la economía ortodoxa, los mercados –sin contenido institucional– son un fenómeno natural, una especie de “champiñones” que crecen de forma espontánea una vez que se alcanzan ciertos requisitos (Meurs, 2000). Frente a esta postura, la visión aquí defendida es que los mercados son el resultado de procesos evolutivos condicionados –al menos en parte– por la actividad humana, y que en esa evolución las acciones intencionadas desempeñan un papel importante²⁵⁰ (Dugger, 1989; Fourie, 1991; Loasby, 2000). En este sentido, Loasby (2000) ha enfatizado que la creación de mercados requiere en ocasiones una aplicación deliberada de recursos, y que esos recursos suelen ser proporcionados por aquellos agentes que esperan ser transadores a gran escala en uno de los dos lados del mercado; no obstante, también es necesario destacar el papel del “Estado” en el desarrollo institucional de muchos mercados (Meurs, 2000). En definitiva, los mercados –como cualquier entramado institucional– están condicionados por los hábitos y actuaciones de los agentes económicos que operan en esos mercados, aunque no sean totalmente reducibles a ellos. Esto no quiere decir que los mercados sean exactamente el resultado diseñado por esos agentes

²⁴⁹ Esto no significa, como ya señalamos en el Capítulo anterior, utilizar el mismo concepto de costes de transacción que Coase (1937) o Williamson (1975, 1985), ya que –como ya se explicó– existen diferencias en la concepción ontológica de la realidad y de los individuos; tampoco significa que la existencia de los mercados esté justificada únicamente por razones de eficiencia, sobre todo si este término se asocia al concepto comúnmente utilizado por la economía ortodoxa.

²⁵⁰ En líneas generales, la economía neoaustríaca comparte también –como señalan, por ejemplo, Hodgson (1988) o Swedberg (1994)– la idea de que los mercados son el resultado de la acción humana individual, aunque desde una concepción algo diferente a la aquí defendida; así, por ejemplo, los neoaustríacos ven esas acciones humanas que conducen a la formación (espontánea y no intencionada) de mercados como algo movilizadas por una especie de “orden natural” que conduce a una coordinación eficiente del conocimiento (entendido éste, en muchos casos, sin la posibilidad de creatividad).

(Loasby, 2000); además, la creación y el desarrollo de las instituciones de los mercados no son independientes del resto de instituciones de la sociedad (Granovetter, 1985; Samuels, 1995; Loasby, 2000; Jackson, 2007)²⁵¹. En palabras de Loasby (2000, p. 302), “[i]n developing its own organization and its particular market, each business draws on the institutions of the society within which it operates, and then develops, through a mixture of deliberate decisions and the consequences of day-to-day interaction, rules and conventions which serve to co-ordinate its activities and to align them with the activities of its suppliers and customers”. Todo esto permite explicar las especificidades históricas y geográficas que presentan en muchas ocasiones los mercados (Dugger, 1989; Jackson, 2007) y encaja con las explicaciones sobre la evolución de los mismos frecuentemente expuestas por historiadores, antropólogos y sociólogos (Lowry, 1994).

Además, el hecho de que los mercados sean –al menos en parte– una creación “humana” (o un proceso parcialmente instituido por los agentes económicos) y no una especie de orden natural, supone que sus resultados no sean inmutables ni tengan por qué ser aceptados como indiscutibles o incuestionables (Dugger, 1989). En efecto, en la economía ortodoxa los mercados sólo son mecanismos asignadores y de fijación de precios y, bajo ciertos supuestos, conducen a resultados eficientes (asociados a la “competencia perfecta”) y aparentemente neutrales y libres de valores (en definitiva, no enjuiciables según otros criterios). Sin embargo, si se reconoce el contenido institucional de los mercados, la evaluación de los resultados a los que conducen esos mercados cambia de perspectiva (de hecho, la amplía) y adquiere una especial relevancia. Esto es así, en primer lugar, porque el contenido institucional de los mercados constituye una estructura de poder; en efecto, las instituciones del mercado condicionan todas las interrelaciones que se producen en ellos y, como cualquier entramado institucional, crean una serie de derechos, deberes, permisos, autorizaciones, reglas, etc. (Bowles, 1991, 1998; Searle, 2005), que deben ser tenidos en cuenta y evaluados²⁵². Como es sabido, la economía ortodoxa suele tomar el sistema de poder vigente como algo apropiado y no sujeto a debate, pero aceptarlo sin discusión no es

²⁵¹ Samuels (1995, p. 571), por ejemplo, describe la concepción institucionalista de los mercados como “institutional complexes operating within and in interaction with other institutional complexes”.

²⁵² El poder de los agentes económicos que participan en los mercados no depende sólo del entramado institucional que condiciona su funcionamiento, sino también de las propias características de esos agentes; por ejemplo, el tipo de motivación que buscan satisfacer esos agentes con el intercambio (una necesidad, un deseo prioritario o no, etc.) puede otorgar ventajas (por ejemplo, posibilidad de esperar o de salirse del mercado) y poder a alguna de las partes de la transacción (Prasch, 1995).

adoptar una postura neutral o libre de valores (Klein, 1987); al contrario, los valores son endógenos a las instituciones (Tsakalotos, 2005). La idea de que el mercado es algo natural e inmutable se convierte así en una especie de mito que permite a quienes se benefician de la estructura de poder vigente seguir haciéndolo e induce a los perjudicados a aceptar la situación (Dugger, 1989). En segundo lugar, reconocer el contenido institucional de los mercados supone aceptar, como ya hemos visto, que los mercados hacen más que asignar bienes o fijar precios; en concreto, el entramado institucional de los mercados condiciona el proceso de conocimiento de los agentes y sus resultados, así como la evolución de las preferencias y gustos de esos agentes y sus valores²⁵³ (Hodgson, 1988; Bowles, 1991, 1998; Bowles y Gintis, 1993; Tsakalotos, 2005). En consecuencia, el análisis estándar de la eficiencia resulta inapropiado y claramente insuficiente; cualquier evaluación rigurosa sobre los resultados del mercado debe tener en cuenta los efectos de su entramado institucional sobre el conocimiento y la generación de innovaciones y sobre la evolución de los valores, motivaciones y conductas de los seres humanos²⁵⁴ (Bowles, 1991; Kerber, 2006). En palabras de Bowles (1991, p. 11), “[m]arkets not only allocate resources and distribute income, they also shape our culture, foster or thwart desirable forms of human development, and support a well defined structure of power. [...] The central idea here is that our evaluation of market –and with it the concept of market failure– must be expanded to include the effects of markets on both the structure of power and the process of human development”.

La necesidad de evaluar los resultados de los mercados en todas sus dimensiones –y, en su caso, de plantear la conveniencia de efectuar cambios– resulta especialmente relevante porque el marco institucional afecta a la reproducción del modelo y a su evolución en el futuro. En efecto, en la economía ortodoxa, en la que la actividad se desarrolla en tiempo lógico, con la posibilidad de conocimiento perfecto y dominada

²⁵³ Bowles (1998), por ejemplo, destaca que las investigaciones empíricas realizadas parecen constatar que las “situaciones de mercado” evocan motivaciones individualistas o egoístas dentro de nuestro repertorio de preferencias e inducen, por tanto, a una conducta centrada en uno mismo.

²⁵⁴ Como señala Bowles (1991, pp. 12-13), “how we regulate our exchanges and coordinate our disparate economic activities influences what kind of people we become. Markets may be considered to be social settings that fosters specific types of personal development and penalize others. [...] The economy –its markets, workplaces and other sites– is a gigantic school. Its rewards encourage the development of particular skills and attitudes while other potentials lay fallow or atrophy”. La necesidad de valorar la influencia de los mercados sobre la evolución de la sociedad en su conjunto y de introducir en el funcionamiento de esos mercados reglas guiadas por principios de justicia, respeto, etc., ha sido frecuentemente destacada por la sociología; véase, por ejemplo, Biesecker (1997).

por conductas maximizadoras, la selección que imponen las fuerzas de la “competencia” asegura, en ausencia de imperfecciones, la “eficiencia” a “largo plazo”. Sin embargo, en el enfoque aquí defendido se da cabida a la diversidad y la existencia o la supervivencia no aparecen necesariamente ligadas a la “eficiencia”; más aún, el marco institucional del mercado afecta a las condiciones necesarias para el éxito y la supervivencia y, por tanto, influye sobre el entorno de selección y sobre la evolución del propio mercado (Moati, 1995; Kerber, 2006).

6.2.- EL PROCESO DE DETERMINACIÓN DE PRECIOS

6.2.1.- LA DETERMINACIÓN DE PRECIOS DENTRO DEL ENFOQUE POSKEYNESIANO

Si en la economía convencional el mecanismo de determinación de precios ocupa un lugar central dentro de su visión del mercado –hasta el punto, como hemos visto, de llegar a identificar enteramente a uno con el otro (Ménard, 1995)–, el análisis del proceso de determinación de precios es un elemento clave del enfoque PK dentro del ámbito macroeconómico y, fundamentalmente, de su aproximación a la empresa²⁵⁵. Además, las conexiones con la economía institucionalista en este tema son, como veremos, bastante evidentes, aunque ambos enfoques tiendan a enfatizar aspectos diferentes del mismo. No obstante, dentro de la visión PK relativa a la formación de precios es posible encontrar argumentos y enfoques muy diversos, desarrollados en ocasiones desde posiciones metodológicas diferentes y tras los que es posible a veces vislumbrar perspectivas ontológicas distintas (Downward, 1999, 2000, 2004). Este hecho, que por otro lado es común a otros muchos temas dentro de la economía PK (Lawson, 1994; Kerr, 2005) y que refleja la propia evolución de este enfoque en su

²⁵⁵ El hecho de incluir el análisis de la determinación de precios en este Capítulo dedicado al mercado no debe asociarse con que sea éste –como mecanismo abstracto e impersonal– el que fije los precios; por el contrario, su inclusión aquí responde más bien al intento de favorecer la comparación con el modelo ortodoxo. La economía PK reconoce –como ya hemos apuntado y como desarrollaremos en estas páginas– que existen diferencias de unos mercados a otros, pero que en la mayoría de ellos los precios no se determinan a través de un proceso de subastas como el recogido en la economía neoclásica, sino que los agentes económicos –y en particular, en la mayoría de los casos, las empresas/ofertantes– desempeñan un papel más activo en la determinación de precios, tomando decisiones al respecto. Esto no quiere decir que exista una discrecionalidad absoluta por parte de esas empresas, ni que “el mercado”, a través de sus diferentes elementos, carezca de influencia sobre el proceso de determinación de precios. Al contrario, aunque el papel de fijador de marcas de precios suela recaer, al menos en gran medida, en una de las partes de la transacción, las instituciones propias del mercado condicionan el papel de los diferentes agentes en ese proceso e influyen en las prácticas que guían las conductas de determinación de precios.

proceso de desarrollo durante las últimas décadas, dificulta la exposición de una visión PK unitaria y homogénea del proceso de determinación de precios²⁵⁶.

En cualquier caso, parece existir un cierto consenso, cada vez mayor (Lee, 1998; Downward, 1999, 2000; Downward y Lee, 2001), en situar los orígenes –o los antecedentes– de la posición PK sobre la determinación de precios en los trabajos de Hall y Hitch (1939), Andrews (1949a, 1949b, 1964), Means (1935, 1936, 1962, 1972) y Kalecki (1954, 1971). Tomando como punto de partida los resultados de una serie de encuestas realizadas a empresarios, Hall y Hitch (1939) argumentaban que la presencia de incertidumbre imposibilitaba que las empresas determinasen los precios –con el fin de maximizar los beneficios a corto plazo– a través de la igualación de sus ingresos y costes marginales. En su lugar, sostenían que las empresas solían utilizar alguna regla de decisión simple para fijar los precios, en particular la de añadir a los costes directos medios (laborales y materiales) un margen diseñado para cubrir los costes generales y obtener un cierto beneficio unitario (o, lo que resulta similar, añadir un margen a los costes totales medios); además, Hall y Hitch (1939) destacaban también que la fijación del margen estaba condicionada por la competencia ejercida por quienes producían bienes similares. Este conjunto de ideas dio lugar a lo que se ha dado en llamar el enfoque de determinación de precios basado en costes totales (o *full-cost pricing*).

De cualquier forma, como los costes totales medios pueden variar en función de la producción, este enfoque está parcialmente indeterminado a menos que se especifique qué nivel de producción se utiliza como base sobre la que fijar los precios; en este sentido, poco a poco se fue extendiendo entre diversos autores la postura de que las empresas utilizaban frecuentemente el nivel normal o estándar de producción (o de utilización de la capacidad productiva) como referencia para determinar los precios. Esta postura, cuya génesis y desarrollo se atribuye habitualmente a Andrews (1949a, 1949b, 1964), suele identificarse bajo la denominación de determinación de precios basada en los costes normales (o *normal-cost pricing*). En esencia, el enfoque de Andrews (1949a, 1949b, 1964) –quien también mostraba preocupación por la influencia de la competencia, tanto real como potencial, sobre el proceso de determinación de

²⁵⁶ Algunos autores (Downward y Reynolds, 1996) consideran que la presencia de diferentes enfoques dentro de la teoría PK de determinación de precios no es una debilidad, sino una de sus principales riquezas, y que esa diversidad puede incluso encajar –aunque esto pueda ser cuestionable (Downward, 1999, 2000), sobre todo en referencia a determinadas aportaciones– con un proceso de comprensión de la realidad desarrollado desde una perspectiva metodológica babilónica.

precios— comparte muchos de los aspectos desarrollados por Hall y Hitch (1939), por lo que ambas perspectivas suelen considerarse análogas.

Algo diferentes, por su naturaleza, son las aportaciones de Means (1935, 1936, 1962, 1972), quien se centró en mayor medida en estudiar los procesos de determinación de precios dentro de las empresas, en particular de las grandes corporaciones. Su principal conclusión era que en la mayoría de los mercados los precios no se establecían en condiciones de subasta como las recogidas en el modelo económico neoclásico, sino que se producía una determinación “administrada” de los precios (*administered pricing*). Él definía los precios administrados como aquellos que son establecidos a través de un mandato y de procedimientos administrativos (normalmente por el lado del vendedor), fijados antes de que se produzca el intercambio y mantenidos constantes durante un tiempo y a lo largo de una serie de transacciones; además, señalaba que las restricciones procedentes del mercado no solían ser tan fuertes como para eliminar esa discrecionalidad en la determinación de precios. En cualquier caso, Means (1962) también resaltó que las prácticas de administración de precios solían conllevar habitualmente la aplicación de procedimientos de adición de márgenes sobre alguna medida de costes, con lo que se desarrollarían de forma análoga a la determinación de precios basada en costes totales/normales.

Por su parte, Kalecki (1954, 1971) señalaba —especialmente en sus últimos trabajos²⁵⁷— que aunque se pudiera considerar, de forma genérica, que las empresas buscan con sus acciones la consecución de beneficios, la presencia de incertidumbre impide asumir que fijen los precios tratando exactamente de maximizar la obtención de los mismos de una forma concreta. En consonancia con esto, y partiendo de una concepción que aceptaba en general las curvas de costes en forma de L invertida y la presencia de excesos de capacidad —generadores de condiciones de oferta elástica— como la norma habitual, Kalecki (1954, 1971) sostenía que las empresas determinaban los precios tomando como base los costes primarios o directos medios y los precios que

²⁵⁷ La cuestión sobre si es posible encontrar uniformidad o continuidad en las aportaciones kaleckianas a la teoría de determinación de precios, a lo largo de sus diferentes trabajos, no está exenta de polémica; algunos autores (Basile y Salvadori, 1984/85, 1990/91; Carson, 1990) consideran que, aunque existan cambios a lo largo de sus sucesivas formulaciones, es posible encontrar un núcleo teórico invariable en ellas —especialmente en sus trabajos publicados a partir de los años cuarenta, una vez abandonadas sus inquietudes marginalistas—, mientras que otros, como Kriesler (1988), sostienen que existen sustanciales modificaciones que aconsejan rechazar la continuidad y efectuar una diferenciación entre sus diversos análisis teóricos.

establecían otras empresas productoras de bienes similares. En otras palabras, para Kalecki (1954, 1971) las prácticas de determinación de precios de las empresas –especialmente en el sector manufacturero e imperfectamente competitivo de la economía– solían consistir en la adición de un margen sobre los costes directos medios, con el margen –y, por tanto, la relación entre precios y costes directos medios– condicionado por el “grado de monopolio” al que se enfrenta la empresa; bajo ese término de “grado de monopolio” Kalecki (1954, 1971) englobaba –como resalta, por ejemplo, Reynolds (1983)– un amplio conjunto de elementos y de factores institucionales del entorno que rodea a la empresa y que condicionan su toma de decisiones, tales como el grado de concentración de la industria, las actividades de promoción de ventas, el poder de los sindicatos, etc.

El trabajo de Kalecki (1954, 1971) resultaba especialmente sugerente para la economía PK –en particular por sus implicaciones macroeconómicas– pero presentaba un inconveniente para ciertos usos: su indeterminación matemática. Por ello, en los años siguientes surgieron diversos trabajos que trataron de refinar el modelo kaleckiano y de especificarlo en mayor medida, buscando ofrecer una teoría macroeconómica de fijación de precios que encajase con la macroeconomía PK (y supeditada a ella). En este sentido, la postura más extendida –hasta el punto de ser identificada con “la” visión PK en las revisiones de la literatura de la época (Eichner y Kregel, 1975; Kenyon, 1979)– fue la de ligar el proceso de determinación de precios a las decisiones de inversión; en otras palabras, los márgenes aparecían diseñados para proporcionar un beneficio o una tasa objetivo de rendimiento suficiente como para generar los fondos internos necesarios para financiar los planes de inversión de la empresa, retomando la idea ya propuesta por Lanzillotti (1958). Dentro de este tipo de modelos podríamos destacar los trabajos de Asimakopulos (1975), Wood (1975), Harcourt y Kenyon (1976), Cowling y Waterson (1976) y, muy especialmente, Eichner (1973, 1976, 1987a, 1987b).

Asimakopulos (1975) fue quizás el primero en tratar de refinar el análisis kaleckiano y de convertirlo en un modelo determinado de fijación de precios, para lo cual intentó especificar el concepto de “grado de monopolio”. En concreto, en su modelo se supone que hay una empresa líder en precios que fija éstos añadiendo un margen al coste variable medio; ese margen –que refleja el “grado de monopolio” al que

se enfrenta la empresa– se establece con el objetivo de cubrir los costes fijos y de proporcionar una tasa esperada de rendimiento sobre la inversión.

Wood (1975), por su parte, construyó un enfoque con un punto de partida algo diferente, aunque su desarrollo sea asimilable en su esencia. Su modelo parte del supuesto de que las empresas buscan aumentar sus cifras de ingresos por ventas, con lo que el tamaño se convierte en el objetivo principal perseguido. Para ello es necesario efectuar inversiones, cuya principal fuente de financiación procede de los beneficios retenidos; en este contexto es en el que las empresas abordan el proceso de fijación de precios.

Harcourt y Kenyon (1976) sostenían que los trabajos previos, en los que la determinación de márgenes se había ligado a las necesidades de financiación para los fines de inversión, habían conducido a destacar sólo uno de los elementos involucrados en las decisiones de inversión: el coste financiero. Por el contrario, a su juicio había al menos tres aspectos a considerar en las decisiones sobre inversión: la cantidad de capacidad extra establecida para cada periodo, el tipo de inversión a realizar de entre las opciones posibles y, por último, el método y coste para financiar la inversión. En este contexto, su modelo trataba de incorporar todos estos aspectos en la discusión sobre la fijación de precios y de márgenes.

El enfoque propuesto por Cowling y Waterson (1976) –véase también Cowling (1982)– presenta algunos rasgos diferentes. En su modelo se supone que una industria está compuesta por un conjunto de empresas cada una de las cuales persigue de forma independiente maximizar su beneficio; no obstante, se asume también que para ello cada empresa tiene en cuenta la reacción esperada de sus rivales. En este contexto, el modelo conduce a una fijación de márgenes que depende, entre otros aspectos, de la elasticidad precio de la demanda de la industria, de la concentración industrial medida a través del índice de Herfindahl y de las respuestas esperadas de las empresas ante los cambios de producción de sus rivales.

Por último, Eichner (1973, 1976 1987a, 1987b) desarrolló, a lo largo de diversos trabajos, un enfoque de determinación de precios –con gran peso dentro de la literatura PK– centrado en el sector industrial y oligopolista de la economía. En él, el agente protagonista es la megacorporación, que tiene como objetivo la maximización del crecimiento a largo plazo. Asumiendo que opera en un contexto de liderazgo de precios,

se supone que la megacorporación administra los precios añadiendo un margen al coste variable medio (a un nivel normal de utilización de la capacidad productiva), estando el margen diseñado para generar los fondos necesarios para financiar los planes de inversión que permitan alcanzar el objetivo de maximización del crecimiento. La capacidad de la empresa para aumentar los fondos internos a través de la manipulación de precios aparece restringida por tres elementos: el efecto sustitución (que representaría la disminución/aumento en los ingresos por ventas que se producirían al aumentar/disminuir los precios), el factor de entrada (la posibilidad de que entren nuevas empresas en la industria al aumentar los precios, con la consiguiente disminución en los ingresos por ventas de las empresas existentes) y la posibilidad de intervención gubernamental significativa (el riesgo de que las autoridades pongan límites a la capacidad de la empresa de manipular los precios).

Todos estos trabajos –y algunos otros similares– fueron generando una teoría PK de determinación de precios cada vez más rica, caracterizada por la orientación hacia los costes y por utilizar procedimientos de adición de márgenes. No obstante, esta colección de propuestas presentaba también una notable diversidad tanto en lo referente a las medidas de costes utilizadas como base (costes directos, variables, totales, normales,...), como a la forma precisa en que se determina el margen (los objetivos perseguidos con su fijación, los condicionantes que afectan a su determinación, etc.), dificultando la identificación de un cuerpo teórico común. Todo ello propició el surgimiento de algunas críticas en los años siguientes –incluso dentro de la propia literatura PK o desde enfoques próximos–, entre las que podemos destacar dos. La primera de ellas tuvo como protagonista a Lee (1994, 1995, 1996), quien argumentaba que las múltiples visiones PK sobre este tema presentaban diferencias sustanciales entre sí que las hacían irreconciliables –en particular, que los procedimientos basados en costes normales no eran reducibles algebraicamente a los modelos de margen kaleckianos–, que sus orígenes teóricos eran diversos y que incluso eran vistos por los administradores de precios como diferentes y utilizados para propósitos distintos. No obstante, estos argumentos fueron ampliamente replicados en varios trabajos (Lavoie, 1992, 1996; Downward y Reynolds, 1996), que sostenían que las divergencias entre los procedimientos de determinación de precios propuestos no eran tan relevantes ni incurrían en contradicción; en líneas generales, la visión contenida en estos trabajos se puede resumir en la idea de que todas las fórmulas podían concebirse como variaciones

de un mismo procedimiento general, cuya piedra angular era el foco en el margen²⁵⁸. En otras palabras, desde esta óptica el rasgo clave de la teoría PK de determinación de precios estaría en que los precios son establecidos por las empresas añadiendo un margen a alguna medida de costes unitarios, con la particularidad de que ese margen es determinado *ex ante* (Downward y Reynolds, 1996). Este último aspecto es relevante porque contrasta abiertamente con la perspectiva neoclásica, en la que los “márgenes” surgen en todo caso como una consecuencia *ex post* de la maximización de beneficios²⁵⁹ (Downward y Reynolds, 1996); en el enfoque PK, la determinación de precios no surge de procedimientos marginalistas ni está diseñada para maximizar beneficios, para igualar oferta y demanda o para vaciar el mercado (Lee, 1984; Lavoie, 1992, 1996).

La segunda crítica, quizás de mayor relevancia, está asociada a la aceptación cada vez más extendida de que el enfoque PK debe construirse sobre los fundamentos ontológicos y epistemológicos que proporcionan el realismo crítico o la perspectiva babilónica²⁶⁰ (Dow, 1990; Lawson, 1994). Partiendo de esta óptica, Downward (2000)²⁶¹ ha sostenido que algunos de los enfoques anteriores de determinación de precios, como los de Asimakopulos (1975), Cowling y Waterson (1976) o Eichner

²⁵⁸ Las críticas iniciales de Lee (1994, 1995, 1996) se moderaron en sus siguientes trabajos (Lee, 1998; Downward y Lee, 2001), en los que pareció aproximarse a la postura de que lo relevante es la idea de que los precios son determinados a partir de procedimientos de adición de márgenes a alguna medida de costes unitarios, sin que resulte trascendental la fórmula concreta utilizada.

²⁵⁹ Una de las principales críticas vertidas desde la óptica neoclásica hacia la determinación de precios orientada a los costes –en particular, hacia la vertiente basada en costes totales–, surgida ya en los años cuarenta, es que no es más que una especie de procedimiento de maximización del beneficio. La controversia surgió porque cuando los costes variables son constantes, son iguales a los costes marginales, por lo que añadir un margen a éstos puede interpretarse como una regla de maximización del beneficio, siempre que el margen sea diseñado para igualar el coste marginal con el ingreso marginal. Al margen de otras réplicas y argumentos, Lee (1984) trató de zanjar esta polémica en un profundo trabajo en el que defendía la incompatibilidad teórica de ambos enfoques, argumentando, entre otras cuestiones, que la determinación de precios basada en costes totales no está diseñada ni ejecutada para maximizar beneficios, sino que busca, en todo caso, la simple reproducción de la empresa y su crecimiento. En el fondo, tanto la concepción de la realidad (aceptando la posibilidad de incertidumbre real o no) como la naturaleza del tiempo (real *vs.* lógico) son abiertamente diferentes en las dos concepciones.

²⁶⁰ En realidad, el origen último de esta crítica puede encontrarse también en los trabajos de Lee (1986, 1994, 1995, 1996), en los que argumentaba que el enfoque PK sobre determinación de precios había violado claramente la *realidad* económica al presuponer tanto que las empresas utilizaban procedimientos simples de adición de margen como que los costes variables medios eran constantes, sin recurrir a realizar estudios empíricos previos que sustentasen esos supuestos (de hecho, argumentaba que la evidencia empírica existente arrojaba dudas sobre esas hipótesis). Estos argumentos fueron rápidamente replicados por Downward y Reynolds (1996), quienes sostenían que las críticas de Lee (1986, 1994, 1995, 1996) se basaban en unos fundamentos metodológicos erróneos, fundamentalmente por confundir la naturaleza realista de las teorías con la aspiración de que los modelos muestren propiedades realistas. El interés de este tema suscitó la aparición de trabajos más profundos al respecto, como el de Downward (2000), que trató de revisar las propuestas PK de determinación de precios utilizando un enfoque de realismo crítico.

²⁶¹ Véase también Downward (1999, 2004), Lee (1998) o Downward y Lee (2001).

(1973, 1976, 1987a, 1987b) –y, en general, cualquiera que trate de ofrecer una explicación *determinada* de la fijación de precios– no pueden ser considerados como parte del núcleo de la visión PK de determinación de precios, ya que no son coherentes con una teoría PK definida sobre las bases del realismo crítico. Esto es así porque todas estas propuestas presentan una justificación de los precios propia de una concepción de sistema cerrado, ya que ponen énfasis en explicar los resultados o sucesos (los precios de equilibrio), desde una óptica deductivista, optimizadora y sin dar cabida a la incertidumbre fundamental. Por el contrario, los enfoques de Hall y Hitch (1939), Andrews (1949a, 1949b, 1964), Means (1935, 1936, 1962, 1972) y Kalecki (1954, 1971) sí encajarían con una perspectiva filosófica de realismo crítico, puesto que tratan de explicar los procesos causales (o los determinantes) que subyacen tras los procedimientos de determinación de precios –no los precios efectivos– y lo hacen sin recurrir a explicaciones de equilibrio, determinadas, con información plena o basadas en la deducción, por lo que son coherentes con una concepción ontológica de sistema abierto²⁶².

Todos estos elementos han ayudado a moldear la posición PK sobre la determinación de precios y han contribuido a modificar ligeramente la concepción sobre los que constituye el núcleo distintivo de su postura. Así, en los últimos años se ha extendido la idea de que lo que diferencia realmente al enfoque PK sobre la determinación de precios no es tanto el foco en el margen, en sí mismo, ni su construcción sobre los costes (dejando en un segundo plano la demanda), sino el hecho de situar la atención en la toma de decisiones dentro de la empresa y en un entorno con incertidumbre (Downward, 1999, 2004; Shapiro y Sawyer, 2003). Como destacan Shapiro y Sawyer (2003), los precios son establecidos *estratégicamente* en un entorno organizativo (más que determinados por los costes o por la demanda) y por tanto están relacionados con los intereses y objetivos de la empresa. La cuestión, como destaca Downward (2000, 2004), es que en un contexto con incertidumbre es de esperar que quienes deben adoptar esas decisiones confíen en hábitos, reglas o procedimientos

²⁶² De igual forma, este criterio –como señala Downward (2000)– excluiría también al análisis de precios neoricardiano, al que algunos autores consideran como una especie de rama dentro del enfoque PK de determinación de precios o como próximo a él. El análisis neoricardiano se construye a partir del trabajo de Sraffa (1960) y no presta atención al proceso de formación de precios como tal, sino que trata de deducir y explicar los precios que existirían a largo plazo en una economía que actuase en equilibrio. Para ello se suelen analizar los precios a través de un sistema de ecuaciones input-output; en este contexto, los precios de los outputs pueden interpretarse como el resultado de añadir al valor de los inputs un margen acorde con la tasa de beneficios (que en equilibrio sería la misma para la producción de todos los bienes).

estándar. Así, la determinación de precios utilizando procedimientos de coste más un margen se ha convertido en dominante entre las empresas “because it constitutes a convenient rule of thumb in making what would otherwise be complex and difficult decisions in a world of uncertainty” (Lavoie, 1992, p. 134). Evidentemente, la conexión en este aspecto con las propuestas de la economía institucionalista resulta claramente notoria.

6.2.2.- LA POSICIÓN INSTITUCIONALISTA SOBRE LOS PRECIOS

No resulta sencillo exponer cuáles son los rasgos básicos de la posición institucionalista sobre la determinación de precios; esto es así, en parte, porque desde un principio los institucionalistas resaltaron la gran diversidad de procesos de formación de precios que es posible encontrar en el mundo real, por lo que construir una teoría general de precios presentaría limitaciones explicativas relevantes (Hodgson, 1998a). En este contexto, gran parte del trabajo realizado desde este enfoque, fundamentalmente durante la primera mitad del siglo XX, se ha dirigido hacia el estudio empírico de casos concretos o de prácticas específicas de determinación de precios, sin pretensiones de abstracción y generalización teórica excesivamente relevantes. Dentro de las contribuciones institucionalistas a la teoría de determinación de precios, Tool (1991) identifica dos vertientes complementarias: en primer lugar, la vieja tradición institucionalista, que tiene su base en las aportaciones de Thorstein B. Veblen y que incluye la literatura sobre determinación administrada de precios desarrollada, entre otros, por Walton H. Hamilton, Gardiner C. Means o John K. Galbraith; en segundo lugar, la tradición más reciente y más técnica reflejada en los trabajos de determinación de precios basada en costes más margen de Alfred Eichner²⁶³ (e, incluso, en las aportaciones de otros economistas como Arthur Okun). Quizás merece la pena

²⁶³ Como el propio Tool (1991) destaca, esto no quiere decir que A. Eichner deba ser considerado un institucionalista. No obstante, en sus trabajos es posible encontrar una cierta afinidad –buscada de forma deliberada, aunque no totalmente exitosa– con algunos conceptos y planteamientos frecuentemente enfatizados por la economía institucionalista. Quizás uno de sus intentos más significativos en este sentido se puede encontrar en Eichner (1987b), donde trata de situar su teoría de determinación de precios en un contexto institucionalista (aunque éste quede reducido, básicamente, a la parte introductoria del trabajo). Eichner (1987b, p. 1582) resume en dicho trabajo su teoría de la determinación de precios de la siguiente forma: “Thus, once the institutional context in which firms find themselves has been correctly identified, it is possible to explain the price observed in any industry [...] according to the change in cost [...] or the change in the mark-up [...] from the preceding time period. The prices actually observed are therefore the outcome of a historical process, with the change in cost [...] reflecting the changing input-output relationships that define the reigning technology and the change in the mark-up [...] reflecting the need for investment funds relative to the pricing power of firms”.

mencionar, aunque sea muy brevemente, algunos de los aspectos básicos expuestos por Galbraith (1952, 1967, 1973) en diferentes trabajos sobre su visión del proceso de determinación de precios. Para él, la fijación discrecional de los precios, desarrollada a través de procedimientos administrados e institucionalizados, era el mecanismo habitual utilizado por las grandes empresas que operaban en el sector imperfectamente competitivo de la economía. En concreto, dentro de las grandes corporaciones modernas esas decisiones de precios serían tomadas por la tecnoestructura y ligadas a los objetivos de supervivencia y crecimiento de la empresa y a la necesidad de mantener bajo control los factores que afectan a su desenvolvimiento y continuidad en el tiempo. Además, Galbraith (1952) resaltaba que la determinación de precios basada en convenciones y reglas de decisión simple era también predominante entre los pequeños comerciantes, ya que el vendedor “has neither the information nor the capacity to adjust his margins commodity by commodity, week by week, or season by season, in such manner as might maximize his returns” (Galbraith, 1952, p. 18). En conclusión, la determinación de precios a través de la costumbre y de reglas establecidas es “an indispensable simplification of what otherwise would be an inordinately complex task” (Galbraith, 1952, p. 18).

Al margen de esto, las aportaciones teóricas dentro de este ámbito durante los últimos años han sido, quizás, más escasas, sobresaliendo algunos trabajos de Tool (1991, 1993). Si realizamos un esfuerzo por resumir brevemente el estado actual de la posición institucionalista sobre el proceso de determinación de precios, es necesario partir de la idea de que, en el mundo actual, la mayoría de los precios no son fijados por el mercado sino por agentes discrecionales que operan normalmente en el ámbito de empresas (Tool, 1991, 1993). Por tanto, una teoría institucionalista en este ámbito debe ser una teoría sobre el proceso de determinación de precios (no una teoría de precios) y debe comenzar examinando el entorno institucional en el que los precios son formulados (Hodgson, 1998a), es decir, la empresa. En este contexto, se sostiene que la fijación discrecional de los precios se ha convertido en lo normal porque las empresas –y, en general, los participantes en los mercados– tratan de adquirir control sobre este proceso como medio para reducir la incertidumbre (Tool, 1991, 1993): “Discretionary agents of megacorp enterprises, in quest for security of expectations and for control over the determinants that impinge on continuity of the enterprise –market share, profit levels, investment planning, product development, technological innovation, and the

like– acquire and exercise the power to determine prices to whatever extent possible” (Tool, 1991, p. 325). En cualquier caso, si la determinación de precios no es efectuada, en la mayoría de los casos, por el mercado, sino que tiene un carácter discrecional, entonces los ratios de precios son necesariamente la consecuencia de decisiones humanas (Tool, 1993), adoptadas normalmente en el marco de un contexto organizativo. Por eso, para construir una teoría institucionalista sobre determinación de precios resulta esencial analizar cómo se toman esas decisiones. En este sentido, la literatura destaca que los procedimientos de establecimiento de precios utilizados en la práctica se suelen apoyar en el uso de criterios, convenciones o reglas de decisión simple; es cierto que, sobre todo inicialmente, esos procedimientos son el resultado de una decisión deliberada, pero con el tiempo se transforman en algo habitual y aplicado de forma rutinizada (Tool, 1991). En definitiva, el proceso de determinación de precios se convierte en una conducta institucionalizada (Tool, 1991), y los precios se vuelven “social conventions, reinforced by habits and embeded in specific institutions” (Hodgson, 1998a, p. 169). Además, las prácticas de determinación de precios son múltiples y diversas, dependientes del pasado e idiosincrásicas a la empresa, profesión o industria (Tool, 1991); por supuesto, esos procedimientos no son independientes del entorno institucional en el que se adoptan, incluyendo las instituciones propias de los mercados en los que opera cada empresa (Hodgson, 1988).

6.2.3.- LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS SOBRE LOS PRECIOS: UNA VISIÓN I/PK ACTUALIZADA

A la vista de todo lo anterior, parece factible exponer los rasgos básicos de una teoría de la determinación de precios que sea compatible con las propuestas poskeynesianas e institucionalistas y que encaje con la visión planteada en los Capítulos anteriores de este trabajo²⁶⁴. En este sentido, el punto de partida debe de ser el reconocimiento de que resulta imposible construir una teoría sobre la formación de precios que sea plenamente generalizable a todas las situaciones (Hodgson, 1998a), y mucho menos pretender que ésta se sustente sobre una representación simplificada de

²⁶⁴ Como podrá comprobarse, también es posible encontrar una notable conexión entre la perspectiva aquí descrita y la concepción del proceso de fijación de precios propia de la economía del comportamiento (Cyert y March, 1963). La existencia de elementos afines dentro de este ámbito entre las propuestas poskeynesianas, institucionalistas y *behaviouristas* ha sido resaltada por diferentes autores pertenecientes a los tres enfoques (Hodgson, 1988, 1998a; Earl, 1990/91; Downward, 2004).

carácter formal (Steindl, 1993; Downward y Reynolds, 1996; Downward, 1999, 2000). Esto es así, entre otras razones, porque en el mundo real es posible encontrar una gran diversidad de procedimientos de establecimiento de precios, que además son –o pueden ser– variables en el tiempo, por lo que la fijación de precios se convierte en una actividad específica al contexto (Eichner, 1987b; Earl, 1990/91; Hodgson, 1998a). Por todo ello, cualquier análisis en este ámbito debe tomar en consideración el entorno institucional en el que surgen los precios sometidos a estudio. No obstante, eso no quiere decir que resulte imposible abstraer algunos elementos básicos que suelen gobernar la formación de precios (Hodgson, 1998a). En cualquier caso, un enfoque teórico I/PK sobre este tema debe centrarse en analizar los procesos subyacentes que dirigen habitualmente la formación de precios, y no tanto en estudiar los resultados de esos procesos (Downward, 1999, 2000); en otras palabras, debe ser una teoría de determinación de precios más que una teoría de precios (Tool, 1991; Shapiro y Sawyer, 2003), o, utilizando la terminología acuñada por Eichner (1987b), una “theory of pricing” en lugar de una “theory of prices”.

Partiendo de este contexto, la primera idea que hay que señalar, ampliamente reconocida por la literatura I/PK, es que en el mundo real actual –por lo menos en el ámbito de las economías desarrolladas– la mayoría de los precios no son establecidos por un mercado etéreo e impersonal del tipo neoclásico; ni siquiera son determinados en mercados de subastas con los elementos institucionales necesarios para regular el proceso y lograr que éste funciones, sino que son consecuencia de actos discrecionales desarrollados por una parte de la transacción, normalmente por el oferente/vendedor (Galbraith, 1967; Eichner, 1976, 1987b; Tool, 1991). En efecto, en la mayoría de los casos los oferentes establecen, antes de que se produzca la transacción, un precio de venta para sus productos –o, más concretamente, una marca de precios o unos precios listados, utilizando la terminología de Eichner (1987b)– y posteriormente éstos son adquiridos por los compradores, todo ello a través de un proceso que normalmente consume tiempo. Esto supone que los oferentes se convierten en fijadores de precios más que en precio-aceptantes (Okun, 1981; Tool, 1991). De cualquier forma, esto no quiere decir que exista una discrecionalidad total en la fijación de precios, ni que el mercado –como entramado institucional–, o el conjunto de agentes que operan en él, carezcan de influencia alguna en el proceso de formación de precios. En concreto, y como ya señalamos, las instituciones propias de cada mercado, tanto legales como de

otro tipo, desempeñan un papel clave en el proceso de formación de precios, estableciendo las reglas de juego que regulan el mismo (Hodgson, 1988): ayudan a determinar el papel que tienen en cada mercado los diferentes agentes en el proceso de fijación de precios, condicionan las prácticas que guían el establecimiento y la publicación de precios (determinando lo que está o no permitido, lo que es justo o normal, etc.), e influyen en las normas que permiten y dirigen los cambios en dichos precios.

Es posible encontrar diferentes argumentos que ayudan a explicar por qué la fijación discrecional de precios se ha convertido en la práctica más extendida en la mayoría de los mercados. Quizás el motivo que más se ha enfatizado dentro de la literatura I/PK es el interés de los agentes que operan en los mercados –y, en particular, de las empresas/ofertantes– en controlar este proceso como medio para afrontar la incertidumbre (Galbraith, 1967; Eichner, 1987b; Tool, 1991, 1993). En efecto, en un mundo con incertidumbre fundamental, los resultados obtenidos por un agente no dependen sólo de sus propias decisiones y acciones, sino también de cuál sea la actuación del resto de agentes y de la evolución del entorno. En este contexto, la necesidad de planificar y de adquirir control sobre los factores que puedan influir en los resultados de las actuaciones adquiere su auténtica dimensión (Galbraith, 1967; Dunn, 2001, 2002a). En particular, el control sobre el proceso de determinación de precios se convierte en un elemento clave para la planificación, especialmente si se reconoce el verdadero papel del dinero y de la circulación monetaria en un mundo en el que el proceso inversión-producción-venta consume tiempo real (Dunn, 2002a). Además de este motivo, la literatura también ha destacado que la fijación discrecional de precios puede tener cierta utilidad para los compradores y para el funcionamiento del sistema económico vigente. Así, este tipo de proceso de formación de precios facilita las actividades de compraventa masiva de productos más o menos homogéneos, especialmente cuando ésta no se desarrolla en un instante temporal puntual sino a lo largo de un período de tiempo. En concreto, el establecimiento discrecional de marcas de precios puede ser útil para los compradores porque evita negociaciones continuas y variaciones constantes de precios, liberando tiempo y recursos cognitivos (Loasby, 2000, 2001a); además, otorga confianza y seguridad a los consumidores potenciales y evita sentimientos de angustia o malestar al pensar (o saber) que otros han pagado mucho menos por productos similares (lo que podría dilatar las decisiones de compra

con sus consiguientes perjuicios). En general, en un mundo con incertidumbre fundamental, la (relativa) estabilidad de precios asociada a la fijación discrecional de éstos ayuda a los agentes económicos a conocer y adoptar decisiones (Hodgson, 1988; Dequech, 2004, 2006), permitiendo el funcionamiento ordenado de los mercados y del sistema económico vigente; utilizando, una vez más, las palabras de Kregel (1980, p. 40), “just as nature abhors a vacuum, the economic system abhors uncertainty. The system reacts to the absence of the information the market cannot provide by creating uncertainty-reducing institutions: wage contracts, debt contracts, supply agreement, *administered prices*, trading agreements” (cursiva añadida).

En cualquier caso, si la fijación discrecional de precios se ha convertido en lo “normal” en la mayoría de los mercados, cualquier teoría sobre este tema que pretenda ser “generalmente aplicable” (en el sentido de ayudar a comprender el mayor número de situaciones reales posibles) debe centrarse en analizar –en contra de lo que hace la perspectiva neoclásica²⁶⁵– cómo se determinan esos precios (Galbraith, 1967; Tool, 1991, 1993), sin olvidar la diversidad y sin ignorar la posibilidad de que en ciertos mercados operen reglas de formación de precios distintas. Esto supone situar el punto de atención en cómo toman los agentes económicos este tipo de decisiones, en lugar de plantear cómo fijan los precios los mercados; además, como la mayoría de estas decisiones se toman en entornos organizativos, la estructura y características de la toma de decisiones en las empresas pasa a adquirir un lugar central (Galbraith, 1967; Tool, 1993; Hodgson, 1998a; Shapiro y Sawyer, 2003; Downward, 2004). También es necesario tener en cuenta la presencia de incertidumbre, lo que hace que la toma de decisiones adquiera su verdadera relevancia y su auténtica dimensión. En este contexto, lo primero que hay que señalar es que las decisiones de precios no se adoptan tratando de maximizar beneficios (Kalecki, 1954; Shapiro y Sawyer, 2003), ya que en presencia de incertidumbre y en un mundo transmutable ni el beneficio puede considerarse la única meta que guía todas las decisiones y actividades de una empresa (Cyert y March, 1963; Simon, 1979), ni la optimización es una opción viable en la mayoría de situaciones (Simon, 1976; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992). En su lugar, las decisiones sobre precios son decisiones estratégicas (Shapiro y Sawyer, 2003),

²⁶⁵ Como señala Tool (1991, p. 21), “[f]ix-price models usually come closer to reality than flex-price models. [...] Even so, it appears that neoclassical theorists assume that the *general* theory is one of free-market price determination, regarding which there are occasional departures. Institutionalists, in contrast, argue that the more inclusive and descriptively accurate theory must be one of discretionary pricing and that instances of free-market determination are exceptionally rare”.

adoptadas teniendo en cuenta las diferentes sub-metas de la empresa en cuya consecución pueden influir²⁶⁶; en un mundo con incertidumbre fundamental, son decisiones dependientes del pasado y del conocimiento (imperfecto) existente y que se toman construyendo expectativas sobre el futuro y buscando la mayor seguridad y control posibles (Tool, 1993)²⁶⁷. Además, las decisiones sobre precios son adoptadas por miembros de la empresa –normalmente situados en puestos directivos o en la tecnoestructura (Galbraith, 1967)–; en consecuencia, esas decisiones no son independientes de los conocimientos y competencias de quienes los toman –en parte ligados a hábitos de pensamiento y acción–, ni de los conocimientos y competencias propias de la empresa –almacenados en las rutinas organizativas, entendidas como la “memoria” de la empresa (Nelson y Winter, 1982) o como “organizational meta-habits existing on a substrate of habituated individuals in a social structure (Hodgson y Knudsen, 2004, p. 289)–. De una forma más genérica, esas decisiones están desde luego condicionadas por el entorno socioinstitucional circundante, incluyendo el ámbito del mercado.

En cualquier caso, la cuestión es que, como ya hemos visto, en un mundo con incertidumbre la toma de decisiones se basa, en una parte importante, en aplicar una racionalidad procedimental (Simon, 1976; Langlois, 1986; Lavoie, 1992; Dequech, 2006). En otras palabras, en el mundo real lo “racional”, en muchas ocasiones, es utilizar reglas de decisión simples o procedimientos estándar que permitan evitar cálculos excesivamente complejos o tomar decisiones aunque el conocimiento sea imperfecto (Simon, 1976; Lavoie, 1992). En concreto, en el ámbito de la determinación de precios, tanto la literatura I/PK como la economía del comportamiento han destacado extensamente la necesidad de recurrir a reglas de decisión simples o a procedimientos estandarizados como forma de afrontar la complejidad o la incertidumbre asociada a este tipo de decisiones (Galbraith, 1952; Cyert y March, 1963; Earl, 1990/91; Lavoie,

²⁶⁶ De hecho, como señalamos en el Capítulo anterior, la planificación estratégica implica determinar un conjunto de objetivos que puedan guiar operativamente las diferentes actividades de la empresa y definir los medios que serán utilizados para alcanzarlos (Nelson, 1991); lógicamente, la fijación de los precios y sus variaciones constituyen uno de los instrumentos más importantes –no el único– que pueden influir en muchas de las actividades de la empresa (en las relaciones con los demandantes y con los competidores potenciales, en las posibilidades de inversión futuras, etc.).

²⁶⁷ En palabras de Tool (1993, pp. 328-329), “[c]riteria employed are experience based, motivation driven, and consequence tested, in the continuing quest of discretionary agents for greater security of expectation. Such security derives from increasing influence on or control over the institutional determinants of the economic environment”.

1992; Tool, 1993; Downward, 2000, 2004). Estos procedimientos, una vez establecidos, pueden ser almacenados en rutinas organizativas –como repositorios de conocimientos y capacidades– que después se aplican de forma habituada o rutinaria (Tool, 1993); no en vano, Cohen *et al.* (1996, p. 683) definían las rutinas como “an executable capability for repeated performance in some context that [has] been learned by an organization in response to selection pressures”, y Nelson y Winter (1982, p. 14) las concebían de una forma genérica como procedimientos para desarrollar las actividades típicas de una empresa, entre las que encajaría la determinación de precios. No obstante, esto no elimina enteramente la posibilidad de reflexión y deliberación en las decisiones de precios, ni la posibilidad de efectuar cambios o de recurrir a la creatividad. Como hemos visto, tanto los hábitos como las rutinas son disposiciones o propensiones que tienden a guiar el pensamiento o el comportamiento en una determinada dirección, pero que no implican necesariamente acción como tal (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 2003b, 2004; Hodgson y Knudsen, 2004). En otras palabras, no existe determinismo, y el cambio, la creatividad o la actividad innovadora –alejadas de los hábitos y rutinas preestablecidos– siempre son posibles (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988, 2003b). Además, como hemos visto también, las rutinas –y, entre ellas, las relacionadas con la determinación de precios– están sometidas a un proceso más o menos constante de evolución y de cambio, que puede producirse de forma gradual o repentina y ser provocado por “accidente” o bien como consecuencia de una innovación intencionada; en concreto, la búsqueda intencionada de cambios en las rutinas vigentes se ve acelerada cuando éstas comienzan a producir resultados que no alcanzan el umbral considerado como satisfactorio (Cyert y March, 1963; Winter, 1971; Nelson y Winter, 1982).

Las prácticas y procedimientos de determinación de precios –o los “rituales” (Harrod, 1952)– pueden ser muy diversos y, como hemos visto, están condicionados por el entorno circundante en sus múltiples dimensiones –empresa, industria o mercado, sociedad, etc.– por lo que en cierta medida son específicos al contexto (Earl, 1990/91; Tool, 1993). No obstante, tomando en ocasiones como punto de partida la observación más o menos rigurosa de la realidad (Lee, 1994, 1995), la literatura I/PK ha destacado extensamente que en muchas ocasiones esas prácticas de determinación de precios suelen consistir, de forma más o menos exacta y rígida, en tomar como referencia alguna medida de costes unitarios y añadir sobre ella un margen adicional (Hall y Hitch, 1939; Andrews, 1949a, 1949b, 1964; Kalecki, 1954, 1971; Means, 1962; Tool, 1991,

Lavoie, 1992; Downward, 2000). Esto no quiere decir que los procedimientos de coste más un margen sean aplicados en todas las ocasiones –en el sentido de convertirse en una especie de “teoría general”– ni que los cálculos derivados de esta formulación sean el único elemento que dirige las decisiones de precios²⁶⁸, sino simplemente que constituye una regla de decisión simple que en muchos casos *guía* –no *determina*– la toma de decisiones en este ámbito.

El hecho de que las reglas de determinación de precios tomen como punto de partida los costes –en particular, alguna medida de costes unitarios– resulta fácilmente justificable porque los oferentes, en un contexto en el que las decisiones están afectadas por incertidumbre, lo primero que buscan es asegurarse –o *controlar*– que los precios de venta establecidos van a permitir cubrir los costes imputables a cada producto²⁶⁹ (Andrews, 1949a; Shapiro y Sawyer, 2003); de hecho, las reglas de determinación de precios del tipo “coste más un margen” pueden releerse como la expresión simplificada del intento de “cubrir costes y obtener –en la medida de lo posible y necesario para la supervivencia– un beneficio adicional”. En cualquier caso, el hecho de que las decisiones de precios estén basadas en los costes no significa que estén *determinadas* por ellos; hay otros elementos que influyen en su fijación, de manera que una variación en los costes no se traduce necesariamente y de forma automática en una variación en los precios (Shapiro y Sawyer, 2003). Además, es necesario tener en cuenta que en

²⁶⁸ El hecho de que las decisiones de establecimiento de precios estén guiadas, en muchos casos, por procedimientos de coste más un margen no significa que la demanda no desempeñe ningún papel en todo el proceso. El reconocimiento de que el establecimiento de marcas de precios está asociado a decisiones estratégicas supone aceptar, paralelamente, que en el proceso se forman expectativas sobre las consecuencias que esos precios tendrán sobre la demanda –así como sobre la rivalidad con otros agentes– y que éstas son tenidas en cuenta en el proceso de toma de decisiones. No obstante, la demanda no tiene el mismo papel que en el modelo ortodoxo y, desde luego, los precios –y sus variaciones– no son *determinados* por la demanda. Esto es así, entre otras razones, porque –como hemos visto– en un mundo con incertidumbre fundamental, en el que los agentes tienen una estructura compleja de necesidades y deseos (cuya identificación es un proceso cognitivo), en el que los bienes suelen presentar diferentes dimensiones y atributos (Lancaster, 1966) difíciles de conocer y de valorar y en muchos casos imposibles de reducir a una escala de valoración común (Earl, 1983, 1986; Lavoie, 1992), etc., el precio no es el único elemento que guía las decisiones de compra, sino que se convierte en un atributo más del bien. Paralelamente, todo esto abre la puerta a que las empresas rivalicen a través de diferentes mecanismos, al margen del precio. En este contexto, en el que los agentes no desarrollan una conducta optimizadora sustentada en los precios, éstos dejan de ser índices de escasez y su papel coordinador pierde gran parte de su sentido. Además, a todo ello hay que unir que las variaciones en la demanda no siempre generan variaciones en los costes unitarios y, de hacerlo, no siempre se producen en el sentido que generalmente asume el modelo neoclásico.

²⁶⁹ Andrews (1949a, p. 81), por ejemplo, afirmaba que las empresas “will normally base his price on his costs of production [...] fixing his price in this way, appears to act on the idea that such a price will normally enable him to cover his costs”.

muchos casos los costes unitarios no están “dados” antes de la determinación de precios y que su cálculo no es una tarea objetiva o ajena a la presencia de incertidumbre. En efecto, en la mayoría de los casos los productos no tienen un coste *real* o inherente de producción que sea conocible de antemano²⁷⁰ (Shapiro y Sawyer, 2003), por lo que es necesario recurrir a procedimientos de determinación de costes que necesariamente incorporan estimaciones inciertas y mecanismos de asignación arbitrarios (Steindl, 1993). Esto no quiere decir que los costes unitarios puedan ser cualquier cantidad que determine libremente la empresa, pero sí que existe –una vez más– cierto margen de decisión para la asignación estratégica de los costes (Shapiro y Sawyer, 2003). En este sentido las empresas suelen diseñar y establecer procedimientos de determinación de costes que sean acordes con sus características y que encajen con sus diferentes objetivos²⁷¹ (Lavoie, 1992, 1996; Lee, 1996; Shapiro y Sawyer, 2003). Además, las prácticas establecidas de contabilización y de asignación de costes pueden condicionar los procedimientos concretos de determinación de precios; de hecho, algunos autores han destacado que la existencia de diversas versiones dentro de los procedimientos de coste más un margen –tan frecuentemente discutidas dentro de la literatura PK– se explica en alguna medida por la presencia de diferentes procedimientos de contabilización y de imputación de costes (Lee, 1985, 1996; Lavoie, 1992, 1996).

La agregación de un margen a los costes unitarios parece encajar con la intención de obtener un beneficio “adicional” por la actividad desarrollada. Como hemos visto, la literatura PK ha centrado sus esfuerzos en esclarecer y/o en determinar este margen, concentrándose las explicaciones –en un esfuerzo de simplificación– en torno a dos grandes ideas. En primer lugar, gran parte de los trabajos han argumentado que la fijación del margen está ligada a la intención de generar los fondos necesarios para la inversión (Lanzillotti, 1958; Eichner, 1973, 1976, 1987a; Asimakopulos, 1975; Wood, 1975; Harcourt y Kenyon, 1976; Arestis, 1992); esto surge en un contexto en el que previamente se suele situar el objetivo de la empresa en el crecimiento o la

²⁷⁰ Shapiro y Sawyer (2003) argumentan detalladamente que los problemas de asignación arbitraria no afectan sólo a la depreciación de los bienes de equipo –en cuyo caso es necesario decidir qué carga se va a imputar a cada una de las unidades producidas a lo largo de su vida útil– sino también a otros costes de producción y a los costes generales de la empresa.

²⁷¹ El reconocimiento de que tanto la fijación de precios como la determinación de costes son decisiones estratégicas ligadas a los objetivos de la empresa supone aceptar, simultáneamente, que son actividades interrelacionadas: no es sólo que la determinación de precios dependa de los costes, sino que también la asignación de costes depende, en cierta medida, de las posibilidades de fijación de precios (Shapiro y Sawyer, 2003).

supervivencia a largo plazo, con lo que la inversión pasa a adquirir un lugar central como elemento para “competir” o como meta operativa de la empresa. En segundo lugar, casi todos los trabajos han señalado que la discrecionalidad de la empresa en la fijación de márgenes está restringida por las presiones de la competencia y del entorno socioinstitucional (Hall y Hitch, 1939; Kalecki, 1954, 1971; Eichner, 1973, 1976, 1987a). En el fondo, el primero de estos dos aspectos supone reconocer que las decisiones relativas a los márgenes están ligadas a los objetivos de la organización, mientras que el segundo implica que su diseño está también condicionado por el control que tenga la empresa sobre otros agentes y sobre los elementos del entorno, así como por las expectativas sobre los resultados que pueda producir un margen u otro. En definitiva, esto supone reconocer que los márgenes se determinan estratégicamente, en conexión con los diferentes objetivos de la empresa y construyendo expectativas sobre sus consecuencias futuras. Al igual que señalábamos en el caso de los costes unitarios, la fijación del margen no es independiente de las posibilidades de manipular los precios o de manejar los costes (Shapiro y Sawyer, 2003); en consecuencia, ante un cambio en el coste unitario, por ejemplo, puede variar el margen, el precio o ambos (Robinson, 1956; Lavoie, 1996; Shapiro y Sawyer, 2003). En cualquier caso, el hecho de que el diseño del margen aparezca ligado a las necesidades y deseos de la empresa suele llevar aparejado el establecimiento, por parte de ésta, de algún criterio o nivel de aspiración que permita discernir lo que es satisfactorio o no (Simon, 1955, 1979, 1997). Esas aspiraciones, como cualquier construcción de carácter cognitivo, están condicionadas por las instituciones socioeconómicas que rodean a la empresa, por el pasado, por los resultados y experiencias propias y ajenas que conoce, por las oportunidades y restricciones que percibe, etc.; en consecuencia, no son estáticas, sino que presentan un carácter adaptativo (Helson, 1964; Simon, 1979; Elster, 1983; Hodgson, 1988, 2003b) y por tanto varían en el tiempo y en el espacio.

Además, como señala Hodgson (1988, p. 186), parece que los agentes aceptan la legitimidad de las reglas de determinación de precios basadas en la adición de un margen a los costes unitarios (siempre que dicho margen sea valorado como “razonable”), tal vez porque son vistos como “lo normal”. Esto no quiere decir que la empresa esté constantemente recalculando sus precios de acuerdo con esta fórmula. De hecho, los precios, una vez establecidos, adquieren cierta “autoridad” y suelen mantenerse relativamente estables en el tiempo. Como afirmaba Shackle (1972, p. 227),

“[p]rices which have stood at particular levels for some time acquire some sanction and authority. They are the ‘right’ and even the ‘just’ prices. But also they are the prices to which society has adapted its ways and habits, they are prices which mutually cohere in an established frame of social life”. Kahneman, Knetsch y Thaler (1986) también resaltan que los agentes suelen valorar los términos de una transacción en función de un nivel de referencia; en este sentido, las características de las transacciones anteriores –en particular, los precios– pueden servir para construir esa referencia, porque los agentes lo perciben como “lo normal”. Todo ello supone, una vez más, que el pasado (en este caso, los precios pasados) es relevante e influye en el presente y en el futuro. Además, los cambios constantes en los precios podrían llegar a contrariar a los demandantes; así, por ejemplo, en su famosa encuesta a empresarios sobre la rigidez de precios, Blinder *et al.* (1998) encontraron que cerca del 72 por ciento de las empresas encuestadas cambiaban los precios menos de cuatro veces al año, y el principal motivo señalado para ello estaba asociado a la percepción de que los cambios en los precios disgustaban a los demandantes²⁷².

Esto no quiere decir, por supuesto, que los precios no cambien nunca. Los cambios en los costes, en las decisiones estratégicas sobre el margen, en la demanda, etc., pueden generar cambios en los precios, pero no necesariamente. Como señalan Shapiro y Sawyer (2003), esos cambios sólo se producirán si se piensa que pueden ser útiles para los intereses de la empresa; entre otras cuestiones, esto supone que los cambios dependen de cómo se espera que vayan a ser percibidos por los demandantes y de cuál sea la respuesta esperada de los competidores, todo ello en un entorno marcado por la incertidumbre. En definitiva, las decisiones de cambios de precios vuelven a ser decisiones estratégicas. En este contexto, las empresas suelen tener procedimientos para evaluar cuándo y cómo se recalculan los precios; de igual forma, el entorno socioinstitucional condiciona esos procedimientos de ajustes de precios, regulando qué prácticas son consideradas normales o aceptables y cuáles no²⁷³. Esto resulta especialmente relevante porque los demandantes tienden a rechazar los cambios de precios que consideran injustos o anormales (Okun, 1981; Kahneman, Knetsch y

²⁷² Downward y Lee (2001) revisaron los resultados obtenidos por Blinder *et al.* (1998) concluyendo que, en general, eran consistentes con la teoría de determinación de precios PK y que confirmaban los resultados de otros estudios previos (Lee, 1998; Downward, 1999).

²⁷³ Evidentemente, las reglas que condicionan las prácticas de ajustes de precios pueden variar también en el tiempo y en el espacio, es decir, de unos entornos institucionales a otros (en particular, de unos mercados a otros).

Thaler, 1986). Si aceptamos que la determinación de precios está guiada, en buena medida, por procedimientos de adición de un margen sobre los costes, cabría pensar que los cambios en los precios sólo serían percibidos como legítimos o normales si se producen cambios simultáneos en los costes; es decir, un aumento en los costes unitarios podría conducir a un aumento en los precios y una disminución en los costes a una reducción en los precios. No obstante, las investigaciones al respecto –fundamentalmente dentro del ámbito de la psicología económica– parecen indicar que las normas que condicionan los ajustes de precios son más complejas. Así, por ejemplo, Kahneman, Knetsch y Thaler (1986) trataron de analizar –tomando como base los resultados de una encuesta a hogares– los factores que influyen en los juicios sobre lo que resulta “normal” o justo en relación con las transacciones y propusieron el principio de “derechos duales”²⁷⁴; según éste, las partes de la transacción parecen tener un derecho con respecto a los términos de la transacción considerada de referencia, tanto en lo que respecta al precio como al beneficio de la empresa, de manera que no resulta aceptable que una de las partes (en particular, el oferente) intente cambiar los términos de la transacción en su beneficio si ello supone una pérdida para la otra parte (por el contrario, sí sería más fácilmente aceptado si no viola los “derechos” adquiridos de la otra parte). En realidad, esta conclusión procede de la influencia de al menos tres factores que condicionan los juicios de lo que es considerado “normal” o justo. En primer lugar, los agentes económicos –como ya hemos visto– tienden a valorar los resultados de cualquier acción no en términos absolutos, sino como variaciones (codificadas como “ganancias” o “pérdidas”) con respecto a algún nivel de referencia (Kahneman y Tversky, 1979). En segundo lugar, los agentes económicos suelen ser más sensibles a las pérdidas que a las ganancias, lo que supone que los juicios sobre lo que es aceptable o no dependen de cómo se presenten o perciban los resultados, estando por tanto sujetos a efectos de enmarcado (Tversky y Kahneman, 1981, 1986); esto significa, por ejemplo, que una variación en el precio es más fácilmente aceptada si supone la cancelación de un descuento que si se trata de un aumento equivalente en el precio. En tercer lugar, el motivo que provoque la variación en el precio también condiciona los juicios sobre su legitimidad, de manera que parece ser aceptable que una empresa aumente el precio si con ello busca protegerse ante una reducción en los beneficios de referencia (por ejemplo, provocada por un aumento en sus costes) o que lo mantenga

²⁷⁴ Véase también, a este respecto, Kachelmeier, Limberg y Schaedewald (1991).

ante una reducción de los costes (apropiándose por tanto de los beneficios adicionales), pero genera mayor rechazo que intente elevar los precios aprovechándose de un mayor poder de mercado. En definitiva, todo ello conduce a que los cambios en los precios tiendan a ser más sensibles ante variaciones en los costes que en la demanda, y que tiendan a responder más ante aumentos en los costes que ante sus disminuciones²⁷⁵.

En cualquier caso, todo lo anterior encaja no sólo con la posición PK sobre la relativa rigidez de precios, sino también con su visión sobre las variaciones de éstos. En efecto, como destacan Shapiro y Sawyer (2002), la diferencia entre el modelo PK y el walrasiano no está sólo en la velocidad y magnitud en los ajustes de precios, sino en que en el primero los cambios en los precios, de producirse, no son necesariamente “equilibradores”. Como hemos visto, los precios no son diseñados para vaciar el mercado (Lavoie, 1992, 1996) y, por tanto, el impacto de la demanda y de sus variaciones es relativamente pequeño²⁷⁶ e incierto (Robinson, 1956; Lavoie, 1992, 1996; Shapiro y Sawyer, 2003): pueden provocar un cambio en los costes unitarios o no (y en cualquier sentido), pueden conducir a cambios en las decisiones sobre márgenes o no (en cualquier sentido) y, por lo tanto, pueden generar o no variaciones en los precios (en cualquier sentido). En consecuencia, como señala Lee (1994, p. 320), “administered prices can change from one pricing period to the next in any direction irrespective of the state of the business cycle”.

²⁷⁵ Otra de las conclusiones extraídas por Kahneman, Knetsch y Thaler (1986), interesante a efectos de nuestro trabajo, es que será más frecuente que las disminuciones de precios tomen la forma de descuentos en lugar de presentarse como reducciones normales en los precios listados.

²⁷⁶ Como destaca Lavoie (1992, p. 142), [t]he response to changes in demand is predominantly a quantity response, not a price one”.

PARTE III

HACIA UNA CONCEPCIÓN I/PK DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE SU HETEROGENEIDAD

Capítulo 7

La Oferta de Trabajo: Una Concepción I/PK

7.- LA OFERTA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK

Como es sabido, la economía neoclásica enmarca la derivación de la curva de oferta de trabajo –en su versión canónica– en el contexto de una elección (racional) llevada a cabo por cada individuo entre dos usos posibles del tiempo: el trabajo, entendido como cualquier actividad remunerada por el mercado, y el ocio, que abarcaría cualquier otra actividad no sujeta a remuneración. Así concebida, la decisión sobre si trabajar o no y por cuánto tiempo se puede tratar como una aplicación práctica de la teoría de la elección del consumidor y puede ser estudiada utilizando el instrumental analítico habitual. En concreto, se plantea una elección entre la renta que proporciona el trabajo (o la utilidad que ello reporta) y el número de horas diarias de ocio; esa elección dependerá de las preferencias subjetivas del individuo (que dan lugar a un mapa de curvas de indiferencia, con pendientes negativas y con las propiedades convencionales) y de la restricción (salarial) presupuestaria (que muestra las combinaciones de renta y ocio a las que podría acceder un trabajador, dado un salario). La conducta maximizadora de la utilidad asegura que el individuo se situará en el punto en el que la relación marginal de sustitución entre ocio y renta (es decir, la pendiente de la curva de indiferencia) sea igual al salario dado (la pendiente de la recta presupuestaria). A partir de ahí, las variaciones en el salario provocan variaciones en el número de horas ofrecidas, permitiendo pasar al plano salario/número de horas y derivar la curva de oferta de trabajo. Específicamente, las variaciones en el número de horas ofrecidas ante modificaciones en el salario dependerán de la magnitud del efecto renta y del efecto sustitución. El efecto renta supone que, ante un aumento de los salarios, el individuo deseará “comprar” más ocio (siendo éste un bien normal) y, por tanto, ofrecerá menos horas de trabajo. Por el contrario, el efecto sustitución implica que un aumento de los salarios eleva el coste de oportunidad (o el “precio”) del ocio, impulsando al individuo a consumir menos ocio y a ofrecer más horas de trabajo. El resultado neto de combinar ambos efectos determina la pendiente de la curva individual de oferta de trabajo. Normalmente se suele suponer que a salarios bajos un aumento de los mismos provoca un incremento en el número de horas de trabajo ofrecidas (domina el efecto sustitución), pero se acepta que, a salarios altos, puede suceder que el efecto renta supere al efecto sustitución (por lo menos para algunos individuos), lo que daría lugar a la famosa curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás. En cualquier caso, convencionalmente se

suele mantener que la curva de oferta agregada de trabajo, obtenida como la agregación horizontal de las curvas individuales, presenta pendiente positiva –al menos en la mayoría de los mercados–, ya que se supone que el aumento de los salarios atrae a nuevos trabajadores procedentes del ocio, de la producción doméstica o de otros mercados, incrementando la cantidad global de horas de trabajo ofrecidas.

En cualquier caso, esta explicación de la oferta de trabajo está construida sobre un amplio conjunto de supuestos –algunos más o menos explícitos, otros más bien ocultos– que deben ser tenidos en cuenta. Muchos de esos supuestos y condiciones de partida han sido cuestionados desde diferentes ámbitos de la literatura económica, en particular desde el enfoque I/PK, poniendo en tela de juicio la utilidad y validez de la concepción neoclásica de la oferta de trabajo. Podemos comenzar deteniéndonos a exponer brevemente alguno de esos supuestos, sin ánimo de ser exhaustivos.

Así, por ejemplo, las decisiones sobre la oferta de trabajo se conciben como el resultado de una elección individual, sujeta únicamente a las restricciones que imponen la duración horaria del día y el salario vigente (King, 1990, p. 46); es decir, se parte del supuesto de que los participantes potenciales en el mercado de trabajo pueden elegir libre y voluntariamente si trabajan o no y durante cuánto tiempo al día. Obviamente, esto es una distorsión seria de lo que sucede en la realidad, por varios motivos. En primer lugar, para la mayoría de los individuos el trabajo es la única vía relevante para obtener los ingresos necesarios para poder vivir, por lo que no se trata de una decisión enteramente voluntaria (Robinson, 1937, 1962; Lavoie, 1992; Prasch, 2000; Spencer, 2004, 2006). Como señalaba ya hace muchos años Robinson (1937, p. 11), “the individual breadwinner without private means can never be in a position to refuse to work because real wages are too low to be worth the effort. He must earn what he can get or starve altogether”. En otras palabras, la decisión de trabajar no es, en la mayoría de los casos, una cuestión de “gustos” o de “deseos” –como asume la visión convencional para poder aplicar el instrumental de la teoría de la utilidad–, sino que se trata más bien de una necesidad económica (Prasch, 2000; Spencer, 2004, 2006). En segundo lugar, la mayoría de trabajadores no puede elegir libremente el número de horas que quiere trabajar, sino que la duración de la jornada está condicionada por normas institucionales de diverso tipo (Robinson, 1937; Lavoie, 1992; Spencer, 2006) y también por decisiones desde el lado de la demanda; de hecho, éste es uno de los aspectos que condujeron ya a Robinson (1937) a reconocer que la oferta de trabajo está

condicionada institucionalmente. En definitiva, la elección relativa a la duración de la jornada no es una decisión marginal, entre infinitas opciones posibles, sino más bien una decisión entre trabajar el número de horas que vienen impuestas o salirse del empleo (Lavoie, 1992; Spencer, 2004, 2006). El modelo tradicional distorsiona la realidad al transmitir la imagen de que el trabajador tiene soberanía para elegir el número de horas de acuerdo con sus preferencias. No obstante, es cierto que en algunos análisis ortodoxos se relaja este supuesto y se incorpora la idea de que la duración de la jornada está determinada por restricciones institucionales, fundamentalmente de tipo legal (lo que permitiría la aparición de fenómenos de subempleo y sobreempleo); ahora bien, aún en estos casos se transmite la idea de que sin esas restricciones institucionales (concebidas como “imperfecciones”), los individuos serían libres para elegir la duración de sus jornadas, lo que constituye, una vez más, una clara violación de la realidad²⁷⁷. Por último, la supuesta libertad de elección por parte de los trabajadores puede ser matizada en un sentido adicional (King, 2002b): que las preferencias de los individuos no son “dadas” o “exógenas”, sino que, al menos en parte y a través de diferentes canales, están condicionadas por el conjunto del sistema sociocultural circundante y, en particular, por el de la propia empresa (lo que abre la posibilidad de que ésta moldee las preferencias de los trabajadores).

En segundo lugar, se supone que el individuo lleva a cabo una elección “racional”, lo que conlleva de forma implícita la adopción de toda una serie de supuestos sobre el comportamiento de los seres humanos y sobre la concepción de la realidad. Comenzando por este último aspecto, se parte de una concepción del mundo como un universo cerrado y no transmutable, permitiendo así que la realidad sea conocida o conocible. Obviamente, esto choca frontalmente con los principios básicos del enfoque I/PK, que reconoce la naturaleza esencialmente abierta de la realidad y, por tanto, incorpora la presencia de incertidumbre como un rasgo característico de la misma; aplicado al caso de la elección relativa a la oferta de trabajo, esto supone que el individuo no puede conocer todas las opciones posibles y los resultados futuros de las mismas, entre otras razones porque la realidad todavía tiene que ser creada. Todo ello conduce a que el modelo de oferta de trabajo convencional resulte ontológicamente

²⁷⁷ Basta con recordar que la mayoría de normas legales sobre la duración de la jornada surgidas a lo largo de la historia han buscado limitar el poder de los empleadores en el proceso de determinación de la misma (desde las leyes originales sobre duración máxima de la jornada laboral, hasta, por ejemplo, aquéllas diseñadas recientemente para permitir la conciliación de la vida profesional y personal); es decir, lo que han hecho es otorgar derechos (u opciones no viables inicialmente) para los trabajadores.

incompatible –y no sólo por este aspecto– con el enfoque I/PK²⁷⁸. Por otro lado, el modelo de elección racional implica también la aceptación de unos supuestos muy específicos en cuanto a la concepción de la motivación de los individuos, así como de su cognición y razonamiento. En concreto, y como ya hemos visto, se supone que la motivación está dirigida hacia una única meta: la maximización de la utilidad; esto es así, entre otros motivos, porque se parte del supuesto de que todos los deseos de los individuos son comparables y medibles en función de su capacidad para aportar utilidad, y porque se asume que cada individuo tiene una relación de preferencias ordenadas de sus deseos que es conocida y que presenta una serie de características convencionalmente aceptadas. Además, se supone que el individuo tiene unas capacidades cognitivas que le permiten conocer la realidad (puede haber problemas de “información imperfecta”, pero la realidad es conocible) y unas capacidades de razonamiento que hacen posible posteriormente computar la “información” y aplicar una racionalidad instrumental, es decir, aquella que conduce a escoger el medio más eficiente para alcanzar el objetivo establecido por la motivación; bajo estas condiciones, no existe elección como tal (Loasby, 1976), sino que sólo hay una decisión posible: aquella que viene determinada de antemano por las preferencias (dadas) del individuo, que se supone son reveladas a través de esa elección. En cualquier caso, la literatura I/PK ha rechazado reiteradamente, como hemos visto, la validez del modelo de elección racional y sus supuestos subyacentes; esto supone, entre otras cuestiones, que cualquier análisis de las decisiones adoptadas en el marco de la oferta de trabajo debe partir, para el enfoque I/PK, de un modelo diferente de comportamiento de los seres humanos.

En tercer lugar, la elección se plantea estrictamente entre dos (y sólo dos) opciones: ocio y trabajo. El ocio se concibe como un *bien homogéneo y normal*, cuya utilidad marginal es siempre positiva (Prasch, 2000; Spencer, 2004, 2006); es decir, con independencia de cual sea su contenido real, se supone que más horas de ocio son siempre preferidas a menos. El ocio aparece así como algo intrínsecamente satisfactorio (Spencer, 2006), y los individuos aparecen reflejados como seres hedonistas en búsqueda constante de ocio. Obviamente, estos supuestos son cuestionables por diferentes motivos. En primer lugar, parece evidente que la satisfacción que se puede

²⁷⁸ Aunque expresados de forma diferente, estos argumentos subyacen detrás del rechazo de Davidson (1983) hacia la función de oferta de trabajo de Lucas (1983) basada en la maximización intertemporal de la utilidad, al considerar que ésta sólo podía tener validez en un mundo regido por la ley de Say y no en el mundo real.

obtener del tiempo de ocio depende crucialmente de a qué se dedique realmente dicho tiempo (Prasch, 2000; Spencer, 2006); además, esto resulta especialmente relevante por la propia definición de ocio que utiliza el modelo convencional, ya que se trata de un cajón de sastre donde se incluye cualquier actividad que no suponga un trabajo remunerado por el mercado (Prasch, 2000). Obviamente, no parece que se pueda tratar el ocio de forma homogénea y presuponer que siempre se disfruta cuando en él se engloban actividades tan dispares como ir al cine, hacer las tareas del hogar o vagabundear mendigando por las calles; la concepción neoclásica de la oferta de trabajo, al eludir la consideración de los aspectos cualitativos del ocio y asumir que es un bien homogéneo, conduce a la visión a veces errónea de que cualquier reducción en el tiempo dedicado a trabajar, con independencia de a qué se dedique, supone necesariamente un incremento en el bienestar del individuo (Spencer, 2006). En consonancia con todo esto, cabría decir también que la propia utilización del término ocio para referirse a actividades tan diversas puede convertirse en un mal uso del lenguaje (Prasch, 2000), ya que abarca situaciones que no encajan con la diversión o disfrute que evoca la utilización coloquial de este término, pudiendo generar equívocos. En cualquier caso, la cuestión es que el reconocimiento de la verdadera naturaleza y contenido del tiempo no dedicado al trabajo resulta imprescindible para alcanzar un análisis más realista y riguroso de las decisiones en torno a la oferta de trabajo, ya que puede conducir a conclusiones e interpretaciones diferentes a las alcanzadas por el modelo convencional. Así, por ejemplo, Prasch (2000, 2008) ha tratado de demostrar recientemente que el simple hecho de considerar que la satisfacción extraída del ocio está relacionada con el nivel de ingresos del individuo conduce a un análisis diferente de la oferta de trabajo y a la obtención de resultados y conclusiones sorprendentes en el mercado laboral.

Por su parte, la concepción del trabajo dentro del modelo convencional de oferta de trabajo también presenta unos rasgos muy específicos. En concreto, en la versión canónica de dicho modelo se supone que el trabajo aporta un único elemento al trabajador: el salario²⁷⁹ (y, asociado a ello, cierta utilidad generada a través del consumo

²⁷⁹ Es cierto que algunas versiones más refinadas de este modelo reconocen que la aportación del trabajo al bienestar del individuo puede exceder lo relativo al salario y abarcar otras dimensiones; en este sentido, en algunos casos se supone que esa aportación puede medirse en términos de alguna escala de “recompensas”, que englobaría las diferentes dimensiones de dichas aportaciones, ya sean en sentido positivo o negativo. No obstante, este tipo de argumentos suele plantearse sólo en análisis puntuales y de tipo microeconómico; además, su construcción se basa en supuestos muy restrictivos, ya que se asume

que ello puede permitir). Es decir, se asume que la utilidad marginal que proporciona el trabajo en sí mismo (al margen del salario) es siempre nula (Spencer, 2004, 2006); en sentido contrario, se puede suponer que el trabajo implica un coste (de oportunidad) en términos del número de horas de ocio perdidas por el que el individuo debe ser recompensado. Este hecho de reducir la aportación del trabajo al salario resulta crucial porque es el elemento que permite redirigir el proceso de decisión entre horas de ocio y renta, y, en consecuencia, ubicar al salario como la variable clave para adoptar dicha decisión (el otro elemento que determinaría la elección serían las preferencias del individuo, pero éstas son consideradas exógenas y por tanto quedan fuera del marco de análisis). No obstante, esta concepción del trabajo parece excesivamente simplista y cuestionable. En el fondo, el trabajo se convierte en algo forzosamente homogéneo y en una especie de caja negra cuyo contenido y aspectos cualitativos resultan irrelevantes para el análisis (Pagano, 1985; Steedman, 2000; Spencer, 2004); la única variable relacionada con el trabajo susceptible de afectar al bienestar del individuo y, por tanto, de condicionar sus decisiones, es el salario, careciendo de importancia cómo y a qué se dedica realmente el tiempo de trabajo. Frente a esta visión, la literatura I/PK ha defendido tradicionalmente que el trabajo puede influir en el bienestar de los individuos –de forma positiva o negativa– a través de diferentes vías (Eichner, 1979; Lavoie, 1992; Kaufman, 1998; Reisman, 2002), reconociendo, en particular, que puede ser una fuente de satisfacciones más allá del salario que proporciona.

La concepción propia del modelo ortodoxo convencional sobre el trabajo (en el sentido de lo que aporta cada individuo) también merece ser tomada en consideración. En la versión más simple del modelo, se supone que lo único que ofrece el trabajador –todos y cada uno de ellos– son horas de trabajo²⁸⁰. Es decir, el trabajo aparece concebido como un servicio laboral homogéneo y medible, asimilable a cualquier otro bien ofrecido en el mercado (en particular, a cualquier otro input utilizado en la producción); se asume que es un bien pasivo o inerte sobre el que se actúa

que el individuo puede conocer lo que aporta el trabajo en cada dimensión involucrada, cuantificarlo en función de una escala de medición común y construir una valoración agregada (normalmente a través de un modelo aditivo y que permita compensaciones entre aspectos positivos y negativos).

²⁸⁰ Es cierto que algunas derivaciones más avanzadas de este modelo convencional de la oferta de trabajo intentan incorporar aspectos adicionales al análisis como la calidad del trabajo (en el caso de la teoría del capital humano) o como la intensidad o el esfuerzo realizado (como los análisis asociados a la teoría de los salarios de eficiencia); no obstante, estas incorporaciones se desarrollan también bajo supuestos muy restrictivos y siempre dentro del marco conceptual y ontológico propio de la economía ortodoxa. No nos detendremos de momento más en este aspecto ya que será objeto de análisis más adelante.

posteriormente, y que sus rasgos son separable e independientes del individuo que los ofrece (Eichner, 1979; Kaufman, 2007, 2008). Desde el enfoque I/PK se han criticado varios rasgos de esta noción del trabajo. Así, por ejemplo, la literatura ha enfatizado que el trabajo tiene una naturaleza distinta a la de otros bienes y, por tanto, unos rasgos característicos diferentes, como el hecho de ser una variable flujo que no se puede almacenar (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992) o que está asociado a capacidades de los individuos que tienden a depreciarse con la falta de uso y a apreciarse con éste (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992). Por otro lado, desde el enfoque I/PK se ha destacado que resulta imposible separar el trabajo del individuo que lo ofrece, lo que impide equipararlo con otros bienes. Esto es importante, en primer lugar, porque conduce a reconocer que el trabajo no es un servicio inerte sin más, sino que está necesariamente incorporado en seres humanos reflexivos y con conciencia propia, capaces de establecer y de buscar sus propias metas y, por tanto, que presentan unos rasgos motivacionales que deben ser tenidos en cuenta (Eichner, 1979; Lavoie, 1992; Prash, 2008). En segundo lugar, esa indivisibilidad es importante porque implica la necesidad de considerar la forma en que realmente se construyen y evolucionan las capacidades de los seres humanos, así como el hecho de que éstos necesariamente llegan al lugar de trabajo con sus propias normas para discernir lo que está bien o mal (o lo que es normal o no), con sus experiencias, creencias y expectativas (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992; Prash, 2008), todo lo cual influye en las diferentes dimensiones de la relación laboral. Además, esa imposibilidad de separación supone una forma de indivisibilidad que viola el supuesto de homogeneidad del trabajo (Kaufman, 2007, 2008), ya que el oferente no tiene por qué ser totalmente indiferente al decidir a quién proporciona sus servicios (y viceversa).

En cualquier caso, los supuestos sobre los que se construye la concepción del ocio y del trabajo, unido a la propia simplificación del marco de decisión a una elección entre ambos, convierte forzosamente a éstos en comparables (en función de su capacidad, directa o indirecta, para aportar utilidad) y, por definición, en potencialmente sustituibles. Esta sustituibilidad resulta crucial para la validez del modelo convencional, ya que en su ausencia no se puede argumentar que una variación del salario *cause* la sustitución entre ocio y trabajo (Fleetwood, 2006), desmontando el resto del análisis convencional de la oferta de trabajo y, por tanto, sus conclusiones. No obstante, la existencia generalizada de esa sustituibilidad potencial en el mundo real es altamente

cuestionable, especialmente si se admite que ambas opciones afectan a necesidades diferentes y, en consecuencia, que no son comparables entre sí. Además, como destaca Spencer (2006), esa sustituibilidad es también importante porque abre la puerta a considerar que el desempleo es ocio escogido (se supone que el individuo lo elige porque su salario de reserva está por encima de las ofertas disponibles, por lo que aparece como un uso deseable del tiempo que reporta una utilidad marginal positiva); esto elimina, en principio, la posibilidad de desempleo involuntario, lo que evidentemente entra en contradicción con uno de los elementos básicos del enfoque poskeynesiano desde que Keynes (1936/1973) rechazase el “segundo postulado clásico” (que iguala el salario real con la desutilidad marginal del trabajo)²⁸¹.

En definitiva, los supuestos que caracterizan este marco de elección *determinan* que la decisión que adopta cada individuo con respecto a su oferta de trabajo (el número de horas que desea aportar) dependan crucialmente de un solo elemento: el salario (lo único que aporta el trabajo). En otras palabras, cada individuo –reducido, en el fondo, a una estructura de preferencias dadas– decide el número de horas que desea ofrecer *dependiendo* del salario vigente; alternativamente, se supone que son las variaciones en el salario (en ausencia de cambios en las preferencias) las que provocan cambios en el número de horas de trabajo ofrecidas. A partir de ahí, y construyendo el análisis bajo el supuesto de que existe una conjunción constante de sucesos (o como si la hubiera), se llega a establecer una relación funcional (matemática) entre la oferta de trabajo y el salario, lo que constituye el nudo gordiano del enfoque neoclásico de la oferta de trabajo (Fleetwood, 2006). Aunque se reconoce que las decisiones sobre la oferta de trabajo pueden estar condicionadas por otros factores, normalmente el análisis de las mismas se desarrolla centrando el foco de atención exclusivamente en la influencia del salario, como si ésta fuese la única variable relevante para el estudio. Frente a esta postura, los

²⁸¹ Los problemas generados por esta visión se extienden incluso a su validez para definir y analizar las situaciones de pleno empleo (Spencer, 2006). En efecto, si las posiciones sobre la curva de oferta agregada de trabajo –construida sobre los supuestos aquí descritos– son interpretadas como el nivel máximo de empleo que los trabajadores desean ofrecer a cada nivel de salario real, entonces el pleno empleo aparecería definido como algún punto sobre esa curva de oferta de trabajo agregada. En concreto, el nivel de pleno empleo vendría determinado por la intersección de las curvas de oferta y demanda de trabajo agregadas, coincidiendo, por tanto, con el vaciado del mercado; ese punto, además aparece caracterizado como optimizador del bienestar de los agentes, ya que el salario real es equivalente a la desutilidad marginal del trabajo. No obstante, eso implicaría simultáneamente que la demanda de trabajo no desempeñaría ningún papel en la determinación del bienestar asociado al mercado de trabajo: una variación en la demanda de trabajo podría conducir a otra situación de pleno empleo, pero ambas serían igualmente maximizadoras del bienestar (y generadoras de un desempleo nulo) con independencia de que el nivel real de empleo fuese más o menos elevado en uno u en otro.

economistas poskeynesianos han resaltado tradicionalmente que los autores neoclásicos, al situar su atención en la influencia de los salarios, se han centrado en respuestas de conducta que realmente tienen una magnitud reducida (Lavoie, 1992). En efecto, la literatura institucionalista y poskeynesiana –especialmente esta última– ha sostenido la idea de que la oferta de trabajo depende de muchos factores, al margen del salario, y que está condicionada –al menos en parte– institucionalmente; esta visión, que estaba ya presente en la *Teoría General* de Keynes (1936/1973) –aunque, como señala Spencer (2006), quizás con algunos matices– y, con mayor claridad, en los trabajos de Robinson (1937, 1962), ha sido defendida desde entonces por otros muchos autores (por supuesto, con algunas diferencias), como Eichner (1979), Seccareccia (1991), Lavoie (1992) o King (2002b). En cualquier caso, el hecho de reconocer que la oferta de trabajo depende de múltiples factores complica significativamente el análisis de la misma, lo que ha provocado, por ejemplo, el surgimiento de propuestas muy diversas sobre la forma que podría adoptar la curva de oferta de trabajo agregada²⁸² (Robinson, 1937; Prasch, 2000); esto ha conducido a Lavoie (1992, p. 224), por ejemplo, a reconocer que ésta puede adoptar casi cualquier forma. En este contexto, algunos autores han defendido que, por razones de simplicidad, puede ser conveniente suponer que la curva de oferta de trabajo es vertical (Robinson, 1937; Lavoie, 1992) o que la esencia del análisis poskeynesiano sobre este tema es considerar que la oferta de trabajo no es una función de la tasa salarial (Appelbaum, 1979; Lavoie, 1992).

En conclusión, parece evidente que la literatura I/PK ha mantenido una postura crítica ante el modelo convencional de la oferta de trabajo, cuestionando muchos de sus elementos y de sus supuestos subyacentes. No obstante, la mayoría de estas críticas se han presentado diseminadas en trabajos puntuales y de carácter parcial, y de hecho no han conducido a un abandono absoluto del enfoque convencional o, al menos, de

²⁸² También podrían mencionarse algunos problemas adicionales en torno al modo en que se obtiene en el modelo convencional la oferta de trabajo agregada a partir de las curvas de oferta individuales. Como hemos visto, normalmente aquélla se suele construir a partir de la simple adición horizontal de las curvas de oferta individuales, y se suele dibujar convencionalmente con pendiente positiva. Dado que las curvas individuales han sido derivadas a partir de las preferencias subjetivas de cada uno de los agentes involucrados, este tipo de construcción de la curva de oferta agregada supone implícitamente que se está efectuando una comparación interpersonal de esas preferencias subjetivas (asumiendo, convencionalmente, que todas ellas tienen el mismo peso), lo que puede ser metodológicamente cuestionable (Prasch, 2000). Además, en líneas generales, la curva de oferta de trabajo agregada así construida transmite la falsa impresión de que lo que se intercambia en el mercado (y, por tanto, a lo que se enfrentan los demandantes) son simplemente unidades de trabajo –horas o fracciones de éstas– separables entre sí e independientes de quien las aporta (de su situación personal, necesidades, etc.), lo que supone una clara distorsión de la realidad.

algunos de sus planteamientos. En consonancia con ello, tampoco ha surgido una concepción de la oferta de trabajo propia de la economía I/PK suficientemente coherente y estructurada, que pueda servir de alternativa a la visión convencional y que sea generalmente aceptada dentro de esta literatura; por el contrario, podemos decir que continúa siendo un territorio relativamente inexplorado (King, 2002b). En este contexto, el objetivo de este subapartado es intentar contribuir, en la medida de lo posible, a la construcción de dicha alternativa, partiendo para ello de la concepción de la realidad y del comportamiento de los agentes descrito en los Capítulos anteriores. En este sentido, comenzaremos analizando los motivos que conducen a los individuos a ofrecer su fuerza de trabajo y, simultáneamente, nos plantearemos qué es lo que puede aportar el trabajo a los seres humanos. En segundo lugar, trataremos de estudiar qué es lo que ofrece o lo que aporta realmente el trabajador en su tiempo de trabajo. A continuación intentaremos analizar la forma en que se desarrolla realmente el proceso de toma de decisiones relativas a la oferta de trabajo. Por último, concluiremos exponiendo cómo la diferenciación es un rasgo inherente de la oferta de trabajo y trataremos de explicar brevemente algunas de las pautas generales de esa diferenciación y algunos de los elementos que la generan.

7.1.- LA MOTIVACIÓN DE LOS SERES HUMANOS Y EL TRABAJO

Como hemos visto, el modelo ortodoxo encuadra las decisiones relativas a la oferta de trabajo en el marco de una elección guiada por un único objetivo: la maximización de la utilidad. Ésta es, en el fondo, la razón que dirige todas y cada una de las actuaciones del individuo –la única protagonista de su motivación–, convirtiéndole en un perseguidor implacable e incesante –de hecho, se supone que lo hace en cada instante de tiempo– de esa meta. Para alcanzar ese objetivo se enfrenta a un trabajo concebido como algo que aporta únicamente una cierta utilidad positiva, ligada al ingreso que proporciona, y una pérdida simultánea de utilidad, asociada a la renuncia de tiempo de ocio que supone. Frente a esto, la construcción de una visión alternativa de la oferta de trabajo –en particular, una coherente con los fundamentos del enfoque I/PK– debe tomar como punto de partida una concepción más realista del ser humano y de su motivación, así como una visión más completa de lo que puede aportar el trabajo, tratando de romper, desde su origen, la poderosa atracción que supone el

marco de análisis convencional. Para ello, antes de analizar cómo –y cuándo– se desarrollan *realmente* las decisiones relativas a la oferta de trabajo, es conveniente plantearse cuáles son los motivos que conducen a los individuos a decidir trabajar y qué pueden obtener del trabajo.

Como ya se ha analizado en profundidad en el Capítulo 4, el enfoque I/PK aparece asociado a un modelo de motivación más complejo que el convencional, en el que se reconoce que la conducta de los seres humanos no está dirigida hacia la consecución de una única meta, sino hacia la satisfacción, más o menos progresiva en el tiempo, de sus distintas necesidades y deseos (Pasinetti, 1981; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992, 2004; Reisman, 2002). La inclusión del concepto de necesidad dentro del análisis de la motivación humana conduce a reconocer que la conducta está guiada hacia la consecución de diversas metas *diferenciadas*, en lugar de una única. En efecto, de acuerdo con el principio de irreductibilidad de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954), la satisfacción de necesidades distintas no es comparable entre sí –al menos cuantitativamente– ni potencialmente sustituible, ya que implica fines diferentes y por tanto valores distintos (Lutz y Lux, 1979; Eichner, 1985; Lavoie, 1992; Schefold, 1997; Reisman, 2002); en general, sólo son comparables aquellos deseos asociados a un mismo tipo de necesidad. No obstante, las necesidades y deseos de un individuo aparecen relacionadas a través de una estructura más o menos compleja y jerarquizada. En efecto, existe cierto orden, construido a través de criterios lexicográficos, de manera que en cada momento las necesidades de un individuo están ordenadas según su prioridad y, dentro de cada una de ellas, igualmente los diferentes deseos asociados a su satisfacción (Pasinetti, 1981; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992; Reisman, 2002); ese orden de prioridades no tiene por qué ser necesariamente estricto y, desde luego, varía en el tiempo y entre individuos. Además, en la mayoría de los casos las diferentes necesidades pueden llegar a ser saciadas total o parcialmente; esto supone que algunas necesidades pueden desaparecer repentinamente o perder significativamente su protagonismo y su lugar dentro del orden de prioridades una vez que se alcanza un determinado grado de satisfacción (Earl, 1983, 1986; Lavoie, 1992). En cualquier caso, eso no quiere decir que el individuo esté plenamente satisfecho, ya que el lugar que ocupaba esa necesidad dentro del orden de prioridades que moviliza la actuación humana se ve rápidamente reemplazado por otra diferente (Georgescu-Roegen, 1954; Pasinetti, 1981; Lavoie, 1992; Reisman, 2002). Por último, esta caracterización de la

motivación humana lleva a la conclusión de que la búsqueda de la maximización, aunque sea en un determinado ámbito, pierde gran parte de su sentido como objetivo que guía la conducta (y más aún si se reconoce la presencia de incertidumbre fundamental); en su lugar, el elemento que moviliza el comportamiento es la búsqueda de la satisfacción de las diferentes necesidades y deseos del ser humano. Esta idea de satisfacción implica simultáneamente que el individuo establece paralelamente unos niveles de aspiración para poder discernir lo que es aceptable o no (Simon, 1955, 1979; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992); esos niveles no son exógenos ni estáticos, sino que presentan un carácter adaptativo (Simon, 1979; Elster, 1983; Hodgson, 1988). Además, tanto la identificación de la propia estructura de necesidades y deseos del individuo, como el establecimiento de los diferentes niveles de aspiración, son una construcción cognitiva y, por tanto, son dependientes del pasado y del entorno socioinstitucional circundante (Hodgson, 1988).

Ciertamente, algunas de las necesidades que protagonizan la motivación del ser humano tienen un carácter material, en el sentido de que su satisfacción se produce a través del consumo de bienes y servicios. En casi todas las economías modernas, la provisión de la mayoría de esos bienes y servicios se efectúa “a través del mercado” o “por vía privada” (aunque pueda haber también algunos bienes o servicios suministrados por el sector público o, incluso, algunos asociados al autoconsumo); esto supone que su adquisición conlleva simultáneamente, como contrapartida, la entrega de una cierta cantidad de dinero. Para la mayoría de los individuos o de hogares –aunque ciertamente no para todos por igual– la principal fuente de obtención de dinero es el trabajo. De esta forma, las decisiones relativas al trabajo aparecen forzosamente ligadas a las decisiones de consumo y a la necesidad de obtener los ingresos indispensables para ello. Esta asociación entre las decisiones de oferta de trabajo y de consumo estaba ya de alguna manera presente en los trabajos de Robinson (1937, 1962) y desde entonces ha sido resaltada, con mayor o menor claridad, por gran parte de la literatura poskeynesiana relacionada con este tema (Eichner, 1979; Lavoie, 1992; Prasch, 2000). En cualquier caso, esa asociación tampoco supone una novedad destacada, ya que de forma directa o indirecta también aparece en el modelo convencional de oferta de trabajo; la diferencia está en que el modelo de consumo propio de la economía ortodoxa y el del enfoque I/PK son radicalmente diferentes, ya que ambos parten de una concepción distinta del proceso de toma de decisiones de los individuos (y, en

particular, de su motivación). Quizás el intento más claro, hasta el momento actual, de situar la oferta de trabajo en el marco del modelo de consumo poskeynesiano es el apuntado por Lavoie (1992). En concreto, Lavoie (1992) sostiene que el objetivo de los individuos u hogares es retener su lugar dentro de la jerarquía de consumidores, para lo cual necesitan mantener, al menos, sus niveles de ingresos habituales; este hecho se ve acentuado también por la necesidad de hacer frente a otras obligaciones contractuales y crediticias adquiridas en el pasado (Appelbaum, 1979; Rima, 1984). En este contexto, Lavoie (1992, p. 223) concluye que la oferta de trabajo de un individuo depende, en gran medida, del nivel de vida habitual (o pasado) y del nivel de ingresos medios de su grupo de referencia, o, de forma similar, del nivel de consumo habitual y de la tasa salarial en comparación con la de otros trabajadores.

Para el enfoque I/PK, como hemos visto, el elemento que moviliza la actuación humana –incluyendo sus actos de consumo– no es la maximización de la utilidad (y, asociada a ella, el deseo de obtener el mayor salario posible). En su lugar, en el mundo real –en el que cualquier actuación se desarrolla en tiempo real y en el que las decisiones se adoptan en presencia de incertidumbre fundamental– lo que buscan los seres humanos es ir satisfaciendo su estructura –cambiante en el tiempo– de necesidades y deseos. Algunas de esas necesidades –en particular de las necesidades materiales, a las que nos referimos de momento– son básicas, en el sentido de que su cobertura resulta imprescindible para la supervivencia del individuo. Hasta que dichas necesidades son suficientemente satisfechas, la posibilidad de trabajar –en ausencia de otras fuentes de ingreso o de riqueza– se convierte en una necesidad irrenunciable; en otras palabras, la decisión de trabajar o no, no es una cuestión de deseos, como supone el modelo convencional construido sobre el concepto de utilidad, sino que es una necesidad económica²⁸³ (Prasch, 2000, Spencer, 2006). Esta idea fue resaltada ya, como es sabido, por Robinson (1937), quien sugería que una reducción en los salarios reales suficientemente elevada podía forzar a los trabajadores a aumentar su compromiso con el trabajo con el fin de mantener sus necesidades básicas²⁸⁴, lo que le llevaba a

²⁸³ Como destaca Prasch (1995), la visión convencional de los mercados –en particular en su versión competitiva– presupone que todos los participantes potenciales en ellos buscan satisfacer sus deseos, no sus necesidades. Sin embargo, si se reconoce la posibilidad de que algunos de ellos persigan la satisfacción de necesidades y otros de deseos, las relaciones en el mercado cambian, ya que una de las partes adquiere una situación de poder que puede ser explotada en su beneficio.

²⁸⁴ En palabras de Robinson (1937, p. 12), “it is commonly found that hours become longer and the number of workers in a family greater as real wage rates fall. In short the supply of labour from a given

proponer, como simplificación, una curva de oferta de trabajo vertical a salarios reales por encima del nivel de subsistencia.

La cobertura de las necesidades básicas no implica, en cualquier caso, que el individuo esté plenamente satisfecho o que no necesite (no desee) nada más, ni siquiera dentro del ámbito material. De acuerdo con el principio de crecimiento de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954; Lavoie, 1992), la satisfacción de una necesidad sólo implica que su lugar dentro del orden de prioridades del individuo es ocupado por otras, que se convierten en el nuevo motor de la motivación. Esto implica necesariamente la incorporación de una perspectiva dinámica en el análisis, que además se ve acrecentada por el carácter cambiante y adaptativo que presentan los niveles de aspiración que persigue el ser humano en cada ámbito²⁸⁵; en efecto, los niveles de aspiración dependen del *conocimiento* que vaya adquiriendo el individuo sobre los resultados que son –o que considera– potencialmente alcanzables, y por tanto su construcción y evolución dependen de las experiencias previas del individuo, de sus éxitos y fracasos precedentes, de los resultados obtenidos en ámbitos similares por otros individuos pertenecientes al mismo grupo de referencia, etc. (Simon, 1955, 1979; Hodgson, 1988; Lavoie, 1992).

Todo esto supone que los individuos no están inmersos en un proceso de cálculo constante dirigido a estimar la utilidad que les reportaría el consumo asociado al salario de cada puesto de trabajo posible. El salario es, evidentemente, un medio para poder consumir, pero el objetivo que persiguen los seres humanos a través de sus decisiones de consumo no es maximizar la utilidad, sino satisfacer su estructura de necesidades y deseos; asociado a ello, la meta que guía sus decisiones relativas al trabajo –incluso dentro del ámbito meramente material– no es “maximizar” el salario, sino percibir unos ingresos que le permitan hacer frente a la cobertura (satisfacción) de sus necesidades y deseos). Para ello, el ser humano tiene como referencia sus gastos de consumo pasados, las expectativas de evolución de éstos (condicionadas, por ejemplo, por los compromisos crediticios adquiridos), el salario que ha recibido en el pasado, el salario

population is likely to have a negative, not a positive elasticity, in response to changes in real wages, up to the point at which the maximum limit of productive capacity is reached”.

²⁸⁵ Todo esto conecta una vez más con la idea de que las decisiones de consumo –y, de forma indirecta, las relativas al trabajo–, especialmente desde un punto de vista dinámico, vienen determinadas en gran medida por los efectos ingreso, y que éstos son más relevantes para el análisis que los efectos sustitución (Lavoie, 1992).

percibido por individuos de su grupo de referencia,... Todo ello conduce a la construcción –a través de un proceso cognitivo y por tanto cambiante a través del proceso de aprendizaje– de un nivel de aspiración con respecto al salario, que permite valorar y discernir lo que es satisfactorio o no. Además, esta visión es coherente con los resultados obtenidos en diversos estudios sobre la satisfacción en el puesto de trabajo asociada a los salarios, que muestran fenómenos como que esa satisfacción está positivamente correlacionada con los cambios en las remuneraciones y no tanto con el nivel de las mismas (Clark, 1999), que los individuos prefieren perfiles salariales crecientes (Loewenstein y Sicherman, 1991; Frank y Hutchens, 1993) o que la satisfacción está correlacionada negativamente con los ingresos del grupo de referencia (Clark y Oswald, 1996).

En cualquier caso, la motivación de los seres humanos no está enfocada únicamente hacia la satisfacción de necesidades de tipo material, sino también de otra índole; aún más, también es necesario reconocer la posibilidad de que algunas actuaciones estén guiadas por la motivación interna o intrínseca²⁸⁶ (Deci, 1975; Deci y Ryan, 1985), y no sólo por la influencia de estímulos externos. Simultáneamente, el trabajo puede aportar otros elementos al ser humano al margen del salario (Eichner, 1979; Kaufman, 1998; Spencer, 2006) y puede convertirse –en mayor o menor medida– en un medio a través del cual el individuo puede satisfacer sus necesidades no materiales. Así, por ejemplo, el ser humano –seguramente con diferencias de unos casos a otros– parece mostrar la necesidad de estar involucrado en algún tipo de actividad intencionada o con un propósito definido (Eichner, 1979; Reisman, 2002); como señala Eichner (1979, p. 361), esta necesidad se ve reflejada en el tiempo y esfuerzo que destinan muchos individuos a desarrollar actividades socialmente útiles sin remuneración, a practicar hobbies, a realizar deportes, etc. De alguna forma, esta idea fue resaltada ya por Veblen (1899, p. 29), quien señalaba que el ser humano “is an agent seeking in every act the accomplishment of some concrete, objective, impersonal end. By force of his being such an agent he is possessed of a taste for effective work, and a distate for futile effort. He has a sense of the merit of serviceability or efficiency and of the demerit of futility, waste, or incapacity. This aptitude or propensity may be called

²⁸⁶ Deci y Ryan (1985, p. 43) definen la motivación intrínseca como “the innate, natural propensity to engage one’s interests and exercise one’s capacities, and in so doing, to seek and conquer optimal challenges. Such motivation emerges spontaneously from internal tendencies and can motivate behavior even without the aid of extrinsic rewards or environment controls”.

the instinct of workmanship”. Como destaca Eichner (1979, p. 361), esta necesidad puede ser una poderosa fuerza para inducir a los individuos a trabajar. Además, esta necesidad puede estar relacionada también con otras, como la necesidad de autodeterminación personal –entendida como la constitución e identificación del propio ser como entidad independiente y autónoma–, que también puede desarrollarse a través del trabajo. Marx (1844/1973, p. 144) ya destacaba que “[i]t is just in his work upon the objective world, therefore, that man first really proves himself to be a *species being*”. De forma similar, Reisman (2002, p. 176) afirma que “[w]ork allows a creator with an essence to turn his personal uniqueness into an economic service”. El trabajo también puede suponer un ámbito para la satisfacción de otras necesidades relacionadas con las anteriores, como la necesidad de desarrollo personal o de autoexpresión cognitiva y creativa (Kaufman, 1998; Reisman, 2002): “Human beings are born with a basic need for cognitive and creative self-expression. Their personal wellbeing, self-perceived, is enhanced by the opportunity to be resourceful in a managing novelty, to become absorbed in constructive work, to produce changes in the world around them. They like to be stimulated, purposive and at controls” (Reisman, 2002, pp. 181-182). Todo ello puede contribuir a que mejore la autoestima del individuo –otra necesidad– y, en definitiva, a que avance hacia su autorrealización personal (Appelbaum, 1979; Reisman, 2002).

El ser humano también tiene otras necesidades relacionadas con su participación dentro de la sociedad, como la necesidad de integración y de pertenencia social; en este sentido, el trabajo puede ofrecer un espacio donde el individuo puede interrelacionarse con otros y ganar contacto social y, por tanto, a través del cual puede afrontar la cobertura –aunque sólo sea en parte– de esas necesidades²⁸⁷ (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Reisman, 2002; Spencer, 2006). Además, las necesidades del ser humano en su ámbito social no se limitan sólo a la simple pertenencia o participación en la comunidad, sino que también se extienden a la necesidad de sentirse valorados²⁸⁸,

²⁸⁷ En palabras de Reisman (2002, pp. 186-187), “[i]ntegration is another need that, presumed to exist, must then be recognised and even met by a holistic economic order with a commitment to more than the material wants alone. Economic networks and workplace collegiality can be the cause and effect of those perceptions of cohesiveness, community, membership, belonging, citizenship, participation that make the individual himself as a valued cooperator and a part of a whole”.

²⁸⁸ Las recompensas recibidas en el puesto de trabajo, entendidas en un sentido amplio –que incluirían desde el trato general hasta la consecución de un ascenso o de un aumento salarial– pueden convertirse en un elemento importante a través del cual el individuo percibe la valoración externa de su trabajo; en este sentido, el salario (en particular las variaciones de éste o la comparación con otros individuos), además de

apreciados, etc., por otros individuos (Reisman, 2002). Como señala Eichner (1979), los individuos no se olvidan de todas estas metas durante el tiempo en que están trabajando; de hecho, toda esta visión es coherente con los resultados de numerosos estudios empíricos que muestran que la satisfacción en el puesto de trabajo depende tanto o más de los factores “cualitativos” del mismo (grado de autonomía, interés, calidad de las relaciones sociales, etc.) que de las remuneraciones monetarias recibidas (Judge y Watanabe, 1993; Clark, 1996, 2001, 2005a, 2005b).

Por último, el trabajo no sólo ofrece un medio para que el ser humano utilice las capacidades previamente adquiridas –y, por tanto, para que satisfaga sus necesidades de autoexpresión, autodeterminación y otras similares–, sino que también proporciona la posibilidad –obviamente con importantes diferencias de unos puestos a otros– de mantener esas competencias y desarrollar otras nuevas que no existían (Ginzberg, 1976; Appelbaum, 1979; Eichner, 1979; Spencer, 2006). En efecto, los individuos también se ligan al trabajo –a veces de forma consciente e intencionada, otras no tanto–, al menos en parte, porque les permite adquirir nuevas capacidades y habilidades que podrán utilizar posteriormente en el resto de su vida laboral –mejorando tal vez con ello sus expectativas de carrera– o, incluso, en otros ámbitos de su actuación en sociedad (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991). Evidentemente, esto conecta con la caracterización de la empresa basada en el enfoque de las competencias que desarrollamos en el Capítulo 5 y con la concepción del conocimiento propia del modelo I/PK (Capítulo 4), en la que éste aparece como un proceso constante de construcción y categorización, de carácter social y necesariamente condicionado por el entorno institucional y cultural a través del cual se produce. Como hemos visto, una parte de las competencias de los individuos útiles en la actividad laboral son adquiridas fuera de la empresa (fundamentalmente a través del sistema educativo, pero también a través del proceso de socialización en general), pero otra parte de ellas se obtiene dentro del ámbito empresarial, a través de la interacción con otros individuos y con las rutinas propias de la organización (Penrose, 1959; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c). Ese proceso de aprendizaje dentro de la organización no se produce siempre siguiendo los cauces de la enseñanza y transmisión formalizadas, sino que en muchas ocasiones –dadas las dificultades de codificación que presentan muchas de las competencias

servir como medio para cubrir las necesidades materiales, también puede convertirse en un instrumento para que el individuo vea satisfechas este otro tipo de necesidades.

(Polanyi, 1966)– se lleva a cabo a través de la simple imitación de otros o del *learning by doing*, es decir, del aprendizaje que genera el propio desempeño de la actividad y la participación e interacción con el grupo (Teece y Pisano, 1994; Becker, 2004). En cualquier caso, la cuestión es que una vez abandonada la educación formal, la actividad laboral es quizás la principal fuente para seguir adquiriendo nuevas competencias y para mantener y desarrollar las ya existentes (Eichner, 1979); aún más, dado el carácter específico al contexto que presenta una buena parte de las competencias que se aprenden en el trabajo, la actividad laboral se convierte muchas veces en el único instrumento válido para lograr su adquisición²⁸⁹ (Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Langlois y Foss, 1999).

En resumen, el modelo ortodoxo sitúa las decisiones relativas al trabajo en un contexto muy específico, marcado, entre otros aspectos, por el supuesto de que la motivación humana está dirigida hacia la maximización de la utilidad y por la reducción del contenido del trabajo a la mera aportación de un salario (o *como si* fuera así); frente a ello, el enfoque I/PK de la oferta de trabajo toma como punto de partida una concepción más realista y compleja tanto de la motivación del individuo como del contenido del trabajo. En concreto, la motivación humana aparece dirigida hacia la consecución de diversas metas, algunas materiales y otras no, organizadas en algún tipo de estructura jerarquizada, compleja y cambiante en el tiempo. Por otro lado, se reconoce el contenido del trabajo en su totalidad, incorporando sus diferentes dimensiones, por lo que éste aparece como una actividad que no sólo permite la obtención de unos ingresos que en la mayoría de los casos resultan imprescindibles –para afrontar la cobertura de las necesidades materiales– a través de los actos de consumo, sino que también posibilita la satisfacción de otras necesidades inmateriales

²⁸⁹ Evidentemente, este hecho tiene múltiples consecuencias, no sólo para los individuos en particular sino para el potencial de crecimiento de la economía en general. En concreto, un sistema económico que no es capaz de crear suficientes puestos de trabajo no sólo genera costes personales y económicos para los desempleados, sino que también está cercenando el ritmo de adquisición de competencias por parte de los individuos, lo que debe ser tomado en consideración a la hora de valorar dicho sistema. En palabras de Eichner (1979, p. 364), “[f]rom a human resource perspective, then the most pertinent question to ask of any economic system is not whether resources are being optimally allocated –the primary concern of the conventional economic analysis– but rather (1) how much employment is being generated relative to the number of persons seeking it, and (2) what determines the access of individuals to these jobs. The amount of employment being generated is the single most significant factor in determining the rate at which new skills and competences are being added by the labor force, and thus the simple most significant factor in determining the society’s long-run potential growth rate. The rate at which employment opportunities are being generated is certainly more critical to the skill acquisition process than all the sums spent on education and other forms of training”.

asociadas al desarrollo y realización personal, ofrece un medio de afiliación que facilita la cobertura de necesidades sociales y supone un mecanismo para el mantenimiento, desarrollo y adquisición de competencias por parte del individuo (Ginzberg, 1976; Appelbaum, 1979; Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Spencer, 2006).

7.2.- LA APORTACIÓN DE LOS INDIVIDUOS EN EL TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN ALTERNATIVA

Como hemos visto, el modelo convencional de oferta de trabajo, al menos en su versión más sencilla, supone que la aportación de cada individuo al trabajo se limita a una única variable: el tiempo. De hecho, las decisiones de oferta se circunscriben a elegir libremente –al menos en ausencia de “restricciones” institucionales que, desde esta óptica, pudiesen generar situaciones de sub o sobreempleo– cuántas horas de trabajo (o de renuncia a ocio), o fracciones de las mismas, desean intercambiar como contraprestación a una determinada retribución monetaria. Esto supone que el producto que se intercambia en el mercado de trabajo, así como el input que se incorpora al proceso productivo, es un servicio laboral cuantificable en unidades temporales –en el caso extremo, representable a través de una variable continua–, independiente en todos los sentidos del individuo que lo ofrece y totalmente homogéneo (Eichner, 1979; Kaufman, 2007, 2008). Es decir, lo que se compra y vende en el mercado son unidades de tiempo de trabajo completamente equiparables entre sí.

Evidentemente, este marco teórico resulta excesivamente restrictivo y alejado de la realidad, por lo que pronto encontró dificultades para explicar varios fenómenos presentes en el mundo real, como la existencia de diferencias de diversa índole en el ámbito laboral. Por ello, aunque en la práctica este modelo básico nunca ha sido abandonado –al menos para algunos usos–, los economistas ortodoxos comenzaron pronto a buscar un mayor refinamiento del mismo, rompiendo con algunas de sus hipótesis de partida y, en particular, con el supuesto de homogeneidad. En concreto, podemos resaltar dos direcciones en las que se ha modificado este marco teórico básico y, en especial, la concepción sobre lo que aporta el individuo en el trabajo.

La primera de ellas está asociada a la teoría del capital humano (Becker, 1964), que, como ya hemos señalado, rompió formalmente con la idea de homogeneidad del factor trabajo facilitando un marco teórico para el análisis de su “calidad”. En concreto,

la hipótesis de partida de este enfoque es que cada individuo acude al mercado de trabajo presentando una serie de cualificaciones que *determinan* su productividad (y, en último término, también sus remuneraciones). En otras palabras, esto supone que cada individuo aporta al mercado no sólo sus horas de trabajo, sino también sus cualificaciones; como éstas son susceptibles de diferir de unos individuos a otros, se abre la puerta a que lo que ofrece cada uno de ellos varíe cualitativamente. Además, aunque se admite que algunas de esas cualificaciones pueden tener un carácter innato, se supone que otras se pueden “adquirir” de alguna forma en el mercado, y que esa posible adquisición es afrontada por cada individuo analizándola como cualquier decisión de inversión, es decir, comparando el flujo futuro de ingresos y costes que supone en cada caso y buscando maximizar la utilidad. En definitiva, esto supone, en último término, que cada individuo puede y debe decidir no sólo la cantidad de factor trabajo que va a ofrecer en el mercado, sino también su calidad. En cualquier caso, y como también ya hemos señalado, este enfoque ha sido objeto de numerosas críticas surgidas desde planteamientos teóricos diversos (Piore, 1974; Bowles y Gintis, 1975; Fine, 1998); únicamente mencionaremos en este momento dos cuestiones, en relación con el tema que nos ocupa. La primera de ellas está asociada al origen de las cualificaciones; en efecto, este enfoque presupone, como acabamos de señalar, que la dotación de cualificaciones que presenta cada individuo es consecuencia de sus decisiones libremente adoptadas, y que estas decisiones son tomadas, con conocimiento de causa, por seres racionales que analizan reflexiva y deliberadamente el flujo previsto de ingresos y costes que van a derivarse de ellas. En definitiva, la teoría del capital humano sitúa al individuo como responsable último –y en el caso extremo único– de las cualificaciones que éste presenta y ofrece en el mercado, aunque lo hace sin explicar realmente los motivos que subyacen tras esas supuestas decisiones y las diferencias observadas de unos individuos a otros; en el fondo, se trata de un razonamiento tautológico: partiendo del supuesto de que las cualificaciones son consecuencia de decisiones libres de los individuos (inobservadas), y asumiendo un comportamiento racional y de conducta maximizadora por parte de éstos, las diferencias observadas en la realidad de unos individuos a otros sólo pueden deberse a decisiones diferentes adoptadas por ellos, y éstas, a su vez, a diferencias en su estructura (inobservada) de preferencias (en particular, a diferencias en las tasas de preferencia temporal). Además, la adopción de esas decisiones exige un contexto de certidumbre o de riesgo probabilístico, ya que el individuo debe estar en condiciones de poder conocer no sólo

todas y cada una de las diferentes opciones disponibles de obtención de cualificaciones, sino también la corriente de ingresos y gastos asociadas a cada una de ellas; esto exige, a su vez, que las remuneraciones en el trabajo están determinadas²⁹⁰ por las cualificaciones aportadas, y que esa relación entre unas y otras sea consistente en el tiempo y previsible (en definitiva, conocible); en otras palabras, este enfoque requiere o presupone la existencia de un universo cerrado y sujeto a condiciones de ergodicidad. Evidentemente, la ruptura de alguna de las condiciones anteriores, y en particular la presencia de incertidumbre fundamental, imposibilitaría la adopción de decisiones de inversión en capital humano del modo en que los plantea este enfoque y, por tanto, impediría atribuir a *ese* tipo de decisiones el origen y la causa de las diferentes cualificaciones existentes en la realidad. Al margen de ello, el supuesto implícito de que los individuos tienen la misma libertad o capacidad para elegir en sus decisiones de adquisición de cualificaciones podría ser objeto de crítica²⁹¹, o también podría afirmarse que este enfoque teórico ignora que esas adquisiciones –como cualquier proceso cognitivo– tienen necesariamente un componente social, o, incluso, que olvida que una parte de esas cualificaciones se van desarrollando desde la niñez, aprendiendo con obediencia y en un determinado entorno sociocultural (Commons, 1934/1990). En definitiva, todo ello pone en tela de juicio el origen que la teoría del capital humano atribuye a la adquisición de cualificaciones, ya que, en el fondo, lo deja en parte inexplicado y en parte ligado a procesos decisorios muchas veces alejados de lo que sucede en el mundo real. La segunda crítica a este enfoque teórico está relacionada con la *naturaleza* de las cualificaciones que adquiere y aporta el trabajador. En concreto, la teoría del capital humano carece de un marco de análisis suficientemente riguroso y desarrollado que explique cuáles son y cuál es la verdadera naturaleza de esas cualificaciones –en qué consisten cómo evolucionan en el tiempo, etc.– y cómo pueden impactar realmente en la productividad; al contrario, esas cualificaciones se conciben como un factor equiparable a cualquier activo físico, por lo que sus rasgos distintivos

²⁹⁰ Es cierto que podría darse cabida a la presencia de algunas “imperfecciones” en el funcionamiento de los mercados que afectasen al proceso de determinación de las ganancias, pero siempre y cuando éstas pudiesen ser conocidas de antemano por los individuos.

²⁹¹ La ausencia de capacidad para elegir la dotación de cualificaciones y, sobre todo, la existencia de diferencias de unos individuos a otros, afecta a todos los procesos de adquisición de esos atributos; así, un individuo no puede elegir el entorno social en el que nace e inicia su proceso de aprendizaje, no siempre puede elegir cómo y donde continuar su formación a través del proceso de escolarización, y no siempre puede elegir libremente –como ya hemos indicado– cómo y donde trabajar para completar su proceso de formación en el trabajo.

–no sólo en cuanto a su origen, sino también en cuanto a su evolución con el uso y desuso– son ignorados o relegados a un segundo plano en el análisis. Estos problemas se acrecientan normalmente en los trabajos empíricos tan frecuentemente realizados desde este enfoque, que, utilizando como base la típica ecuación de ingresos minceriana (Mincer, 1974), suelen caracterizarse por una selección *ad hoc* de las variables explicativas o condicionada por la disponibilidad de datos, así como por asumir de forma mecánica e irreflexiva una causalidad directa entre variables como la educación o la experiencia en el trabajo y la productividad y los salarios (Fine, 1998); de hecho, esa relación causal es demostrada en sentido contrario, utilizando para ello un razonamiento tautológico.

En segundo lugar, la economía ortodoxa ha refinado de alguna manera el modelo básico de oferta de trabajo con la inclusión de un elemento adicional en su concepción de lo que aporta el trabajador: el esfuerzo. En efecto, la corriente económica principal ha admitido el argumento de que para que esas cualificaciones se pongan realmente en ejecución se necesita no sólo tiempo, sino también algún tipo de actuación humana, lo que involucra necesariamente en el análisis los aspectos motivacionales del ser humano; esto ha conducido a reconocer la idea de que lo que se intercambia en el mercado de trabajo es (o puede ser) diferente a lo que se aporta realmente a la empresa –adaptando e incorporando la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo– y a romper una vez más el supuesto de homogeneidad del trabajo admitiendo que la “calidad” del servicio laboral incorporado finalmente a la producción depende de otros factores al margen de las cualificaciones, en particular de su comportamiento. Quizás los dos enfoques más relevantes dentro de este aspecto han sido la teoría de los salarios de eficiencia y toda la literatura asociada a la teoría de los costes de transacción, que, aunque en ninguno de los dos casos surgieron dentro del ámbito específico de la oferta de trabajo, sí que han trastocado indirectamente la visión de la economía ortodoxa a este respecto. Aunque existen diferencias obvias entre estos enfoques, es posible identificar una serie de supuestos más o menos comunes a partir de los cuales se construyen. El primero de ellos es que el trabajo y el esfuerzo proporcionan una utilidad negativa a los individuos, por lo que los trabajadores –que actúan movilizados por el objetivo de maximizar la utilidad– tratarán de esforzarse lo menos posible; esta hipótesis de partida provoca, necesariamente, que se produzca una falta de alineamiento de objetivos entre los trabajadores y la empresa. En este contexto, surge la necesidad de establecer alguna

modalidad de control –entendido en un sentido amplio– que evite la conducta improductiva y que consiga alinear los objetivos de los trabajadores con los de la organización, ya sea a través de la supervisión directa del trabajo individual, del establecimiento de cláusulas contractuales, etc. El segundo supuesto básico es, precisamente, que la evaluación del trabajo y/o el diseño y ejecución de esos mecanismos de control está sujeto a la presencia de imperfecciones, debido a problemas de información imperfecta (o asimétrica) y/o de racionalidad limitada, esto implica que, en ausencia de incentivos externos adicionales o de estructuras institucionales que permitan salvaguardar la ejecución contractual, los trabajadores evitarán esforzarse y se escaquearán –como en los modelos de salarios de eficiencia y, en general, en los modelos de conducta guiada por el riesgo moral (Alchian y Demsetz, 1972; Jensen y Meckling, 1976; Shapiro y Stiglitz, 1984)– o, incluso, que se comportarán de forma oportunista²⁹² (Williamson, 1975, 1985). Evidentemente, algunos de los elementos y de los supuestos de partida propios de esta visión resultan criticables; dejando al margen otras cuestiones –como la concepción subyacente de la realidad y, por tanto, del conocimiento que se puede construir en ella– podemos resaltar los problemas asociados a la concepción del trabajo, por un lado, y a la concepción de la motivación humana, por otro. En efecto, estos enfoques retienen la misma concepción restringida del trabajo que el modelo convencional de oferta de trabajo, según la cual éste aparece como algo homogéneo, que presenta un coste en términos de pérdida de utilidad para el trabajador y que sólo puede influir positivamente en su bienestar a través del salario; este hecho, unido a otros aspectos –como la propia concepción de la motivación, que elimina la posibilidad de una conducta guiada internamente y no sólo por estímulos externos– conduce a la visión (simplista y distorsionada) de que la única forma de extraer esfuerzo sea a través del establecimiento de controles o incentivos externos (Spencer, 2004). Por otro lado, la visión de la motivación humana, que aparece guiada por los principios esencialmente egoístas que definen el riesgo moral o el oportunismo –sin que haya cabida para otros rasgos psicológicos y para la motivación interna–, también es

²⁹² Como ya hemos señalado, el oportunismo de Williamson (1975, 1985) es un concepto que incorpora un modo de comportamiento más amplio y creativo que el riesgo moral, ya que no sólo incluye la posibilidad de que los agentes aprovechen los problemas de información o el carácter incompleto de los contratos para actuar en interés propio (y de forma contraria a los intereses de la empresa), sino que también da cabida a los intentos estratégicos de renegociación de las propias condiciones contractuales o de cancelación anticipada de la relación, dirigidos a cambiar la estructura de derechos de propiedad establecida en los contratos (Foss, 1994).

excesivamente estrecha e irreal, hasta el punto de convertir por definición a todos y cada unos de los trabajadores potenciales en seres obligatoriamente perezosos, holgazanes e incluso malévolos; como señala Spencer (2004, p. 454), “[w]orkers are not simply leisure hedonists; they are also compulsive shirkers”.

Frente a esta visión ortodoxa, es posible encontrar otra concepción, construida desde los fundamentos propios del enfoque I/PK, que, aunque en apariencia puede resultar relativamente similar, es absolutamente diferente en su esencia, como corresponde a su distinta concepción de la realidad y del comportamiento de los seres humanos. Así, la economía I/PK también reconoce, en primer lugar, que uno de los elementos que aportan los individuos en el trabajo es su tiempo, pero no presupone que esa aportación sea consecuencia de decisiones libres y voluntarias de los trabajadores, guiadas por sus preferencias/deseos y desarrolladas en un contexto en el que supuestamente ostentan la soberanía en la elección. Al contrario, en el mundo real la duración de la jornada laboral, como cualquier otro rasgo propio de la relación de trabajo, es el resultado –al menos en la mayoría de los casos– de algún tipo de “acuerdo” entre empleado y empleador, condicionado por la distribución de fuerzas de poder vigente y fuertemente influenciado por el entorno institucional circundante (Robinson, 1937; Eichner, 1987a; Lavoie, 1992; Spencer, 2006). En efecto, el entramado institucional existente en un determinado momento –tanto en el ámbito de la sociedad en general como en el mercado de trabajo o en la propia organización– condiciona el proceso de determinación de la jornada y el reparto de poder entre las partes, contribuyendo a establecer lo que se puede elegir o no; en el fondo, cualquier institución restringe el comportamiento y al mismo tiempo lo hace posible (Hodgson, 2003b, 2004), permitiendo elecciones o acciones que en otro entorno no existirían y creando, en definitiva, nuevos tipos de relaciones de poder (Searle, 2005, pp. 10-11): derechos, deberes, autorizaciones requisitos, permisos, normas,...

No obstante, la aportación del individuo en el trabajo no se reduce únicamente al tiempo; como cualquier otra actividad humana, el trabajo requiere una actuación por parte del individuo, lo que conduce a tomar en consideración necesariamente los rasgos que definen el comportamiento de los seres humanos para el enfoque I/PK. En concreto, y dado que los individuos que trabajan en una organización aportan a éstos no sólo su esfuerzo sino también sus conocimientos y habilidades, es necesario tener en cuenta

tanto las características de la motivación como del conocimiento y razonamiento de los individuos.

En efecto, la economía I/PK también reconoce que uno de los elementos clave que caracterizan la aportación de los individuos en el trabajo y que definen la calidad del servicio laboral finalmente prestado es el “esfuerzo” realizado (entendido en un sentido amplio, como la intensidad y dirección del trabajo realizado en relación con los objetivos de la organización). No obstante, el análisis de este aspecto se desarrolla dentro de un marco teórico diferente, partiendo de una concepción distinta tanto de la motivación de los seres humanos como del contenido del trabajo. Como hemos visto la motivación humana se concibe como un fenómeno complejo, dirigido hacia la satisfacción de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades y deseos, algunos de los cuales presenta un carácter material y otros no, y que son diferentes entre sí; este hecho supone, por ejemplo, que la necesidad de autorrealización o la autoestima no se pueden sustituir, al menos de forma generalizada, por una reducción en el nivel de esfuerzo. Además, esta visión reconoce el papel de las emociones y de las características psicológicas del individuo en la motivación, lo que conduce, a su vez, a admitir que la conducta puede estar motivada internamente (y no sólo a través de estímulos externos) y a enriquecer la concepción del ser humano como entidad psicológica, superando su mera reducción a un ser esencialmente egoísta. Por otro lado, el trabajo se concibe de manera amplia, reconociendo sus diferentes dimensiones e incorporando sus aspectos cualitativos. Esas diferentes dimensiones pueden afectar, tanto de forma positiva como negativa, a varias necesidades del individuo simultáneamente, por lo que no se puede presuponer que el trabajo sea algo intrínsecamente negativo; aún más, la realización de esfuerzo en el trabajo no reduce necesariamente el bienestar, ya que puede contribuir positivamente –aunque desde luego no sea siempre así– a la satisfacción de algunas necesidades, como la autoestima o el reconocimiento por parte de otros. Esta concepción del trabajo y de la motivación humana tiene, a su vez, diversas consecuencias sobre la noción de lo que aportan los individuos en el trabajo. En primer lugar, desde esta óptica resulta una distorsión de la realidad considerar que los trabajadores buscarán siempre reducir su esfuerzo para cumplir con sus objetivos o que se comportarán de forma malévolos (Spencer, 2004); aún más, ni siquiera se puede presuponer que los diferentes objetivos que pueden tener los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral estarán necesariamente en contra

de los intereses de la organización; en efecto, es probable que algunas de las necesidades y deseos de los individuos que trabajan en una empresa estén en conflicto con las metas que persigue ésta, pero esa discrepancia no tiene por qué afectar a todos los objetivos y, además, puede revestir distintos grados. En segundo lugar, el hecho de que puedan producirse desajustes entre los objetivos de los trabajadores y de la organización provoca que surja la necesidad de establecer algún mecanismo de control (entendido en un sentido amplio) que permita alinear los intereses de unos y de otros. En este sentido, es cierto que la gestión de las recompensas salariales puede desempeñar un papel importante para aunar esos intereses; no obstante, quizás la literatura económica –fundamentalmente ortodoxa– ha puesto un énfasis excesivo en este aspecto, pues no se debe olvidar que las remuneraciones no son el único incentivo externo que puede existir (como hemos visto, el trabajo puede aportar más elementos al individuo), ni tampoco que los estímulos externos no son el único motor que moviliza la motivación humana (Eichner, 1979). En tercer lugar, esta concepción de la motivación implica, como hemos visto, que tanto la identificación de la estructura de necesidades y deseos de cada individuo como la determinación de los niveles de aspiración considerados satisfactorios en cada ámbito son procesos cognitivos y, por tanto, están condicionados por el entorno social e institucional a través del cual se genera dicho conocimiento (Hodgson, 1988; Kaufman, 1989); esto abre la posibilidad de que la empresa, a través de su entramado de instituciones y rutinas vigente, pueda influir en la motivación de los individuos que operan en ella y, en consecuencia, moldear su conducta (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988; Kaufman, 1989; King, 2002b; Becker, 2006). Esto concuerda con el concepto de control burocrático desarrollado ya a comienzos de los años setenta por el enfoque de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo surgido desde la economía política radical (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Edwards, 1975, 1979; Gordon, Edwards y Reich, 1982/1986). Aún más, tampoco se puede ignorar que la fijación del nivel de esfuerzo considerado “normal”, “aceptable”, “deseable”, etc., es también un proceso cognitivo, condicionado por el entorno sociocultural en general y susceptible por tanto de ser manipulado a través del entramado institucional de una organización (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992).

Por último, el enfoque I/PK resalta también que los individuos no se limitan a aportar sólo su esfuerzo en el trabajo, sino también sus conocimientos y habilidades, o, en otras palabras, sus competencias o capacidades productivas. Como hemos visto, la

compatibilidad de la teoría de las capacidades con la economía institucionalista –en particular, con su concepción del proceso de formación del conocimiento– y con el enfoque poskeynesiano ha sido resaltada reiteradamente en los últimos años (Foss, 1997, Hodgson, 1998c; Dunn, 2000a), convirtiéndose así en la base sobre la que construir el análisis I/PK de la empresa que hemos presentado en el Capítulo 5; además, la conexión entre la teoría de las competencias y el análisis I/PK de la oferta de trabajo estaba ya presente, de manera más o menos explícita, en el enfoque antropogénico de la economía del trabajo desarrollado por Eichner (1979). Como ya hemos señalado, las competencias que aportan los individuos a la empresa pueden ser de muy diversos tipos: conocimientos técnicos o directivos, destrezas manuales, habilidades para vender productos o servicios, capacidades para desarrollar actividades de I+D,... En definitiva, las competencias proporcionadas por los trabajadores son generalmente una cuestión de conocimientos y de habilidades prácticas e intelectuales (también de actitudes), y están presentes en todos los ámbitos y niveles de la organización (Nelson y Winter, 1982). Evidentemente, si la esencia de las competencias aparece asociada a una cuestión de conocimientos y habilidades, eso reconduce el análisis, necesariamente, hacia el estudio del proceso cognitivo, tanto de su origen como de su verdadera naturaleza. En este sentido, en un mundo caracterizado por la presencia de incertidumbre fundamental y en el que los seres humanos presentan limitaciones cognitivas y racionales, la formación del conocimiento y el proceso de aprendizaje –entendido como un proceso continuo de reconstrucción significativa del conocimiento y del propio marco cognitivo– requiere la utilización y el establecimiento de hábitos de pensamiento e interpretación (Hodgson, 1997); por tanto, el conocimiento es –al menos en parte– un acto social, condicionado necesariamente por el tejido institucional en el que se produce. En efecto, los hábitos que guían la construcción de los conocimientos y habilidades de los individuos –es decir, sus competencias o capacidades productivas– están condicionados por el conjunto de instituciones y rutinas del entorno; esas rutinas e instituciones fomentan la producción, reproducción y el cambio de hábitos personales, y contribuyen a su transmisión a los miembros del grupo social que están bajo su influencia (Hodgson, 1998a, 2003b). Este proceso de construcción cognitiva tiene lugar en todos los ámbitos de afiliación social de los individuos, que contribuyen así, en mayor o menor medida, a moldear el stock de competencias del que disponen. Así, una parte del conjunto de capacidades que aportan los individuos en la empresa han sido adquiridas a través del

sistema educativo formal, otra parte a través de los diferentes ámbitos de socialización en que ha participado y otra parte importante, quizás la más relevante a efectos de su aplicación a la actividad productiva, se obtiene a través de la participación en la propia empresa (o en el conjunto de afiliaciones a diferentes empresas). De hecho, el entramado de instituciones y rutinas de cada empresa desempeña un papel clave en el proceso de creación y transferencia de conocimiento hacia sus trabajadores, ya que contribuye a generar, moldear y transformar los hábitos de pensamiento y acción de sus miembros²⁹³ (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1998c). Toda esta concepción permite explicar la naturaleza, el origen y la evolución de las capacidades que aportan los individuos, y contribuyen a incorporar sus rasgos distintivos y a diferenciarlos de las competencias contenidas en el capital físico. Así, por ejemplo, mientras que las competencias asociadas al capital físico tienden a deteriorarse por el propio uso, las competencias individuales tienden a expandirse a través de su simple utilización, fruto de la experiencia y del *learning by doing*, y suelen depreciarse o a desaparecer con la falta de uso (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992; Foss, 1993; Hodgson, 1998c). Además, esta visión conecta perfectamente con la literatura tradicional sobre mercados internos de trabajo, así como con la propuesta planteada por Piore (1979/1993, 1995) reclamando la relevancia de la teoría cognitiva para construir el análisis de los mercados laborales duales y para explicar la formación de mercados internos.

7.3.- EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES RELATIVAS A LA OFERTA DE TRABAJO

Una vez que hemos reflexionado sobre los motivos que conducen a los individuos a ofrecer trabajo, sobre lo que esta actividad puede proporcionar en contrapartida, e, incluso, sobre lo que aportan los seres humanos en el trabajo, cabe preguntarse cómo –y cuándo– se desarrollan las decisiones relativas a la oferta de trabajo en el mundo real. Evidentemente, el análisis de este aspecto, como el de cualquier otro ámbito que involucre un proceso de toma de decisiones, está fuertemente condicionado por el modelo de conducta de los individuos adoptado como punto de partida; en este sentido, si en el modelo ortodoxo las decisiones de oferta de trabajo dependen de los rasgos que caracterizan el modelo del *homo economicus* –agente “racional” que actúa

²⁹³ Como ya hemos señalado, este papel de las rutinas e instituciones empresariales en el proceso de generación de competencias es uno de los elementos que contribuye a explicar, desde algunos enfoques, la propia existencia de empresas (Kogut y Zander, 1992, 1996; Loasby, 1998).

buscando maximizar la utilidad en un contexto conocido o conocible—, en el enfoque I/PK se construye sobre el modelo de comportamiento de los seres humanos que ha sido descrito en el Capítulo 4. De forma análoga, si para la visión ortodoxa las decisiones de oferta de trabajo pueden enfocarse como una aplicación práctica de la teoría de la elección del consumidor, para la economía I/PK la toma de decisiones en este ámbito también se asemeja, al menos en parte, al proceso de elección asociado al consumo de bienes que expusimos en el Capítulo 4 y que ha sido descrito en profundidad, entre otros, por Lavoie (1992, 2004).

Quizás el primer aspecto reseñable es que, en el mundo real, las decisiones de oferta de trabajo no se limitan a una elección sobre el número de horas y —asociado a ello— sobre la remuneración correspondiente, como si esas fuesen las únicas dos variables relevantes y como si el individuo tuviese a su disposición un número elevado —en el caso extremo, infinito— de opciones de elección a ese respecto. Por el contrario, al igual que las decisiones de consumo no pueden plantearse sin hacer referencia a los bienes susceptibles de elección —es decir, las opciones realmente disponibles o posibles—, las decisiones de oferta de trabajo deben plantearse en relación con el objeto de las mismas, es decir, los puestos de trabajo. En efecto, los individuos ofrecen su “trabajo” (su tiempo, sus competencias, su esfuerzo) a cambio de determinadas contrapartidas que necesariamente están encapsuladas en puestos de trabajo; en otras palabras, las decisiones a este respecto se plantean más bien como “ofrecerse” —en el sentido de desear o estar dispuesto a aceptar— para determinados puestos de trabajo. En este sentido, al igual que la teoría del consumo propia del enfoque I/PK ha reconocido reiteradamente que los bienes suelen presentar múltiples características y atributos (Lancaster, 1986) y que éstos pueden afectar —de forma positiva o negativa, y en distinta magnitud— a diferentes necesidades y deseos del ser humano (Lavoie, 1992; Reisman, 2002), el análisis de la oferta de trabajo debe incluir la idea de que los puestos de trabajo presentan diversos rasgos y dimensiones susceptibles de afectar, de diferentes maneras, a la estructura de necesidades y deseos del individuo. En efecto, cada puesto de trabajo lleva asociado, aunque no sea siempre de forma explícita, diversos atributos, que van desde la remuneración ofrecida hasta el número de horas de duración de la jornada, el nivel de esfuerzo o intensidad requerido en el trabajo, la posibilidad de desarrollo personal que permite, las relaciones sociales que hace posibles, las oportunidades de adquisición y desarrollo de competencias, etc.; aún más, a todo ello podría añadirse

también las expectativas de futuro que genera dicho puesto, que pueden afectar, entre otras, a todas las variables anteriormente citadas.

Este carácter multidimensional de los puestos de trabajo debe ponerse en relación con la estructura de motivación del ser humano; en efecto, y como ya hemos señalado, el individuo presenta una serie de necesidades y deseos diferenciados entre sí, que persigue satisfacer de forma simultánea o progresiva a través de sus distintas actuaciones –y, entre ellas, a través de la actividad laboral– y que están organizadas en alguna clase de estructura compleja con distintos grados de prioridades. El resultado de todo ello es que, al igual que sucede con las decisiones de consumo (Georgescu-Roegen, 1954; Lavoie, 1992), normalmente no es posible encontrar una relación simple y biunívoca entre lo que busca el individuo –sus diferentes necesidades y deseos– y lo que pueden aportar los diferentes puestos de trabajo, sino que existe una estructura de interrelaciones mucho más compleja. La economía ortodoxa evita este problema al suponer que la motivación humana tiene una única dimensión (la búsqueda de la maximización de la utilidad) y que el trabajo sólo aporta un elemento (un salario y, asociado a ello, cierta utilidad, o, en sentido contrario, una pérdida de tiempo de ocio y, con ello, de utilidad); aún más, en los casos en que desde esta óptica se reconoce que el trabajo puede proporcionar más variables que el salario, esta dificultad se elude –al igual que en la teoría del consumidor (Earl, 1983, 1986)– adoptando implícitamente un “modelo compensatorio”, ya que se asume que esos diferentes atributos se pueden comparar entre sí y que el individuo puede calcular una media ponderada de sus puntuaciones, hasta obtener el valor esperado que reportaría el trabajo en términos de utilidad. Sin embargo, la literatura I/PK ha resaltado que los procesos de toma de decisiones en general, y en particular en el ámbito de la oferta de trabajo, no se suelen apoyar en la utilización de modelos de elección compensatorios, al menos de forma generalizada. Aún más, desde este enfoque se suele destacar que la aplicación de este tipo de criterios en el mundo real no es posible en muchas ocasiones; en el contexto de las decisiones de oferta de trabajo esto es así por diferentes motivos, entre los que podemos destacar tres: en primer lugar, porque en la mayoría de los casos no se pueden conocer todos y cada uno de los diferentes atributos que presenta un determinado puesto de trabajo y su evolución en el tiempo; en segundo lugar, porque aunque se pueda alcanzar algún tipo de conocimiento (imperfecto) sobre esos atributos, en muchos casos no se pueden valorar y cuantificar numéricamente; en tercer lugar, porque al afectar

dichos atributos a necesidades diferentes del individuo, no es posible aplicar una escala de valoración común a todos ellos y por tanto tampoco es posible efectuar compensaciones entre ellos. Por todo ello, la economía I/PK ha defendido que en el mundo real la mayoría de decisiones no se toman utilizando reglas de elección de tipo compensatorio, sino más bien a través de criterios de carácter lexicográfico (Lavoie, 1992); este tipo de procedimientos, que encajan mejor con los rasgos y facultades cognitivas y racionales de los seres humanos –aunque su especificación matemática sea muy compleja (Lutz y Lux, 1979; Lavoie, 1992)–, se caracterizan porque el decisor no efectúa cálculos compensatorios entre los diferentes atributos de un determinado objeto susceptible de elección, sino que evalúa sus diferentes rasgos de forma separada y más o menos secuencial en función del orden derivado de la estructura de prioridades que caracteriza su motivación. La teoría PK ha resaltado la adecuación de este tipo de criterios en relación con las decisiones de consumo, pero también son potencialmente aplicables en otros numerosos ámbitos, como las decisiones de trabajo. De manera más detallada, la aplicación de estos procedimientos –en particular, de lo que Earl (1983, 1986) denomina modelos de tipo “behavioural”– supone que cuando un individuo se enfrenta a algún tipo de elección –por ejemplo, entre uno o varios bienes o, en nuestro caso, entre aceptar un determinado puesto de trabajo o elegir entre un conjunto de ellos– parte de un cierto orden de importancia, más o menos estructurado y estricto²⁹⁴, de los diferentes atributos que presenta el objeto susceptible de elección; este orden emana de la configuración jerarquizada de necesidades y deseos de dicho individuo. Además, el individuo tiene también un cierto conocimiento sobre los niveles o valoraciones (no necesariamente cuantitativas) que determinan lo que sería satisfactorio o deseable alcanzar en cada atributo. Así, cuando un objeto susceptible de elección no alcanza el nivel de aspiración en el atributo prioritario, lo normal es desechar esa elección; si, por el contrario, lo alcanza o lo supera, entonces se procede a analizar la valoración obtenida en la siguiente característica según el orden de prioridades, y así sucesivamente. El nivel de aspiración fijado como objetivo puede operar, para algunos atributos, como un nivel de saturación, en el sentido de que lo que realmente importa es

²⁹⁴ Dado que tanto el reconocimiento de la estructura de necesidades y deseos de cada individuo como la identificación de los atributos de cada objeto susceptible de elección son procesos cognitivos, su construcción está sujeta a la posible presencia de “imperfecciones”; por ello, puede suceder que las relaciones de prioridades no sean “perfectas” o estables. Así, por ejemplo, puede suceder que un individuo no sepa realmente jerarquizar determinados atributos (algo diferente en esencia a ser “indiferente”), o que cambien de forma repentina, por la opinión de otros agentes o sin razón aparente.

alcanzar ese límite “mínimo” y, si se logra, la obtención de una valoración superior no es relevante para la elección; en otras ocasiones, quizás mayoritarias, el nivel considerado satisfactorio puede funcionar como un umbral mínimo (Geogescu-Roegen, 1954; Lavoie, 1992), de manera que si se supera ese límite, la obtención de valoraciones adicionales sigue siendo relevante y proporcionado satisfacción, aunque seguramente el lugar de ese atributo dentro del ranking de prioridades del individuo decrezca (una vez alcanzado el umbral, el agente puede preferir que el objeto de elección tenga otros atributos diferentes antes que una valoración superior en éste).

En el caso concreto de las decisiones relativas a la oferta de trabajo, lo normal es que el atributo prioritario de un puesto de trabajo sea el salario, al menos hasta que el individuo tenga cubiertas sus necesidades materiales básicas. Esto es así, como ya hemos señalado, porque para la mayoría de seres humanos –aunque no para todos– el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos con la que hacer frente a sus gastos de consumo. En cualquier caso, el objetivo que guía las decisiones del individuo, incluso restringiéndonos a este atributo, no es la búsqueda de la maximización del salario, sino más bien la obtención de un nivel de remuneraciones satisfactorio que permita a los individuos hacer frente a la estructura de necesidades y deseos vigente en un determinado momento. Como ya hemos señalado, la determinación del nivel salarial considerado satisfactorio es una construcción cognitiva cuya fijación depende de los gastos de consumo pasados, de las expectativas de evolución de éstos, del salario percibido en el pasado, de las remuneraciones recibidas por otros individuos pertenecientes al mismo grupo de referencia, etc. Una vez que un determinado puesto proporciona un salario considerado satisfactorio, lo normal es que dicho individuo prefiera que dicho puesto presente otros atributos diferentes; esto no quiere decir que el individuo no desee un salario superior o que no lo valore positivamente, sino simplemente que el lugar que ocupa esta posibilidad dentro de su ranking de prioridades probablemente se vea superado por otras que permitan la cobertura de otro tipo de necesidades²⁹⁵. Este carácter cambiante que presenta la motivación humana implica necesariamente la incorporación de una perspectiva dinámica en el análisis de las

²⁹⁵ De la misma forma que si un individuo tiene otras fuentes de ingreso o riqueza al margen del trabajo puede valorar menos el salario y priorizar otros atributos del puesto, es necesario reconocer que la valoración de éstos tampoco es independiente del resto de actividades que desarrolla el individuo fuera del trabajo y de su situación personal. Así, por ejemplo, si un individuo tiene unas circunstancias vitales, fuera de la actividad laboral, que le permiten satisfacer sus necesidades no materiales, es posible que valore menos la posibilidad de que el trabajo aporte atributos asociados a este ámbito.

decisiones de oferta de trabajo. En efecto, de acuerdo con el principio de crecimiento de las necesidades (Georgescu-Roegen, 1954; Lavoie, 1992), la satisfacción de una necesidad a través del trabajo sólo supone que su lugar dentro del orden de prioridades del individuo será ocupado por otra; además, los niveles de aspiración que forman los individuos y que permiten discernir lo que es aceptable (o satisfactorio) de lo que no lo es, no son estáticos, sino que varían como consecuencia del proceso de aprendizaje y presentan, por tanto, un carácter adaptativo (Helson, 1964; Simon, 1979; Elster, 1983; Hodgson, 1988, 2003b). En el fondo, detrás de todo esto subyace el hecho de que tanto la identificación de la propia estructura de necesidades y deseos del individuo, como la determinación de los niveles de aspiración, son un proceso cognitivo, y, como tal, evolucionan en el tiempo y no son independientes ni del entorno –en particular, del ámbito laboral– ni del pasado (Hodgson, 1998, 2003b, 2004).

En relación con este último aspecto, es necesario destacar un elemento clave para cualquier análisis de la oferta de trabajo realizado desde un enfoque I/PK: que las decisiones a este respecto se adoptan en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental²⁹⁶. Este hecho condiciona no sólo el tipo de conocimiento de la realidad que puede ser obtenido –un conocimiento “imperfecto”–, sino también el modo en que se genera dicho conocimiento –fuertemente condicionado por el entramado socioinstitucional a través del cual se produce–, y afecta a todos los ámbitos involucrados en este tipo de decisiones. Así, por ejemplo –y como acabamos de señalar–, tanto la identificación de las necesidades y deseos que se pretenden cubrir a través del trabajo, como la determinación de los niveles de aspiración persiguen en cada ámbito, son procesos cognitivos, condicionados por tanto por la presencia de incertidumbre; de hecho, en muchos casos los individuos no conocen realmente cuál es su estructura de necesidades y deseos (por lo menos en el sentido de tener un “conocimiento perfecto”), y sobre todo no conocen cómo va a evolucionar esa estructura en el futuro (entre otras razones, porque el futuro todavía tiene que ser creado), lo que es particularmente importante para valorar una relación laboral cuyas consecuencias se extenderán a lo largo del tiempo. De igual forma, lo normal es que un

²⁹⁶ Aunque es cierto que la ubicación de las decisiones de oferta de trabajo en un contexto de incertidumbre es una señal de identidad del enfoque poskeynesiano, quizás se ha puesto un énfasis excesivo en aquélla que afecta a un elemento en concreto: el salario (asociándolo a la preferencia por la liquidez). En cierta medida, esto supone retener la idea de que la única variable relevante para la toma de decisiones es el salario; por ello, es conveniente romper explícitamente con este corsé, reconociendo que la incertidumbre afecta a todos los aspectos involucrados en este tipo de decisiones.

individuo no conozca ni todos los puestos de trabajo que tendría a su alcance en un determinado momento, ni todos los atributos que presenta cada uno de esos puestos, ni, sobre todo, cómo van a evolucionar dichos atributos en el tiempo; de hecho, en la mayoría de las ocasiones las diferentes dimensiones y características de un puesto de trabajo sólo se revelan –y no de forma “perfecta”– a través del ejercicio de la propia actividad laboral y a lo largo del tiempo. Evidentemente, la presencia de incertidumbre tiene múltiples consecuencias sobre las decisiones relativas a la oferta de trabajo; al margen de las ya señaladas, es conveniente resaltar tres de ellas. La primera de ellas es que en un mundo con incertidumbre fundamental, cualquier proceso de toma de decisiones no depende sólo de las expectativas formadas y del conocimiento que se haya logrado construir –necesariamente imperfecto y falible–, sino también de la confianza que se tenga en ese conocimiento/expectativas²⁹⁷ (Keynes, 1936/1973; Dequech, 1999, 2003). Aunque no es un tema exento de debate, el concepto de confianza aquí utilizado es algo diferente a la noción de “peso” frecuentemente asociada a los cálculos de probabilidad, no sólo porque no implica una cuantificación numérica sino también porque depende de factores psicológicos y emocionales (Dequech, 1999). La introducción de este elemento implica que el grado en que el conocimiento o las expectativas son utilizadas como guías para la acción no es independiente del modo en que haya surgido dicho conocimiento. Así, por ejemplo, si un individuo se enfrenta a una elección entre dos puestos de trabajo más o menos similares cuyos atributos conoce sólo parcialmente –es decir, de forma imperfecta y por tanto falible–, puede suceder que opte por uno de ellos por el simple hecho de que ese conocimiento procede de su propia experiencia (por ejemplo, porque sea de la propia empresa en la que trabaja), de personas de su confianza o de amigos o familiares, ya que genera mayor confianza o se considera más fiable. Esto implica, una vez más, que un individuo puede no ser indiferente respecto a quién ofrece su trabajo (Kaufman, 2007). En segundo lugar, la presencia de incertidumbre fundamental implica que cualquier proceso de toma de decisiones está afectado por un cierto grado de inseguridad que es necesario vencer para evitar la inacción. Este hecho evoca el concepto de “animal spirits” propuesto por Keynes (1936/1973, p. 148), que ha sido recientemente retomado y redefinido por

²⁹⁷ Recientemente, Dequech (2003, p. 155) ha redefinido ligeramente el concepto de confianza propuesto por Keynes (1936/1973, p. 148) en los siguientes términos: “Confidence refers to (1) the consideration of the likelihood that things may turn out to be different from what one expects, and (2) the disposition to behave according to expectations despite this possibility”.

Dequech (1999, 2003) al resaltar el papel que desempeña en la toma de decisiones la disposición optimista para encarar la incertidumbre²⁹⁸. En definitiva, esto conduce a reconocer que las características psicológicas y las emociones de los individuos desempeñan un papel importante en el proceso de toma de decisiones, un aspecto que parece ser corroborado por los estudios neurobiológicos desarrollados a este respecto (Elster, 1998, pp. 59-63). Así, al igual que los rasgos psicológicos del individuo son importantes para afrontar decisiones como la creación de una empresa o la realización de una inversión, también lo pueden ser para adoptar decisiones relativas a la oferta de trabajo, de manera que, por ejemplo, puede haber individuos más proclives a aventurarse a cambiar de trabajo que otros; de igual forma, los estados emocionales pueden condicionar estas decisiones, de manera que un clima de optimismo o bien un enfado por un problema laboral pueden contribuir a decidir un cambio de puesto de trabajo. En tercer lugar, la presencia de incertidumbre fundamental aparece ligada ontológicamente a una concepción abierta de la realidad, admitiendo la posibilidad de que se produzca un cambio estructural no predeterminado; en este sentido, el reconocimiento de que la realidad es transmutable y de que el futuro tiene todavía que ser creado supone incorporar la posibilidad de que los agentes económicos sean potencialmente creativos y que mantengan una relación más activa con su entorno, tratando de influir en él (Davidson, 1996; Dequech, 2001, 2006; Dunn, 2001). Esto implica reconocer que el trabajador no es necesariamente un agente pasivo que se limita a ofrecer su trabajo y a elegir entre las opciones que ofrece el entorno en cuanto a puestos de trabajo (y sus correspondientes atributos); al contrario, los individuos pueden desempeñar un papel mucho más activo –en especial desde una perspectiva dinámica– tratando de crear nuevas opciones o de modificar las ya existentes, ya sea directamente o influyendo en el entramado institucional vigente. Así, por ejemplo, los trabajadores pueden tratar de influir sobre las reglas que determinan la asignación de los individuos a los puestos de trabajo, sobre el proceso de determinación de los salarios, o sobre las instituciones que condicionan la fijación de la duración de la jornada, o sobre las instituciones o rutinas que condicionan el nivel de esfuerzo considerado normal, etc.

²⁹⁸ En palabras de Dequech (2003, p. 155), “[t]he optimistic disposition to face uncertainty (animal spirits redefined) is a broad notion encompassing different elements. The expression “animal spirits” [...] does not mean merely “a spontaneous urge to action rather than inaction” (Keynes, 1936, p. 161). The idea to be conveyed is that of a disposition that comes in (ordinal) degrees and is combined with optimism or pessimism”.

Por otro lado, es necesario resaltar que los individuos no están constantemente efectuando cálculos y adoptando decisiones relativas a su oferta de trabajo, ni están constantemente “en el mercado”, ofreciéndose con el mismo grado de intensidad o actividad. En efecto, normalmente un individuo sólo se “ofrece” en el mercado –y por tanto tiene que tomar decisiones concretas relativas a determinados puestos–, con mayor o menor intensidad, en determinadas circunstancias: cuando se está en una situación de desempleo, cuando cambian las necesidades del propio individuo (por ejemplo, porque se necesite más dinero, o porque se necesite trabajar un menor número de horas para conciliar nuevas necesidades familiares), cuando cambian los niveles considerados como satisfactorios en determinados atributos (por ejemplo, porque cambia la percepción sobre aquello a lo que se puede aspirar, lo que puede suceder al conocer lo que perciben otros individuos de referencia o cuando aparece una nueva oferta de empleo), etc. Al margen de esto, el individuo a veces se “ofrece” para determinados puestos de forma meramente pasiva; esto es lo que sucede, en la mayoría de los casos, en los mercados internos de trabajo, en los que, de acuerdo con las reglas y rutinas internas que rigen la asignación de los individuos a puestos, la mera pertenencia a una escala de puestos o cadena de movilidad se interpreta como que el trabajador está disponible para los puestos jerárquicamente superiores.

Para finalizar, puede ser conveniente reseñar un último aspecto en relación con los elementos que condicionan la oferta de trabajo. Como hemos visto, las decisiones a este respecto no son independientes ni del pasado ni del entorno socioeconómico, entre otras razones porque tanto la identificación de las necesidades y deseos del individuo como la construcción de los niveles de aspiración son procesos cognitivos. En este contexto, el número de puestos existentes en una economía y sus características (salario, duración de la jornada, etc.) contribuyen crucialmente a moldear el conocimiento que tienen los agentes sobre lo que es posible obtener, aceptable o satisfactorio, y por tanto condicionan de forma relevante las decisiones de oferta de trabajo; esto supone, en consecuencia, que la oferta de trabajo no es independiente de las características de la demanda. Aún más, si buena parte de las competencias que aportan los individuos en el trabajo son creadas o desarrolladas a través de la formación y del aprendizaje que se producen en el desarrollo de la propia actividad laboral, eso supone que la “calidad” de la oferta también está interrelacionada con el número y características que presentan los puestos de trabajo de una economía. Todo esto conduce a apoyar la típica aseveración

de los economistas poskeynesianos –normalmente centrada en el ámbito macroeconómico y en los efectos del salario– de que la oferta y demanda de trabajo no son independientes entre sí.

7.4.- LA HETEROGENEIDAD COMO RASGO INHERENTE A LA OFERTA DE TRABAJO

A tenor de todo lo que hemos visto hasta el momento, parece evidente que la oferta de trabajo dista mucho de presentar, por su naturaleza, un carácter homogéneo; al contrario, parece más bien que está marcada por un enorme grado de diversidad, que afecta a todos los ámbitos involucrados en esta materia. Dejando a un lado la presencia de diferencias de carácter biológico –como la raza y el sexo, que pueden ser un elemento relevante si después sirven de base para construir sobre ellas un tratamiento diferenciado de los individuos, como ha resaltado buena parte de la literatura de la TSMT (Edwards, 1979; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986)–, podemos realizar una descripción de las pautas de diferenciación en la oferta de trabajo distinguiendo, para facilitar la exposición, entre los dos ámbitos que hemos utilizado para desarrollar la caracterización de este tema en este apartado: por un lado, las diferencias que afectan a lo que aportan los individuos en el trabajo y, por otro, las diferencias en los motivos que conducen a ofrecer trabajo o en lo que necesitan/desean obtener los individuos a través del trabajo.

Con respecto al primero de estos dos ámbitos, hemos señalado que quizás los dos elementos más importantes que aportan los individuos al trabajo –al margen de su tiempo²⁹⁹ y, desde luego, representándolo de forma simplificada– son sus competencias y su “esfuerzo” productivo. Evidentemente, los individuos difieren en cuanto a las

²⁹⁹ Aunque no nos detendremos en este aspecto parece evidente que la aportación de los individuos en el trabajo en cuanto al tiempo puede diferir de unos casos a otros; de hecho, ésta es una de las variables claves que caracterizan el modelo de trabajo convencional. No obstante, el modelo ortodoxo sitúa la diferencias en el tiempo de trabajo ofertado como el resultado de decisiones maximizadoras de los individuos procedentes de un marco de elección muy concreto –y, como hemos visto, cuestionable– y guiadas por los *deseos* de esos individuos. Sin embargo, el enfoque I/PK resalta, como hemos visto, que en la mayoría de los casos las diferencias en el tiempo aportado no proceden de elecciones libres realizadas por los individuos. De hecho, para el enfoque I/PK quizás el elemento más relevante respecto a este tema no son tanto las diferencias en el tiempo de trabajo aportado cuanto las diferencias en la capacidad para elegir ese tiempo. En este sentido, esas diferencias en la capacidad de elección están condicionadas no sólo por el entramado institucional circundante o por el poder de decisión de los empleadores, sino también por las propias circunstancias del individuo. Así, por ejemplo, es necesario distinguir las decisiones a este respecto que están guiadas por deseos de las que lo están por necesidades (por ejemplo, una persona que sólo puede trabajar unas pocas horas al día por tener a su cargo a un familiar dependiente), ya que eso condiciona de forma crucial el poder de negociación y elección de las partes.

capacidades productivas que pueden aportar en el trabajo; en cualquier caso, lo más relevante a este respecto es que esas competencias no son fruto de decisiones maximizadoras realizadas por cada individuo y determinadas, en último término, por su estructura de preferencias dada o exógena (como presupone la teoría del capital humano). Al contrario, la dotación de competencias de un ser humano es consecuencia de su aprendizaje vital, que comienza a producirse desde la niñez y se desarrolla a lo largo de sus sucesivos procesos de afiliación: la familia y el entorno social, la escuela, las diferentes organizaciones de empleo en las que participa, etc. (Eichner, 1979). Como sucede en cualquier proceso cognitivo, el resultado en términos de aprendizaje de cada una de estas afiliaciones no es independiente ni del pasado ni del propio entramado socioinstitucional a través el cual se desarrolla dicho conocimiento. Todo ello supone que las diferencias observadas en la dotación de competencia de los individuos están condicionadas por el hecho de que existen diferentes entornos socioinstitucionales en cada uno de estos ámbitos de afiliación (diferentes entornos familiares y sociales, diferentes escuelas, trabajos con diferentes posibilidades para aprender y desarrollar nuevas competencias,...). En consonancia con ello, la existencia de diferencias en las posibilidades de acceso a cada uno de los distintos entornos –y, en último término, la existencia de discriminación– se convierte en un aspecto crítico que condiciona –aunque no determina– las posibilidades de adquisición de competencias de los individuos. En este sentido, el interés por la existencia de diferencias en las capacidades productivas de los individuos generadas por distintos entornos de aprendizaje en el trabajo y en otros ámbitos sociales estaba ya presente en los orígenes de la TSMT y en la aparición de la teoría de los mercados internos de trabajo (Piore, 1969, 1975; Doeriger y Piore, 1971/1985).

Por otro lado, también hay diferencias en el comportamiento de los individuos en el trabajo y en el esfuerzo productivo –entendido en un sentido amplio– que aportan. Obviamente, algunas de esas diferencias se deben a la existencia de distintos rasgos psicológicos en cada individuo; no obstante, en otros casos las diferencias están condicionadas por la influencia del entorno socioinstitucional, que determina el nivel de esfuerzo considerado “normal”, lo que se puede y no se puede hacer, lo que está bien o mal, etc. En particular, el conjunto de rutinas e instituciones de una empresa condiciona significativamente el comportamiento de sus trabajadores e, incluso, puede moldear la estructura motivacional de los mismos. De hecho, la existencia de diferentes

mecanismos de control o de extracción de esfuerzo es uno de los elementos típicamente destacados por la TSMT como causante de la segmentación laboral (Edwards, 1979; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986; Bulow y Summers, 1986; Drago y Perlman, 1989). Aún más, las primeras descripciones de los mercados de trabajo duales solían resaltar el paralelismo entre el comportamiento y rasgos de los trabajadores y las características de los puestos que ocupaban (señalando, por ejemplo, que los puestos del sector secundario solían estar ocupados por trabajadores con alto absentismo, tendencia a la impuntualidad, mayor insubordinación, elevada rotación, etc.); en este sentido, se admitía que esa relación se producía no sólo porque los trabajadores que presentaban esos rasgos de antemano acabasen ocupando puestos del sector secundario, sino también porque se producía un efecto de retroalimentación que hacía que las características del puesto terminasen modelando las pautas de comportamiento del trabajador (Doeringer y Piore, 1971/1985). Al margen de la propia empresa, el resto de entornos socioinstitucionales en lo que participa o ha participado un individuo (como la familia, los amigos, la escuela, otras empresas en las que ha trabajado, etc.) pueden también influir en sus hábitos de pensamiento y acción y, por tanto, condicionar su comportamiento en el desarrollo de la actividad laboral; este aspecto estaba también presente en los primeros trabajos sobre segmentación laboral –fundamentalmente en los procedentes del enfoque institucionalista y de la economía política radical–, que trataban de resaltar las conexiones existentes entre las divisiones sociales y las del mercado de trabajo y buscaban, aunque fuese de forma tentativa, las posibles relaciones entre ambos fenómenos (Piore, 1975).

En segundo lugar, los individuos también difieren entre sí en cuanto a las motivaciones que guían sus decisiones de oferta de trabajo –en particular, las decisiones de aceptar unos puestos de trabajo u otros– o, visto en sentido contrario, según lo que buscan obtener a través de su actividad laboral. Como hemos visto, la jerarquía de necesidades y deseos varía de unos individuos a otros, al igual que sucede con los niveles de aspiración que determinan lo que busca obtener o lo que considera satisfactorio cada uno de ellos. Esto es así, entre otras cuestiones, porque la configuración de la motivación humana es en parte un proceso cognitivo y, por tanto, está sujeto a la influencia del pasado y del entorno institucional. Esto supone, por ejemplo, que las decisiones de oferta de trabajo de un individuo no son independientes ni de su trayectoria profesional ni del entorno sociolaboral en el que se desenvuelve.

Además, esas decisiones tampoco son independientes de las posibilidades que tenga cada individuo para satisfacer sus necesidades y deseos a través de otros recursos o actividades al margen del trabajo. Así, por ejemplo, la decisión de aceptar o no un determinado puesto de trabajo por motivos salariales está condicionada por la disponibilidad que tenga cada individuo de otras fuentes de ingreso o de riqueza; de igual forma, la relevancia que otorgue un individuo a las posibilidades de desarrollo personal o de socialización que ofrezca un puesto dependerá de la existencia o no de otros mecanismos alternativos para afrontar la cobertura de dichas necesidades. Aún más, las decisiones relativas a la oferta de trabajo no son independientes del nivel de cobertura de las necesidades y deseos que tenga inicialmente el individuo, ya que ello condiciona el grado de necesidad y de urgencia que tiene para aceptar cualquier posibilidad de trabajo que surja. Así, una persona que esté ocupando un puesto de trabajo cuyas características le permitan cubrir buena parte de sus necesidades materiales e inmateriales –desde luego, sus necesidades básicas– puede desear tener un trabajo mejor, pero seguramente podrá esperar hasta encontrar un puesto que mejore sustancialmente su situación inicial; incluso una persona desempleada, si tiene fuentes de ingreso o de riqueza alternativas, puede disponer de cierto margen para esperar hasta que surja una oportunidad suficientemente satisfactoria. Por el contrario, un desempleado sin otra fuente de ingreso seguramente deberá aceptar cualquier oportunidad de empleo que surja, aunque éste no ofrezca unas características satisfactorias. En definitiva, cuanto menor es el grado inicial de cobertura de sus necesidades que tiene un individuo y, por tanto, cuanto mayor es la necesidad de tener un puesto de trabajo (sea como sea éste), menor es la capacidad real de elección que tiene dicho individuo y menor es el poder –entendido en sentido amplio– que tiene en las relaciones propias del mercado de trabajo; en otras palabras, el individuo se posiciona en una situación de desventaja que puede ser explotada por la otra parte de la relación de empleo (Prasch, 1995). Esto conecta con la visión de algunos teóricos de la segmentación del mercado de trabajo, que han resaltado, como ya hemos visto, que la característica fundamental de los trabajadores secundarios no radica en que sean trabajadores poco cualificados, sino simplemente en que presentan una serie de desventajas económicas y sociales que pueden ser explotadas por los empleadores: “The factor that workers most have in common in this sector [en referencia al sector secundario] is social and economic disadvantage, not low skills or lack of work commitment. [...] If social differentiation were reduced, labour markets in secondary

sectors would be likely to become more overtly structured and segmented with differential payments based on formalized systems of job grading, merit and seniority” (Rubery, 1987, pp. 80-81). Por último, no debemos olvidar que los seres humanos no se limitan necesariamente a elegir de forma pasiva entre las opciones que les ofrece “el entorno”, sino que pueden desempeñar un rol más activo –sobre todo desde una perspectiva dinámica– tratando de modificar las condiciones existentes o de crear otras nuevas; en este contexto, también pueden surgir diferencias entre individuos o grupos en cuanto a su capacidad para influir en su entorno socioinstitucional y para modificar las características de los puestos de trabajo en su propio beneficio.

Capítulo 8

La Demanda de Trabajo: Una Concepción I/PK

8.- LA DEMANDA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK

De forma similar a lo que sucede con la oferta de trabajo, la teoría económica neoclásica sitúa el análisis de la demanda de trabajo en el marco de una elección racional desarrollada por agentes (empresas) cuyas decisiones están guiadas por la búsqueda de un único objetivo: la maximización del beneficio (en particular, del beneficio a corto plazo). Para ello, la empresa compara el ingreso que le reporta cada trabajador (o unidad homogénea de trabajo), a través de su contribución a la producción, con el coste asociado a dicho trabajador; en último término, la regla de maximización del beneficio implica que la empresa contratará trabajadores hasta el punto en el que la última unidad incorporada añada tanto ingreso como su coste, o, en otras palabras, hasta que el ingreso del producto marginal se iguale con el coste laboral marginal. El primero de estos elementos, a su vez, depende de dos factores: de cuánto contribuye dicho trabajador a la producción (es decir, de la productividad marginal) y del valor (ingreso marginal) que tenga dicha producción en el mercado. En definitiva, el ingreso del producto marginal está determinado por dos elementos: uno que opera en la producción y otro –en la visión neoclásica– en los mercados.

En cuanto al primero de estos aspectos, la producción suele representarse, de forma simplificada, a través de una función dependiente de dos factores: el capital, que a corto plazo se supone que permanece fijo, y el trabajo, concebido como un input enteramente variable; en este contexto, se asume que la empresa puede alterar a corto plazo sus niveles de producción simplemente variando las cantidades de trabajo utilizadas. Además, convencionalmente se supone que la actividad productiva de la empresa está inexorablemente marcada por la ley de rendimientos decrecientes, según la cual existe un punto a partir del cual la productividad marginal del factor variable tiende a disminuir a medida que se añaden unidades adicionales de éste al recurso fijo. Este hecho, unido al supuesto de que la actuación de la empresa está dirigida hacia la maximización del beneficio, conduce a deducir que ésta decidirá producir –al menos si se desenvuelve en un contexto de competencia perfecta– en la zona en la que el producto marginal es decreciente (y positivo); simultáneamente, esto significa que este tramo es también el relevante para adoptar las decisiones relativas a la demanda de trabajo.

En segundo lugar, la valoración de lo que reporta cada individuo con su trabajo depende del ingreso marginal asociado a dicha producción. En este sentido, la teoría económica convencional contempla dos posibles escenarios (y sólo dos). Por un lado, puede suceder que la empresa se enfrente a un mercado de producto perfectamente competitivo, en cuyo caso encarará una curva de demanda del producto perfectamente elástica (empresa precio-aceptante), con un ingreso marginal constante e igual al precio; en esta situación, la curva de ingreso del producto marginal de la empresa (el resultado de multiplicar la producción marginal del trabajo por el ingreso marginal) será decreciente debido únicamente a las características y supuestos de construcción de la función de producción (en particular, a la influencia de la ley de rendimientos decrecientes). Por otro lado, puede suceder que la empresa se desenvuelva en un mercado de producto al margen de la competencia perfecta (monopolio, oligopolio o competencia imperfecta), en cuyo caso se supone que se enfrentará a una curva de demanda del producto con pendiente negativa, con un ingreso marginal decreciente e inferior al precio; como consecuencia de ello, el ingreso del producto marginal tenderá a decrecer a medida que aumenta la producción no sólo porque la productividad marginal disminuya al utilizar más unidades de trabajo, sino también porque se supone que el precio del producto (no sólo de la última unidad, sino de todas las anteriores) deberá disminuir al aumentar las ventas. En todo caso, la cuestión relevante es que, en todas las situaciones, la curva de ingreso del producto marginal –que es el primer elemento que la empresa utiliza para adoptar sus decisiones de demanda de trabajo– presenta una pendiente negativa.

Por último, una vez conocida la contribución de cada trabajador a los ingresos de la organización, la empresa maximizadora de beneficios los compara con el coste simultáneo que supone cada uno de ellos, contratando individuos hasta el punto en que los ingresos que reporta el último trabajador empleado coinciden con los costes laborales que genera. En este sentido, la forma de la curva de coste marginal de la empresa dependerá del tipo de competencia que exista en el mercado de trabajo, contemplándose dos posibles escenarios. Si la empresa contrata trabajadores en un mercado perfectamente competitivo, entonces se enfrentará a una curva de oferta de trabajo infinitamente elástica, con un coste (salarial) marginal constante e igual al salario de mercado. En este caso, el hecho de que una empresa contrate trabajadores hasta el punto en que el ingreso del producto marginal se iguale al coste salarial marginal (siendo éste igual al salario) implica que la curva de ingreso del producto

marginal se convierte también en la curva de demanda de trabajo a corto plazo de la empresa, ya que cada uno de sus puntos representa la cantidad de trabajo que estaría dispuesta a demandar (por ser maximizadora del beneficio) a cada uno de los posibles salarios. Por otro lado, puede suceder que la empresa se desenvuelva en un mercado de trabajo que no sea perfectamente competitivo; en ese caso se enfrentará a una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva, con un coste salarial marginal que excederá al salario ya que se supone que cada aumento en la demanda de trabajo de la empresa tenderá a incrementar el salario de mercado. En este sentido, como enfatiza King (1990), no es posible determinar una relación única y negativa entre el salario y la cantidad de trabajo como sucede en el caso de un mercado de trabajo perfectamente competitivo, por lo que tampoco hay una curva de demanda del trabajo para la empresa en sentido estricto.

Sea cual sea el caso, la teoría económica neoclásica considera convencionalmente que la existencia de una relación negativa entre la tasa salarial y la demanda de trabajo es aplicable para el conjunto del mercado de trabajo. En efecto, aunque se reconoce que la curva de demanda de trabajo del mercado no es la simple suma horizontal de las curvas de demanda de todas las empresas porque pueden surgir problemas de agregación, habitualmente éstos se reducen a un único aspecto: mientras que la variación de la producción de una empresa puede no afectar al precio del producto (al menos en un mercado de competencia perfecta) y al ingreso del producto marginal, lo normal es que sí lo haga la variación de la producción de todas las empresas, por lo que cambiaría uno de los determinantes de la curva de demanda de trabajo. En este sentido, la conclusión que se alcanza es que la curva de demanda de trabajo del mercado es, en general, menos elástica que la simple suma horizontal de las curvas de todas las empresas. En definitiva, se asume que los problemas de agregación no afectan a la existencia de la relación inversa entre el salario y la cantidad demandada de trabajo, lo que implica que la ley de la demanda es también aplicable al mercado de trabajo.

Por último, se asume también convencionalmente que esa relación entre salarios y demanda de trabajo es generalizable y aplicable al análisis de la economía en su conjunto. En efecto, desde un punto de vista macroeconómico se sostiene que la demanda de trabajo del sistema varía inversamente con respecto a la tasa salarial real; en este contexto, la curva de demanda de trabajo macroeconómica –que indicaría el nivel de empleo maximizador de los beneficios correspondientes a cada nivel salarial–

se concibe como la curva de ingreso del producto marginal correspondiente al conjunto de la economía, y se hallaría multiplicando el nivel de precios por el producto marginal agregado del trabajo. En definitiva, la teoría económica neoclásica considera –como enfatiza Fleetwood (2006, p. 74) desde un punto de vista crítico– que la relación inversa entre los salarios y la demanda de trabajo existe y es similar con independencia del nivel de agregación.

En cualquier caso, y al igual que sucede con la oferta de trabajo, la cuestión relevante es que esta concepción de la demanda de trabajo se erige sobre toda una plétora de supuestos –algunos más evidentes que otros– que deben ser tenidos en cuenta para valorar el grado de validez y aplicabilidad de este modelo. La utilización de muchos de esos supuestos es, cuanto menos, discutible, y de hecho algunos de ellos han sido abiertamente rebatidos desde diferentes ámbitos de la literatura económica, en particular desde el enfoque poskeynesiano. Por ello, puede ser conveniente comenzar este apartado repasando algunos de esos supuestos de partida, no tanto con el objetivo de efectuar una exposición exhaustiva e integral de los mismos ni buscando realizar una crítica destructiva hacia el modelo ortodoxo, sino simplemente para poner de manifiesto que la construcción de una visión alternativa tiene pleno sentido y valor.

Así, tras el modelo neoclásico de la demanda de trabajo subyace una concepción muy específica de la empresa, tanto de su naturaleza y contenido como de sus objetivos y capacidades. En concreto, y como ya mencionamos en el Capítulo 5, en la visión neoclásica –al menos en su versión más sencilla– la empresa queda reducida, en último término, a una mera combinación de factores productivos –cuya discusión abordaremos más adelante– a la que se añade una especie de “mente oculta” –un empresario-propietario– con una motivación y unas capacidades cognitivas y racionales muy específicas. Así, se supone que la actividad de la empresa está guiada hacia la consecución de un único objetivo: la maximización del beneficio; esto significa asumir, entre otras cuestiones, que todas y cada una de las tareas y actividades que emprende la empresa (o todos y cada uno de sus miembros) son medibles y comparables entre sí en función de una escala de valoración común: su contribución a la obtención del beneficio. Además, se supone que la empresa –o la “mente” que la dirige– tiene unas capacidades cognitivas lo suficientemente elevadas como para poder conocer la realidad –puede haber “imperfecciones”, como asimetrías en la información, que hagan que ese conocimiento esté sujeto a la presencia de riesgo probabilístico, pero no hay cabida para

la incertidumbre fundamental–, así como unas capacidades de razonamiento que le permiten tratar esa información y aplicar una racionalidad instrumental. Detrás de esta visión se esconde una concepción determinista del conocimiento –entendido como la mera acumulación de información exógena y preexistente– y de la propia realidad; en concreto, el mundo se concibe como un universo cerrado y no transmutable –es decir, ergódico–, lo que permite que la realidad sea conocida o conocible. Evidentemente, esta concepción contrasta con los fundamentos básicos de la economía I/PK y con la visión que hemos expuesto en este trabajo, que resalta la naturaleza esencialmente abierta de la realidad e incorpora la presencia de incertidumbre como un rasgo característico de la misma; aplicado al caso de las decisiones de demanda de trabajo, esto significa que la empresa no puede normalmente obtener un conocimiento preciso –con certidumbre o con riesgo– de todas las opciones posibles así como de sus características y de los resultados finales a los que conducen, entre otras razones porque la realidad puede ser transformada en el tiempo no sólo por las acciones de la propia empresa sino también por las actividades –no siempre controlables o predecibles– del resto de agentes que operan en ella. Esto no quiere decir que no pueda alcanzarse ningún tipo de conocimiento; al contrario, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento adquiere su verdadero sentido y relevancia, aunque se trate de un “conocimiento incierto”, que se obtiene en buena parte recurriendo al uso de hábitos, convenciones o rutinas condicionados por el entorno institucional y adquiridos a través de la participación social del individuo (Keynes, 1936/1973; Lawson, 1985; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992). Además, la presencia de incertidumbre implica que el concepto de planificación estratégica supone no sólo elegir entre los diferentes cursos de acción existentes, sino también crear otros nuevos y tratar de controlar tantos factores como sea posible de cuantos puedan influir en una determinada actividad, con el fin de eliminar o de reducir el impacto de la incertidumbre (Galbraith, 1967; Dunn, 2002a, 2002b). Por último, la presencia de incertidumbre afecta también, al menos en dos direcciones, a la definición de los objetivos que guían la actuación de la empresa y, por tanto, a la concepción de su motivación. En primer lugar, la presencia de incertidumbre implica que el objetivo (u objetivos) que dirige sus actividades no puede plantearse, al menos en la mayoría de circunstancias, en términos de optimización; en su lugar, desde diferentes ámbitos de la literatura económica se ha defendido que las empresas seleccionan sus acciones buscando obtener unos resultados satisfactorios y, en

consecuencia, formulan sus metas en términos de niveles objetivo o de aspiración que pretenden alcanzar (Simon, 1955, 1957, 1959, 1979; Cyert y March, 1963). En segundo lugar, el hecho de que una empresa desarrolle normalmente una gran cantidad de actividades de diversa naturaleza y que éstas tengan lugar en un contexto de incertidumbre supone que la identificación de un objetivo último –y único– del conjunto de su actuación se convierta en una tarea abocada a un resultado ambiguo y, en la práctica, carente de relevancia. Esto es así, en primer lugar, porque resulta muy difícil valorar (y posteriormente comparar) cómo contribuye cada actuación de la empresa a alcanzar dicho objetivo (Cyert y March, 1963) y, en segundo lugar, porque al presentar éste una conexión operativa débil y lejana con cada una de las innumerables actividades y decisiones cotidianas de la empresa, su papel como motivador es poco significativo. Por ello, la literatura del comportamiento empresarial ha enfatizado que es más conveniente identificar diferentes sub-metas dentro de cada organización, que actuarían como motor de su comportamiento (Cyert y March, 1963; Simon, 1979) y que son determinadas, en líneas generales, por la estructura directiva de la empresa y construidas a través de un proceso dinámico; todo ello supone reconocer no sólo que los objetivos de una empresa son múltiples (Robinson, 1977; Lavoie, 1992), sino también que no existe una determinación única y universal de los mismos, ya que pueden diferir significativamente de una empresa a otra así como a lo largo del tiempo (Cyert y March, 1963; Simon, 1979; Nelson, 1991).

En cualquier caso, la cuestión es que los supuestos sobre los que se construye el modelo de toma de decisiones de las empresas en el enfoque ortodoxo conduce a una visión mecanicista y optimizadora de su conducta, en la que no hay posibilidad de elección como tal, sino un comportamiento predeterminado por las características del entorno –conocido o conocible– y por los rasgos definatorios de su función de producción; en otras palabras, al igual que el comportamiento de los individuos descansa en último término en una estructura de preferencias dada, también la conducta de las empresas viene determinada por su estructura tecnológica de producción. En este sentido, el análisis ortodoxo de la producción se basa en múltiples supuestos, de los cuales podemos destacar tres. En primer lugar, se supone que la actividad productiva de todas y cada una de las empresas se puede representar, de manera adecuada para los objetivos del análisis, a través de una función matemática; en concreto, en la versión convencional del modelo –la más extendida en el marco del análisis de la demanda de

trabajo— dicha actividad productiva aparece como dependiente de dos únicas variables: el trabajo —al que nos referiremos más adelante— y el capital (agregado a través de algún tipo de escala de valoración). En segundo lugar, se supone que a corto plazo el capital permanece fijo mientras que el trabajo es enteramente variable, de manera que la empresa puede modificar libremente el nivel de producción —incluso marginalmente— alterando las cantidades utilizadas del input variable en combinación con la cantidad fija del factor capital; en otras palabras, se asume que la tecnología de producción está caracterizada por la presencia de coeficientes técnicos flexibles. En tercer lugar, se supone que la actividad productiva, sea cual fuere, está afectada por la influencia de la ley de rendimientos decrecientes y que el tramo relevante de la producción —fruto de la conducta maximizadora de la empresa en un entorno no sujeto a incertidumbre— es aquél en el que los costes marginales y los costes totales y variables medios son crecientes (y las productividades correspondientes decrecientes). Como es sabido, esta caracterización de la actividad productiva de la empresa ha sido rechazada desde el enfoque poskeynesiano, fundamentalmente en lo referente a los dos últimos supuestos. En efecto, para la economía poskeynesiana las funciones de producción no tienen la forma esperada a largo plazo y no existen, como tales, a corto plazo, ya que la sustitución entre factores productivos no es normalmente posible o por lo menos no lo es de la forma y con el grado de flexibilidad que asume la economía neoclásica (Lavoie, 1992). Esto se debe no sólo a la heterogeneidad del capital sino fundamentalmente a que la tecnología suele requerir el uso de factores productivos en unas proporciones más o menos fijas (Robinson, 1954, 1956; Eichner, 1976; Lavoie, 1992); incluso en aquellos casos en los que la tecnología permite una mayor flexibilidad se considera que hay otros elementos de tipo “burocrático” o de otra naturaleza que impiden o dificultan la sustitución en la práctica (Lavoie, 1992). En otras palabras, desde esta óptica se asume la existencia de unos coeficientes técnicos fijos a corto plazo. Además, algunos economistas como Kaldor (1934, 1961, 1972), Kalecki (1969) o incluso el propio Keynes (1936/1973, pp. 405-406) pusieron en tela de juicio ya desde muy pronto la forma convencional de las curvas de costes y la idea de que las empresas se enfrentasen a unos costes crecientes en el rango de producción en el que se desenvuelven normalmente. En su lugar, los economistas poskeynesianos sostienen que las empresas suelen operar con reservas de capacidad y tratando de evitar la zona de costes crecientes, por lo que suelen producir en el tramo en el que los costes marginales y

variables medios son constantes (Kregel, 1973; Eichner y Kregel, 1975; Eichner, 1976; Lavoie, 1992).

La caracterización de la producción dentro del modelo ortodoxo permite que pueda existir y establecerse una medición de la productividad asociada a cada trabajador –o, más concretamente, a cada unidad de trabajo–, siendo ésta diferenciable y separable de unos a otros; a su vez, los supuestos sobre las capacidades cognitivas de los agentes y la concepción de la realidad hacen posible que dicha productividad sea conocida o conocible por parte de la empresa. Salvo en los modelos de demanda de trabajo que incluyen el “esfuerzo” como variable susceptible de influir en la productividad, la medida de ésta no depende del trabajador en particular –puesto que se trata de unidades homogéneas– sino que viene predeterminada por las condiciones técnicas de producción. Aún más, esa productividad puede y debe ser conocida por parte de la empresa antes de que se inicie el proceso productivo y antes de adoptar sus decisiones de demanda de trabajo. Evidentemente, este tipo de conocimiento de la productividad –requisito imprescindible para la construcción de la curva de demanda de trabajo propia del modelo convencional– no se puede alcanzar normalmente en el mundo real, en el que la producción es una actividad que consume tiempo –real– y se desarrolla en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental. Si se reconoce que la producción requiere el desarrollo de diversas actividades y la movilización de múltiples competencias depositadas no sólo en los trabajadores sino en el capital físico de la empresa y en las rutinas de la propia organización –y todas ellas interrelacionadas entre sí– entonces resulta prácticamente imposible –en la mayoría de los casos– determinar cuál es la contribución de cada individuo a dicha producción, y mucho menos *a priori*. Como señala Eichner (1979), la producción se desarrolla normalmente a través de un proceso social complejo, en el que la contribución de cada individuo está necesariamente sumergida en la del grupo y cuyo resultado depende del funcionamiento de la organización en su conjunto.

Aún más, en el modelo ortodoxo de demanda de trabajo la productividad marginal correspondiente a cada unidad de trabajo puede transformarse y representarse en términos de valor monetario a través del ingreso marginal asociado a dicha producción. Esto implica asumir que la empresa conoce de antemano –antes del inicio del propio proceso productivo y de adoptar sus decisiones de demanda de trabajo– el precio correspondiente a cada unidad de producción. Además, se supone que el ingreso

marginal permanece constante o disminuye a medida que se incrementa la producción (dependiendo del tipo de mercado), pero que en ningún caso puede aumentar con ella; esto es consecuencia de la concepción de los mercados y del proceso de determinación de precios, en un contexto en el que éstos aparecen como el único elemento de contacto entre compradores y vendedores –y la única variable relevante en sus transacciones– y cuyo establecimiento está determinado por el grado de escasez o de abundancia en el mercado. Dado que la productividad marginal es decreciente debido a la ley de proporciones variables, el hecho de que el ingreso marginal no tenga pendiente positiva permite asegurar que el ingreso del producto marginal –y, por tanto, la demanda de trabajo– también es decreciente. En cualquier caso, esta visión choca con la concepción del proceso de determinación de precios propia de la economía institucionalista y poskeynesiana, según la cual –como vimos en el Capítulo 6– los precios no son diseñados por un mecanismo impersonal para vaciar el mercado y sus variaciones no son necesariamente equilibradoras (Lavoie, 1992, 1996; Shapiro y Sawyer, 2003); desde esta óptica, los cambios en la producción pueden provocar o no variaciones en los costes unitarios (en cualquier sentido) y pueden generar o no variaciones en los precios (en cualquier sentido).

Por otro lado, la visión propia del modelo ortodoxo se construye también sobre una concepción específica del trabajo que no debe ser ignorada. En concreto, y al igual que sucedía en el caso de la oferta que revisamos en el Capítulo anterior, el trabajo se concibe como un bien asimilable a cualquier otro susceptible de ser intercambio en el mercado (en particular, a cualquier otro input utilizado en la producción), suponiendo –al menos en la versión canónica del modelo– que se adquiere y consume en el acto o en una misma unidad temporal –o sin que transcurra tiempo real en el proceso–, que se trata de un bien pasivo o inerte y que sus rasgos son separables e independientes del individuo que los ofrece (Eichner, 1979; Kaufman, 2007, 2008). Además, se asume también que es un bien medible –en unidades-individuo, unidades-hora o, incluso, en fracciones infinitesimales de ellas– y homogéneo. En el contexto del análisis de la demanda de trabajo, este supuesto de homogeneidad sólo se quebranta en determinadas ocasiones, bien incluyendo algún tipo de ponderación asociada a la “calidad” (o productividad) del trabajo a través de los postulados de la teoría del capital humano, o bien, especialmente, asumiendo un esfuerzo variable, como en los modelos de salarios

de eficiencia³⁰⁰. En cualquier caso, como ya hemos visto, este tipo de enfoques presentan diversos problemas, como el hecho de incorporar de forma deficiente tanto la naturaleza del conocimiento que desarrollan los seres humanos como los rasgos y características de su motivación (reducida a los principios esencialmente egoístas que definen el riesgo moral o el oportunismo). Por otro lado, frente a esta postura del modelo convencional, la literatura I/PK ha resaltado que el proceso productivo en el que se incorpora la mano de obra como input consume necesariamente tiempo, y que el trabajo tiene una naturaleza distinta a la de otros bienes y por tanto también unas características diferentes, como el hecho de ser una variable flujo que no puede ser almacenada (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992) o el hecho de estar asociada a capacidades que tienden a depreciarse con la falta de uso y apreciarse con su utilización (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992). Esta asociación del trabajo con las capacidades es un elemento clave porque permite reconocer una de las dimensiones más relevantes que caracterizan al input que incorpora la empresa al proceso productivo y que definen, por tanto, la naturaleza del trabajo. En efecto, una empresa no se limita a incorporar trabajadores (u horas de trabajo) o esfuerzo, sino también competencias o capacidades productivas. Como hemos visto, las competencias que proporcionan los trabajadores son generalmente una cuestión de conocimientos y de habilidades prácticas e intelectuales adquiridas a través del proceso de aprendizaje (formal e informal) y que están presentes en todos los ámbitos y niveles de la organización (Nelson y Winter, 1982). Como cualquier proceso de carácter cognitivo, la adquisición de competencias está condicionada por el entorno social e institucional a través del cual se produce (Hodgson, 1998a, 1998c) y, por tanto, tiene en su origen un cierto carácter específico al contexto (Teece y Pisano, 1994). Es cierto que la empresa puede adquirir algunas de esas competencias en el exterior (o a través “del mercado”), pero otra parte de ellas, por la propia naturaleza y características del proceso cognitivo –en especial, por el carácter específico al contexto y por los problemas de codificación y transmisión formalizada del mismo– deben ser creadas y transmitidas internamente (Penrose, 1959; Foss, 1993;

³⁰⁰ Tanto en uno como en otro caso, la implicación directa sobre el modelo de demanda de trabajo convencional es que ésta se vuelve inestable y mal definida, ya que para cualquier salario el valor del producto marginal puede tomar un amplio rango de valores dependiendo del capital humano o del esfuerzo que aporte el individuo al proceso productivo. La solución aportada desde la teoría convencional es redefinir el input laboral en términos de unidades efectivas de trabajo y endogeneizar el esfuerzo/calidad aportados a la producción. No obstante, como señala Kaufman (2007), este enfoque no es más que una racionalización *ex post* de las combinaciones de salarios y trabajo observadas, mientras que la construcción teórica de una curva de demanda de trabajo exigiría que el empleador pudiese estimar el producto marginal antes del comienzo del proceso productivo.

Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c). Este hecho, obviamente, condiciona de manera crucial la demanda de trabajo por parte de la empresa.

Al margen de todo esto, desde el enfoque I/PK se ha enfatizado también que el trabajo es un bien diferente a otros porque resulta imposible disociarlo del individuo que lo ofrece. En efecto, este hecho es importante porque conduce a reconocer, necesariamente, que el trabajo no es un servicio inerte o pasivo como otros, sino que está incorporado en seres humanos reflexivos y con conciencia propia, capaces de fijar y de perseguir sus propios objetivos, y que por tanto presentan unos rasgos motivacionales que son relevantes para el análisis de la relación laboral (Eichner, 1979; Lavoie, 1992; Prasch, 2008); además, los individuos llegan necesariamente al lugar de trabajo con sus propias normas para discernir lo que está bien o mal (o lo que es normal o aceptable de lo que no lo es) y con sus experiencias, creencias y expectativas, todo lo cual es susceptible de influir en distintos ámbitos de la relación laboral. Esa imposibilidad de separación entre el individuo y su trabajo supone una forma de indivisibilidad que, como ya hemos visto, viola el supuesto de homogeneidad del trabajo propio del modelo ortodoxo (Kaufman, 2007, 2008), ya que el demandante no tiene por qué ser totalmente indiferente al decidir a quién contrata el servicio laboral. Esto es así, entre otras razones, porque en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento sobre la calidad del input laboral que se va a incorporar es necesariamente imperfecto, de modo que la confianza que se tenga en ese conocimiento y el modo en que haya sido obtenido son elementos relevantes para la toma de decisiones de demanda de trabajo; así, por ejemplo, si un empleador debe decidir entre varios individuos para cubrir un puesto laboral y el conocimiento que tiene sobre cómo van a desempeñar su trabajo es necesariamente imperfecto, puede suceder que opte por uno de ellos simplemente porque ese conocimiento proceda de personas de su confianza o de su propia experiencia (por ejemplo, porque haya conocido cómo desempeña el individuo otros puestos en la propia empresa).

Paralelamente a esta concepción de lo que aporta el trabajador, se supone –al menos en la versión más sencilla y utilizada del modelo ortodoxo– que lo único que recibe éste a cambio es el salario; esto implica ignorar, como hemos visto, que el trabajo puede aportar otros elementos diversos al individuo y que, en consecuencia, los demandantes tienen a su disposición otros mecanismos a través de los cuales intentar captar a los oferentes. Simultáneamente, en el modelo ortodoxo se supone que el único coste que tiene para la empresa la adquisición del servicio laboral es el salario; este

hecho resulta crucial porque es el elemento que permite reducir las decisiones de demanda de trabajo a una comparación del ingreso del producto marginal con ese salario. No obstante, esto implica ignorar, por ejemplo, que pueden producirse otro tipo de costes, como aquéllos ligados a la coordinación de los individuos dentro de la organización. Además, implícitamente se asume que la no incorporación de trabajadores no tiene coste para la organización (al menos más allá del desaprovechamiento de las ventajas asociadas a cambios en la producción); esto supone ignorar –sobre todo desde una perspectiva dinámica–, la posible presencia de algunos tipos de costes, como el hecho de no poder hacer frente a un incremento inesperado de la demanda o de no disponer en un futuro de trabajadores con las capacidades necesarias para desempeñar ciertos puestos, sobre todo aquéllos que requieren competencias específicas generadas dentro de la propia organización.

En cualquier caso, la cuestión es que todos los supuestos anteriores –en especial los relacionados con el análisis de la producción y los asociados al modo de elección racional que desarrolla la empresa– *determinan* que las decisiones de demanda de trabajo se efectúen a través de la simple comparación entre el ingreso que proporcionaría la incorporación de una unidad adicional de trabajo con el coste que ésta acarrearía. En otras palabras, cada empresa –reducida en el fondo a una función técnica de producción dada– decide (incluso marginalmente) las unidades de trabajo que desea demandar *dependiendo* del salario vigente; simultáneamente, se supone que son precisamente las variaciones en el salario (en ausencia de cambios en la función de producción o en los precios del producto) las que provocan cambios en la cantidad de trabajo demandada. Es cierto que la economía convencional reconoce que las decisiones de demanda de trabajo pueden estar condicionadas por otros múltiples factores; no obstante, en la práctica el análisis se reconduce normalmente hasta situar el foco de atención, casi de forma exclusiva, en la influencia del salario, como si ésta fuese la única variable relevante para el estudio. Para ello, la economía ortodoxa genera las condiciones necesarias para cerrar el sistema diseñando en teoría conjunciones constantes de sucesos, hasta llegar a establecer una relación funcional (matemática) entre la demanda de trabajo y el salario (Fleetwood, 2006). El diseño de esas condiciones aparece ligado, en buena medida, a las condiciones Marshall-Hicks de la demanda de trabajo. Estas condiciones se utilizan, en principio, para valorar el grado de elasticidad que presenta la demanda de trabajo ante variaciones en el salario; no

obstante, su relevancia dentro del modelo ortodoxo trasciende en el fondo ese ámbito, ya que los economistas neoclásicos extraen de ellas la conclusión de que la elasticidad difiere significativamente de cero en la mayoría de los casos (King, 1990). En consecuencia, esto permite argumentar que un cambio en el salario *causa* un cambio predecible en la cantidad demandada de trabajo y, por tanto, justifica desde esta óptica la construcción de una relación funcional entre ambas variables (Fleetwood, 2006). Al margen de las cuestiones metodológicas, desde el enfoque I/PK se ha criticado que, al situar el foco de atención en la influencia de los salarios, los economistas neoclásicos se han centrado en respuestas de conducta que en el mundo real tienen una relevancia reducida sobre la demanda de trabajo (Eichner, 1979; Lavoie, 1992). Aún más, la economía ortodoxa ni siquiera incorpora toda la influencia potencial de los salarios sobre la demanda de trabajo. En efecto, como ha argumentado reiteradamente –entre otros– Davidson (1983), la curva de demanda de trabajo neoclásica se construye necesariamente sobre el supuesto de demanda de producto invariable, lo que depende, entre otros factores, de la estabilidad de la renta y de su distribución entre los consumidores; en otras palabras, el análisis convencional de la demanda de trabajo incorpora sólo la influencia de las variaciones en el salario sobre la oferta (es decir, en su faceta de costes), ignorando –o, más bien, anulando– las consecuencias potenciales que dichas variaciones pueden tener sobre los ingresos y sobre el gasto, lo que resulta particularmente criticable cuando el análisis se aplica al conjunto agregado de la economía.

A la vista de todo lo anterior, parece evidente que el análisis neoclásico de la demanda de trabajo presenta algunos inconvenientes en su confección teórica, lo que abre la puerta a la posibilidad y conveniencia de construir una alternativa que permita superar esos problemas y que contribuya a comprender mejor el fenómeno sometido a estudio. En este sentido, la economía institucionalista, aunque comparte buena parte de las críticas y puntos de vista mencionados en los párrafos anteriores, quizás no ha logrado hasta el momento actual –como señala King (1990)– construir un análisis teórico de la demanda de trabajo suficientemente desarrollado y sólido; sin embargo, ese análisis sí se puede encontrar dentro de la economía poskeynesiana, aunque también pueda presentar, como veremos, algunos problemas. Por ello, antes de intentar ofrecer una visión de la demanda de trabajo coherente con lo recogido en el presente trabajo y, en general, con los principios del enfoque I/PK, trataremos de exponer en el siguiente

epígrafe, brevemente, los elementos básicos de la aproximación teórica al análisis de este tema desarrollada desde la economía poskeynesiana.

8.1.- EL ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE TRABAJO: LA VISIÓN KEYNESIANA Y POSKEYNESIANA HEREDADA HASTA EL MOMENTO ACTUAL

Como es habitual en el enfoque poskeynesiano, resulta imposible identificar una visión única de la demanda de trabajo comúnmente compartida dentro de esta rama de la literatura. Al contrario, existen algunas divergencias internas –más o menos significativas– en el análisis teórico de este tema que, entre otras cuestiones, estarían asociadas –como señala King (2002b, p. 68)– al grado de utilización y de aceptación de las herramientas marshallianas y, en particular, al papel otorgado dentro de ese análisis a la productividad marginal. No obstante, también es posible encontrar varios elementos comunes dentro de esas diferentes aproximaciones teóricas que conducirían, en cualquier caso, a un análisis de la demanda de trabajo significativamente diferente al propio de la economía ortodoxa. Para facilitar la exposición, comenzaremos abordando el análisis de este tema desde una óptica microeconómica y a continuación nos referiremos a las principales aportaciones desarrolladas desde la perspectiva macroeconómica.

Desde un punto de vista microeconómico, la aproximación poskeynesiana al estudio de la demanda de trabajo aparece asociada, generalmente, a su concepción de la producción y de la empresa representativa de las economías modernas que ya repasamos brevemente en el Capítulo 5. En efecto, al igual que el análisis neoclásico de la demanda de trabajo depende crucialmente de la concepción tecnológica de la empresa (ligada a la existencia de coeficientes técnicos flexibles y a la ley de rendimientos decrecientes) y del modelo de fijación de precios a través del mercado, la visión propia de la economía poskeynesiana se asienta sobre dos grandes pilares (Appelbaum, 1979; King, 1990): en primer lugar, la concepción de la tecnología y del comportamiento de la empresa, marcada por el predominio de coeficientes técnicos fijos y por la presencia, habitualmente, de capacidades productivas no utilizadas; en segundo lugar, la concepción del proceso de determinación de precios, asociada a los procedimientos de adición de un margen sobre los costes (variables) medios por parte de las empresas. Más concretamente, la literatura poskeynesiana ha destacado reiteradamente que la mayoría de la producción en las economías modernas se lleva a cabo en empresas afectadas por

unos coeficientes técnicos (más o menos) fijos a corto plazo, ya sea por razones tecnológicas (que obligan a utilizar los factores productivos en unas proporciones más o menos fijas) o por motivos “de gestión”, burocráticos o de otra índole (Robinson, 1954, 1956; Eichner, 1976; Appelbaum, 1979; Lavoie, 1992). Esto supone que la sustitución entre factores productivos no es tampoco posible, habitualmente, en el corto plazo, o por lo menos que no lo es de la forma y con el grado de flexibilidad que normalmente asume la economía neoclásica. No obstante, esto no quiere decir que no sea posible incrementar la producción a corto plazo. En muchas empresas se puede aumentar o disminuir la producción abriendo o cerrando segmentos de plantas o plantas enteras (Eichner, 1976, 1985; Lavoie, 1992). Además, por diversos motivos, la mayoría de empresas suelen operar normalmente con reservas de capacidad; esos excesos de capacidad permiten responder rápidamente a cualquier incremento de la demanda, hacen posible acceder a nuevas oportunidades de mercado que se presenten, permiten ir reparando, renovando parcialmente o adaptando los equipos productivos, disuaden a posibles competidores de entrar en el mercado y, en definitiva, ayudan a afrontar la incertidumbre (Steindl, 1952; Kaldor, 1970; Sylos Labini, 1971; Lavoie, 1992). La consecuencia de todo ello es que las empresas suelen producir en el tramo en el que los costes marginales y variables medios son constantes, y que pueden incrementar la producción utilizando una mayor proporción de la capacidad productiva sin experimentar un incremento en dichos costes. En conclusión, para la mayoría de las empresas el volumen de ventas estaría restringido por la demanda más que por la cantidad (Kaldor, 1975).

En segundo lugar, la literatura poskeynesiana ha enfatizado –como ya hemos visto– que en el mundo real los precios no se suelen determinar de la forma que usualmente presupone la economía ortodoxa. En concreto, desde este enfoque se ha sostenido que la mayoría de empresas en las economías modernas tienen un cierto poder de mercado y, asociado a ello, que disfrutan de la capacidad de fijar las marcas de precios. Como hecho estilizado, se considera que los precios se suelen establecer añadiendo un margen a los costes variables medios (Kalecki, 1954, 1971; Lavoie, 1992; Downward, 2000). Este hecho, unido a lo anterior, implicaría que las variaciones en la producción no tienen por qué traducirse, generalmente, en variaciones en los precios; al contrario, los precios estarían determinados, fundamentalmente, por los costes, mientras que la producción estaría determinada por la demanda. En otras palabras, las variaciones en los costes (incluyendo los costes salariales) se traducirían en cambios en los precios,

mientras que las variaciones en la demanda provocarían cambios en la producción y, por tanto, en el empleo (Kaldor, 1975; Appelbaum, 1979; Lavoie, 1992; Davidson, 1994; Moore, 1988).

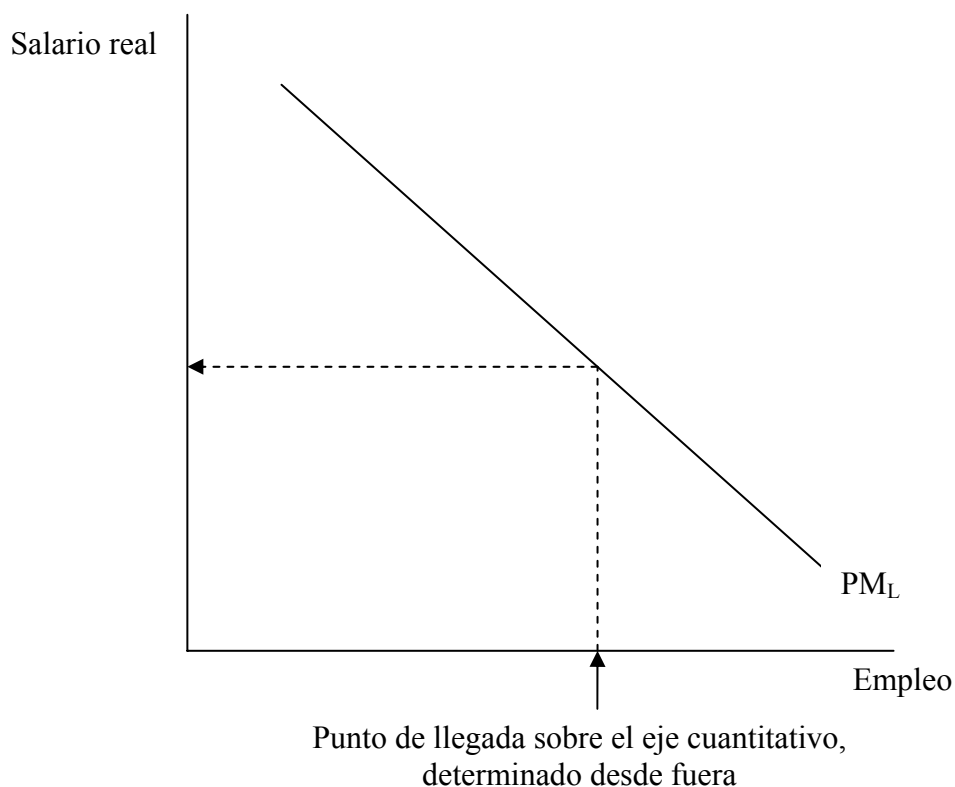
Al margen de estos dos pilares, la visión poskeynesiana de la demanda de trabajo aparece ligada a un tercer elemento (Appelbaum, 1979; Seccareccia, 1991): la existencia de una estructura dualizada en la economía. En efecto, la caracterización anterior del comportamiento de la empresa se correspondería fundamentalmente con lo que sucede en el núcleo o en el sector oligopolístico de la economía; las empresas pertenecientes a este sector, enfrentadas a una demanda de producto con baja variabilidad, se caracterizarían –como ya expusimos en el Capítulo 1– por incorporar una tecnología de producción más intensiva en capital y una demanda de mano de obra más estable y de mayor cualificación. Por el contrario, el sector de la periferia estaría formado por empresas de menor tamaño, con procesos productivos más intensivos en trabajo, una mayor flexibilidad en el empleo y una mano de obra menos cualificada. Todo ello conectaría la concepción de la demanda de trabajo con la caracterización propuesta por los teóricos de la segmentación del mercado de trabajo, en especial con los argumentos surgidos desde el enfoque institucionalista de la TSMT y el asociado a la economía política radical.

En cualquier caso, la cuestión fundamental es que para el enfoque poskeynesiano el empleo y los salarios se determinan por separado (King, 1990). En efecto, los economistas poskeynesianos sostienen que los salarios nominales dependen en gran medida del poder de negociación de trabajadores y empresas y de factores normativos que condicionan su fijación (Appelbaum, 1979); en la medida en que las variaciones en los salarios nominales afectan a los costes, pueden traducirse (o no) en variaciones en los precios de los productos. Dependiendo de cuánto varíen los precios, los salarios reales pueden aumentar, disminuir o permanecer constantes. Frente a ello, la demanda de mano de obra es una demanda derivada de las necesidades de producción de la empresa, y ésta, a corto plazo, viene determinada por la curva de demanda del producto de la empresa. Por ello, el nivel de empleo varía directamente con el nivel de demanda del producto y no con los salarios. Por tanto, la conclusión fundamental para el enfoque poskeynesiano es que no hay una relación causal directa –desde luego no una relación funcional como presupone la teoría neoclásica– entre la demanda de trabajo y el salario (Appelbaum, 1979; King, 1990; Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992).

De cualquier forma, la aproximación poskeynesiana al análisis de la demanda de trabajo suele asociarse, en mayor medida, al ámbito macroeconómico, en el que quizás se concentran sus principales aportaciones, al menos por su trascendencia y difusión. Dichas aportaciones se remontan, evidentemente, hasta el propio J.M. Keynes. Como es sabido, Keynes afirmaba que la demanda de trabajo estaba dominada por el principio de demanda efectiva, de manera que el nivel de empleo viene determinado por el volumen de demanda agregada, y no por el ingreso del producto marginal del trabajo. Esto desemboca en uno de los mensajes centrales de la visión keynesiana (Thirlwall, 1993): que el empleo se determina en el mercado de bienes y no en el mercado de trabajo. Como destaca King (2002b) esto implica, en último término, la ruptura del “segundo postulado clásico” (que iguala el salario real con la desutilidad marginal del trabajo), ya que aunque los individuos valoren el salario real vigente por encima de la desutilidad marginal del trabajo (y, por tanto, deseen trabajar) existiría desempleo siempre que la demanda agregada fuese insuficiente. No obstante, Keynes no rompió formalmente con el primer postulado clásico, de manera que el producto marginal del trabajo continuaba desempeñando un papel concreto: el de establecer el valor del salario real, una vez dado el nivel de empleo. En efecto, el principio de demanda efectiva implicaba que el nivel de empleo se determinaba fuera del espacio agregado salario real-empleo —es decir, del mercado de trabajo en su versión convencional—, por las fuerzas que operan en el mercado de bienes y bajo la influencia dominante de los efectos ingresos (Riach, 1995). Una vez determinado el nivel de empleo, el producto marginal del trabajo permitiría establecer el salario real asociado a esa cantidad (véase la Figura 6). En otras palabras, en el espacio salario real-empleo sólo se determinaría la tasa salarial real: el papel del producto marginal del trabajo en ese espacio se reduciría a permitir la traslación desde el eje de cantidades al eje de precios, pero sin influir en el resultado del eje cuantitativo. Como consecuencia de ello, Keynes rompió con la relación causal directa entre el salario real y el empleo tal y como es concebida por la economía neoclásica; en todo caso, esa causación tendría un único sentido: del empleo al salario real (Davidson, 1983; Riach, 1995; King, 2002b). Los cambios en el salario real se convertirían así en una consecuencia de los cambios en el nivel de empleo, y no en su causa. Como ha resaltado reiteradamente Davidson (1983, 1994, 1999), esto implica que la curva de producto marginal del trabajo no es la curva de demanda de trabajo en un sistema basado en el análisis keynesiano. Además, todo ello supone también que la existencia de unos salarios reales altos no es la causa de la existencia de desempleo, y que la rigidez de los

mismos tampoco permite justificar su persistencia. Como señala Davidson (1992), la flexibilidad completa de los salarios nominales no era para Keynes ni una condición necesaria ni suficiente para alcanzar el pleno empleo. En efecto, un incremento en la demanda agregada tendería a aumentar el nivel de empleo con independencia de la evolución de los salarios nominales (y viceversa); además, una vez aceptada la interdependencia de las funciones de oferta y demanda de trabajo, una reducción en el nivel de salarios monetarios podría desembocar en una disminución del nivel de producción y de empleo. En realidad, la flexibilidad salarial resulta potencialmente desestabilizadora en la visión keynesiana; esta conclusión se ve reforzada si se reconoce que en las economías modernas la oferta de dinero no es una variable exógena determinada por el Banco Central, sino que está dirigida por la demanda de crédito (Moore, 1998).

Figura 6. El espacio salario real-empleo en la visión keynesiana



Fuente: Adaptado de Riach (1995, p. 165).

Muchos de estos elementos estaban también presentes en los trabajos de J. Robinson, en particular en su *Essays in the Theory of Employment*. En efecto, aunque continuaba aceptando la influencia de la ley de rendimientos decrecientes y, por tanto,

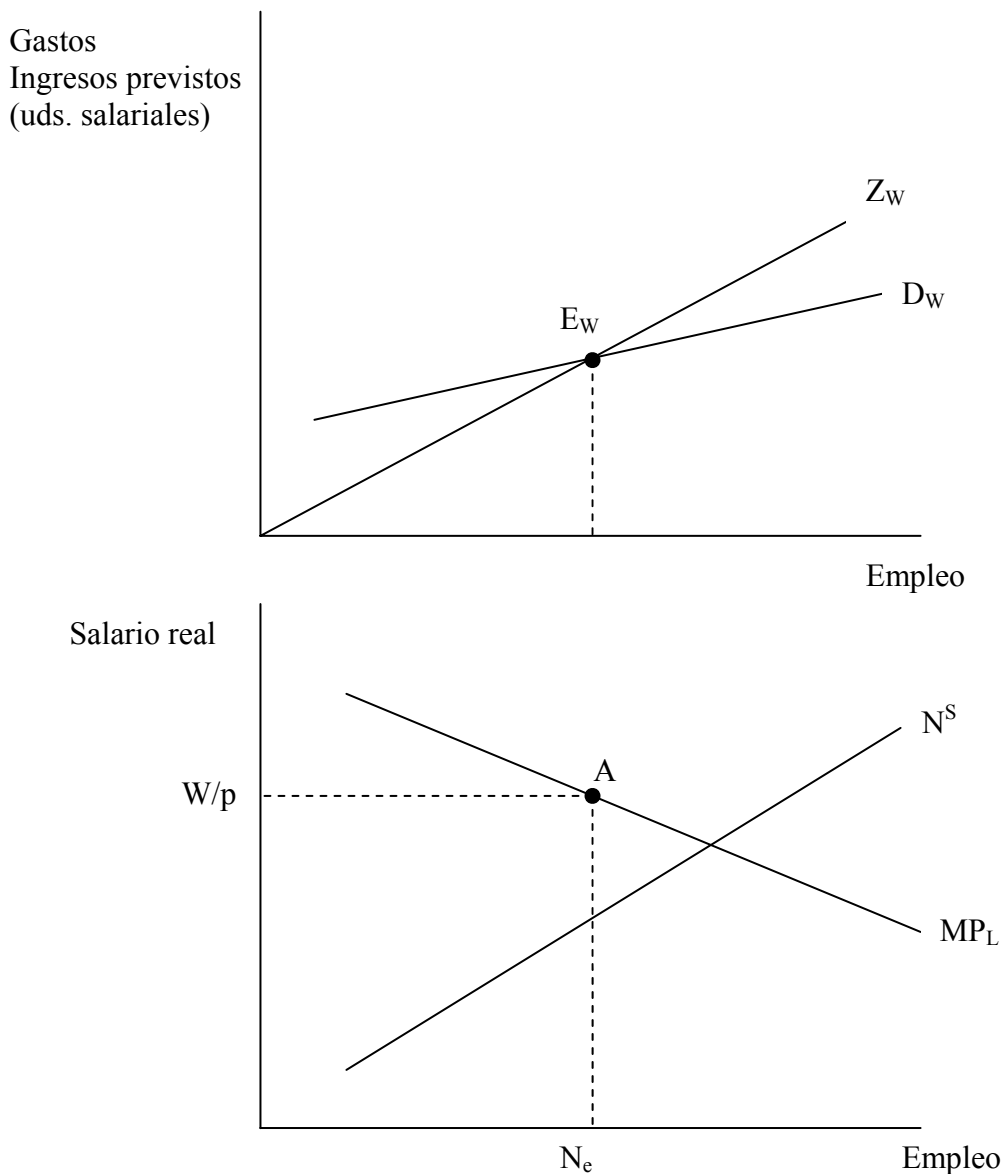
dibujaba con pendiente negativa la curva que relaciona a corto plazo los salarios reales y el empleo³⁰¹, Robinson (1937) trató de distinguir claramente entre su concepción de la curva de demanda de trabajo (o de la curva de empleo) y la visión convencional de la misma. Así, Robinson (1937, pp. 123-124) afirmaba que “[a] curve can be drawn up, in given conditions, relating the amount of employment were to obtain under equilibrium conditions. [...] This curve has some affinities with the conception of a demand curve since it relates the level of employment to the corresponding wage rate. But it is fundamentally different in nature from an ordinary curve. The rate of wages is not an independent, and the amount of employment the dependent variable. Both are dependent upon variations in the rate of interests or the level of thriftiness. If circumstances are such that the level of employment is x , then the same circumstances produce a real wage rate y . For lack of a better term the curve will be described as a demand curve for labour, but it is important to bear in mind the distinction between this curve and an ordinary demand curve”.

Una visión muy similar fue expuesta por Davidson (1983) al tratar de explicar, en respuesta a los habituales malentendidos, cuál era la posición keynesiana sobre la relación entre los salarios reales y el empleo. En la Figura 7, Z_W representa, por analogía a la función de oferta agregada convencional, los ingresos por ventas –en unidades de salario monetario– que esperan obtener los empresarios. Por su parte, D_W representa la función de demanda agregada que relaciona los gastos planeados en unidades salariales con el empleo. La intersección entre ambas funciones (E_W) determina el nivel de empleo de equilibrio (N_e). En este contexto, la curva de producto marginal neto del trabajo (MP_L), sería, en palabras de Davidson (1983, pp. 106-107), “a market equilibrium curve which specifies the real wage outcome associated with any given equilibrium level of employment *as determined by the point of effective demand*. In other words, once the equilibrium level of output is determined, given de conditions of physical productivity, the degree of competition, etc., MP_L shows the resulting real wage”³⁰².

³⁰¹ No obstante, Robinson (1937) reconocía, como destaca King (1996, 2002b), que esa situación no tenía por qué producirse a largo plazo, por lo que dibujaba diferentes curvas de demanda de trabajo a largo plazo que variaban desde la forma habitual hasta otras con pendiente positiva o, incluso, de vuelta hacia atrás.

³⁰² Davidson (1983) representaba la curva de producto marginal del trabajo (MP_L), por razones de simplicidad, con pendiente negativa, debido a la influencia de la ley de rendimientos decrecientes. No obstante, en una nota al pie aclaraba que dicha curva sería horizontal en el rango relevante de producción en presencia de rendimientos constantes, tal y como suele asumir la teoría poskeynesiana.

Figura 7. Otra visión keynesiana de la relación salario real-empleo

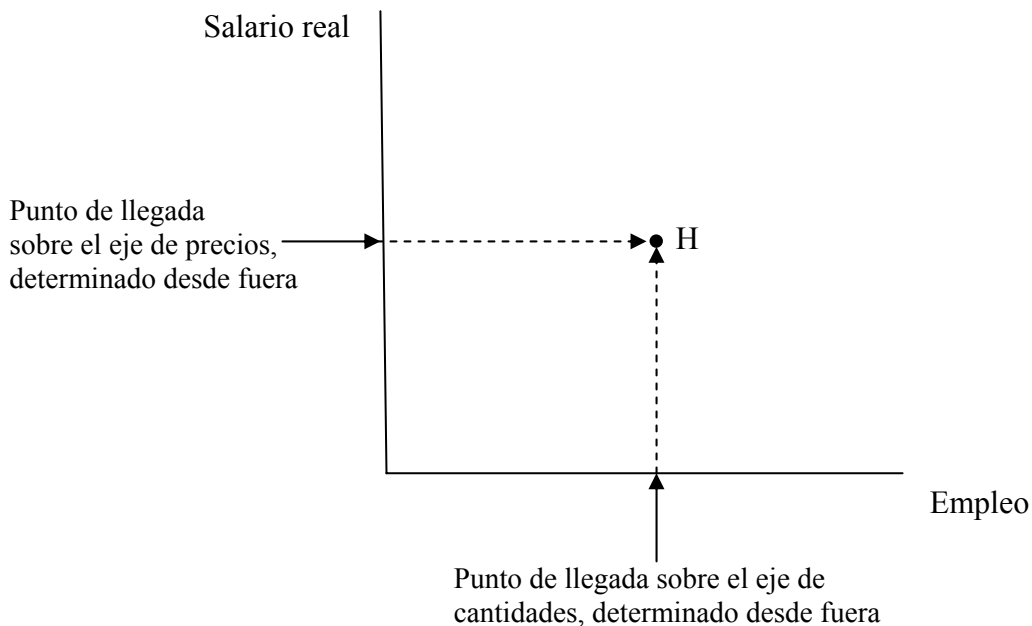


Fuente: Adaptado de Davidson (1983, pp. 107-108).

En cualquier caso, todas estas visiones continúan haciendo uso de muchas de las herramientas y de los argumentos propios de la economía neoclásica y, en particular, continúan otorgando un papel relevante al producto marginal del trabajo en el proceso de determinación de la tasa salarial real. Frente a esta postura, y con el paso del tiempo, muchos autores poskeynesianos –de hecho, de acuerdo con Riach (1995), *los poskeynesianos*– han ido un paso más allá al romper con el primer postulado clásico –según la terminología keynesiana– y considerar que también el salario se determina

fuera del mercado de trabajo (Riach, 1995; Davidson, 1999; King, 2002b). En otras palabras, el producto marginal del trabajo no desempeñaría ni siquiera el papel de determinar el salario real asociado a un nivel dado de empleo y permitir, por tanto, la traslación entre el eje de cantidades y de precios en el espacio salario real-empleo (véase Figura 8); al contrario, tanto el empleo como el salario real se determinarían en el mercado de bienes.

Figura 8. El espacio salario real-empleo en la visión poskeynesiana



Fuente: Adaptado de Riach (1995, p. 167).

En concreto, los economistas poskeynesianos sostienen que la determinación de los salarios nominales y reales está sujeta a influencias distintas, de manera que es posible, incluso, que unos y otros varíen en sentido contrario (Robinson, 1937; Appelbaum, 1979). Así, la determinación de los salarios nominales es un proceso dependiente del pasado y condicionado por el poder de negociación de empresas y trabajadores y por la influencia de factores normativos o sociopolíticos (Eichner, 1979, 1987a; Appelbaum, 1979; Seccareccia, 1991). Por su parte, el salario real, a nivel agregado, es una variable de distribución de los ingresos que está condicionada por los procesos de fijación de precios que desarrollan las empresas y, por tanto, vinculada – entre otras cuestiones– al grado de monopolio existente en el mercado de productos (Seccareccia, 1991). Esto no quiere decir que los salarios reales no desempeñen un

papel importante en la determinación de la demanda de trabajo. Al contrario, la economía poskeynesiana, al reconocer que los salarios no son sólo costes sino también ingresos, incorpora la influencia de los salarios en toda su dimensión. Los salarios son la principal fuente de ingresos para poder consumir y, por tanto, las variaciones en los mismos pueden afectar a la demanda agregada, a la producción de equilibrio y a la demanda de trabajo. Esto implica que la oferta y la demanda de trabajo son interdependientes. El nivel de producción de equilibrio no es, por tanto, independiente de cuál sea la distribución del ingreso y, en particular, de cuál sea el nivel de la tasa salarial real. Al contrario, la distribución de los ingresos entre salarios y beneficios, y la posibilidad de que las propensiones a gastar a partir de cada uno de estos tipos de ingreso sean diferentes, desempeña un papel clave en la determinación de la demanda agregada y del nivel de empleo (Kalecki, 1971; Lavoie, 1992).

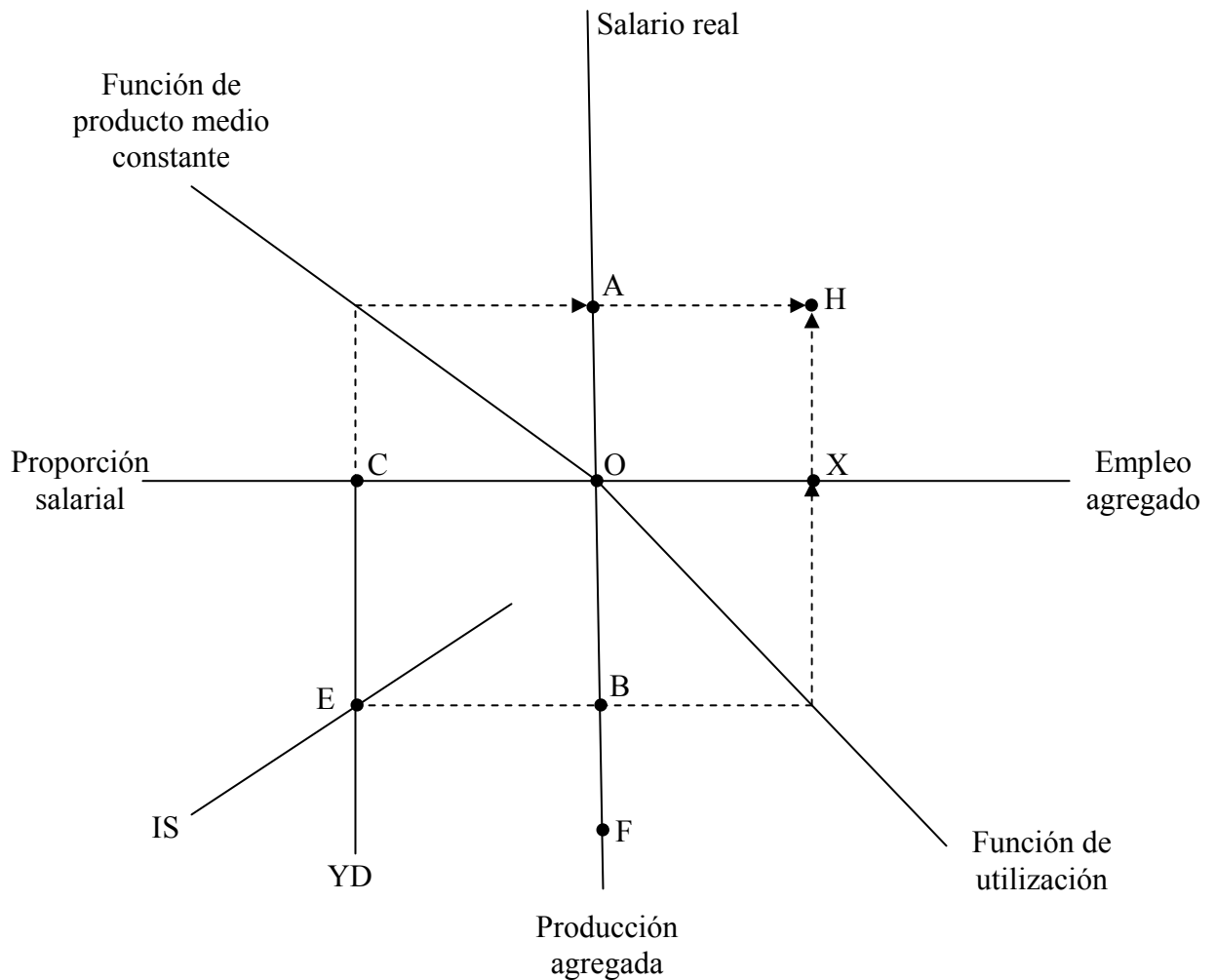
Además, esto abre la posibilidad a que pueda existir una relación positiva entre la tasa salarial real y la demanda de trabajo. Esa posibilidad ha sido destacada reiteradamente dentro de la literatura poskeynesiana. Así, por ejemplo, una posible explicación de esa relación es la ofrecida por Riach (1995)³⁰³, quien ha desarrollado un modelo de determinación de los salarios reales y del nivel de empleo que trata de incorporar la interdependencia entre el nivel y la distribución del ingreso. Esa interdependencia aparece escenificada en el cuadrante inferior izquierdo de la Figura 9. En él, la función YD representa la proporción salarial de equilibrio correspondiente a cualquier nivel de producción; dicha función se dibuja como una línea vertical bajo el supuesto de que la proporción que representan los salarios y los beneficios en el ingreso total no varía en relación con el nivel de producción³⁰⁴. Por su parte, la función IS recoge el conjunto de puntos de equilibrio entre ahorro e inversión que se corresponden con las diferentes combinaciones de nivel de producción y proporción salarial. En la Figura 9 la función IS se representa con pendiente positiva bajo el supuesto de que la demanda de inversión es independiente de la proporción salarial mientras que la proporción a ahorrar a partir de los beneficios supera a la de los salarios; no obstante,

³⁰³ Otros modelos que han tratado de justificar la existencia de una relación positiva entre la tasa salarial real y el nivel de empleo han sido presentados, entre otros, por Schefold (1983), Nell (1984), Mongiovi (1991) o Lavoie (1992).

³⁰⁴ Riach (1995) puntualizaba que la función YD podría tener pendiente positiva o negativa si el grado de monopolio estuviese relacionado con el nivel de actividad económica, tal y como ha sugerido, entre otros, Kalecki (1971).

dicha función podría tener pendiente positiva o negativa dependiendo de la sensibilidad del ahorro y de la inversión ante variaciones en la distribución del ingreso.

Figura 9. Un modelo macroeconómico de determinación del nivel de empleo y del salario real (I)



Fuente: Adaptado de Riach (1995).

El punto E, en el que se produce la intersección entre las funciones YD e IS, muestra el nivel de producción y de ingreso de equilibrio (OB); dicho nivel está por debajo del correspondiente con el pleno empleo (OF). En el cuadrante inferior derecho se recoge una función de utilización a corto plazo que relaciona la cantidad de trabajo necesario para afrontar cada nivel de producción; asumiendo la existencia de rendimientos constantes hasta alcanzar el límite de capacidad, derivados de la presencia de coeficientes técnicos de producción fijos y de excesos de capacidad –en consonancia

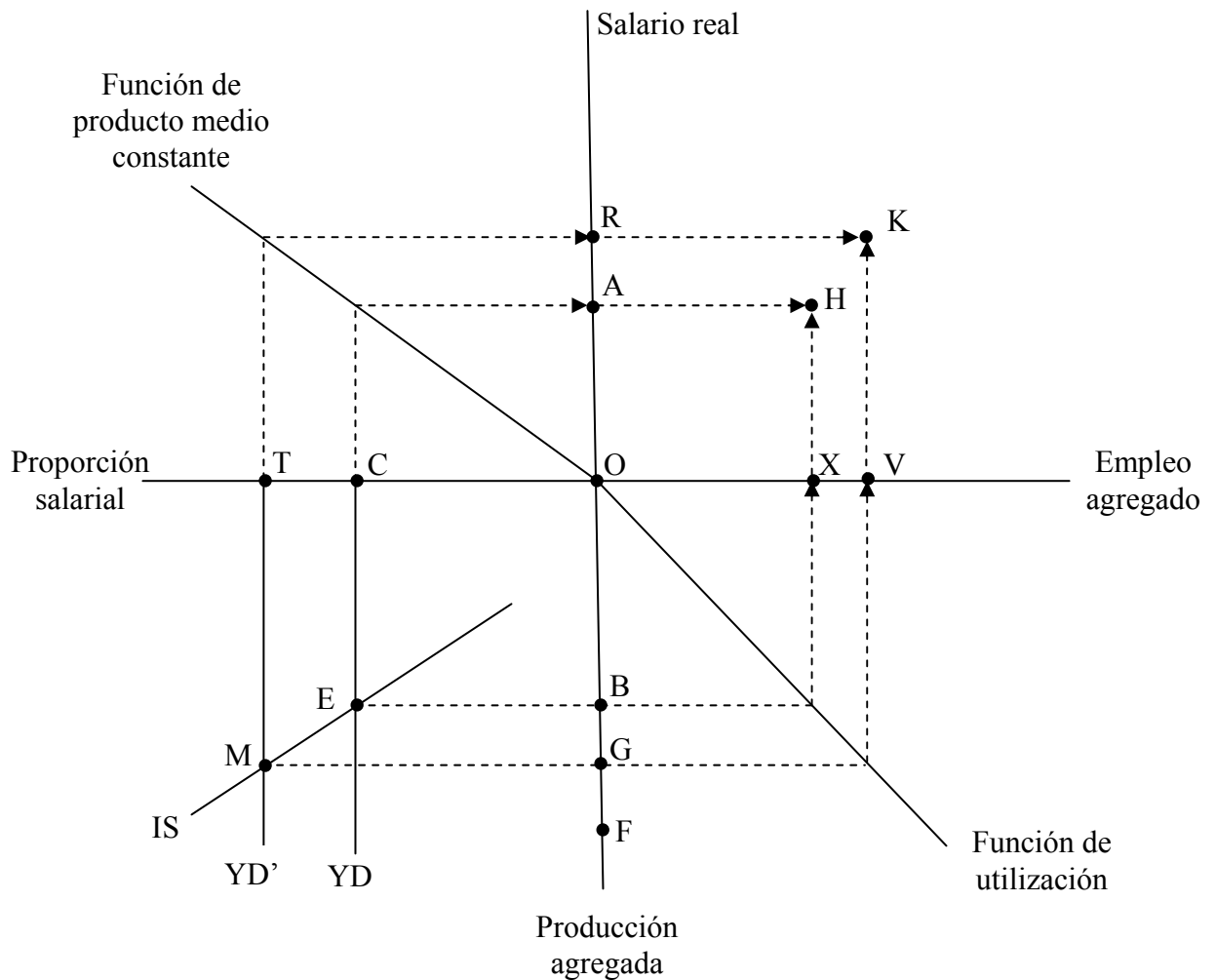
con la visión típica keynesiana—, dicha función se representa de forma lineal hasta alcanzar el pleno empleo. Por su parte, el cuadrante superior izquierdo contiene una función cuyo propósito es trasladar la proporción salarial representada en el eje horizontal hasta el salario real recogido en el eje vertical; su pendiente refleja la productividad del trabajo, que se ha asumido constante. Por último, el cuadrante superior derecho representa el típico espacio salario real-empleo. El punto H muestra la combinación de nivel de empleo y salario real correspondiente al equilibrio; no obstante, no existe una relación causal directa entre dichas variables, y ambas se han determinado fuera del espacio salario real-empleo. En efecto, el nivel de empleo agregado (OX) depende fundamentalmente de la posición de la función IS y, por tanto, del estado de la demanda de bienes, mientras que el salario real está determinado por la posición de la función YD, que depende fundamentalmente del grado de monopolio que condiciona la distribución del ingreso.

En este contexto, un aumento de los salarios reales puede ser perfectamente compatible con un incremento en el nivel de empleo. Esta posibilidad aparece representada en la Figura 10. Partiendo de la situación anterior, supongamos que se produce una reducción en el grado de monopolio que provoca un desplazamiento de la función YD hasta YD'; es decir, para cada nivel de producción (y de ingreso) se produce un aumento en la proporción salarial. Como consecuencia de esa mayor proporción salarial, la producción de equilibrio se incrementa —dados los supuestos de partida—, por lo que el nivel de empleo aumenta hasta OV. Por su parte, la reducción en el grado de monopolio se traduce en un incremento del salario real hasta OR. En consecuencia, la nueva combinación de nivel de empleo-salario real (K) refleja un incremento en ambas variables.

Esto no quiere decir que el incremento en los salarios cause un aumento en el nivel de empleo. En efecto, las empresas no contratan más trabajadores porque sus salarios haya subido, sino que el impacto del aumento en los salarios reales es indirecto —vía influencia en el volumen de gasto— a través de su repercusión en lo que sucede en el mercado de bienes (Riach, 1995, p. 172). En palabras de Moore (1998, pp. 143-144), “[i]t makes no more sense to attribute the cause of unemployment to ‘real wages being too high’ than to ‘real wages being too low’. Real wages are what firms given money wages make them. One cannot conclude that a reduction, or an increase, in real wages ‘causes’ employment to rise”. De hecho, como reconoce el propio Riach (1995), en su

modelo una reducción en el salario real también puede estar asociada a un aumento en el empleo dependiendo de cuál sea la pendiente de la función IS.

Figura 10. Un modelo macroeconómico de determinación del nivel de empleo y del salario real (II)

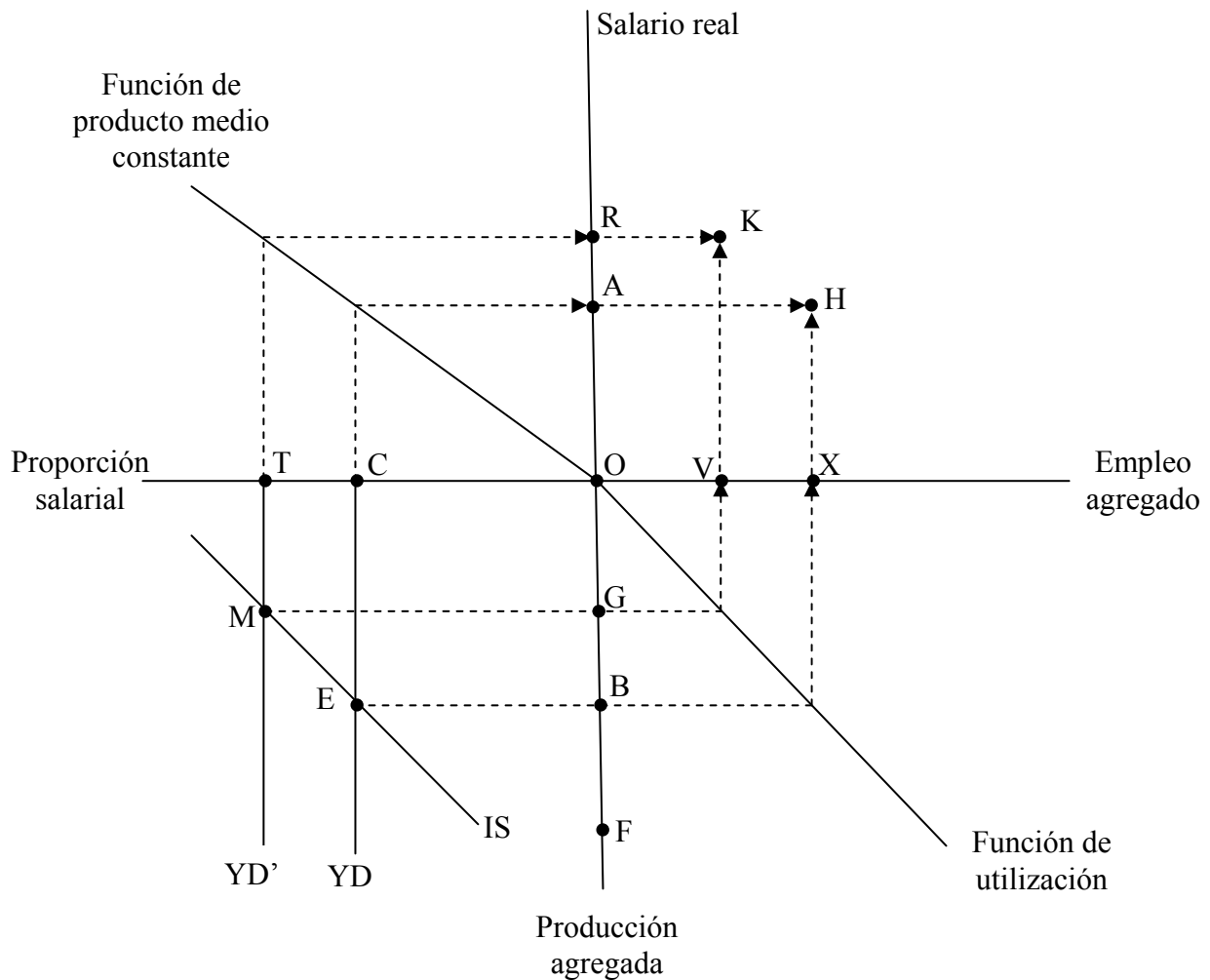


Fuente: Adaptado de Riach (1995).

En efecto, las consecuencias de una variación en la distribución del ingreso dependen crucialmente de cómo reaccione el gasto total. Si se admite la posibilidad de que las variaciones en la distribución del ingreso puedan afectar a la demanda de inversión, en lugar de suponer –como hemos hecho hasta ahora– que ambas son independientes, entonces un aumento en la proporción salarial puede generar un cambio en el gasto de inversión que refuerce o que contrapesa el efecto estimulador sobre el

consumo de ese aumento en los salarios (manteniendo el supuesto de que la propensión marginal a consumir a partir de los salarios supera a la de los beneficios).

Figura 11. Un modelo macroeconómico de determinación del nivel de empleo y del salario real (III)



Fuente: Adaptado de Riach (1995).

En concreto, si un aumento en la proporción salarial (y, por tanto, una disminución en la proporción de beneficios) provoca un desincentivo a invertir que supera el estímulo sobre el gasto de consumo, entonces la función IS tendría una pendiente negativa. Esta posibilidad aparece recogida en la Figura 11³⁰⁵. En esta situación, un aumento de la proporción salarial que desplazaría la función YD hasta YD' provocaría, por un lado, un incremento en los salarios reales (de OA a OR) y, por otro,

³⁰⁵ Véase también Mongiovi (1991).

una disminución en el nivel de empleo (de OX a OV). No obstante, esa nueva combinación de empleo y salario real no es consecuencia de la relación causal típica de la economía neoclásica, dominada por la influencia de los efectos-precio, sino que, en todo caso, sería el resultado de un efecto-ingreso. En cualquier caso, la conclusión fundamental es que para el enfoque poskeynesiano no hay una posición dogmática sobre las consecuencias para el empleo de una elevación en los salarios reales (Riach, 1995; Lavoie, 1996-1997; King, 2002b). Como destaca Mongiovi (1991, p. 40), “[t]he net effect on employment of a change in the wage rate depends ultimately on a vast array of circumstances. No absolute rule can be laid down, though in any given situation may be good reasons to expect that a rise or fall in the real wage will influence employment in a particular direction”.

8.2.- LAS DECISIONES DE DEMANDA DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK

A la vista de lo anterior, parece evidente que la aproximación poskeynesiana al análisis de la demanda de trabajo ha sufrido una notable evolución a lo largo del tiempo. Esa evolución, que por otro lado es posible encontrar también en el estudio de otros muchos temas dentro de esta rama de la literatura y que refleja el propio desarrollo teórico del enfoque poskeynesiano, ha estado marcada, en buena medida, por el intento de desprenderse de las herramientas y argumentos propios de la economía ortodoxa y de abandonar el poderoso influjo de su marco de análisis. A pesar de que los avances en esta dirección resultan indiscutibles, la evolución de este enfoque parece no haber culminado totalmente; por ello, la posición actual de la economía poskeynesiana respecto al análisis de la demanda de trabajo todavía presenta algunos problemas, en especial si se acepta que este enfoque debe construirse sobre los fundamentos ontológicos y epistemológicos que proporciona el realismo crítico o la perspectiva babilónica (Dow, 1990; Lawson, 1994). En particular, el análisis poskeynesiano de la demanda de trabajo suele exhibir un excesivo determinismo en su construcción. Ese determinismo está presente, en general, en los modelos macroeconómicos –incluso en los más “avanzados”, como el que acabamos de exponer de Peter Riach (King, 2002b)–, que suelen poner énfasis en explicar, desde una óptica deductivista y optimizadora, los resultados o sucesos por encima de los procesos causales subyacentes, y tras los que es posible vislumbrar, en definitiva, una concepción de sistema cerrado. Estos problemas se extienden también, en líneas generales, a los trabajos realizados desde una

perspectiva microeconómica, que suelen partir de una concepción de la empresa excesivamente reducida a su contenido tecnológico –al igual que sucede en el enfoque ortodoxo, aunque con un contenido y características diferentes– y de una visión maximizadora de su conducta; además, también suele haber problemas de determinismo en la concepción del proceso de fijación de precios –como vimos en el Capítulo 6– y en la distinción, a veces maniquea, entre las empresas del centro y de la periferia de la economía.

En este contexto, el objetivo de este apartado es intentar superar, en la medida de lo posible, esos problemas, y tratar de ofrecer un análisis de la demanda de trabajo que encaje con la visión recogida en el presente trabajo y, en general, con los principios y fundamentos básicos de la economía I/PK. Para ello, y buscando que el análisis sea compatible con la perspectiva filosófica del realismo crítico, es necesario explicar los procesos causales que subyacen tras las decisiones de demanda de trabajo e intentar hacerlo sin recurrir a explicaciones de equilibrio y determinadas. En otras palabras, el objetivo es tratar de analizar los *procesos* que dirigen la toma de decisiones relativas a la demanda de trabajo, y no tanto ofrecer una teoría de la demanda de trabajo centrada en los *resultados* de dichos procesos. Esto implica que es necesario situar el foco de atención en cómo toman esas decisiones los agentes económicos implicados. En concreto, la mayoría de esas decisiones se adoptan en entornos organizativos y, en particular, en empresas, por lo que la estructura de las mismas y las características de la toma de decisiones que se desarrollan en su seno pasan a adquirir un rol central dentro del análisis.

Por todo ello, resulta necesario retomar algunos de los elementos básicos de la concepción de la empresa que presentamos en el Capítulo 5, basada en la teoría de las competencias o de las capacidades productivas³⁰⁶. De acuerdo con dicha visión, como ya señalamos, la empresa puede concebirse como una combinación de trabajadores,

³⁰⁶ La idea de vincular el análisis de la demanda de trabajo con una concepción de la empresa basada en la teoría de las capacidades no es totalmente novedosa. De hecho, de alguna manera las ideas básicas estaban ya presentes en la visión antropogénica propuesta por Eichner (1979), si bien por aquel entonces no estaba totalmente desarrollado el enfoque de las competencias ni había sido asociado a la economía institucionalista ni poskeynesiana. Además, recientemente King (2002b) ha sugerido la posibilidad de integrar el análisis del trabajo en una teoría no marshalliana de la empresa que podría estar construida, entre otras opciones, sobre la variedad de consideraciones ofrecidas por Eichner (1979), como la idea de que la empresa es una organización compleja con múltiples metas, que la producción es una actividad de equipo en la que las producciones marginales individuales son irrelevantes, o que las capacidades productivas son creadas en parte en el trabajo. Como hemos visto en el Capítulo 5, muchas de estas ideas están recogidas en la visión de la empresa propia de la teoría de las capacidades y en la perspectiva que aquí presentamos.

capital físico y una estructura organizativa, pero también como un sistema estructurado de competencias individuales (generadas y almacenadas, fundamentalmente, a través de sus hábitos de pensamiento y acción), organizativas (asociadas a las rutinas de la organización) y de aquéllas vinculadas al capital físico, todas ellas interrelacionadas e interdependientes entre sí (Nelson y Winter, 1982; Langlois, 1992; Hodgson, 1998c). Por otro lado, las empresas desarrollan normalmente múltiples actividades, tanto internas como externas, que normalmente son difíciles de comparar y de reducir a una escala de valoración común; en consonancia con ello, las empresas persiguen varios objetivos de forma simultánea, que normalmente son definidos por la estructura directiva de la organización. Además, esas actividades se desarrollan en tiempo histórico y no lógico, y en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental. Por todo ello, las decisiones relativas a la demanda de trabajo no se pueden adoptar de acuerdo con la regla de igualar el ingreso del producto marginal con el coste marginal. Esto es así no sólo porque la incertidumbre impida la ejecución de decisiones planteadas en términos de optimización o porque la complejidad y diversidad de actividades y objetivos impida medir la productividad asociada a cada trabajador, sino también, entre otros motivos, porque para que fuese la regla que guiase las decisiones sería necesario conocer de antemano –antes de iniciar la actividad productiva– la productividad marginal asociada a cada trabajador, su coste marginal y el ingreso marginal vinculado a cada nivel de producción. En consecuencia, en el mundo real las decisiones de demanda de trabajo se deben tomar –y se toman– utilizando otros procedimientos.

En concreto, el primer aspecto que hay que tener en cuenta es que las decisiones de demanda de trabajo se tienen que tomar antes de iniciar (o de variar) la producción –o, de forma más correcta, el conjunto de actividades que desarrolla la empresa– y en un contexto en el que dicha producción consume tiempo (real). Por lo tanto, las decisiones de demanda de trabajo aparecen necesariamente ligadas a los *planes* que tenga la empresa. Esos planes son establecidos por la estructura directiva de la organización, vinculados a las distintas submetas u objetivos de la misma, y son diseñados en un entorno sujeto a incertidumbre. Al igual que sucede con la definición de los objetivos de la organización, el diseño de los planes de la empresa es una actividad más de las que se desarrolla en su seno, y como tal está condicionada por el conjunto de competencias que posee –en particular, por las capacidades de los individuos que componen la cúpula directiva– y se construyen a través de un proceso dinámico y dependiente del pasado;

además, tanto los diferentes objetivos de la organización como los planes establecidos para alcanzarlos pueden variar a lo largo del tiempo, bien de forma progresiva, fruto de un proceso de adaptación paulatina de los niveles de aspiración, o bien de forma brusca, como consecuencia de un cambio diseñado de forma deliberada. En cualquier caso, la presencia de incertidumbre y el reconocimiento de que la actividad de la empresa se desarrolla a lo largo del tiempo real y no lógico hacen que la adquisición de control resulte relevante y que surja la necesidad de planificar *estratégicamente* (Dunn, 2002a, 2002b). Como ya vimos, la planificación estratégica supone no sólo elegir entre los diferentes cursos de acción que estén disponibles, sino también crear otros nuevos (innovar) y prepararse para afrontar y controlar el impacto de sucesos imprevisibles; en otras palabras, la planificación estratégica implica no sólo poner en marcha y coordinar los distintos elementos que contribuyen a la producción, sino también tratar de controlar tantos factores como sea posible de cuantos influyen en el proceso de producción y distribución, con el fin de eliminar o reducir el impacto de la incertidumbre (Galbraith, 1967; Dunn, 2002a, 2002b).

En este contexto, podemos preguntarnos qué necesita la empresa –o, en otras palabras, qué demanda– para afrontar sus diferentes objetivos y para desarrollar las actividades planificadas estratégicamente con el fin de intentar alcanzarlos. De acuerdo con la visión aquí defendida, la empresa necesita para ello diferentes competencias o capacidades productivas, algunas de las cuales son aportadas por individuos. En este sentido, la demanda de trabajo aparece asociada a una demanda de capacidades productivas. De acuerdo con ello, la demanda de trabajo de una organización puede variar si cambian sus planes de actuación, ya sea en su dimensión cuantitativa o bien en cuanto a su contenido y composición (en definitiva, si cambian sus necesidades de competencias). Como hemos visto, las competencias que proporcionan los individuos a la organización pueden ser muy diversas, desde habilidades manuales hasta conocimientos técnicos o de dirección; en cualquier caso, se trata de conocimientos o de habilidades prácticas e intelectuales que son adquiridos a través de un proceso de aprendizaje formal o informal. Esto implica, en primer lugar, que esas competencias pueden diferir en cuanto a su nivel de complejidad y a las posibilidades de sustitución. Además, como cualquier proceso de naturaleza cognitiva, la adquisición de competencias está condicionada por el entorno social e institucional a través del cual se produce dicho conocimiento (Hodgson, 1998a, 2003b) y, por tanto, tiene en su origen un cierto carácter específico al contexto (Teece y Pisano, 1994). Esto supone que

algunas de las competencias que necesita la empresa pueden ser adquiridas por los individuos fuera de ella, pero otra parte de esas capacidades, por la propia naturaleza y características del proceso cognitivo, deben ser creadas y transmitidas internamente (Penrose, 1959; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Hodgson, 1998c). En efecto, la empresa, a través de la influencia de su entramado institucional y, en particular, de sus rutinas acumuladas, puede ser capaz de crear, mejorar y transmitir competencias a los individuos que forman parte de ella y de hacerlo de forma más adecuada que si se tratasen de adquirir externamente (Hodgson, 1988, 1998c; Kogut y Zander, 1992, 1996; Teece y Pisano, 1994). Esto es así, entre otras razones, porque gran parte del conocimiento no es fácilmente codificable y comunicable a través del uso del lenguaje, por lo que su transmisión y aprendizaje no pueden basarse en un proceso de enseñanza formal, sino que se produce a través del conocimiento y de la imitación que genera la propia participación en –e interacción con– el resto de individuos y con la propia organización (Hodgson, 1988) o de un proceso de *learning by doing*; en otras palabras, se trata de un conocimiento tácito (Polanyi, 1966) y de carácter social. Este hecho afecta de forma crucial al proceso de demanda de trabajo por parte de la empresa, ya que implica que la adquisición de competencias a través del mercado no es, en ocasiones, posible o aconsejable; al contrario, la necesidad de creación y transmisión interna de dichas competencias da sentido a la existencia de mercados internos de trabajo y, en general, de relaciones laborales duraderas. Además, como hemos visto, hay situaciones en las que los incentivos y normas propias de los mercados pueden ser perjudiciales para la transmisión del conocimiento y el aprendizaje (Hodgson, 1988, 1998c; Teece y Pisano, 1994). Aún más, en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental, a veces resulta difícil o incluso imposible identificar qué competencias necesita la empresa, no sólo porque es complicado conocer qué consecuencias tiene cada una de ellas sobre los resultados de la empresa en sus diferentes actividades (Reed y DeFillippi, 1990; Foss, 1993; Teece y Pisano, 1994; Becker, 2004), sino también porque la propia realidad todavía tiene que ser creada y es transmutable y porque la capacidad de innovación es también una competencia relevante. Por otro lado, la especialización y la dispersión del conocimiento productivo –como hemos visto– hacen necesaria la coordinación del mismo³⁰⁷; en este sentido, las instituciones propias de la

³⁰⁷ En la economía convencional la atención se ha centrado, casi de forma exclusiva, en los problemas de control de los trabajadores; en otras palabras, el interés se ha concentrado en el ámbito de la motivación –en concreto, en el alineamiento de los objetivos de la empresa con las metas de los trabajadores–

empresa –y en particular sus rutinas– pueden ser muy útiles no sólo para generar ese conocimiento, sino también como mecanismo de coordinación, ensamblando las competencias de forma más efectiva que las instituciones y mecanismos propios del mercado (Teece, 1982, 1986; Hodgson, 1988; Kogut y Zander, 1992; Teece y Pisano, 1994; Langlois y Foss, 1999; Becker, 2004).

En resumen, la cuestión es que la naturaleza cognitiva que presentan las competencias que necesita la empresa condiciona de forma trascendental las decisiones relativas a la demanda de trabajo. Esto es así, entre otras cuestiones –y dejando de momento al margen el hecho de que esas competencias estén incorporadas en seres humanos y lo que ello conlleva– porque muchas de esas competencias han de ser creadas o desarrolladas internamente (producidas, en definitiva) en un proceso de resultados inciertos, que conlleva tiempo y que no es independiente del resto de competencias de la organización y del entorno sociocultural en general. Además, la presencia de incertidumbre complica el propio conocimiento relativo a las competencias que necesita la empresa ya que a veces resulta difícil identificar esas necesidades y, sobre todo, conocer cómo van a evolucionar en el tiempo.

En cualquier caso, el segundo aspecto que hay que tener en cuenta es que las competencias relacionadas con la demanda de trabajo están necesariamente incorporadas en seres humanos. Este hecho tiene múltiples consecuencias, de entre las cuales vamos a destacar dos. La primera de ellas es que aunque lo que necesita originalmente la empresa para afrontar sus diferentes actividades son competencias productivas, normalmente no puede “adquirir” cada una de ellas de forma aislada en los mercados, sino que debe incorporar –demandar– individuos cada uno de los cuales presenta o puede presentar múltiples competencias. Al margen de que ello supone un cierto tipo de indivisibilidad³⁰⁸, esta circunstancia implica que la empresa debe rediseñar su demanda de competencias para relacionarla con los individuos que las aportan y con las diferentes tareas a desempeñar. En concreto, lo que hace la empresa es

ignorando los aspectos asociados a la generación, transmisión y coordinación del conocimiento. Esto es así, entre otros aspectos, porque al situar el análisis en un entorno sujeto a certidumbre o riesgo probabilístico, la concepción del conocimiento se limita a la mera adquisición de información preexistente y accesible por parte de los agentes, por lo que pierde gran parte de interés.

³⁰⁸ Entre otras cuestiones, este tipo de indivisibilidad contribuye a que la empresa acumule un stock de competencias que dé lugar a la aparición de capacidades excedentarias. Como hemos visto, esa tendencia a la aparición de capacidades excedentarias se ve también favorecida por el hecho de que las competencias que aportan los individuos presenten una naturaleza cognitiva, ya que ello implica que tienden –en general– a aumentar o a desarrollarse a medida que se realiza la propia actividad productiva (Penrose, 1959; Teece, 1992; Loasby, 1998).

organizar las diferentes actividades a desarrollar –y, asociadas a ellas, las competencias necesarias para su realización– y englobarlas o vincularlas a puestos de trabajo. En otras palabras, la empresa se convierte en una estructura organizada de puestos de trabajo, cada uno de los cuales tiene asociada una o más tareas o actividades a desempeñar por parte de su ocupante. En algunos casos esas tareas son fáciles de definir y de transmitir al ocupante, pero en otras ocasiones su identificación resulta más difícil, de manera que sus pormenores sólo se van revelando a medida que avanza el tiempo y se desarrolla la relación con otros trabajadores y con la propia organización en su conjunto. En cualquier caso, el diseño del conjunto de la estructura de puestos de trabajo y del rol asignado a cada uno de ellos es una decisión de la cúpula directiva de la organización, por lo que está condicionada por las competencias propias de los individuos que trabajan en ella –también por las rutinas de la empresa– y es dependiente del pasado y cambiante en el tiempo. Además, ese diseño arroja simultáneamente una serie de relaciones entre los diferentes puestos de trabajo de la organización y entre éstos y el capital físico de la misma. Algunas de esas relaciones son flexibles, de manera que se pueden añadir o eliminar puestos de trabajo sin alterar el conjunto de la estructura de la empresa y el desarrollo de sus diferentes actividades, pero en otras ocasiones esas relaciones son más o menos fijas; este hecho impone una vez más un cierto tipo de indivisibilidad en la actividad productiva y conecta con la visión frecuentemente resaltada por los economistas poskeynesianos de que la mayoría de empresas suelen verse afectadas por la presencia de unos coeficientes técnicos de producción (cuasi-)fijos.

La segunda consecuencia que tiene el hecho de que una parte de las competencias productivas estén incorporadas en seres humanos es que para que se pongan en ejecución se requiere la realización de un cierto nivel de “esfuerzo” (entendido en un sentido amplio). En otras palabras, la actuación humana dentro de la empresa no sólo depende de los conocimientos o habilidades de los individuos que trabajan en ella sino también de aspectos relacionados con su motivación. En este sentido, como hemos visto, la economía I/PK sostiene que la motivación humana es un fenómeno complejo, que está dirigida hacia la satisfacción de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades y deseos; esas necesidades y deseos –algunas de las cuales presentan un carácter material mientras que otras no– son o pueden ser diferentes entre sí, lo que supone que no siempre son comparables o reducibles a una escala de

valoración común, ni por tanto son sustituibles entre sí. Partiendo de esta concepción, resulta una seria distorsión de la realidad presuponer, como suele hacer la economía neoclásica, que los trabajadores buscarán siempre reducir su esfuerzo o que se comportarán de forma malévolamente (Spencer, 2004); aún más, ni siquiera se puede presuponer que los diferentes objetivos que puedan tener los trabajadores estén necesariamente en contra de los intereses y de las metas de la organización. No obstante, es cierto que en algunos casos las necesidades y deseos de los individuos que trabajan en una empresa pueden no coincidir –e incluso entrar en conflicto– con los diferentes objetivos que persigue ésta, aunque la discrepancia pueda revestir diferentes grados. En esta situación, surge la necesidad de establecer algún mecanismo de control (entendido en un sentido amplio) que permita alinear los intereses de unos y de otros. Para ello se puede poner en marcha distintos sistemas de incentivos y sanciones, en particular a través de la gestión de las recompensas salariales; no obstante, como ya hemos señalado, quizás la literatura ortodoxa ha puesto un énfasis excesivo en este mecanismo (Eichner, 1979), pues no se puede olvidar que las remuneraciones no son el único incentivo externo que puede existir –como hemos visto, el trabajo puede aportar otros muchos elementos al individuo– ni tampoco que los estímulos externos no son el único motor que moviliza la conducta humana (es necesario admitir que el comportamiento puede estar motivado internamente). En cualquier caso, el establecimiento de incentivos y sanciones no es el único mecanismo que tiene a su disposición la empresa para alinear los objetivos de los trabajadores con las metas de la organización. En efecto, como hemos visto, tanto la identificación de la estructura de necesidades y deseos de cada individuo como la determinación de los niveles de aspiración considerados satisfactorios en cada ámbito son procesos cognitivos, y, por tanto, están condicionados por el entorno social e institucional (Hodgson, 1988; Kaufman, 1989). Esto abre la posibilidad de que la empresa, a través de su propio entramado de instituciones y rutinas, pueda influir en la motivación de los individuos que operan en ella y, en consecuencia, manipular su conducta (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988; Kaufman, 1989; King, 2002b; Becker, 2004). Aún más, también es necesario reconocer que la propia fijación del nivel de esfuerzo considerado “normal”, “aceptable”, “deseable”, etc., es en parte un proceso cognitivo y que, como tal, está condicionado por el entorno sociocultural, por lo que también es susceptible de ser

moldeado a través del entramado institucional de la organización (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992).

Además, dado que las relaciones relativas a la demanda de trabajo se adoptan en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental, lo normal es que la empresa –o los responsables de tomar dichas decisiones dentro de ella– no conozcan ni cuáles son todos los individuos potencialmente disponibles para ocupar un determinado puesto, ni cuál es su dotación de competencias, ni cómo variarán éstas en el tiempo –entre otras razones, porque algunas de ellas todavía tienen que ser creadas–, ni cómo es la motivación y el comportamiento de cada individuo, ni cómo evolucionará su esfuerzo, etc. De hecho, muchos de estos aspectos sólo se pueden revelar al menos parcialmente, con el paso del tiempo. Esto implica que las decisiones relativas a la demanda de trabajadores, como cualquier decisión que debe ser tomada en un contexto de incertidumbre, no sólo depende del conocimiento –siempre imperfecto y falible– que se pueda construir sobre esos individuos y sobre sus diferentes atributos, sino también de la confianza que tenga el decisor o decisores en ese conocimiento. Esto supone que las decisiones no son independientes del modo en que haya surgido el conocimiento –de su origen– y, por tanto, implica que las relaciones personales pueden desempeñar un papel importante en dichas decisiones. Así, si el responsable de adoptar las decisiones se enfrenta a una elección entre diferentes individuos que presentan unos atributos más o menos similares y que conoce sólo parcialmente y de forma imperfecta, puede decantarse por uno de ellos simplemente por el hecho de que ese conocimiento proceda de su propia experiencia (por ejemplo, porque sea un trabajador de la propia empresa que ocupaba otro puesto) o de personas de su confianza, como amigos o familiares. Esto supone, una vez más, que las decisiones sobre trabajo no son independientes ni separables del individuo que lo aporta (Seccareccia, 1991).

En resumen, las decisiones de demanda de trabajo aparecen ligadas a los planes de actuación –o de desarrollo de sus diferentes actividades– de la empresa. Esos planes, al igual que las decisiones de demanda de trabajo que llevan aparejadas, son determinados de forma estratégica y en un entorno de incertidumbre por parte de la estructura directiva de la organización –vinculadas a los diferentes objetivos de la misma– y, por tanto, están condicionados por las competencias de la empresa –en particular, por las de aquellos individuos encargados de adoptar esas decisiones– y son dependientes del pasado. Para desarrollar sus diferentes actividades la empresa necesita

diversas competencias productivas, una parte de las cuales son aportadas por sus trabajadores. Esas competencias tienen en buena medida una naturaleza cognitiva, por lo que se van creando y desarrollando en diversos entornos a través del proceso de aprendizaje; de hecho, una parte de ellas sólo se pueden generar dentro de la propia organización, a través de un proceso de interacción con otros individuos y con las rutinas de la empresa, que consume necesariamente tiempo. Además, la propia identificación de las competencias que necesita la empresa es un proceso sujeto a la presencia de incertidumbre, entre otras razones por la influencia de la innovación y porque la propia realidad puede cambiar a lo largo del tiempo. Por otro lado, el contexto de la decisión se complica porque esas competencias están incorporadas en seres humanos. Esto supone, en primer lugar, que la empresa debe organizar sus actividades en puestos de trabajo potencialmente ocupables por individuos; la construcción de esa estructura de puestos no es independiente de las competencias de quienes la elaboran, ni del entorno socioinstitucional (en particular, del marco legal vigente). En segundo lugar, la vinculación con los seres humanos supone que el desarrollo de las diferentes actividades no sólo depende de los conocimientos y habilidades de quienes los aportan sino también de su motivación; esto hace surgir la necesidad de alinear los objetivos de los trabajadores con las metas de la organización. En cualquier caso, el hecho de que las decisiones de demanda de trabajo estén ligadas a los planes de actuación de la empresa no implica que los salarios y sus variaciones no ejerzan ninguna influencia en las mismas. Obviamente, cada uno de esos puestos de trabajo lleva aparejado un coste monetario; no obstante, las variaciones en los costes salariales tal vez puedan trasladarse a los precios, que, como hemos visto, son parcialmente decididos también por la empresa. Además, esa incorporación puede tener otros costes –por ejemplo, en términos de alteración de la estructura interna (Eichner, 1979)– difíciles de cuantificar y de reducir a una escala de valoración común, y, al contrario, la no incorporación también puede acarrear costes, como los derivados de no poder atender las necesidades de la producción en un momento dado; por último, normalmente los beneficios asociados a una nueva incorporación tampoco son posibles de conocer de antemano, y sólo se revelan, parcialmente, con el paso del tiempo. En este contexto, las decisiones de demanda de trabajo no pueden realizarse a través de una comparación entre el ingreso del producto marginal y el coste marginal, ni enfocarse desde una óptica maximizadora. Además, los responsables de esas decisiones no están continuamente efectuando cálculos y valorando posibles incorporaciones. Al contrario, esas decisiones, ligadas a

los planes de actividad, suelen plantearse sólo en momentos particulares. Al margen de cuando se producen vacantes en algún puesto de trabajo existente o cuando se produce un rediseño de los mismos que genera algún puesto nuevo no cubierto, esas decisiones suelen surgir cuando varían los planes de actuación de la empresa y por tanto sus necesidades de competencias productivas, bien porque cambie el contenido de las actividades a realizar (y, en consecuencia, la composición de las competencias que demanda la empresa) o bien, normalmente, porque cambie el volumen de las diferentes actividades a desarrollar; esto último suele estar vinculado, en la mayoría de los casos, a variaciones en las expectativas de demanda, que generan un cambio en el volumen global de actividad planificado. Por último, es necesario destacar que el hecho de que las decisiones de demanda de trabajo se tomen en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental tiene múltiples consecuencias. Al margen de las ya reseñadas, la presencia de incertidumbre implica que cualquier decisión está afectada por un cierto grado de inseguridad que es necesario vencer. Este hecho, que en último término evoca el concepto de “animal spirits” propuesto por Keynes (1936/1973, p. 148) y recientemente retomado y redefinido por Dequech (1999, 2003) –al resaltar el papel que desempeña en la toma de decisiones la disposición optimista para encarar la incertidumbre–, implica que los rasgos psicológicos y las emociones pueden desempeñar un papel importante en las decisiones de demanda de trabajo –al igual que sucede, por ejemplo, en las decisiones de inversión o de creación de una empresa– y que los resultados de esas decisiones pueden variar según los estados emocionales.

8.3.- LA HETEROGENEIDAD COMO RASGO INHERENTE A LA DEMANDA DE TRABAJO

A la vista de la reflexión anterior, parece evidente que los procesos de toma de decisiones relativos a la demanda de trabajo son complejos y que están sometidos a la influencia de una enorme diversidad de factores. En concreto, esas decisiones son tomadas en un contexto sujeto a incertidumbre, y están vinculadas a –y por tanto condicionadas por– los planes de actuación de la empresa; en este sentido, esas decisiones están asociadas a la necesidad de incorporar diferentes competencias productivas –cuyas características pueden condicionar el proceso de toma de decisiones–, pero como éstas son aportadas por seres humanos involucran también decisiones relativas a éstos –incluyendo la necesidad de lograr que esas competencias se pongan realmente en ejecución– y al diseño de una estructura de puestos de trabajo

adaptada a ello. Como resultado de todo esto, los procesos de toma de decisiones pueden arrojar resultados diferenciados según las circunstancias, e incluso volubles. Tomando como punto de partida esta visión, el objetivo de este subapartado es tratar de describir, aunque sea de forma breve y tentativa, algunos de los aspectos que pueden contribuir a generar diferencias en los procesos de toma de decisiones de demanda de trabajo y en sus resultados.

En este sentido, y como acabamos de señalar, el primer aspecto a destacar es que las decisiones de demanda de trabajo aparecen ligadas, en último término, a los planes de actuación de la empresa. Esto supone, en primer lugar, que esas decisiones no son independientes ni del pasado y trayectoria de la empresa, ni de las competencias de quienes elaboran esos planes –en general, de sus conocimientos y de sus objetivos–, que son susceptibles de generar diferencias en las condiciones y características de la demanda de trabajo. En general, esa relación implica que la demanda de trabajo está condicionada por el contenido de los planes de actuación de la empresa –tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo– y por las características de las actividades a desarrollar. Así, por ejemplo, cuanto más predecible y estable es el volumen de actividad a desarrollar, más fácil es adoptar decisiones de demanda de trabajo y más probable es que esa estabilidad se refleje en la duración de las relaciones de trabajo. En relación con este aspecto, es necesario resaltar que el grado de incertidumbre en el que se desarrolla la actividad de la empresa, y por tanto las posibilidades de planificación estratégica, condicionan de manera relevante las decisiones de demanda de trabajo. En este contexto, la capacidad para adquirir control sobre los diferentes factores que pueden influir sobre el desarrollo de la actividad de la empresa y sobre sus resultados desempeña un papel clave, ya que contribuye a reducir la incertidumbre y, por tanto, se refleja en la demanda de trabajo y en sus características. Así, el control sobre la demanda del producto permite planificar el volumen de demanda de trabajo, el control sobre los precios reduce el impacto de las variaciones en los costes laborales, el control sobre la innovación favorece la planificación sobre las competencias productivas necesarias para el desarrollo de la actividad, etc. Evidentemente, esto supone, a su vez, que las diferencias en la capacidad de control entre diferentes empresas puede traducirse en diferencias en las decisiones de demanda de trabajo.

En segundo lugar, la demanda de trabajo aparece asociada a la necesidad de incorporar competencias productivas. Dado que éstas son en general una cuestión de conocimientos productivos (también de actitudes), pueden presentar, por su propia

naturaleza, una enorme diversidad. En primera instancia, las competencias productivas que aportan los individuos difieren en función de su complejidad o de las dificultades de adquisición por parte del ser humano; a su vez, esto puede afectar a las posibilidades que tenga la empresa para incorporarlas y al grado de sustituibilidad. Además, como hemos visto las competencias difieren también según su origen: algunas son adquiridas a través del sistema educativo formal, mientras que otras son creadas en la familia, en otros ámbitos de la participación en la sociedad o en el propio lugar de trabajo. En este sentido, quizás una de las cuestiones más relevantes es que algunas de esas competencias deben ser creadas (o coordinadas) en la propia organización. Este hecho, además de afectar a las posibilidades de sustitución de esas competencias, impone la conveniencia de crear estructuras internas (como los mercados internos de trabajo) capaces de producir y de transmitir dichas capacidades; no obstante, las posibilidades de creación de esas estructuras (y por tanto de la generación de esas competencias productivas) no son independientes de otros factores, como el grado de estabilidad en el desarrollo de las actividades de la empresa o las dificultades de planificación de las mismas. De igual forma, si las competencias que necesita una empresa cambian frecuentemente (por ejemplo, por la aparición de innovaciones), eso condiciona también las decisiones de demanda de trabajo y las características atribuidas a los puestos de trabajo.

En relación con este último aspecto, cabe recordar que aunque la empresa necesite competencias productivas para el desarrollo de sus actividades, éstas son aportadas por individuos –al menos las que son objeto de estudio en este apartado–, por lo que las decisiones de demanda de trabajo conllevan la necesidad de diseñar una estructura de puestos de trabajo potencialmente ocupables por trabajadores, así como la atribución de una serie de características (obligaciones, derechos, recompensas, etc.) a cada uno de esos puestos. Evidentemente, tanto el diseño de esa estructura como la definición de las características de cada uno de los puestos dependen de las competencias de quienes adoptan esas decisiones y también del pasado; aún más, esas actividades –y las competencias que subyacen tras ellas– están fuertemente condicionadas por el entorno institucional, no sólo por el propio de la empresa sino también por el del conjunto de la sociedad y, en particular, por el entorno legal. En este sentido, diferentes entornos institucionales pueden dar lugar a diferencias –observables, por ejemplo, geográfica y temporalmente– en la estructura y características de los

puestos. Además, la estructura y características de los puestos no es independiente de las actividades a desarrollar y de las competencias que se requieren para su realización. Así, por ejemplo, en algunos casos el diseño de la estructura de puestos está condicionada, como hemos visto, por la necesidad de crear y de transmitir determinadas competencias que son específicas al contexto y que deben ser generadas internamente. Por otro lado, los puestos difieren en las necesidades de coordinación con otros puestos de la organización; esto puede afectar también a las decisiones de demanda de trabajo, ya que, por ejemplo, si un puesto no exige conexión con otros puede ser más fácilmente creado o eliminado de la estructura interna.

Por otro lado, el hecho de que la demanda de trabajo suponga la incorporación de individuos implica también que la puesta en ejecución de las competencias requiere de la realización de esfuerzo e involucra, por tanto, aspectos motivacionales. Como consecuencia de ello, como hemos visto, surge la necesidad de establecer algún mecanismo de control que regule el nivel de esfuerzo y que alinee los objetivos de los individuos con las metas de la organización. En este sentido, es posible diseñar diferentes mecanismos de control; no obstante, quizás la cuestión más relevante es que la selección del mecanismo de control no es independiente del resto de elecciones involucradas en las decisiones de demanda de trabajo. Así, esa selección está condicionada por el resto de características de los puestos de trabajo; por ejemplo, los puestos difieren en las posibilidades de conocer y evaluar la aportación del individuo que lo ocupa, que suele ser más fácil en aquellos casos en los que resulta sencillo definir las tareas a realizar y los objetivos a alcanzar y en los que el puesto no está interrelacionado con otros. De igual forma, las posibilidades de planificación y la estabilidad en las actividades a desarrollar condicionan la selección de algunos mecanismos de control, como la utilización de ascensos. También el entorno social en general, y el legal en particular, puede condicionar los mecanismos de control, contribuyendo a definir lo que es aceptable y lo que no. Aún más, el mecanismo de selección depende incluso de las características de sus ocupantes potenciales. Así, el hecho de que un puesto pueda ofrecer atributos como posibilidades de autoexpresión creativa o de realización personal puede ser útil si sus ocupantes potenciales tienen sus necesidades materiales básicas cubiertas, pero probablemente no lo sea si esto no es así; algo similar sucede con los elementos asociados al control burocrático. Por último, la empresa también puede utilizar sus rutinas internas no para moldear los objetivos de sus trabajadores sino el propio conocimiento sobre el nivel de esfuerzo considerado normal;

no obstante, esto es más fácil si hay relaciones duraderas que favorezcan la conexión de cada individuo con otros trabajadores y con las rutinas de la organización.

Para finalizar, el hecho de que la demanda de trabajo suponga la incorporación de individuos y que esas decisiones se adopten en un contexto de incertidumbre y en el que el futuro todavía tiene que ser creado implica, como ya hemos señalado, que la empresa –los responsables de tomar esas decisiones– no puede conocer –en el sentido de tener un conocimiento perfecto o sujeto a riesgo probabilístico– cuál va a ser la aportación de cada trabajador potencial, tanto en términos de competencias productivas como de esfuerzo. En otras palabras, el conocimiento que sirve de base para la toma de decisiones es necesariamente imperfecto y falible, lo que supone que la confianza en ese conocimiento y por tanto el origen del mismo o el modo en que haya sido construido condicionan el proceso de decisión y sus resultados (Dequech, 1999, 2003, 2006). Así, por ejemplo, una empresa puede decantarse por un individuo para cubrir un puesto de trabajo simplemente por el hecho de que ya trabajara en la organización y por tanto tiene un conocimiento de primera mano de sus atributos; de igual forma, quien adopta las decisiones de demanda de trabajo puede optar por un individuo porque tiene referencias del mismo obtenidas a través de relaciones personales. Evidentemente, la influencia de estos mecanismos es mayor cuanto más difícil es conocer y controlar la aportación del individuo. Por último, en un contexto de incertidumbre las decisiones siempre están afectadas por un cierto grado de inseguridad que hay que vencer. Este hecho, como hemos visto, implica que las características psicológicas del decisor y sus emociones pueden tener un papel relevante en las decisiones de demanda de trabajo, lo que supone que el resultado de esas decisiones está condicionado por estados emocionales y puede ser, por tanto, voluble y dependiente del contexto.

Capítulo 9

El Mercado de Trabajo: Una Concepción I/PK de su Contenido y Heterogeneidad

9.- EL MERCADO DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN I/PK DE SU CONTENIDO Y HETEROGENEIDAD

Dentro de la economía ortodoxa, el mercado de trabajo se concibe simplemente como el lugar –entendido como un “ente” etéreo– en el que se producen, de forma simultánea, la determinación de los salarios y la asignación del factor trabajo a través de la interacción entre la oferta y la demanda. La naturaleza y contenido de esa interacción, y por tanto la propia noción del mercado de trabajo, están condicionadas (o determinadas) por la concepción previa de la oferta y de la demanda de trabajo (y éstas a su vez, como hemos visto, por la visión subyacente de la realidad y del comportamiento de los agentes económicos que operan en ella). En efecto, y como ya hemos señalado, la oferta de trabajo se concibe como el resultado de una elección “racional” llevada a cabo, de forma libre y voluntaria, por los individuos. Esos individuos, que habitan un mundo conocido o conocible y que disponen de unas capacidades cognitivas y racionales que les permiten desarrollar una conducta maximizadora, adoptan todas sus decisiones, incluyendo las de oferta de trabajo, condicionados por su estructura (dada) de preferencias, y persiguiendo un único objetivo: maximizar su utilidad. En el contexto de las decisiones de oferta de trabajo, la elección se plantea entre dos y sólo dos bienes: el ocio (o cualquier actividad que no implica el desempeño de un trabajo remunerado), concebido como un bien homogéneo y normal que aporta una utilidad positiva, y el trabajo, cuya utilidad en sí misma es nula pero que proporciona un salario –y sólo un salario–, y, asociado a él, la posibilidad de obtener cierta utilidad a través del consumo. Esta concepción del ocio y del trabajo hace que ambos sean comparables entre sí (en función de su capacidad para aportar utilidad) y potencialmente sustituibles; este hecho resulta clave, ya que es el elemento que permite justificar que una variación en el salario *cause* una sustitución entre ocio y trabajo. Todo ello determina, en último término, que la elección dependa crucialmente de un único elemento: el salario. Presuponiendo que existe una conjunción constante de sucesos, es posible bajo estos supuestos construir una relación funcional (matemática) entre la oferta de trabajo y el salario (Fleetwood, 2006).

Por su parte, las decisiones de demanda de trabajo se conciben como una elección “racional” desarrollada por las empresas y guiadas por un único objetivo: la

maximización del beneficio. Esas empresas, en último término, se conciben –al menos en la versión canónica del modelo– como la conjunción de dos elementos: en primer lugar, una función de producción, que es capaz de recoger y de representar toda la actividad productiva de la empresa y que está marcada por la presencia de coeficientes técnicos flexibles y por la influencia de rendimientos decrecientes; en segundo lugar, una “mente” oculta, que permite a la empresa conocer y razonar de la forma que exige el desempeño de una conducta instrumental y optimizadora. Por otro lado, el factor trabajo se concibe como cualquier otro input de los que se incorporan en el proceso productivo, separable –al menos en principio– del individuo que lo aporta. En este contexto, las decisiones de demanda de trabajo se reducen a comparar los ingresos que reportaría la incorporación de una unidad adicional de trabajo –el resultado de multiplicar la productividad marginal asociada a ella (supuestamente conocible de antemano) por el valor monetario de dicha producción (supuestamente conocido de antemano)– con el coste que acarrearía esa unidad adicional de trabajo, que, en ausencia de otros elementos, se limita al salario. Todo este marco de análisis determina que la demanda de trabajo *dependa* del salario, a través de una relación inversa (que se mantiene con independencia del nivel de agregación del análisis), y que sean los *cambios* en el salario los que provoquen variaciones en la cantidad demandada de trabajo. Suponiendo que existe una conjunción constante de sucesos, se puede construir una relación funcional (matemática) entre la demanda de trabajo y el salario (Fleetwood, 2006).

Partiendo de esta visión, los mercados de trabajo se conciben como los lugares donde operan esas relaciones funcionales entre oferentes y demandantes. Dado que tanto unos como otros adoptan sus decisiones, en último término, en función del salario, esa relación en los mercados se limita a una interacción impersonal centrada en ese único elemento. Cualquier otro tipo de interacción entre los agentes, o entre ellos y su entorno, se puede convertir en una “imperfección” que genere ineficiencias en el proceso. En este contexto, y al igual que sucede en cualquier otro tipo de mercado, se supone que en el mercado de trabajo se inicia una especie de proceso de ajuste de precios, desarrollado en tiempo lógico y no histórico, que culmina llegando a un equilibrio; simultáneamente, ese equilibrio conlleva una asignación, que, en ausencia de imperfecciones, se considera eficiente. Al igual que señalábamos en el Capítulo 6 en referencia a los mercados en general (Ménard, 1995), esta caracterización del mercado

de trabajo conduce a reducir el mismo al mecanismo o al proceso a través del cual se fijan los salarios, que por otra parte queda relativamente inespecificado (al menos en la versión canónica del modelo). Al margen de ello, se supone que el mercado de trabajo –al menos el mercado “perfecto”, concebido como lo ideal– no presenta ningún otro contenido ni elemento institucional, y, sobre todo, que no lo necesita para funcionar. Por supuesto, la economía ortodoxa reconoce que en el mundo real los mercados de trabajo pueden verse afectados por la influencia de instituciones, fenómenos o fuerzas de naturaleza “no económica”. No obstante, la presencia de estos factores no se interpreta como una deficiencia en la especificación del modelo, sino como “imperfecciones” de la realidad que alejan la misma del ideal deseable (y supuestamente alcanzable). Además, el estudio de esos factores se afronta con el mismo instrumental analítico y desde la óptica de valorar sus consecuencias sobre los salarios o sobre las funciones de oferta y demanda (Fleetwood, 2006). Aún más, utilizando un razonamiento tautológico, muchas veces se interpretan esos fenómenos como un resultado eficiente, diseñado por alguna de las partes involucradas, ante imperfecciones existentes en el mercado de trabajo o fuera de él; así sucede, por ejemplo, con la presencia de salarios de eficiencia o de contratos implícitos de trabajo (surgidos como consecuencia de imperfecciones en la información), o, como hemos visto, con el propio fenómeno de la “segmentación” del mercado de trabajo (interpretada desde la óptica ortodoxa).

A pesar de su extremada sencillez y de sus limitaciones –reconocidas incluso por los propios economistas ortodoxos–, este esquema analítico del mercado de trabajo (competitivo) ha adquirido un carácter hegemónico dentro de la economía laboral moderna, convirtiéndose en el núcleo de la misma (Fleetwood, 2006; Kaufman, 2008). En efecto, no sólo es el elemento básico que aparece en la mayoría de textos de economía laboral y que se enseña en las universidades –con independencia de que después se puedan estudiar (o no) algunas desviaciones del modelo o “anomalías”–, sino que también se ha convertido en el marco teórico de referencia utilizado para diseñar y valorar la mayoría de políticas puestas en marcha durante las últimas décadas dentro del ámbito laboral. Una de las razones frecuentemente esgrimidas desde diferentes posiciones de la literatura para justificar esta hegemonía ha sido la ausencia –quizás sólo supuesta– de otras alternativas teóricas suficientemente sistematizadas. En efecto, como señala Fleetwood (2006), las aportaciones realizadas dentro de este ámbito durante las últimas décadas desde diferentes ramas de la literatura (marxistas,

poskeynesianos, institucionalistas, feministas, economistas sociales, etc.) han sido quizás excesivamente fragmentadas, parciales e inconexas, y además no han estado asentadas, en muchos casos, sobre un aparato metodológico y metametodológico suficientemente claro y consistente. Quizás uno de los intentos más relevantes desarrollados durante los últimos años para superar estos problemas es el realizado por Fleetwood (2011), quien ha intentado ofrecer, aunque sea de forma esquemática, los elementos básicos de un modelo socioeconómico para el estudio del mercado de trabajo construido sobre los cimientos filosóficos del realismo crítico. Al margen de ello, la tesis aquí defendida es que es posible construir ese marco de análisis alternativo del mercado de trabajo desde los fundamentos de la economía I/PK, que además permita acomodar con naturalidad el fenómeno de la segmentación (o de la presencia de procesos y de resultados diferentes dentro del mercado de trabajo).

Es cierto que, hasta el momento actual, la economía poskeynesiana no ha ofrecido un marco de análisis para el mercado de trabajo suficientemente consistente y desarrollado. Como hemos visto, esto es así, en parte, debido a las discrepancias internas existentes dentro de este enfoque –en particular en lo relativo al papel de la productividad marginal–, pero, sobre todo, a que la economía poskeynesiana ha centrado sus esfuerzos en el estudio del empleo desde el ámbito macroeconómico, dejando en un segundo plano las cuestiones “microeconómicas” asociadas al mercado (King, 2002b). En cualquier caso, la concepción poskeynesiana del mercado de trabajo se puede resumir, como hemos visto, en la idea de que “no existe realmente” (Lavoie, 1992; p. 217) o que no es un “verdadero mercado” (Appelbaum, 1979, p. 39), en el sentido de que ni el nivel de empleo ni los salarios –en este caso, con discrepancias– son determinados dentro del mismo. En palabras de Appelbaum (1979, p. 39), “[a] post-keynesian analysis of this sort leads to a conclusion radically different from the orthodox, neoclassical theory. This is that neither the demand for labor nor the supply of labor depends on the real wage. It follows from this that the labor market is not a true market, for the price associated with it, the wage rate, is incapable of performing any market-clearing function, and thus variations in the wage rate cannot eliminate unemployment”. Obviamente, se puede criticar que tras esta aseveración subyace una concepción de lo que es un mercado (y del papel de los precios y de sus variaciones) propia de la economía ortodoxa, pero desde luego constituye un buen resumen de la

posición poskeynesiana en este ámbito y ayuda a comprender por qué el estudio del mercado de trabajo no ha captado el interés de esta rama de la literatura.

En el ámbito de la economía institucionalista la situación es diferente, ya que el estudio del mercado de trabajo sí ha ocupado un papel importante dentro de la literatura. No obstante, las aportaciones más relevantes desde esta óptica se remontan a los años cuarenta, cincuenta y sesenta del siglo pasado, desarrolladas, como hemos visto, por autores como R. Lester, J. Dunlop, C. Kerr, Ll. Reynolds, C. Myers, A. Ross, o, algo más tarde, M. Piore. De hecho, la visión de estos economistas dominó el escenario de la economía laboral de la época y sirvió de base para buena parte de las políticas económicas desarrolladas en este ámbito durante esos años (Segal, 1986; Kaufman, 1988b; Freeman, 1988). Como ya señalamos, estos autores rechazaron la capacidad explicativa del instrumental neoclásico basado en la teoría de la productividad marginal y centraron sus esfuerzos en estudiar los mecanismos *reales* de asignación del trabajo y de determinación de los salarios vigentes en los distintos mercados de trabajo (Segal, 1986; Kaufman, 1988b); posteriormente, este tipo de análisis desembocó en el surgimiento de la distinción entre mercados internos y externos de trabajo y, en último término, en la aparición de las primeras caracterizaciones del dualismo y de la segmentación del mercado de trabajo. De todas formas, el protagonismo y la hegemonía de esta visión dentro de la economía laboral fue desbancado claramente en los años setenta, sustituido por el pensamiento neoclásico; desde entonces, quizás el interés de la economía institucionalista por este tema ha quedado relegado a un segundo plano –sin que, por supuesto, haya desaparecido–, de manera que no se han producido aportaciones extraordinariamente significativas o que hayan alcanzado gran relevancia dentro de esta rama de la literatura. En cualquier caso, Kaufman (2008) ha tratado de resumir recientemente la posición actualmente vigente dentro del institucionalismo sobre el mercado de trabajo a través de cuatro “teoremas” fundamentales: los mercados de trabajo son inherentemente, siempre y en todo lugar, imperfectamente competitivos; las tasas salariales son siempre y en todo lugar un precio administrado o negociado; en los mercados de trabajo no sindicalizados el poder de negociación dentro de la determinación salarial tiende a estar inclinado a favor de los empleadores; por último,

las tasas salariales son normalmente incapaces de restaurar el equilibrio en los mercados de trabajo, particularmente en una situación de exceso de oferta macroeconómica³⁰⁹.

De cualquier forma, la cuestión es que el notable avance que ha experimentado la teoría poskeynesiana durante las últimas décadas (tanto en lo que se refiere a su contenido como a sus fundamentos metodológicos), unido al resurgimiento simultáneo que ha vivido el enfoque institucionalista y al reconocimiento de la complementariedad existente entre ambas corrientes, ofrece en estos momentos la posibilidad de intentar replantearse la construcción de un marco de análisis del mercado de trabajo compatible con ambos enfoques. Para que este marco de análisis alcance la suficiente solidez y la sistematización que reclama, entre otros, Fleetwood (2006), es necesario que se construya sobre (y sea compatible con) una visión propia del comportamiento de los agentes económicos (que hemos presentado en los Capítulos 4 y 5) y del contenido y funcionamiento de los mercados en general (Capítulo 6), así como sobre una concepción alternativa de la oferta y demanda de trabajo (Capítulos 7 y 8). En este sentido, el objetivo de este Capítulo es, precisamente, ofrecer –aunque sea de forma esquemática– una caracterización del mercado de trabajo y de los procesos e interrelaciones que se desarrollan en su seno que encaje con los fundamentos básicos de la economía I/PK y, en particular, con los presentados en los Capítulos anteriores de este trabajo. Para ello, y con el fin de facilitar la exposición de este tema y su comprensión, puede ser útil repasar, aunque sea de forma breve, los aspectos fundamentales que caracterizan la concepción de la oferta y demanda de trabajo que vimos en los Capítulos previos.

Como hemos visto, lo que los individuos ofrecen en el trabajo es su tiempo, su esfuerzo (entendido en sentido amplio) y sus competencias o capacidades productivas; lo relevante es que la aportación de todos y cada uno de estos elementos está condicionada por el entorno institucional circundante. Además, las decisiones de oferta de trabajo de cada individuo dependen, en primera instancia, de la comparación entre dos elementos. En efecto, esas decisiones dependen, en primer lugar, de la motivación del individuo, que está caracterizada por la presencia de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades diferenciadas, algunas de las cuales pueden satisfacerse a través de bienes adquiridos en los mercados mientras que otras no; el objetivo que

³⁰⁹ Como resalta el propio Kaufman (2008, p. 295), este último teorema establece una conexión teórica directa entre la economía institucionalista y keynesiana.

moviliza el comportamiento de los individuos es la satisfacción de esas necesidades y deseos, lo que presupone la construcción de unos niveles de aspiración de carácter cambiante y adaptativo que dependen del pasado, de la comparación con algún grupo de referencia, etc. (en definitiva, del conocimiento que construye el individuo sobre lo que es deseable y alcanzable). En segundo lugar, las decisiones de oferta de trabajo dependen de lo que puede aportar dicho trabajo al individuo, o, más estrictamente, de las características de los puestos de trabajo, que son los “bienes” susceptibles de elección; en este sentido, se reconoce que el trabajo no sólo aporta un salario, sino también otros elementos susceptibles de afectar a diferentes necesidades y deseos de los individuos, que normalmente no se pueden valorar y cuantificar numéricamente ni compensar entre sí. El resultado de todo ello es que no existe una relación simple y biunívoca entre la estructura de necesidades y deseos y los atributos de los puestos de trabajo, sino una interrelación mucho más compleja. Además, esas decisiones se adoptan en un contexto de incertidumbre, lo que tiene diversas consecuencias. En primer lugar, implica que normalmente los individuos no conocen ni todos los puestos disponibles, ni todos y cada uno de sus atributos y su evolución en el tiempo; aún más, los individuos tampoco conocen su propia estructura de necesidades y deseos y su evolución futura. En segundo lugar, la presencia de incertidumbre supone que las decisiones de oferta de trabajo conllevan necesariamente un cierto grado de inseguridad que hay que vencer; esto implica, a su vez, que las emociones, los sentimientos y las características psicológicas de los individuos desempeñan un papel importante en la toma de decisiones. Por último, la presencia de incertidumbre aparece asociada al reconocimiento de que la realidad es transmutable, lo que conduce a admitir que los agentes pueden influir en su entorno y transformarlo; en otras palabras, los individuos no se limitan a elegir entre las opciones existentes, sino que pueden crear otras o transformarlas bien directamente o bien condicionando el entramado institucional circundante.

Por su parte, la demanda de trabajo aparece ligada a los planes de actuación que tenga la empresa, que son establecidos por su estructura directiva y que por tanto están condicionados por las competencias de esos individuos y del conjunto de la empresa; además, esos planes son diseñados en tiempo real y en un contexto sujeto a incertidumbre, lo que, entre otras cuestiones, abre la puerta a la importancia de adquirir control y supone que sean dependientes del pasado. En concreto, lo que la empresa

necesita (demanda) para afrontar sus planes de actuación son competencias y capacidades productivas, que pueden diferir en función de su complejidad, posibilidades de sustitución, necesidad de ser generadas internamente, dificultades de coordinación, etc. La cuestión es que una parte de esas competencias (la que está asociada a la demanda de trabajo) está incorporada en seres humanos, lo que tiene, entre otras, dos consecuencias directas. La primera de ellas es que la empresa debe organizar sus actividades (y las competencias necesarias para desarrollarlas) englobándolas en “puestos” de trabajo, que sean susceptibles de ser ocupados por individuos; esto conlleva el surgimiento de relaciones entre los distintos puestos y entre éstos y el capital físico, algunas de ellas flexibles y otras no. En segundo lugar, el hecho de que las competencias estén incorporadas en individuos supone que su puesta en marcha exige una actuación, condicionada por la motivación de esos individuos; esto plantea la necesidad de alinear los objetivos de los individuos con las metas de la empresa, lo que puede conllevar el establecimiento de diferentes mecanismos de control. En este contexto, las decisiones de demanda de trabajo se plantean, al menos con carácter general, sólo cuando hay vacantes de puestos, cuando éstos se rediseñan y/o, sobre todo, cuando cambian los planes de actuación de la empresa (bien cuantitativamente o en su contenido). Esas decisiones de demanda de trabajo se desarrollan, una vez más, en un entorno sujeto a incertidumbre, lo que implica que lo normal es que la empresa no conozca con certeza (ni con riesgo probabilístico) ni las competencias exactas que necesita (y su evolución), ni los individuos que tiene disponibles, ni las competencias y el comportamiento que pueden aportar éstos. En esta situación, los orígenes y la confianza en el conocimiento generado por parte de la empresa pasan a desempeñar un papel relevante en el proceso de toma de decisiones de demanda de trabajo, al igual que sucede con las relaciones personales o con las emociones y sentimientos de quienes deben adoptar esas decisiones.

9.1.- EL MERCADO DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA Y POSKEYNESIANA

La concepción I/PK de la oferta y de la demanda de trabajo que acabamos de presentar implica, en último término, que no es posible establecer una relación funcional entre los salarios y la oferta y la demanda de trabajo (Fleetwood, 2006); al contrario, los procesos de oferta y demanda de trabajo y los mecanismos subyacentes de toma de

decisiones en estos ámbitos son mucho más complejos y están condicionados, necesariamente, por el entorno socioinstitucional circundante³¹⁰. Este hecho, que supone romper el nudo gordiano de la concepción neoclásica de estos fenómenos (Fleetwood, 2006), implica, al mismo tiempo, que la interacción entre oferentes y demandantes no se limita a una relación impersonal centrada únicamente en el precio/salario, sino que se produce un conjunto de interrelaciones mucho más complejo. Esas interrelaciones entre los agentes económicos tienen lugar en lo que llamamos los “mercados de trabajo”.

En efecto, como vimos en el Capítulo 6, la razón de ser de los mercados (en este caso, del mercado de trabajo) aparece asociada a la realización de intercambios (de naturaleza laboral), aunque no se pueda identificar estrictamente a ambos (Hodgson, 1988; Fourie, 1991; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007): no todos los intercambios que implican –en este caso– la realización de una actividad laboral se efectúan a través de un “mercado” y, sobre todo, en el mercado de trabajo se producen otras actividades e interrelaciones al margen del intercambio, entendido en sentido estricto. En cualquier caso, la cuestión es que el intercambio, al igual que el resto de actividades e interrelaciones que se producen en el mercado de trabajo, implican una relación entre agentes, lo que, a su vez, hace aflorar necesariamente su carácter institucional. En efecto, como señala Fleetwood (2006, p. 82), “[e]mployers and employees necessarily draw upon a variety of social structures [o instituciones] in order to coordinate what might be termed their ‘labour market’ actions. The structures might include: public- and private-sector business organizations; private- and public-sector ideological, social, political and economic structures operating at local, national and international levels; local, national and supra-national state structures; kinship structures that facilitate the production and reproduction of labour power, including those necessary for activating and motivating labour power; structures that differentiate workers by class, gender and race; spatial structures, and so on”. En consecuencia, los mercados de trabajo aparecen caracterizados como un tipo especial de estructura social, que no puede ser disociado de su contenido institucional (Rubery, 1992; Rubery y Grimshaw, 2003; Grimshaw y

³¹⁰ Como puntualiza Fleetwood (2006, p. 77), y como hemos visto en el Capítulo anterior, “[t]his does not mean that wages exert no influence on quantities of labour demanded and supplied, nor vice versa. Rather, the presence of social structures means that such influence cannot be reduced to, or expressed solely in terms of, functional relations. It means, for example, that an increase in the wage rate sets in motion a chain of reactions between sets of agents acting within a complex web of social structures. At the end of this chain, the quantity of labour demanded may increase, decrease or remain constant”.

Rubery, 2003; Fleetwood, 2006, 2011); al contrario, un mercado de trabajo es, en último término, el propio entramado socioinstitucional que lo constituye³¹¹. En palabras de Fleetwood (2011, pp. 11-12), “[l]abour markets *are* socio-economic phenomena [o instituciones, aunque el autor prefiere expresamente utilizar el término anterior para evitar posibles ambigüedades]. Labour markets just are, are made out of, or are constituted by, socio-economic phenomena. [...] Labor markets, as social mechanisms that coordinate the labouring activity of society, are sets of socio-economic phenomena that are reproduced or transformed by labour market agents who draw upon these phenomena in order to engage in action they think (consciously or unconsciously) will meet their employment-related needs”. Obviamente, las instituciones propias de un mercado de trabajo no son independientes del resto de instituciones del entorno económico y social, sino que, al contrario, se construyen sobre, interactúan con, y evolucionan a partir de, ellas.

En cualquier caso, si el mercado de trabajo está constituido por un conjunto de instituciones que condicionan o regulan las diversas interrelaciones y actividades que se producen en ellos, entonces cualquier intento de teorización sobre el mercado de trabajo –o de explicar su funcionamiento– tiene que estar centrado, como punto de partida, en explicar esas relaciones entre los agentes económicos que operan en ellos, así como la interacción entre éstos y las instituciones del mercado, poniendo énfasis en cómo esas instituciones son creadas, reproducidas y/o transformadas (Fleetwood, 2006, 2011). En otras palabras, y utilizando la terminología propia del realismo crítico, el punto de mira de la investigación no debe estar centrado en los resultados obtenidos en los mercados de trabajo, sino en identificar y explicar las estructuras y mecanismos causales que condicionan o gobiernan dichos sucesos o fenómenos. En este sentido, en este epígrafe trataremos de describir, aunque no sea de forma totalmente exhaustiva, las principales interrelaciones que se producen en los mercados de trabajo y el papel de las instituciones en su regulación. Para facilitar la exposición, y al igual que hicimos en el Capítulo 6 en relación con los mercados en general, distinguiremos entre relaciones verticales (las que se producen entre empleadores y empleados potenciales, o entre

³¹¹ Como señala Rubery (1992, p. 2467), [i]nstitutions and social forces are taken to be central determinants of the structure and organisation of employment. There is no division between the economic and the institutional as ‘markets’ are formed and shaped through institutions”. De manera similar, Rubery y Grimshaw (2003, p. 37) afirman que “markets cannot be regarded as working in opposition to institutions. [...] It is, for this group of theorists, impossible to consider the labour market and the price of labour as determined by some abstract universal forces of supply and demand”.

demandantes y oferentes) y relaciones horizontales (entre los diferentes empleados potenciales y/o entre los empleadores).

9.1.1.- LAS RELACIONES VERTICALES. ESPECIAL ATENCIÓN AL INTERCAMBIO

Como ya hemos señalado, la principal relación que se produce en el mercado de trabajo –al igual que en otros–, y la que de hecho da sentido a la existencia de cualquier tipo de mercado (Coase, 1988; Fourie, 1991; Rosenbaum, 2000; Jackson, 2007), es la relación de intercambio. De hecho, como veremos, el resto de interrelaciones o de actividades que se producen en un mercado de trabajo dependen o están derivadas, en el fondo, del intercambio y de las características que éste presenta. En este sentido, lo primero que cabe preguntarse es qué se intercambia en un mercado de trabajo. Como primera aproximación, podría afirmarse que el intercambio en el mercado de trabajo implica, por el lado de los empleados, la transferencia de un “servicio” (laboral) o, utilizando la terminología de Fourie (1991), de algún tipo de “derecho de uso”. En cualquier caso, la cuestión es que esto supone aceptar que el intercambio en el mercado de trabajo, al igual que sucede en otros mercados, supone, en último término, la transferencia de una serie de derechos; esto conduce a reconocer la necesidad de que exista un conjunto de reglas o de instituciones, tanto legales como de otra naturaleza, que, por un lado, ayuden a determinar qué es exactamente lo que se intercambia y, por otro, que especifiquen y den cobertura a la existencia y a la transferencia de los derechos involucrados. Esas instituciones, obviamente, no son independientes ni del pasado ni del resto de instituciones de la sociedad. De hecho, la integración de los individuos en el ámbito laboral y su aportación en el trabajo, es moldeada desde que nacen, de forma progresiva, por el conjunto de entornos sociales en los que participa (la familia, la escuela, diversas empresas, etc.), a través de un proceso que envuelve varias etapas de afiliación sucesivas o superpuestas (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991). Como señala Fleetwood (2011, p. 19), “[w]orkers are born into a pre-existing world replete with, *inter alia*, social structures of class, laws, rules and discourses governing the legitimate and acceptable exchange of labour services for wages. These (and other) socio-economic phenomena ensure that laboring activity is a quasi-commodity. And this quasi-commodity, labour, is traded in labour markets. In order to act in labour markets, then, workers must draw upon these social structures of class, laws, rules and

discourses. By drawing upon them, they reproduce or transform them. As they reproduce or transform them, they simultaneously reproduce or transform themselves as sellers of the quasi-commodity labour power. Via this process, the social structures of class, laws, rules and discourses governing the legitimate and acceptable exchange of labour services for wages that constitute labour markets, and workers as commodified agents, continue their existence”.

De forma más específica, puede entenderse, como señalamos en el Capítulo 7, que la aportación de los individuos en el desarrollo de la actividad laboral (o lo que “entregan” en el intercambio) se centra en tres grandes elementos: su tiempo, sus competencias o capacidades productivas y su esfuerzo. En efecto, lo primero que aportan los trabajadores es una parte de su tiempo; no obstante, esa aportación no procede de decisiones totalmente libres y voluntarias por parte de los individuos, ni se puede considerar que éstos ostenten la soberanía en la elección. Al contrario, la determinación de la jornada laboral es un proceso de “negociación” fuertemente influenciado por el entorno institucional circundante (Robinson, 1937; Eichner, 1987a; Lavoie, 1992; Spencer, 2006), que contribuye a establecer lo que se puede elegir o no (o lo que es aceptable, legal, normal, legítimo, etc., y lo que no lo es) y que condiciona el reparto de poder entre las partes en la fijación de dicha jornada. En algunos casos puede suceder que el tiempo de trabajo sea un factor crucial dentro de la aportación que efectúan los individuos en el intercambio, mientras que en otros casos puede no ser tan relevante; de igual forma, en algunos casos la aportación de tiempo puede estar claramente especificada, mientras que en otros puede desenvolverse en un entorno de relativa indeterminación o estar sujeta a un cierto acuerdo o a un proceso de negociación entre las partes. La cuestión es que, en cualquier caso, la aportación de tiempo está necesariamente condicionada por el entramado institucional circundante. En este sentido, las instituciones legales suelen desempeñar un papel importante en la determinación de la jornada laboral en muchos países; no obstante, en muchos entornos puede suceder que tengan más relevancia las instituciones no legales, incluso prevaleciendo por encima de las leyes existentes (en su caso). Así, por ejemplo, en algunas empresas o entornos de trabajo (o, utilizando otra terminología, en algunos mercados internos de trabajo) puede suceder que las instituciones (no legales) propias de dicho ámbito establezcan que lo normal es trabajar diez horas al día, incluso aunque legalmente pueda existir un límite permitido inferior. Obviamente esas instituciones no

son invariables ni independientes de las acciones de los propios agentes que operan en los mercados; de hecho, la actuación –intencionada o no– de los individuos en este ámbito, al igual que en otros, contribuye a reproducir y/o transformar las instituciones vigentes.

En segundo lugar, los individuos aportan en el trabajo, como hemos visto, sus competencias o capacidades productivas. En este contexto, la aportación que desarrollan los trabajadores en el proceso de intercambio está condicionada por el entorno institucional en dos sentidos. En primer lugar, la influencia del entorno institucional afecta a la aportación de competencias en su propio origen, es decir, en cuanto a su generación y/o desarrollo. En efecto, las competencias que proporcionan los trabajadores son de muy diverso tipo, pero son generalmente una cuestión de conocimientos y de habilidades prácticas e intelectuales (también de actitudes) y, por tanto, tienen un origen y una naturaleza cognitiva (Nelson y Winter, 1982). Como hemos visto, en un mundo caracterizado por la presencia de incertidumbre fundamental cualquier proceso de formación del conocimiento o de aprendizaje requiere la utilización y el establecimiento de hábitos de pensamiento e interpretación y, por tanto, está necesariamente condicionado por el tejido institucional en el que se produce (Hodgson, 1997). En consecuencia, los hábitos que guían la construcción de los conocimientos y habilidades productivas de los individuos están condicionados por las instituciones y rutinas de su entorno. Una parte de las competencias que aportan los individuos en el trabajo han sido adquiridas a través del sistema educativo formal y otra parte a través de los diferentes ámbitos de afiliación social en los que han participado éstos, pero hay otra parte importante, quizás la más relevante a efectos de su aplicación en el proceso productivo, que se generan a través del propio desarrollo de la actividad laboral y de la participación en los diferentes ámbitos de trabajo. En este sentido, el entramado de instituciones y rutinas que caracteriza a una empresa desempeña un papel clave, ya que contribuye a generar, moldear y transformar los hábitos de pensamiento y acción de sus miembros (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1998c) y permiten justificar, al menos en parte, la existencia de mercados internos de trabajo. En segundo lugar, el entorno institucional afecta a la aportación de competencias que efectúan los trabajadores en el proceso de intercambio porque contribuye a identificar y a delimitar qué capacidades, de todas las que disponen los individuos, pueden ser utilizadas por los empleadores o demandantes y cuáles no. En otras palabras, el entorno institucional

ayuda a definir los derechos de uso que se transfieren en el proceso de intercambio laboral. Así, por ejemplo, un individuo puede ser muy hábil para desarrollar tareas de limpieza, pero esto no significa que el empleador tenga automáticamente derecho a utilizar esas competencias en el desarrollo de la actividad laboral (puede no aportarse en el intercambio). En algunas ocasiones esas competencias, asociadas a las tareas a realizar, están delimitadas de forma clara, pero en otros casos existe una mayor indeterminación, entre otras razones porque a veces resulta imposible definir de antemano todas las tareas a realizar o identificar las competencias necesarias para ello porque éstas todavía tienen que ser creadas.

Por último, el tercer elemento que aportan los individuos en el trabajo es su “esfuerzo” (entendido en un sentido amplio, como la intensidad del trabajo realizado y su orientación hacia los objetivos establecidos por la organización o por el empleador). En este sentido, el análisis de este tema debe tomar como punto de partida, como hemos visto, el reconocimiento, por un lado, de que la motivación humana es un fenómeno complejo, dirigido hacia la satisfacción de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades y deseos, y, por otro, que cada trabajo presenta múltiples dimensiones y características, susceptibles de afectar, de forma positiva o negativa, a varias necesidades de los individuos. Partiendo de esta concepción del trabajo y de la motivación humana, no resulta correcto presuponer automáticamente que los trabajadores buscarán siempre reducir su esfuerzo al mínimo posible o que se comportarán necesariamente de forma malévola (Spencer, 2004), y tampoco se puede presuponer que los diferentes objetivos que puedan tener los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral vayan a estar necesariamente en contra de los intereses de la organización. En efecto, es posible que algunas de las necesidades y deseos de los trabajadores entren en conflicto con las metas e intereses de sus empleadores, pero esa discrepancia no tiene por qué afectar a todos los objetivos y, desde luego, puede revestir diferentes grados.

Una vez reconocida esta situación (en su dimensión real), surge la necesidad –en la mayoría de los casos– de que se establezca algún mecanismo de control, entendido en un sentido amplio, que permita alinear los intereses de las dos partes y que conduzca a asegurar que el “esfuerzo” aportado por el trabajador es “normal” o “aceptable”. En otras palabras, la relación de intercambio suele provocar el surgimiento de mecanismos e instituciones adicionales de supervisión y control que vigilen el cumplimiento –en este

caso por parte del trabajador– y que fuercen la aplicación de los términos –explícitos e implícitos– que regulan dicho intercambio. En este sentido, lo primero que hay que afirmar es que la determinación del nivel de “esfuerzo” considerado “normal”, “aceptable”, “deseable”, etc., es en el fondo un proceso cognitivo, por lo que está condicionado por –y es susceptible de ser manipulado a través de– el entramado socioinstitucional circundante (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992). Los mecanismos de supervisión y control establecidos pueden revestir formas muy diferentes, pero en cualquier caso están condicionados por el entramado institucional, tanto formal como informal, del entorno en el que se establecen. Como hemos señalado, la gestión de los salarios puede desempeñar un papel importante en el intento de aunar los intereses de los empleados y empleadores, aunque quizás la literatura ortodoxa ha puesto un énfasis excesivo en este aspecto; no se debe ignorar, por un lado, que los estímulos externos no son el único motor que guía la motivación humana y, por otro, que el trabajo puede aportar más elementos al individuo y, por tanto, que las remuneraciones no son el único incentivo externo que puede existir (Eichner, 1979). Por último, es necesario tener en cuenta, una vez más, que tanto la identificación de la estructura de necesidades y deseos de cada individuo como la determinación de los niveles de aspiración considerados satisfactorios en cada ámbito son procesos de naturaleza cognitiva, por lo que están condicionados necesariamente por el entorno socioinstitucional (Hodgson, 1988; Kaufman, 1989); esta posibilidad puede ser particularmente explotada dentro del entorno de la empresa y en el caso de relaciones duraderas (es decir, de mercados internos de trabajo), ya que la propia organización, a través de su entramado de instituciones y rutinas vigente, puede influir en la motivación de los individuos que operan en ella y, en consecuencia, moldear su conducta (Nelson y Winter, 1982; Hodgson, 1988; Kaufman, 1989; King, 2002b; Becker, 2006). Como hemos visto, esto conecta con el concepto de control burocrático desarrollados desde la economía política radical para justificar la segmentación del mercado de trabajo (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Edwards, 1975, 1979; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986).

En conclusión, tanto los diferentes elementos que aportan los individuos en el proceso de intercambio en el mercado de trabajo, como los mecanismos de supervisión y control surgidos, en su caso, para vigilar y asegurar dicha aportación, están necesariamente condicionados por el conjunto de instituciones propias de dicho mercado. Esas instituciones del mercado, como cualquier otra, restringen el

comportamiento y al mismo tiempo lo hacen posible (Hodgson, 2003b, 2004), generando toda una serie de derechos, deberes, autorizaciones, permisos, normas,... (Searle, 2005, pp. 10-11). No obstante, eso no quiere decir que los individuos se limiten a aceptar las opciones que establece el marco institucional vigente, o que esas instituciones sean invariables; al contrario, al igual que se reconoce que las instituciones condicionan la conducta de los agentes que están bajo su paraguas, es necesario aceptar también que éstos pueden modificar o influir sobre el marco institucional que les rodea de forma consciente o inconsciente. En efecto, esas instituciones pueden cambiar de forma brusca, como consecuencia de la actuación consciente e intencionada de los agentes que interactúan con ella –y dependiendo de la distribución de fuerzas de poder vigente–, o bien a través de un proceso de adaptación lenta y progresiva; de hecho, la propia actuación de los individuos en los mercados de trabajo contribuye continuamente a reproducir o a transformar el conjunto de instituciones que lo constituyen. En definitiva, el conjunto de instituciones de un mercado no es independiente ni del pasado, ni del resto de instituciones del entorno socioeconómico, ni de los individuos y otros agentes que operan en esos mercados y de su historia (Seccareccia, 1991; Lavoie, 1992). Como señala Lavoie (1992, p. 218), “[t]he market for labour has to deal with labourers, which ‘bring with them not only their-labour-power but also their past history and norms of justice in the workplace’ (Seccareccia, 1991 [...], p. 45). [...] These norms enter all dimensions of labour: the real wage and also the relative wages to be paid, as was emphasized by Keynes [...]; the duration of the contract; the level of work effort or of productivity; the range of activities which can be assigned to the worker; the duration of the working week; the safety of the job, its security in the face of cyclical fluctuations, and so on”.

En cualquier caso, la realización de un intercambio a través del mercado de trabajo supone –como vimos en el Capítulo 6 en referencia a los mercados en general– otros dos requisitos adicionales: en primer lugar, que exista un *quid pro quo*, es decir, que la aportación de los trabajadores sea a cambio de algo; en segundo lugar, que la contraprestación incluya, entre otros posibles elementos, una transferencia monetaria asociada a un ratio de intercambio o *salario*. Esto permite diferenciar el intercambio que se produce en el mercado de trabajo de otro tipo de transferencias en las que el individuo también “entrega” su trabajo, como por ejemplo el desarrollo de una actividad de voluntariado. En efecto, si los trabajadores aportan al intercambio su tiempo, sus

competencias y su esfuerzo, el empleador entrega como contraprestación una serie de elementos que suelen estar englobados en torno a (y asociados con) un puesto de trabajo. El principal atributo de los puestos –en el sentido de que es el hecho que caracteriza y diferencia, en último término, el intercambio en el mercado de trabajo–, o la principal aportación del empleador dentro del proceso de intercambio, es el salario. Eso significa que la relación de intercambio lleva aparejada una relación (o de un conjunto de actuaciones) asociada al proceso de determinación de los salarios. Aunque exponer de forma detallada y rigurosa una teoría de la determinación de los salarios que sea compatible con los principios y fundamentos básicos del enfoque I/PK –y con la caracterización del comportamiento de los agentes que hemos visto en los Capítulos 4 y 5– excede los objetivos planteados para el presente trabajo, sí que resulta posible y conveniente presentar aquí algunos de los elementos básicos y de las líneas maestras sobre las que se podría construir esa teoría.

En este sentido, lo primero que habría que señalar –al igual que hicimos en referencia a los precios en general en el Capítulo 6– es que una teoría sobre la fijación de los salarios compatible con el enfoque I/PK y con sus fundamentos metodológicos debería ser, en esencia, una teoría centrada en el *proceso* de determinación de los salarios y no tanto en los salarios en sí mismos. En efecto, el énfasis de la teorización debe estar centrado en identificar y explicar los mecanismos causales que subyacen tras los fenómenos observados –en este caso, los salarios–, y no tanto en los resultados propiamente dichos; en otras palabras, debe ser una teoría sobre el proceso de determinación de los salarios más que una teoría de los salarios. En segundo lugar, el punto de partida debe ser el reconocimiento de que resulta imposible construir una teoría sobre la formación de los salarios que sea plenamente generalizable a todas las situaciones, y mucho menos pretender que esa teoría pueda sustentarse sobre una representación simplificada de la realidad de carácter matemático. Esto es así, entre otras razones, porque en el mundo real es posible encontrar diversos procedimientos de establecimiento de los salarios que, además, están en todos los casos condicionados necesariamente –como veremos– por el entorno institucional; esto implica que los procesos de determinación salarial pueden variar en el tiempo y en el espacio, convirtiéndose en una actividad específica al contexto. En consecuencia, cualquier intento de teorización sobre la determinación de los salarios debe tomar en consideración el entorno institucional en el que surgen los precios sometidos a estudio.

En cualquier caso, esto no quiere decir que sea imposible identificar y analizar algunos elementos básicos, más o menos comunes, que suelen gobernar los procesos de formación de precios; al contrario, ésta es una tarea no sólo factible, sino también pertinente.

Partiendo de este contexto general, lo primero que habría que señalar es que en el mundo real los salarios no son fijados por un mercado de trabajo etéreo e impersonal como el que aparece en la economía neoclásica; aún más, en la mayoría de las ocasiones los salarios ni siquiera son determinados a través de un proceso de subastas y, de serlo, dicho proceso requiere necesariamente de la presencia de elementos y mecanismos institucionales que regulen el desarrollo del mismo y que permitan su funcionamiento. En cualquier caso, en la mayoría de las situaciones los salarios son fijados como consecuencia de decisiones y de actos discrecionales llevados a cabo por una parte de la transacción, normalmente –aunque por supuesto no siempre– por el empleador. Esto no quiere decir, desde luego, que esos agentes tengan una discrecionalidad total en el proceso de fijación de los salarios, ni que el resto de agentes carezcan de influencia alguna en el proceso de formación de los mismos, ni que “el mercado” –entendido como el conjunto de instituciones que lo constituyen– o el poder que otorga la escasez/abundancia de los elementos intercambiados no condicione el proceso de determinación salarial y sus resultados. Al contrario, cualquier proceso de determinación de salarios incorpora en su esencia, al menos *a priori*³¹², un cierto conflicto de intereses entre las dos partes de la transacción. Eso supone que la determinación de los salarios sea, en último término, el resultado de un proceso de disputa o de “negociación” de algún tipo, condicionado por el reparto de fuerzas de poder entre las partes; esta idea ha sido tradicionalmente uno de los elementos esenciales que han caracterizado el análisis de la determinación salarial desarrollado desde la economía institucionalista y poskeynesiana (Robinson, 1937; Woodbury, 1987;

³¹² Decimos *a priori* porque el conflicto de intereses en la determinación de los salarios no tiene por qué estar siempre presente de la misma forma ni revestir los mismos grados; así, por ejemplo, unos salarios altos (o un aumento de los mismos) pueden ser también de interés para el empleador (o ser percibidos como tales) si se ven acompañados por una mayor productividad, como destaca la literatura sobre salarios de eficiencia. Aún más, las implicaciones de unos salarios altos (o de un aumento de los mismos) son a veces muy difíciles de comprender o de pronosticar; así, un aumento de los salarios nominales en una empresa o mercado puede conllevar un aumento de los salarios reales o no, puede coincidir con un aumento agregado de los salarios reales en el conjunto de la economía o no, éstos pueden llevar aparejados un incremento en la demanda y en la producción agregada (y en el nivel de empleo) o no y tener implicaciones diferentes sobre el volumen y la distribución de los ingresos totales en el conjunto de la economía y en cada uno de los mercados y empresas en particular.

Arestis, 1992). Ahora bien, esto no quiere decir que el proceso de determinación de los salarios (nominales)³¹³ descansa necesariamente y en todos los casos en una negociación explícita o expresa. Al contrario, lo que sucede es que en cada mercado de trabajo las instituciones propias del mismo –tanto legales como de otro tipo– contribuyen a determinar cuál es el papel que tienen los diferentes agentes en el proceso de fijación de los salarios y cómo se desarrolla el mismo; en otras palabras, las instituciones de cada mercado de trabajo desempeñan un papel clave en el proceso de formación salarial estableciendo las reglas de juego que regulan el mismo: ayudan a definir el papel que tienen los distintos agentes en el desarrollo del proceso, condicionan las prácticas y los mecanismos que guían el establecimiento de los salarios, determinan lo que está o no permitido (o lo que es justo, normal, aceptable, etc.), influyen en las normas que dirigen y permiten los cambios en los salarios, etc. En definitiva, las instituciones del mercado de trabajo, como sucede con cualquier entramado institucional, crean una serie de derechos, deberes, reglas, autorizaciones, etc. (Searle, 2005), y por tanto condicionan la distribución de fuerzas de poder entre las partes. Al mismo tiempo, tanto el surgimiento como la transformación de las instituciones propias del mercado están condicionados por la actuación, consciente o no, de los agentes con los que interactúan, y por el poder que tenga cada uno de ellos.

Como hemos dicho, las prácticas y procedimientos de determinación de los salarios son muy diversas y, al estar condicionadas por el entorno institucional, son dependientes del pasado y presentan un cierto carácter idiosincrásico al mercado, profesión o industria. En cualquier caso, el hecho de que sean, al menos en parte, consecuencia de decisiones discrecionales tomadas por los agentes y desarrolladas en un contexto de negociación explícita o implícita hace necesario tomar en consideración cómo adoptan sus decisiones tanto las empresas como los individuos, y qué elementos movilizan su conducta. En este sentido, lo primero que hay que señalar es que las empresas no adoptan sus decisiones sobre salarios, al igual que el resto, tratando de maximizar sus beneficios, ya que en un mundo transmutable y sujeto a la presencia de incertidumbre ni la optimización es una opción viable en la mayoría de situaciones (Simon, 1976; Hodgson, 1988, 1997; Lavoie, 1992), ni el beneficio puede considerarse

³¹³ Como enfatiza la literatura poskeynesiana, la negociación se plantea siempre y necesariamente sobre los salarios nominales, mientras que los salarios reales se determinan a posteriori a través de fuerzas que operan en los mercados de bienes en agregado (Robinson, 1937). Esto no quiere decir, por supuesto, que la negociación de los salarios nominales no esté influenciada por las expectativas de inflación de los agentes.

como la meta única que guía todas las decisiones de una empresa (Cyert y March, 1963; Simon, 1979). En su lugar, puede considerarse que las decisiones sobre salarios, al igual que el resto de las que adoptan las empresas, son decisiones *estratégicas* (Shapiro y Sawyer, 2003), adoptadas teniendo en cuenta las diferentes sub-metas de la empresa en cuya consecución pueden influir; esto implica reconocer que esas decisiones son dependientes del pasado y del conocimiento (imperfecto) existente, que se toman construyendo expectativas sobre el futuro y buscando la mayor seguridad y control posibles. De hecho, el control sobre el proceso de determinación de los salarios suele ser un objetivo importante para la mayoría de las empresas, que permite la planificación y el desarrollo de sus actividades en un mundo en el que éstas consumen tiempo real y que está sujeto a incertidumbre. Además, las decisiones sobre salarios son tomadas por miembros de la empresa y, en consecuencia, están condicionadas por los conocimientos y competencias de quienes las toman y por las rutinas de la organización. Por último, esas decisiones no son independientes de las posibilidades que tenga la empresa de manipular los precios de sus productos o de manejar el resto de costes. Por su parte, los trabajadores no buscan maximizar su utilidad ni el salario obtenido, sino ir satisfaciendo su estructura –cambiante en el tiempo– de necesidades y deseos. Esto supone, en primer lugar, que el salario no es el único elemento que pueden obtener a través del trabajo, sino que hay otros atributos del mismo que también pueden contribuir a lograr la cobertura de sus necesidades y deseos y que, por tanto, influyen en sus decisiones y actuaciones. En segundo lugar, esta concepción de la motivación implica también, restringiéndonos al ámbito del salario, que el objetivo que guía las decisiones del individuo no es la “maximización” del mismo, sino más bien la obtención de un nivel de remuneraciones satisfactorio que le permita hacer frente a la estructura de necesidades y deseos vigente en un determinado momento. En este sentido, como hemos visto, la determinación del nivel salarial considerado satisfactorio es una construcción cognitiva (y adaptativa), cuya fijación y evolución depende, entre otros aspectos³¹⁴, del salario percibido en el pasado y de las remuneraciones recibidas por otros individuos pertenecientes al mismo grupo de referencia. Este hecho ha sido resaltado tradicionalmente desde la literatura poskeynesiana e institucionalista sobre determinación de los salarios (Keynes, 1936/1973; Robinson, 1937; Wood, 1978;

³¹⁴ Como ya hemos visto, hay otros elementos que pueden influir en la fijación del salario considerado satisfactorio, como los gastos de consumo pasado, las expectativas de evolución de éstos o las deudas adquiridas por el individuo.

Arestis, 1986, 1992) y, como ya hemos señalado, concuerda con los resultados obtenidos en diversos estudios empíricos sobre satisfacción en el trabajo que muestran que dicha satisfacción depende más de los cambios en las remuneraciones que del nivel de las mismas (Clark, 1999), que está condicionada negativamente con los ingresos del grupo considerado de referencia (Clark y Oswald, 1996) o, en general, que los individuos prefieren perfiles salariales crecientes (Loewenstein y Sicherman, 1991; Frank y Hutchens, 1993).

En cualquier caso, el hecho de que la determinación de los salarios proceda, al menos en parte, de decisiones discrecionales de los agentes no quiere decir que éstos sean, exactamente, el resultado buscado por esos agentes o que las estructuras salariales existentes puedan explicarse y justificarse completamente por su “funcionalidad”³¹⁵. Como resalta Rubery (1997), la literatura ortodoxa sobre fijación de los salarios ha tendido a sobrevalorar e incluso presuponer la coherencia y funcionalidad de los sistemas existentes y a subvalorar tanto la naturaleza histórica y evolutiva de dichos sistemas como el papel del conflicto, de las contradicciones y de las decisiones aleatorias y oportunistas.

Esta concepción de la motivación y de los mecanismos de toma de decisiones de individuos y empresas, así como el papel que desempeñan las instituciones en el proceso de determinación de los salarios, es coherente con y contribuye a explicar la relativa rigidez que presentan los salarios. En efecto, una vez establecidos, los salarios adquieren cierta legitimidad o “autoridad” y suelen mantenerse relativamente estables en el tiempo; en el mundo real, esa estabilidad contribuye a reducir la incertidumbre y ayuda a que los agentes puedan planificar sus decisiones. En otras palabras, los salarios, una vez fijados, se convierten en convenciones sociales, reforzadas por su influencia sobre los hábitos de pensamiento y acción de los agentes económicos; esos salarios tienden a ser percibidos por trabajadores y empresas como “lo normal” o como el nivel de referencia a partir del cual valorar los términos de cualquier transacción (Kahneman, Knetsch y Thaler, 1986). Esto no quiere decir, por supuesto, que los salarios no

³¹⁵ Rubery (1997) identifica tres justificaciones frecuentemente ofrecidas desde la literatura para explicar las estructuras salariales vigentes: su función asignadora, asociada a la visión neoclásica según la cual el salario permite asignar de forma eficiente el factor trabajo; la función de cohesión social, según la cual los salarios deberían reflejar normas sociales de justicia o estatus y contribuir por tanto a la reducción del conflicto social; la función de herramienta de la gestión, según la cual los salarios deberían ser diseñados para minimizar los costes asociados a la presencia de competencias específicas a la empresa y los costes de supervisión y control.

cambien. De hecho, en el mundo real lo que suele suceder en la mayoría de los casos es que los salarios no se fijan *ex novo* constantemente, sino que se construyen tomando como referencia su nivel previo, a través de un proceso condicionado por el poder de las partes y por las instituciones del mercado. Esas instituciones condicionan los procedimientos de ajustes de salarios regulando cuándo se pueden plantear, qué prácticas son consideradas como normales o aceptables y cuáles no, qué variaciones (y en qué contextos o circunstancias) se pueden reclamar y ser aceptadas por la otra parte sin ser consideradas injustas o aberrantes y cuáles pueden desencadenar un recrudecimiento del conflicto, etc. Todo ello supone, en último término, que los salarios no son diseñados para vaciar el mercado y que los cambios en los mismos, de producirse, no tienen por qué ser necesariamente equilibradores³¹⁶.

En cualquier caso, el salario no es el único atributo relevante de un puesto de trabajo, ni el único elemento que sea de interés para el trabajador y que pueda aportar el empleador en el proceso de intercambio. Así, por ejemplo, cada puesto incorpora unas posibilidades para el mantenimiento, desarrollo y adquisición de competencias productivas por parte del trabajador (Ginzberg, 1976; Appelbaum, 1979; Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Spencer, 2006); de hecho, en algunos casos concretos, éste puede ser uno de los atributos más importantes de un puesto de trabajo, incluso por encima del salario monetario. Además, como ya hemos señalado, el trabajo supone también un mecanismo que posibilita la satisfacción de otras necesidades inmateriales asociadas al desarrollo y a la realización personal, como la necesidad de autodeterminación o de autoexpresión cognitiva y creativa (Kaufman, 1998; Reisman, 2002), y ofrece un medio de afiliación que puede facilitar la cobertura de necesidades sociales como la necesidad de integración y pertenencia social, la necesidad de sentirse valorado, etc. (Eichner, 1979; Seccareccia, 1991; Reisman, 2002; Spencer, 2006); estos atributos pueden resultar particularmente relevantes si el trabajador tiene sus necesidades materiales suficientemente –satisfactoriamente– cubiertas.

Además, cada puesto de trabajo incorpora de forma explícita o implícita un compromiso o unas expectativas de duración de la relación laboral. Este aspecto, que está condicionado por el entorno institucional circundante –tanto de carácter legal como

³¹⁶ Además, las variaciones en los salarios pueden generar o no variaciones en los precios, pueden conducir o no a cambios en los costes unitarios, y pueden extenderse o no al conjunto de la economía. Esto provoca que la conexión entre los movimientos en los salarios monetarios y en los salarios reales sea “ampliamente accidental” (Robinson, 1937, p. 5).

de otro tipo—, y que depende también de otros factores como la naturaleza de las actividades a desarrollar, el tipo de producción de la empresa, el poder y la capacidad de control de la empresa sobre la demanda, etc., resulta particularmente importante porque el intercambio que se efectúa en el mercado de trabajo no es, en la mayoría de los casos, temporalmente puntual, sino que implica una relación que se mantiene durante un período de tiempo. Asociado a ello, cada puesto incorpora también, de forma explícita o implícita, unas posibilidades de promoción o ascenso o, en general, unas expectativas de evolución de la relación laboral, que pueden afectar (y afectan) a la valoración —desde luego no numérica— que hacen los trabajadores potenciales de lo que reciben en el proceso de intercambio; en efecto, si el intercambio supone una relación susceptible de extenderse a lo largo del tiempo, entonces la valoración de las aportaciones no sólo depende, por ejemplo, del salario actual, o de las posibilidades de adquisición de competencias o de expresión creativa que ofrece el puesto de trabajo en el momento actual, sino de las expectativas de evolución de todos y cada uno de sus atributos a lo largo del tiempo.

Al igual que en el caso de la aportación efectuada por los trabajadores, la relación de intercambio suele llevar aparejada la aparición de mecanismos y de instituciones adicionales de supervisión y control que vigilen el cumplimiento por parte del empleador de los términos —explícitos e implícitos— que definen su aportación a dicho intercambio y que fuercen la aplicación de esos términos o establezcan sanciones en caso de incumplimiento. Esos mecanismos de supervisión y control pueden presentar diferentes formas, pero desde luego están condicionados por el entorno socioinstitucional (y por el poder de las partes) que, entre otras cuestiones, contribuye a determinar cuál es la aportación justa, normal o aceptable por parte del empleador en cada una de las diferentes dimensiones del intercambio.

Además, la relación de intercambio suele conllevar también el surgimiento de otro tipo de relaciones (verticales) entre empleados y empleadores. Así, por ejemplo, el hecho de que el proceso de intercambio se extienda a lo largo del tiempo favorece la aparición de una relación de tipo cognitivo (en ambos sentidos), condicionada por el entorno institucional. En efecto, en un mundo con incertidumbre fundamental resulta imposible que el empleador conozca de antemano todas las competencias o capacidades productivas que pueden aportar los trabajadores o el nivel de esfuerzo que están dispuestos a desarrollar, entre otras cuestiones porque estos elementos pueden

transformarse a lo largo del tiempo; en este sentido, el mantenimiento de la propia relación laboral permite al empleador ir construyendo su conocimiento –imperfecto– sobre la aportación de los trabajadores, a través de mecanismos formales o informales. De igual manera, el trabajador no puede conocer y valorar todos los atributos de los puestos de trabajo, entre otras razones porque éstos pueden variar en el tiempo; la relación laboral permite ir construyendo canales que facilitan la construcción de ese conocimiento. Por otro lado, la relación de intercambio, con su carácter duradero, puede favorecer la aparición de relaciones de tipo afectivo o emocional entre empleados y empleadores, como la lealtad o la confianza. Como hemos visto, en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental, la aparición de emociones no es una “imperfección” sino que puede contribuir a mejorar la relación laboral y ayudar en el proceso de toma de decisiones.

En el mundo real, estas dos últimas relaciones (de conocimiento mutuo y afectivas o emocionales) pueden desempeñar un papel importante en el proceso de asignación del trabajo. En efecto, en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental, los salarios no recogen y transmiten toda la “información” necesaria para efectuar el intercambio y no son (ni pueden ser) el elemento (único) que permite coordinar los planes e intenciones de los agentes económicos. Esto es así, entre otras razones, por los rasgos que caracterizan la motivación y el proceso de toma de decisiones de los individuos y empresas. Como hemos visto, los individuos no están interesados únicamente en la obtención de un salario durante el desarrollo de su actividad laboral, sino que el trabajo puede aportar distintos elementos susceptibles de afectar –de manera positiva o negativa y en diversos grados– a una o varias de sus necesidades y deseos; además, el objetivo que guía su actuación no es la maximización de la utilidad o del salario, sino la satisfacción de su estructura de necesidades y deseos. Por otro lado, en un mundo con incertidumbre el individuo no puede conocer ni todos los puestos que tendría disponibles en cada momento, ni todos los atributos que presentan, ni la evolución de éstos a lo largo del tiempo. De hecho, el individuo no está continuamente efectuando cálculos relativos a su oferta de trabajo ni tomando decisiones en este ámbito, sino que éstas sólo se plantean en momentos puntuales (normalmente, cuando el trabajo no contribuye a cubrir de forma satisfactoria su estructura de necesidades y deseos); en general, esa toma de decisiones está condicionada necesariamente por el entorno institucional y sujeta a la influencia de sus

emociones. De forma similar, la empresa desarrolla múltiples actividades y persigue diferentes sub-metas, y no puede conocer (con certidumbre o con riesgo) ni todos los individuos disponibles en cada momento, ni sus competencias y nivel de esfuerzo, ni su evolución, ni cómo contribuirá cada uno a la consecución de esas sub-metas,... Tampoco está continuamente efectuando cálculos y adoptando decisiones de demanda de trabajo, sino que éstas suelen presentarse sólo en determinadas circunstancias (normalmente, cuando hay puestos de trabajo vacantes). En un mundo con incertidumbre, esas decisiones están condicionadas por el entorno institucional y por las emociones de quienes las adoptan. El resultado de todo ello es que en el mundo real el mercado de trabajo no fija un salario y simultáneamente determina una asignación; al contrario, la determinación de los salarios y la asignación del trabajo son dos procesos relativamente independientes. De hecho, como hemos visto, la determinación de los salarios no está diseñada para vaciar el mercado, sino que surge de un proceso de negociación más o menos administrado, que está condicionado por el poder de las partes y por el entorno socioinstitucional.

En este contexto, cabe preguntarse cuáles son los mecanismos que dirigen el proceso de asignación en el mercado de trabajo en el mundo real, o, en otras palabras, quién y cómo se decide la asignación entre los trabajadores y los puestos de trabajo. En este sentido, lo primero que habría que afirmar es que el proceso de asignación está condicionado por el entorno institucional del mercado y por el poder de las partes implicadas. Es cierto que en algunos mercados las decisiones de asignación son tomadas por los oferentes, especialmente si existe algún tipo de asociación entre ellos que les otorga el poder de controlar dicho proceso y/o si el entorno institucional les confiere ese derecho; no obstante, en la mayoría de los casos las decisiones de asignación suelen recaer, en último término, en el lado del empleador. La adopción de dichas decisiones suele requerir el establecimiento de algún mecanismo de selección que permita elegir entre los posibles candidatos o la construcción de reglas de decisión sobre quién se contrata. Una vez más, tanto la construcción de dichos mecanismos como sus resultados están condicionados tanto por las competencias y características de los individuos encargados de diseñarlos y ejecutarlos, como por el entorno institucional circundante; todo ello puede conducir, por ejemplo, a que se valoren más determinadas características o credenciales de los candidatos, como la formación en una determinada universidad, la experiencia en algunas empresas o, incluso, una raza, género o edad

determinadas. En líneas generales, como hemos visto, en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental lo normal es que quienes adoptan las decisiones de selección no conozcan –en el sentido de tener un conocimiento perfecto– ni cuáles son todos los individuos potencialmente disponibles para ocupar un determinado puesto, ni cuál es su dotación de competencias, ni cómo variarán éstas a lo largo del tiempo, ni cómo será el comportamiento de cada individuo; de hecho, muchos de estos aspectos sólo se pueden revelar –y a veces sólo parcialmente– con el transcurso del tiempo. Esto implica, en primer lugar que el decisor debe recurrir a convenciones, rutinas, o reglas de decisión simples que le permitan efectuar la selección. En segundo lugar, la ausencia de conocimiento perfecto conlleva que la decisión no sólo dependa del conocimiento que se haya podido construir sobre esos individuos y sus atributos, sino también de la confianza que tenga el decisor en ese conocimiento; esto hace que el origen o la fuente de ese conocimiento sea relevante. En tercer lugar, la presencia de incertidumbre provoca que cualquier decisión conlleve un cierto grado de inseguridad que hay que vencer; en este contexto, las relaciones personales y las emociones pueden desempeñar un papel importante en la decisión, sin ser necesariamente una imperfección.

Partiendo de esta concepción, el decisor puede preferir asignar un determinado puesto a trabajadores de la propia organización porque tenga un mejor conocimiento (no cuantificable numéricamente) sobre sus competencias o sobre su comportamiento previsible, o porque tenga una mayor confianza en ese conocimiento, o porque las relaciones personales y emocionales existentes decanten la decisión. De hecho, la posibilidad de generar este tipo de conocimiento y confianza es uno de los argumentos tradicionalmente esgrimidos para justificar la existencia de relaciones laborales de larga duración y la construcción de mercados internos de trabajo. En los casos en los que el decisor recurre al mercado externo de trabajo –o a individuos que no han formado parte de la empresa– lo normal es que no pueda tener un conocimiento directo de sus competencias y de su comportamiento, y que se apoye en credenciales o indicadores indirectos presentes en el historial y antecedentes de cada individuo (educación, experiencia, etc.) o ligados a características personales (edad, sexo, raza, etc.), o en pruebas o entrevistas que puedan revelar (imperfectamente) esos rasgos. Todo ello conduce a que la selección se desarrolle a través de un cierto proceso de “filtrado”

(Thurow, 1975; Dugger, 1981)³¹⁷, de manera que aunque haya un exceso de oferta de trabajo no se produce necesariamente un ajuste (disminución) de salarios que vacíe, en su caso, el mercado, sino que en su lugar son las credenciales o características requeridas para ocupar el puesto las que son ajustadas (aumentadas)³¹⁸.

9.1.2.- LAS RELACIONES HORIZONTALES

Como sucede en cualquier mercado, una correcta caracterización del mercado de trabajo requiere prestar atención no sólo a las relaciones que pueden producirse entre empleados y empleadores potenciales (o entre oferentes y demandantes de trabajo), sino también a las que pueden surgir dentro de cada uno de estos dos grupos. Como es sabido, en la concepción neoclásica del mercado de trabajo el modelo de relación horizontal aparece reducido a la competencia en salarios y ligado al ideal de la competencia perfecta. Esto es así, como hemos visto, porque la concepción subyacente de la realidad y los supuestos sobre los que se construye la conducta de los agentes conducen a que tanto la oferta como la demanda de trabajo dependan funcionalmente del salario y que sean las variaciones de éste las que determinen la aparición de cambios en las cantidades de trabajo ofrecidas y demandadas. En este contexto, el único elemento que tienen los oferentes y demandantes para rivalizar entre sí son los salarios, iniciándose una especie de “subasta” en el mercado que fija un salario y determina simultáneamente una asignación. No hay relaciones horizontales entre los agentes implicados –salvo el intento impersonal de superar al oponente a través de los salarios–, ni instituciones o estructuras que regulen esas relaciones –excepto, una vez más, la “no existencia” del subastador walrasiano–; cualquier tipo de relación adicional entre los agentes, como por ejemplo la aparición de acuerdos que limiten la competencia en

³¹⁷ Dugger (1981) sostiene que, al igual que sucede en otros mercados, en el mercado de trabajo han ido surgiendo y evolucionando a lo largo del tiempo diferentes mecanismos para administrar su funcionamiento. En concreto, en la actualidad identifica, de forma simplificada, dos mecanismos de administración diferentes: un mecanismo de “filtrado”, que operaría básicamente en el mercado externo de trabajo con el objetivo de llevar a cabo un proceso de selección y reclutamiento institucional, y que funcionaría fundamentalmente a través de la valoración de las credenciales aportadas; en segundo lugar, un mecanismo de esponsorización, que estaría presente en los mercados internos de trabajo, guiado por el objetivo de promover la reproducción institucional y que se basaría, de forma simplificada, en que un directivo adopta a otro trabajador como protegido para fomentar su ascenso.

³¹⁸ En cualquier caso, todo ello supone que los individuos no compiten por los puestos a través de los salarios, sino, en todo caso, a través de sus competencias, comportamiento pasado, credenciales, características personales o, incluso, de sus contactos y relaciones personales.

salarios, sería una imperfección que alejaría al mercado del ideal de competencia perfecta.

No obstante, la concepción hasta aquí presentada del mercado laboral y de la oferta y demanda de trabajo conduce necesariamente a una visión diferente –y más amplia– de las relaciones horizontales entre los agentes. En efecto, la oferta y demanda de trabajo aparecen como dos fenómenos complejos, condicionados por múltiples aspectos y por el entorno institucional circundante; además, el reconocimiento de la presencia de incertidumbre fundamental implica aceptar que las relaciones personales pueden desempeñar un papel importante en cualquier proceso de toma de decisiones y, además, hace que la adquisición de control sobre el entorno y sobre la actuación del resto de agentes alcance un papel auténticamente relevante en cualquier proceso. En este contexto, como hemos visto, la interacción entre oferentes y demandantes en el mercado de trabajo no se limita a una conexión impersonal centrada en el salario, sino que surge un entramado de interrelaciones mucho más complejo. De hecho, cada una de las relaciones verticales que describimos en el epígrafe anterior –y, en general, cada una de las actividades que se desarrollan en el mercado– constituye un espacio en el que tratar de superar (o no) al resto de oferentes o demandantes potenciales.

En efecto, dado que el objetivo último de la actuación en el mercado de trabajo es llevar a cabo un intercambio y que, una vez realizado éste (o mientras se desarrolla), otros oferentes o demandantes quedan excluidos del mismo, las relaciones horizontales conllevan, en su propia esencia, un cierto grado de rivalidad o competencia. No obstante, esa rivalidad no tiene por qué afectar por igual a todas las actividades que desarrollan los oferentes y demandantes en el mercado de trabajo –o a todas las interrelaciones que se producen en ellos–; de hecho, en muchos ámbitos existen intereses comunes dentro del mismo grupo de agentes (oferentes y demandantes), lo que puede hacer surgir acuerdos de algún tipo entre ellos.

Además, en el mundo real es habitual –aunque no sea necesariamente siempre así– que esa exclusión sea más relevante dentro del grupo de los oferentes; esto es así, entre otras razones, por dos motivos: en primer lugar, porque dado que el trabajo suele ser un mecanismo necesario e irremplazable para afrontar la cobertura de necesidades básicas, la posibilidad de esperar o de salirse del mercado no es siempre una opción válida (Prasch, 1995, 2000); en segundo lugar, porque normalmente es más fácil

encontrar sustitutivos a una posibilidad de intercambio por parte de los demandantes que entre los oferentes, entre otros motivos debido a la presencia de desempleo. Ésta es una de las razones que permite explicar que las relaciones de rivalidad, y en general las relaciones horizontales, sean normalmente más intensas y relevantes dentro del grupo de los oferentes que entre los demandantes. Además, el hecho de que en muchos casos los individuos susceptibles de ocupar un determinado puesto se conozcan y trabajen dentro de la misma organización –como sucede frecuentemente dentro de los mercados internos de trabajo– también favorece la aparición de relaciones personales entre ellos y, en general, el surgimiento de relaciones fuertes de rivalidad o de colusión.

En este sentido, dado que los trabajadores aportan en el intercambio su tiempo, sus competencias y su esfuerzo y reciben a cambio un salario y otra serie de atributos, cada uno de estos elementos puede ser utilizado para competir y tratar de superar al resto de oferentes. En este sentido, cada individuo puede tratar de aportar más que otros oferentes al intercambio o bien mostrar la disposición a recibir menos. Además, como los demandantes adoptan sus decisiones en un contexto de incertidumbre, éstas dependen también, como hemos visto, de la confianza y de la aparición de relaciones personales y emociones. Esto abre la posibilidad de que los oferentes puedan competir entre sí en estos ámbitos, por ejemplo a través de la aportación de determinadas credenciales, de cartas de recomendación o de la construcción de relaciones personales con quienes deben adoptar las decisiones de demanda. Esto no quiere decir que todas estas interrelaciones estén dominadas siempre por el ejercicio de prácticas de rivalidad. En efecto, el tipo de relación efectiva y el grado de rivalidad que incorpore cada una de ellas puede variar de unos casos a otros: puede suceder que en algunos de estos ámbitos los agentes no se movilen para superar al resto, en otros puede producirse una rivalidad muy intensa y en otros puede suceder que varios agentes decidan cooperar entre sí con el fin de defender intereses comunes. Así, algunos trabajadores pueden aunarse para tratar de conseguir mejores salarios (evitando el ejercicio de competencia en este ámbito) o de mejorar otras condiciones recibidas en el intercambio, o pueden intentar controlar los mecanismo de asignación (por ejemplo, a través de asociaciones profesionales) o pueden tratar de controlar credenciales o mecanismos de diferenciación con respecto a otros trabajadores con el objetivo de competir a través de ellos,...

Además, es necesario tener en cuenta que estas relaciones horizontales también están condicionadas por el entorno institucional, que contribuye a determinar qué se puede

hacer o no en cada uno de estos ámbitos. Así, ese entorno –tanto legal como de otra naturaleza– puede establecer que algunas prácticas dentro de las relaciones horizontales estén prohibidas o puede favorecer el desarrollo de otras, a través de su influencia sobre los hábitos que guían el pensamiento y la acción de los individuos. Las reglas de juego –institucionalizadas– del mercado pueden incluso determinar que la mejor forma que tienen los oferentes para competir por determinados puestos sea precisamente no rivalizar entre sí en algunos ámbitos, sino mantener un comportamiento cooperativo con el resto de agentes; esto sucede, por ejemplo, en algunos mercados internos de trabajo. Por último, y en relación con esto último, es necesario tener en cuenta que las relaciones horizontales, sean de rivalidad o de cooperación, pueden ejercerse no sólo con el objetivo de superar directamente a otros oferentes o de defender intereses comunes ante los demandantes, sino también tratando de controlar y modificar en beneficio propio el entorno institucional que condiciona las interrelaciones que se producen en los mercados y sus resultados. En efecto, las instituciones propias del mercado de trabajo, como cualquier otra, no sólo estructuran y condicionan las interrelaciones y las actividades de los agentes que están bajo su influencia, sino que al mismo tiempo están condicionadas por los hábitos y por las actuaciones intencionadas de esos agentes, aunque no sean totalmente reducibles a ellos (Hodgson, 1998a, 2003b, 2004).

También entre los demandantes pueden surgir relaciones horizontales más o menos estables y de diferente naturaleza e intensidad, que afectan a los distintos ámbitos de actuación en los mercados; esas relaciones horizontales, una vez más, aparecen condicionadas por el entorno institucional del mercado, que contribuye a determinar qué prácticas son legales, legítimas, o aceptables, y cuáles no. Esas relaciones pueden estar marcadas, en algunos casos, por el ejercicio de rivalidad; así, los demandantes de trabajo pueden tratar de superar al resto aportando mejores condiciones en el intercambio o mostrando la disposición a recibir menos, o incluso condicionando el conocimiento de los oferentes sobre las opciones disponibles, o construyendo relaciones personales y emocionales que decanten el intercambio en su beneficio. En otros casos, puede suceder que los demandantes cooperen entre sí, de manera más o menos expresa o formal, con el fin de defender intereses comunes frente a los oferentes (o frente a otros demandantes). Por último, es necesario tener en cuenta que tanto las relaciones de rivalidad como de cooperación pueden ejercerse bien directamente (tratando de superar “directamente” al resto de demandantes o cooperando con ellos para conseguir

“directamente” objetivos comunes frente a los oferentes) o bien indirectamente, es decir, tratando de modificar en su beneficio el entorno institucional que establece las reglas de juego de las relaciones en los mercados de trabajo.

9.1.3.- ALGUNOS ASPECTOS ADICIONALES: ORÍGENES Y EVALUACIÓN

Como hemos visto, los mercados de trabajo presentan necesariamente un contenido institucional. En un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre, esas instituciones facilitan y estructuran el desarrollo de un proceso de intercambio que, por su propia naturaleza –en particular, por el hecho de que involucra competencias productivas cuya ejecución consume tiempo real y que necesariamente están incorporadas en seres humanos– es muy complejo. Ese hecho de que los mercados de trabajo incorporen irrenunciablemente un contenido institucional tiene múltiples consecuencias, entre las cuales podemos mencionar tres.

En primer lugar, esa dimensión institucional de los mercados de trabajo implica reconocer que éstos no son un fenómeno natural y que no surgen de forma espontánea, como si fuesen una especie de champiñones (Meurs, 2000); al contrario, los mercados de trabajo son el resultado de procesos evolutivos, condicionados por los hábitos de los agentes económicos que operan en esos mercados y por sus acciones conscientes e intencionadas. Esto no quiere decir, por supuesto, que los mercados de trabajo sean totalmente reducibles a los hábitos o actuaciones de los agentes que participan en ellos, ni que sean exactamente el resultado diseñado por ellos; aún más, las instituciones de los mercados de trabajo tampoco son independientes del resto de instituciones del entorno económico y social. En cualquier caso, el hecho de que esos mercados sean, al menos en parte, una creación humana implica a su vez que su contenido no es inmutable y que no tienen por qué ser aceptados como indiscutibles o incuestionables; en otras palabras, no son una especie de “orden natural”, ni algo necesariamente deseable.

En segundo lugar, el reconocimiento de que los mercados de trabajo tienen un contenido institucional conduce a aceptar, simultáneamente, que constituyen una estructura de poder. En efecto, las instituciones de los mercados de trabajo condicionan todas las actividades e interrelaciones que se producen en ellos y, como sucede con cualquier entramado institucional, crean un conjunto de derechos, deberes, permisos,

reglas, autorizaciones, etc. (Bowles, 1991, 1998; Searle, 2005). Esta estructura de poder no es, por definición, neutra, y por tanto debe ser tenida en cuenta y analizada.

En tercer lugar, reconocer el contenido institucional de cualquier mercado de trabajo supone aceptar, al mismo tiempo, que éste hace algo más que asignar los recursos o que fijar un salario, como presupone la concepción neoclásica. En efecto, como hemos visto, el entramado de instituciones del mercado condiciona también el conocimiento de los agentes económicos y en particular el proceso de generación y transmisión de competencias productivas, y afecta también a las preferencias, a los gustos, a los valores, y, en definitiva, a la motivación y conducta de los individuos que operan en ellos (Bowles, 1991).

Todo esto provoca, en último término, que cualquier análisis o evaluación del mercado de trabajo y de sus resultados deba adoptar una perspectiva diferente y más amplia que la que suele estar presente en la economía ortodoxa, particularmente en dos sentidos. En primer lugar, si los mercados de trabajo son más que mecanismos asignadores, cualquier evaluación de los mismos debe incorporar un análisis de sus consecuencias sobre todos los ámbitos en los que incide; en efecto, debe evaluarse no sólo si el mercado asigna “eficientemente” los recursos (o de forma correcta o satisfactoria, términos que por otro lado requieren necesariamente una construcción cognitiva y valorativa previa), sino también sus consecuencias sobre la generación de conocimientos, sobre el comportamiento inducido en los individuos, sobre la distribución de poder generada,... En segundo lugar, cualquier evaluación del mercado de trabajo debe reconocer que los resultados de éste no son nunca neutrales o libres de valores; al contrario, como hemos visto, los valores son siempre endógenos a las instituciones (Tsakalotos, 2005), incluyendo a las propias del mercado de trabajo. Por ello, es necesario valorar también si esos resultados son justos, equitativos, aceptables, etc.; no hacerlo no significa adoptar una postura neutra o libre de valores, sino aceptar sus resultados como apropiados y contribuir a su reproducción.

9.2.- LA PRESENCIA DE DIFERENCIAS EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

Tomando como punto de partida la caracterización presentada en el apartado anterior, el mercado de trabajo aparece como un tipo especial de estructura social, en la que se desarrollan una serie de actividades y de interrelaciones entre diferentes agentes

económicos –asociadas, en último término, al intercambio en el mercado de trabajo–, que están reguladas y organizadas a través de un conjunto de instituciones de diversa naturaleza. Esto supone aceptar que los mercados de trabajo presentan necesariamente un contenido institucional: ni existen ni pueden existir sin estar entretejidos por un conjunto de instituciones que estructuren las diferentes interrelaciones que se producen en ellos. De hecho, podemos considerar, parafraseando la aseveración realizada por Samuels (1995, p. 572) en referencia a los mercados en general, que el mercado de trabajo no es más que una metáfora del conjunto de instituciones que lo forman y estructuran.

Evidentemente, esta concepción del mercado de trabajo supone un alejamiento total de la visión neoclásica del mismo, de acuerdo con la cual la ausencia de instituciones en dicho mercado no sólo es posible sino que además es la situación ideal (en términos de “eficiencia”): el modelo de competencia perfecta. Además, esta concepción también implica desmarcarse de determinadas interpretaciones presentes en el marco de la TSMT, que tendían a presentar una dicotomía entre mercados estructurados y no estructurados o a asociar el mercado primario o los mercados internos de trabajo con la presencia de instituciones o de mecanismos administrados y a identificar el mercado secundario o los mercados externos con la ausencia de instituciones o con un funcionamiento “competitivo”; este problema fue ya advertido por algunos teóricos de la segmentación, fundamentalmente por el grupo que hemos englobado bajo la denominación de “Escuela de Cambridge” (Craig, Gransey y Rubery, 1985).

En cualquier caso, si los mercados de trabajo son entramados institucionales, esto implica, en último término, que podríamos identificar tantos mercados como complejos de instituciones diferentes fuésemos capaces de distinguir. Este hecho, que desde luego conduce a reconocer la legitimidad y utilidad de recurrir al estudio de casos concretos como instrumento metodológico para el análisis de los mercados de trabajo, no significa que sea imposible encontrar elementos en común que permitan identificar “tipos” de mercados de trabajo y que sirvan para la teorización y para la explicación de la realidad. De hecho, de acuerdo con los fundamentos metodológicos propios del institucionalismo y de la economía poskeynesiana –que expusimos brevemente en el Capítulo 3–, y en particular con la perspectiva del realismo crítico, resulta útil para la investigación identificar ciertas semi-regularidades o hechos estilizados, que permitan

caracterizar la esencia de los fenómenos observados, y a partir de ahí intentar encontrar los mecanismos causales que subyacen tras ellos y que permiten explicar la existencia de los mismos y su evolución en el tiempo (Lawson, 1994, 1997; Hodgson, 1998a). Esas semi-regularidades no son regularidades absolutas, entre otras razones porque si se reconoce la naturaleza esencialmente abierta y transformativa de la realidad, cualquier fenómeno tiene un cierto carácter específico al contexto espacial y temporal; de igual forma, la búsqueda de mecanismos causales no debe confundirse con la identificación de leyes universales generalmente aplicables. En este sentido, las primeras aportaciones efectuadas dentro de la TSMT –en particular aquellas procedentes del enfoque institucionalista, de la economía política radical y de la Escuela de Cambridge–, que planteaban la distinción entre el mercado primario de trabajo y el secundario (o entre los mercados internos y externos), y que trataban de identificar los elementos esenciales que caracterizan la asignación y la determinación salarial en cada uno de ellos –así como de explorar los orígenes o las fuentes de esa diferenciación– encajan dentro de esta concepción de la teorización y constituyen un buen ejemplo de la misma. No obstante, es cierto que esas caracterizaciones estaban quizás excesivamente centradas en la situación de la economía norteamericana de los años sesenta y setenta (Rubery, 1978), en un reflejo más del carácter específico en el tiempo y en el espacio que presenta cualquier intento de teorización sobre la realidad; además, quizás esas primeras aportaciones no estaban construidas sobre unos fundamentos suficientemente sólidos en cuanto a la utilización de un modelo alternativo de comportamiento de los agentes y del funcionamiento de los mercados o a la presencia de una caracterización propia de la demanda y de la oferta de trabajo (fundamentalmente de esta última).

9.2.1.- LA DIFERENCIACIÓN EN LA OFERTA DE TRABAJO

Como hemos visto, la oferta de trabajo que desarrollan los individuos –la forma en que adoptan sus decisiones en este ámbito y sus resultados, es decir, lo que aportan al proceso de intercambio– está sujeta a un elevado grado de diversidad. En efecto, dejando al margen la presencia de diferencias entre los individuos de carácter biológico –como la raza y el sexo, que, como se ha enfatizado desde buena parte de la literatura de la TSMT (Edwards, 1979; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986), pueden convertirse en un elemento relevante si sirven de base para construir sobre ellas un

tratamiento diferenciado de los individuos en el mercado de trabajo—, pueden identificarse diferencias al menos en dos ámbitos: por un lado, en lo que aportan los individuos al proceso de intercambio laboral, y, por otro, en lo que necesitan/desean obtener esos individuos a través del trabajo (o lo que están dispuestos a aceptar para llevar a cabo el intercambio).

En efecto, se puede considerar, como ya hemos señalado, que los individuos aportan tres grandes elementos en el trabajo: su tiempo, sus competencias o capacidades productivas y su “esfuerzo”. En cuanto al primero de estos elementos —quizás el menos relevante—, la aportación de tiempo puede diferir de unos individuos a otros fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, por la influencia del entorno institucional —en particular, el del mercado de trabajo—, que contribuye a determinar lo que es “legal”, “justo” o “normal” en cada ámbito de trabajo, moldeando por tanto las posibilidades de elección de cada individuo (también por el poder de negociación de los empleados); en segundo lugar, por las circunstancias personales del individuo, que pueden condicionar no sólo sus decisiones sino sus necesidades en este aspecto, influyendo de manera crucial en sus posibilidades reales de elección en este ámbito. Por otro lado, los individuos difieren en cuanto a las competencias productivas que pueden aportar en el trabajo. Como hemos visto, la dotación de competencias productivas de cada ser humano es consecuencia de su aprendizaje vital, que se inicia en la niñez y se desarrolla a lo largo de los sucesivos procesos de afiliación por los que atraviesa: la familia y el conjunto del entorno social, la escuela, las diferentes organizaciones de empleo en las que participa, etc. (Eichner, 1979). Al tratarse de un proceso de naturaleza cognitiva, el resultado en términos de aprendizaje que se produce en cada uno de esos ámbitos de afiliación está condicionado por el propio entramado institucional de cada uno de esos entornos; esto supone, en último término, que la existencia de diferentes entornos socioinstitucionales en cada uno de los ámbitos de afiliación por los que atraviesan los individuos (diferentes entornos familiares y sociales, diferentes escuelas, diferentes entornos de trabajo que ofrecen distintas posibilidades de generación y desarrollo de competencias, etc.) condiciona —aunque no determina— la existencia de diferencias en la dotación de competencias de los individuos³¹⁹. Las competencias de

³¹⁹ Como hemos visto, esto implica que la existencia de diferencias en las posibilidades de acceso a cada uno de los distintos entornos sociolaborales en los que puede participar un individuo —y en particular la existencia de discriminación— se convierte en un aspecto clave, ya que condiciona las posibilidades de adquisición de competencias por parte de los individuos.

las que dispone finalmente cada individuo –en cada momento de tiempo– y que puede aportar en el trabajo³²⁰ son de muy diverso tipo. Algunas son más o menos genéricas, fáciles de transmitir y de adquirir, y a veces aplicables en varios entornos de trabajo distintos; otras, por el contrario, presentan un carácter más específico al contexto y son más difíciles de adquirir –en particular, aquéllas que deben ser generadas dentro de una empresa en concreto y que se obtienen a través de un aprendizaje tácito o del *learning by doing*–. Esto puede ser relevante porque afecta al grado de sustituibilidad de esas competencias y, por tanto, condiciona el poder de negociación del individuo dentro del proceso de intercambio³²¹. Por último, los individuos aportan también su esfuerzo productivo en el intercambio laboral. En este sentido, es posible que existan diferencias en esa aportación generadas por las distintas características psicológicas que presentan los individuos y, en general, por diferencias en la estructura motivacional de cada uno de ellos (que debe ponerse en relación con los intereses y objetivos del empleador). Además, resulta relevante destacar que el entorno institucional de cada individuo –o el conjunto de instituciones de los diferentes ámbitos de afiliación en los que participa y ha participado dicho individuo– puede condicionar la aportación de esfuerzo en el trabajo (y, por tanto, generar diferencias de unos casos a otros) al menos en dos sentidos. En primer lugar, porque el entorno institucional condiciona la determinación del nivel de esfuerzo considerado normal, aceptable, deseable, etc. en cada caso. En segundo lugar, porque el entorno institucional puede moldear la estructura de necesidades y deseos de cada individuo –o el conocimiento que éste tiene de dicha estructura–, contribuyendo (o no) a alinear los objetivos del trabajador con los intereses del empleador.

Al margen de ello, las decisiones de oferta de trabajo que efectúan los individuos pueden presentar diferencias porque lo que necesitan y/o desean obtener esos individuos a través del trabajo, y por tanto lo que persiguen y lo que están dispuestos a aceptar para llevar a cabo el intercambio laboral, es distinto de unos casos a otros. Esta posibilidad está recogida también en la visión ortodoxa de la oferta de trabajo, pero en el modelo

³²⁰ Como ya se ha señalado, no todas las competencias de las que disponen los individuos son aportadas en el intercambio laboral; en este sentido, el entorno institucional del mercado contribuye a determinar qué competencias se ponen realmente a disposición de los empleadores –es decir, se transfiere un derecho de uso, de algún tipo, sobre ellas– y cuáles no.

³²¹ El tipo de competencias de las que dispone un individuo también afecta, desde luego, al abanico de puestos en los que éstas son aplicables y, por tanto, a los que puede optar dicho individuo.

aquí defendido presenta un origen y una naturaleza muy diferente, como corresponde a la distinta concepción de los individuos y de su comportamiento. En particular, la heterogeneidad aparece arraigada fundamentalmente –aunque no de forma exclusiva– en la motivación de los individuos, que, como hemos visto, se concibe como un proceso complejo dirigido hacia la satisfacción de una estructura más o menos jerarquizada y cambiante de necesidades y deseos. Esa estructura de necesidades y deseos no es dada o exógena –al menos no totalmente–, sino que está condicionada por el entorno socioinstitucional del individuo; esto es así, entre otras razones, porque tanto la identificación de esa estructura de necesidades y deseos como la construcción de los niveles de aspiración que permiten discernir lo que es satisfactorio en cada ámbito de lo que no lo es son procesos de naturaleza cognitiva. Además, los rasgos que definen esa estructura de necesidades y deseos –fundamentalmente la influencia del principio de crecimiento de las necesidades– y el carácter adaptativo que presentan los niveles de aspiración de cada individuo implican que los objetivos que guían la motivación de los seres humanos sean cambiantes en el tiempo y dependientes del pasado. Todo ello supone, en definitiva, que lo que persiguen (necesidades y/o deseos) obtener los individuos con sus decisiones de oferta de trabajo varíe de unos casos a otros y que esté condicionado por el grado de cobertura inicial de esas necesidades y deseos, por las posibilidades de satisfacción de las mismas fuera del trabajo, por el entorno socioinstitucional circundante y la trayectoria laboral del individuo, etc.

Para concluir, hay una dimensión adicional en la que es posible encontrar diferencias entre los oferentes de trabajo, que, aunque no haya sido expuesta expresamente en los párrafos previos, aparece latente en ellos: el poder. En efecto, en el mundo real los individuos no se limitan a actuar de forma pasiva, eligiendo simplemente entre las opciones que encuentras disponibles, sino que también pueden desempeñar un papel más activo, tratando de mejorar esas opciones o de crear otras nuevas, bien de forma directa o bien intentando transformar el entorno institucional que condiciona la realidad; esta posibilidad resulta particularmente importante en el contexto de las actividades y negociaciones que de forma explícita o implícita se producen en el mercado de trabajo. Evidentemente, los individuos –o grupos de individuos– difieren en cuanto a su capacidad para transformar la realidad. Ese poder no es independiente de otras características de los individuos: el tipo de competencias de las que disponen (en particular, el grado de sustituibilidad de las mismas y su

abundancia o escasez), el grado de cobertura de sus necesidades y deseos, sus relaciones personales, etc.; además, el poder está fuertemente condicionado por el entorno institucional vigente, que influye directamente en la distribución de fuerzas entre los agentes estableciendo una serie de derechos, deberes, etc., y determinando qué prácticas son legales o aceptables y cuáles no. Ese poder se puede ejercer no sólo frente a los empleadores (es decir, en el contexto de las relaciones verticales), sino también frente a otros oferentes (por ejemplo, estableciendo acuerdos de cooperación que agrupen a un grupo de oferentes para defender sus intereses frente al resto).

9.2.2.- LA DIFERENCIACIÓN EN LA DEMANDA DE TRABAJO

Como señalamos en el Capítulo 8, las decisiones asociadas a la demanda de trabajo son muy complejas y están sometidas a la influencia de una gran diversidad de factores. En concreto, esas decisiones están ligadas a los planes de actuación de la empresa –de los cuales dependen– y aparecen asociadas, en primera instancia, a la necesidad de incorporar determinadas competencias productivas; no obstante, como éstas son aportadas por seres humanos, esas decisiones involucran simultáneamente la adopción de otras decisiones relacionadas con individuos y con el diseño de una estructura de puestos de trabajo adaptada a todo ello. Como consecuencia de todo ello, la demanda de trabajo –el modo en que se adoptan las decisiones en este ámbito, sus condicionantes y sus resultados– está sujeta a un alto grado de diversidad.

Como primera aproximación –no exhaustiva– al análisis de este tema, se pueden identificar diferencias en lo que necesitan o desean obtener los empleadores a través del intercambio laboral y en lo que pueden aportar al mismo. De forma más detallada, y como ya se ha señalado, la necesidad de incorporar trabajo aparece vinculada, en último término, a los planes de actuación de la empresa, y por tanto está condicionada por ellos. Esto implica, en primer lugar, que las decisiones de demanda de trabajo –en particular en su dimensión cuantitativa, aunque también cualitativa– no son independientes ni del pasado y trayectoria de la empresa, ni de las competencias de quienes los elaboran, ni de los rasgos psicológicos o emocionales de éstos –o “animal spirits redefined”, en el sentido del término propuesto por Dequech (2003)–, que en un contexto de incertidumbre desempeñan un papel relevante en la toma de decisiones. El contenido de los planes de actuación de la empresa –tanto desde un punto de vista

cuantitativo como cualitativo—, y por tanto las decisiones de demanda de trabajo vinculadas a ellos, están condicionados también por la naturaleza y características de las actividades a desarrollar; por ejemplo, cuanto más predecible es el volumen de actividad a desarrollar, más fácil es adoptar decisiones de demanda de trabajo, y cuanto más estable es dicho volumen, más probable es que dicha estabilidad se refleje en la duración de las relaciones de trabajo. Por último, en un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre, las posibilidades de planificación (estratégica) por parte de las empresas y sus resultados están condicionadas por la capacidad que éstas tengan de adquirir control sobre los diferentes factores que pueden influir en el desarrollo de sus actividades; así, por ejemplo, el control sobre la demanda de producto permite planificar mejor el volumen de demanda de trabajo, el control sobre los salarios evita el impacto sobre los precios y/o beneficios, el control sobre los precios reduce las consecuencias de las variaciones en los costes laborales, el control sobre la innovación facilita la planificación de las competencias productivas necesarias para desarrollar la actividad, etc. Todo ello supone, en último término, que la existencia de diferencias en las capacidades de control entre unas empresas y otras, las diferencias en la actividad a desarrollar, en las competencias de los directivos que efectúan la planificación, etc., se pueden traducir en diferencias en las decisiones de demanda de trabajo y en sus resultados.

En cualquier caso, para afrontar esos planes de actuación, lo que necesita la empresa (o lo que demanda) son, en primera instancia, determinadas competencias productivas. Por su propia naturaleza, esas competencias pueden presentar una enorme diversidad. De manera simplificada, se puede afirmar que las competencias productivas difieren según su nivel de complejidad, grado de especificidad, dificultades de coordinación con otras competencias, etc.; todo ello influye, en último término, en las posibilidades que tiene la empresa para incorporar dichas competencias en un determinado momento (en particular, en el grado de abundancia o de escasez de las mismas) y, en definitiva, en su grado de sustituibilidad. Además, dado que las competencias son en general una cuestión de conocimientos y de habilidades aplicables a la producción, están en todos los casos condicionadas por el entorno institucional a través del cual se generan; este hecho implica que la existencia de entornos diferentes de aprendizaje puede condicionar la existencia de diferencias en las competencias productivas. Este aspecto resulta especialmente relevante en el caso de las competencias

productivas que deben ser generadas en el seno de la propia organización, a través del contacto con el resto de miembros de la misma y con las rutinas de la empresa, ya que en ocasiones se convierte en una fuente importante de diferenciación en las capacidades de los individuos. Además, es necesario tener en cuenta que la generación de este tipo de competencias suele requerir la creación de estructuras internas que fomenten la interacción, duradera en el tiempo, entre los miembros de la organización; no obstante, las posibilidades de creación de esas estructuras no son independientes de otros factores, como el grado de estabilidad en las actividades a desarrollar, las posibilidad de planificación por parte de la empresa, etc.

En cualquier caso, las competencias productivas que necesita y demanda la empresa (al menos las competencias asociadas a la demanda de trabajo) son aportadas por individuos. Esto implica que para que realmente se pongan en ejecución se necesita que el individuo que las aporta realice un “esfuerzo” o actúe en consonancia con los intereses de la empresa. Esto reconduce el análisis hacia los aspectos motivacionales y plantea la posibilidad de que surja algún tipo de conflicto entre los objetivos que guían el comportamiento de los individuos y los intereses del empleador. En estas circunstancias, surge la necesidad de establecer mecanismos de control que permitan regular el nivel de esfuerzo de los trabajadores y alinear los objetivos de los individuos con las metas de la organización. En este sentido, pueden diseñarse mecanismos de control de muy diverso tipo. No obstante, el diseño y establecimiento de esos mecanismos no es independiente ni de las competencias de quienes los crean ni de otras características de la empresa y de sus actividades. Así, por ejemplo, la posibilidad de manejar los salarios como mecanismo de control está condicionada por el poder de la empresa y por su capacidad para controlar otros costes y los precios; la utilización de ascensos como incentivos está condicionada por la estabilidad de las actividades a desarrollar y por la capacidad de planificación de la empresa; la posibilidad de conocer y evaluar directamente la aportación de cada individuo depende de la facilidad para definir objetivos y tareas a realizar, de la tecnología y del grado de interrelación entre unos puestos y otros; etc. Además, el diseño y la selección de los mecanismos de control están condicionados también por el entorno institucional circundante, en varios sentidos. Así, por ejemplo, el entorno socioinstitucional contribuye a determinar el nivel de esfuerzo considerado normal o aceptable; ese entorno (fundamentalmente el entramado de instituciones y rutinas de la empresa) puede moldear el conocimiento que

tienen los trabajadores de sus necesidades y deseos, contribuyendo a alinear sus objetivos con las metas de la organización; el entorno institucional –particularmente el de naturaleza legal– condiciona también la selección de los mecanismos de control, delimitando qué prácticas son aceptables para extraer esfuerzo y cuáles no; etc. Por último, la elección y el diseño de los mecanismos de control tampoco es independiente de las propias características de los individuos que potencialmente van a estar sujetos a ellos, ya que sus circunstancias personales (su motivación, competencias, etc.) pueden condicionar la eficacia y adecuación de los mismos.

Además, el hecho de que las competencias que necesita la empresa sean aportadas por individuos implica también, como hemos visto, la necesidad de diseñar una estructura de puestos de trabajo potencialmente ocupables por trabajadores, así como la atribución de una serie de obligaciones, derechos, recompensas, etc., a cada uno de esos puestos. Una vez más, el diseño de esa estructura de puestos está condicionada por el pasado y por las competencias de quienes adoptan esas decisiones. El diseño de esos puestos y sus características también dependen de las interrelaciones existentes entre ellos y de su interacción con el capital físico de la empresa, que puede condicionar, por ejemplo, el grado de flexibilidad para su eliminación. Por otro lado, las recompensas y derechos asociados a esos puestos (o lo que aportan a sus ocupantes en términos de salario, posibilidades de adquisición de competencias, posibilidades de satisfacción de necesidades sociales, expectativas de duración y evolución de la relación laboral, etc.) están condicionadas por múltiples aspectos: por el entorno institucional (que, por ejemplo, influye en el proceso de determinación de los salarios y en sus resultados), por la naturaleza de las actividades a desarrollar (que, por ejemplo, condiciona la estabilidad de los puestos), por el poder y la capacidad de control de las empresas, etc.

A su vez, las recompensas asociadas a cada puesto de trabajo –lo que aporta el empleador en el proceso de intercambio– condiciona la capacidad de la empresa para captar y elegir entre los oferentes disponibles; en otras palabras, influye en su poder en el proceso de asignación y en el contexto de las relaciones horizontales. En general, y como ya hemos señalado, el proceso de asignación está fuertemente condicionado por el entorno socioinstitucional y por el poder de las partes involucradas potencialmente en la transacción, por lo que –una vez más– las diferencias en el entramado institucional

propio de cada mercado pueden traducirse en diferencias en el proceso de asignación y en sus resultados.

Por último, es necesario resaltar –aunque ya haya sido mencionado en varios de los aspectos anteriores– que las decisiones de demanda de trabajo están condicionadas por el poder que tenga la empresa, en sus diferentes dimensiones. En efecto, la capacidad del empleador para controlar los múltiples aspectos que pueden incidir en el desarrollo de todas sus actividades, y en particular en su actuación en el mercado de trabajo –ya sea de forma directa o para influir en el entorno institucional que afecta a esas actividades e interrelaciones– condiciona las decisiones de demanda de trabajo y sus resultados, pudiéndose convertir en una fuente de diferencias entre unos casos y otros.

9.2.3.- LAS DIFERENCIAS EN EL ENTRAMADO INSTITUCIONAL DEL MERCADO Y LAS INTERACCIONES ENTRE ÉSTE, LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO

Como acabamos de ver, es posible encontrar múltiples diferencias tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, que a su vez están generadas o condicionadas por diversos elementos. La interacción entre esa oferta y demanda potencialmente heterogéneas se produce a través del mercado de trabajo, donde, como hemos señalado, se desarrollan un conjunto de interrelaciones entre oferentes y demandantes (y dentro de cada uno de esos grupos) que están reguladas y estructuradas a través del entramado de instituciones propio de ese mercado. Esto implica, obviamente, que la existencia de complejos institucionales distintos –en definitiva, de diferentes mercados de trabajo–, que pueden coexistir en el tiempo y en el espacio, pueden dar lugar a procesos de mercado diferenciados y a resultados diversos. En efecto, y como ya se ha señalado, las instituciones propias del mercado inciden en la determinación de la jornada laboral efectiva (en el tiempo que aportan los individuos), condicionan la identificación de las competencias que pueden ser utilizadas en el trabajo, afectan a la propia creación y transmisión de algunas de las competencias productivas aportadas por los trabajadores, condicionan su esfuerzo desarrollado en el trabajo y la selección de los mecanismos de control del mismo, intervienen en la determinación de las reglas de asignación, inciden en la selección de los mecanismos usados para competir, y, en general, condicionan el poder –entendido en un sentido amplio– de los agentes que participan en el mercado.

En cualquier caso, en la práctica resulta a veces imposible disociar las diferencias en el entramado institucional de los mercados de trabajo de la diferenciación que presentan la oferta y la demanda, ya que estos tres elementos interactúan constantemente entre sí. En efecto, hemos visto que la oferta de trabajo es heterogénea porque es posible encontrar diferencias en lo que aportan los individuos en el intercambio y lo que necesitan/desean obtener en contraprestación; no obstante, una parte de esas diferencias está condicionada por la participación de cada uno de esos individuos en un mercado de trabajo concreto, ya que el entramado institucional de ese mercado influye en las competencias que aporta cada individuo, en el nivel de esfuerzo que considera normal, en su estructura de necesidades y deseos –y, por tanto, en lo que desea obtener del trabajo–, etc.; en definitiva, la participación en mercados de trabajo diferentes –y, en consecuencia, la interacción con complejos institucionales distintos– tiende a generar diferencias en las características de la oferta de trabajo. Algo similar sucede con la demanda de trabajo: el conjunto de instituciones del mercado de trabajo influye en el diseño de la estructura de puestos de trabajo y en las recompensas ofrecidas (en particular, en la determinación de los salarios), afecta a la selección y características de los mecanismos de control y extracción de esfuerzo, condiciona el proceso de asignación y el poder del empleador en el mismo, etc. En definitiva, tanto los oferentes como los demandantes que operan en un mercado de trabajo determinado están condicionados por el marco institucional propio de ese mercado. Ahora bien, esa relación de dependencia no presenta un sentido único, ya que ese marco institucional del mercado, a su vez, está condicionado por las propias acciones y hábitos de los oferentes y demandantes. En efecto, los agentes que operan en un mercado de trabajo (tanto oferentes como demandantes) contribuyen, a través de su propia participación en el mismo y de forma consciente o inconsciente, a crear, reproducir y/o transformar el entramado institucional propio de dicho mercado. Por último, como ya hemos apuntado en los Capítulos anteriores, las características de la oferta de trabajo y sus diferencias no son independientes de las características –y diferencias– de la demanda de trabajo, sino que ambas están interrelacionadas. Así, lo que aportan los trabajadores (en particular sus competencias y esfuerzo) y lo que esperan obtener a través del trabajo está condicionado, al menos en parte, por el número y características de los puestos de trabajo que existen y, en definitiva, por decisiones tomadas desde el lado de la demanda de trabajo. De igual manera, las decisiones de demanda de trabajo dependen también,

parcialmente, de los rasgos de la oferta de trabajo; así, por ejemplo, el diseño de los puestos de trabajo y sus características, la selección de los mecanismos de control, etc., están condicionados por las competencias que presentan los trabajadores disponibles y por los rasgos de su motivación.

Además, en la práctica también resulta difícil identificar cuáles son los límites de cada mercado de trabajo. Así, por ejemplo, las instituciones que regulan las acciones e interacciones que se producen en un mercado interno de trabajo no son independientes del resto de instituciones del entorno socioeconómico, sino que están condicionadas por ellas. Esto supone, por ejemplo, que a veces resulta imposible identificar qué parte de las diferencias observables en la oferta de trabajo son atribuibles –desde luego parcialmente– a la participación de los individuos en mercados de trabajo diferentes a lo largo de su trayectoria vital o bien a la influencia del resto de sus entornos de afiliación social.

Por último, es necesario resaltar, una vez más, que el hecho de que las decisiones de oferta y demanda de trabajo estén interrelacionadas entre sí y condicionadas por el entorno institucional del mercado de trabajo –además de por otros elementos, como por ejemplo la naturaleza de la actividad a desarrollar– no implica que exista determinismo o que las respuestas a sus condicionantes estén gobernadas mecánicamente; al contrario, es necesario reconocer que en el mundo real la actuación de los agentes económicos incorpora siempre cierto grado de discrecionalidad, e incluso, que es posible la creatividad o la actuación innovadora en la toma de decisiones.

9.2.4.- LA PRESENCIA DE RESULTADOS DIFERENTES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO, SUS ORÍGENES Y SU MANTENIMIENTO: UNA RELECTURA DE LA TSMT

Como hemos visto, la interacción compleja y constante entre el entorno institucional de cada mercado de trabajo y los mecanismos y elementos que gobiernan las decisiones de oferta y demanda que adoptan en este ámbito los agentes implicados puede dar lugar a la convivencia, en un momento dado, de procesos y resultados diferentes en dichos mercados. Teóricamente, esas diferencias pueden proceder, fundamentalmente, de la coexistencia en el tiempo y en el espacio de entornos institucionales diferentes (en definitiva, de distintos mercados de trabajo) o bien de la propia heterogeneidad de la oferta y de la demanda de trabajo (normalmente mantenidas

o incluso reforzadas por el marco institucional del mercado de trabajo, que puede utilizar esas diferencias “pre-mercado” como base para construir un tratamiento diferenciado en dicho mercado). No obstante, como acabamos de señalar, en la práctica resulta difícil identificar el origen último de las diferencias observadas en los resultados obtenidos en los mercados de trabajo, ya que esos tres elementos –la oferta, la demanda y el entramado de instituciones propio de los mercados de trabajo– están estrechamente interrelacionados entre sí.

En cualquier caso, en el mundo real –y en la concepción teórica del mismo aquí defendida– la diversidad en los resultados observados –en este caso, en el mercado de trabajo– es un fenómeno natural, y no un tipo de “anomalía” como sucede en la teoría neoclásica. En efecto, en este último caso, la concepción de la realidad y del comportamiento de los agentes económicos conduce, en último término, a cerrar la puerta a la posibilidad de existencia y mantenimiento de las diferencias. Esto es así, en primer lugar, porque si la realidad es conocida o conocible y los agentes económicos actúan gobernados por una racionalidad instrumental y guiados hacia el objetivo único de maximizar su utilidad (individuos) o sus beneficios (empresas), entonces el comportamiento se convierte en algo estrictamente mecánico, limitado a una posible respuesta ante cada estímulo y excluyendo la posibilidad de actuar de otro modo (Loasby, 1976); además, la interacción entre esos agentes en los mercados de trabajo se restringe únicamente al ámbito de los salarios, convirtiéndose éstos también en el único elemento a través del cual poder rivalizar (competir) en esos mercados. En este contexto, no deberían producirse, ni mucho menos mantenerse, resultados diferentes en los mercados –en términos de salarios–, ya que la competencia debería eliminar esas diferencias; en otras palabras, la movilidad de los individuos hacia los mejores puestos y de las empresas hacia los mejores trabajadores debería conducir hacia un ajuste perfecto (eficiente) en el que, en ausencia de imperfecciones, las únicas diferencias en los salarios deberían ser aquéllas asociadas a la diferente “calidad” de los trabajadores (en particular, a su diferentes dotación de capital humano). Éste fue uno de los motivos por los que la aparición de la TSMT supuso un reto para la economía ortodoxa que sólo fue enfrentado cuando surgieron argumentos –asociados fundamentalmente a la teoría de los salarios de eficiencia– para justificar el mantenimiento de diferencias en el mercado de trabajo como el resultado de decisiones optimizadoras y eficientes desarrolladas por los agentes ante problemas de información imperfecta o asimétrica.

Sin embargo, en el mundo real, en el que la actividad de los agentes se desarrolla en tiempo histórico y no lógico (sujeta, por tanto, a la influencia del pasado) y en un entorno sujeto a la presencia de incertidumbre, ese mecanismo de selección que impone la “competencia” neoclásica no funciona del mismo modo, eliminando las diferencias. Esto es así, en primer lugar, porque no existe la posibilidad, de forma generalizada, de alcanzar un conocimiento perfecto, lo que supone –entre otras cuestiones– que los individuos no pueden conocer ni todos los puestos que tendrían a su alcance ni todos sus atributos, y que las empresas no pueden conocer ni todos los trabajadores disponibles ni sus características (competencias, esfuerzo, etc.). En segundo lugar, no existe la movilidad típica de la competencia neoclásica porque los agentes económicos no actúan guiados por el objetivo de maximizar una única variable, sino de satisfacer –en función de unos niveles de aspiración de carácter adaptativo– una estructura compleja de diferentes necesidades y deseos (individuos) o una serie de objetivos diferenciados establecidos por la estructura directiva de la organización (empresa). En tercer lugar, las diferencias en los resultados no se eliminan de forma automática porque los mercados de trabajo no se identifican simplemente con el mecanismo de determinación de los salarios, sino que, como hemos visto, en ellos se produce un conjunto complejo de interrelaciones horizontales y verticales entre los agentes que operan en ellos, reguladas por el entramado de instituciones que conforman dichos mercados; en particular, las relaciones horizontales entre los agentes no se restringen a una rivalidad impersonal centrada en los salarios, sino que es posible encontrar relaciones de cooperación o de competencia, en diferentes grados, que afectan a todos los ámbitos de interacción que se desarrollan en esos mercados. En este contexto, la determinación de los salarios (y del conjunto de recompensas o de atributos asociados a los puestos de trabajo) no se produce a través de un proceso de subastas (al menos no de forma generalizada) desarrollado en tiempo lógico, sino de un proceso sujeto a cierto grado de negociación –explícita o implícita– y regulado institucionalmente; aún más, el proceso de asignación no se identifica estrictamente con el de determinación de los salarios, sino que ambos aparecen como relativamente diferenciados (aunque exista cierta conexión entre ambos) y guiados por mecanismos y reglas de juego diferenciados. Estas ideas estaban presentes, de alguna manera, en los trabajos de los primeros teóricos de la segmentación del mercado de trabajo e, incluso, en los economistas laborales de los años cuarenta y cincuenta, que, como ya señalamos, resaltaban que en el mundo real no se producía la

movilidad competitiva propia de la economía neoclásica y que la relación entre ésta y la estructura salarial era, por tanto, más débil de lo generalmente supuesto³²² (Kerr, 1950; Reynolds, 1951; Dunlop, 1957). En cualquier caso, la cuestión es que el enfoque aquí presentado da cabida a la existencia de diversidad en los procesos y resultados en el mercado de trabajo y a su mantenimiento en el tiempo, reconociendo que la existencia de cualquier fenómeno en el mundo real no tiene que estar justificada necesariamente por razones de “eficiencia” o ser consecuencia de decisiones racionales y optimizadoras. Al contrario, la “eficiencia” –entendida en el sentido convencionalmente utilizado dentro de la economía ortodoxa– no tiene por qué ser ni condición necesaria ni suficiente para la existencia de cualquier estructura, institución, fenómeno o resultado (Hodgson, 1988), sino que es necesario tomar en consideración la influencia de otros factores como el pasado o las relaciones de poder; esto es así, entre otras razones, porque el entorno institucional y el poder de las partes afectan a las propias condiciones necesarias para el éxito y la supervivencia, y, por tanto, condicionan los mecanismos de selección y la evolución en el tiempo de la realidad (Moati, 1995; Kerber, 2006).

De cualquier forma, en ocasiones es posible encontrar ciertos elementos en común o ciertos patrones dentro de los sucesos o de los resultados observables en los mercados de trabajo. De hecho, como hemos señalado, la metodología propia del enfoque aquí presentado reconoce la utilidad, como punto de partida para la teorización, de detectar la presencia de semi-regularidades o de hechos estilizados que permitan caracterizar la esencia de los fenómenos observados, con el fin de intentar, posteriormente, encontrar los mecanismos causales subyacente –que no leyes universales– que gobiernan esos fenómenos y que permiten explicar su existencia y evolución. En este sentido, el origen de la TSMT estuvo impulsado precisamente, como hemos visto, por la identificación de una serie de resultados en los mercados de trabajo que no encajaban correctamente dentro del análisis teórico predominante, tales como la existencia y persistencia de fuertes desigualdades salariales (no explicables por una diferente dotación de “capital humano”), la pobreza, la discriminación, etc.; en concreto, los primeros teóricos de la segmentación –que hemos englobado dentro de la corriente

³²² De forma similar, Kerr (1954) sostenía, como hemos visto, que en los mercados de trabajo existían diversas barreras a la movilidad que permitían justificar, al menos en parte, la presencia de un panorama de balcanización en esos mercados; en concreto, Kerr (1954, p. 96) atribuía esas barreras a cinco fuentes: “(1) the preferences of individual workers, (2) the preferences of individual employers, (3) the actions of the community of workers, (4) the actions of the community of employers, and (5) the actions of the government”.

institucionalista de la TSMT–, con M. Piore a la cabeza, encontraron que era posible identificar, de forma simplificada, la existencia de dos tipos de puestos de trabajo: los “buenos” (es decir, aquéllos que presentaban salarios elevados, estabilidad, oportunidades de ascenso, etc.) y los “malos” (es decir, los menos deseables, con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, etc.). Partiendo de esta observación, comenzaron a elaborar una construcción teórica que permitiese explicar este fenómeno; en concreto, entendían que el funcionamiento del mercado de trabajo podía comprenderse y explicarse mejor partiendo de la idea de que estaba dividido en dos segmentos diferentes entre sí: el mercado primario (asociado a los puestos “buenos”) y el mercado secundario (que englobaría a los puestos “malos”). Tomando como punto de partida esta concepción, su objetivo se centró en identificar el funcionamiento de cada uno de esos mercados (en particular, los mecanismos de asignación y de determinación de los salarios y de las condiciones de trabajo vigentes en cada uno) y en buscar los orígenes o los mecanismos causales subyacentes que podían justificar la existencia de esa división. Como hemos visto en el epígrafe anterior, los orígenes de las diferencias observadas en los mercados de trabajo pueden ser muy diversos, y su identificación resulta muy difícil por las interrelaciones existentes entre todos los factores implicados (en particular, entre la oferta, la demanda y el marco institucional del mercado de trabajo); no obstante, la concepción aquí presentada puede contribuir a facilitar la comprensión de este tema y ayudar a estructurar las aportaciones previas realizadas desde los distintos enfoques de la TSMT. En particular, el enfoque institucionalista de la segmentación tendió a situar fundamentalmente –aunque desde luego no de manera exclusiva– los orígenes del dualismo del mercado de trabajo en factores situados por el lado de la demanda, heredando para ello algunos argumentos propios de los neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta y de la literatura sobre dualismo industrial. En concreto, en sus trabajos es posible identificar dos elementos como generadores esenciales del dualismo. El primero de ellos estaba asociado a la variabilidad e incertidumbre a la que está sometida la demanda de bienes en las economías modernas, así como a la interacción entre éstas y la tecnología (Piore, 1975, 1980a, 1980b; Berger y Piore, 1980). En efecto, el argumento generalmente esgrimido desde esta óptica es que las empresas –y también los trabajadores– tratan de afrontar la incertidumbre y la variabilidad que presenta la demanda de producto

desarrollando estrategias que permitan reducir su impacto³²³; esa reacción viene también acentuada por la aparición de innovaciones tecnológicas y por el deseo de incorporarlas, ya que suelen requerir fuertes inversiones que las empresas sólo se deciden a acometer si la demanda es más o menos estable y predecible. En este contexto, algunas empresas, normalmente grandes y con fuerte poder de mercado (asociadas esencialmente al centro o al núcleo de la economía), consiguen afrontar una demanda más o menos estable y tienden a desarrollar una producción intensiva en capital, a obtener elevados niveles de productividad y de beneficios y a generar unas condiciones de empleo propias de los mercados primarios; por el contrario, otras empresas, normalmente pequeñas y asociadas a la periferia de la economía, se enfrentan a una demanda mucho más volátil e inestable, por lo que suelen utilizar técnicas más intensivas en trabajo y desarrollar condiciones de empleo propias del mercado secundario. De esta forma, se establece una conexión entre la estructura dual de la economía y el mercado de trabajo, aunque desde luego sin asumir que exista determinismo alguno en esa conexión. Además, desde esta perspectiva se destacaba que las condiciones propias del primer grupo de empresas favorecían también la realización de inversiones en formación de los trabajadores; este hecho conecta con la segunda fuente habitualmente esgrimida desde esta rama de la literatura como causante del dualismo, que está asociada con uno de los elementos que aportan los individuos en el trabajo y que necesita incorporar el empleador: las competencias productivas. En efecto, desde este enfoque se destacaba que uno de los elementos generadores del dualismo en el mercado de trabajo radicaba en que algunas empresas desarrollaban importantes inversiones en la formación de sus trabajadores, en particular asociadas a la generación de cualificaciones específicas (Piore, 1975, 1980a; Thurow, 1975); una vez desarrolladas esas inversiones, los trabajadores se convertían en un factor cuasi-fijo de producción, asimilable al capital, y los empleadores tenían incentivos para evitar su pérdida. Esas inversiones resultaban más fáciles en las empresas del núcleo de la economía, dada su mayor capacidad financiera y sus mejores posibilidades de planificación. De hecho, la necesidad (y capacidad) para invertir en cualificaciones específicas era uno de los factores que permitía justificar la aparición de estructuras como los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971/1985), a su vez, el

³²³ Obviamente, esta idea entronca directamente con la visión típicamente keynesiana y poskeynesiana sobre la influencia de la incertidumbre y la reacción de los diferentes elementos del sistema económico para enfrentarla (Kregel, 1980).

mercado primario de trabajo aparecía asociado a la presencia de mercados internos, mientras que el secundario estaba relacionado con la ausencia de los mismos o con la existencia de mercados internos poco desarrollados (Doeringer y Piore, 1971/1985, p. 244). Por último, la estructura del mercado de trabajo aparecía también relacionada con las tareas a desarrollar y sus características (y, por tanto, con los conocimientos y capacidades que necesitaban los trabajadores para afrontarlas), tanto en lo referente a su número como a su complejidad o necesidades de coordinación. En concreto, Piore (1980b) llegó a plantear la hipótesis de que los segmentos del mercado de trabajo eran en último término una expresión de los diferentes modos de aprendizaje y comprensión del trabajo; de forma simplificada, su argumento básico era que el segmento al que pertenecía cada puesto dependía del número de tareas a desarrollar y de la relación entre ellas: los puestos que implicasen una amplia variedad de tareas fuertemente interrelacionadas aparecían asociados al segmento superior del mercado primario, los puestos con tareas limitadas o con un número relativamente grande de tareas pero sin elementos comunes compondrían el segmento inferior del mercado primario, y los puestos con pocas tareas diferentes e inestables se relacionarían con el mercado secundario. Al margen de ello, y como ya hemos visto, estos autores expusieron también algunas conexiones que parecían existir entre el dualismo y los factores por el lado de la oferta de trabajo, aunque otorgándoles un papel secundario como generadores de la segmentación laboral. En concreto, destacaron fundamentalmente dos aspectos en este sentido. En primer lugar, las coincidencias que parecían existir entre las divisiones de clase existentes en la sociedad (o “subculturas”) y las del mercado de trabajo (Piore, 1975), aunque sin llegar a presentar una justificación consistente de la segmentación laboral a partir de las diferencias observadas en el entorno social; en segundo lugar, el paralelismo entre el comportamiento y las características de los trabajadores (tendencia a la impuntualidad, al absentismo, a la insubordinación, etc.) y las características de los puestos que ocupaban, sugiriendo la posibilidad de que se produjese un efecto de retroalimentación, de manera que las propias características de los puestos terminasen moldeando las pautas de conducta de los trabajadores (Doeringer y Piore, 1971/1985; Piore, 1980a).

El enfoque de la segmentación surgido desde la economía política radical también ubicó los orígenes de la diferenciación en el mercado de trabajo, de forma prioritaria, en el juego de mecanismos que operan por el lado de la demanda, pero

asociándolo al otro gran elemento que constituye la aportación de los trabajadores: su esfuerzo. En efecto, si los autores institucionalistas habían justificado la segmentación, fundamentalmente, en la necesidad de la empresa de crear estructuras que permitiesen la formación en el trabajo y la generación de cualificaciones específicas (y su mantenimiento, una vez efectuada la inversión), desde la perspectiva de la economía política radical se argumentó que el principal motivo causante de este fenómeno era la coexistencia en el tiempo de diferentes mecanismos de control o de extracción de esfuerzo (Edwards, 1975, 1979); además, estos autores trataron de explicar la segmentación a partir de un análisis histórico del desarrollo capitalista, estudiando las relaciones sociales de producción y el papel desempeñado por el conflicto y los intereses de clase e interrelacionándolo con los ciclos largos de la economía y con las estructuras sociales de acumulación (Reich, Gordon y Edwards, 1973; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986). No obstante, estos autores reconocieron también que el diseño y selección de los mecanismos de control utilizados en el seno de cada empresa estaba interrelacionado con otros factores, como el poder de mercado de la empresa (que condicionaba las posibilidades de planificación a largo plazo y las características de los puestos), la tecnología (que afectaba a las posibilidades de supervisión) o la actividad a desarrollar (en particular, su complejidad). Al margen de ello, desde esta corriente se prestó cierta atención al papel que podía desempeñar dentro del proceso de segmentación laboral la fragmentación observada en la oferta de trabajo (por razones de raza o género, pero también debido a la influencia de instituciones “ajenas” al mercado de trabajo, como la familia, la escuela o el Estado); en líneas generales, la visión de estos autores se resume en la idea de que las diferencias y divisiones existentes en la oferta de trabajo favorecen la posterior segmentación laboral por dos motivos (Gordon, 1972; Edwards, 1979; Gordon, Reich y Edwards, 1982/1986): en primer lugar, porque sientan las bases para construir sobre ellas un trato diferenciado dentro del mercado de trabajo; en segundo lugar, porque esas divisiones contribuyen a fragmentar los intereses de la mano de obra y, por tanto, reducen el poder de negociación de los trabajadores frente a los empleadores. Por último, también se señalaba que la relación de causalidad entre la fragmentación de la oferta y la segmentación del mercado de trabajo presentaba un doble sentido, reconociendo que las instituciones del mercado de trabajo y las relaciones sociales de producción contribuían a fomentar y a reproducir la diferenciación en el comportamiento y características de los trabajadores (Edwards, 1979).

Por su parte, dentro del enfoque de la TSMT desarrollado desde el nuevo estructuralismo de la sociología económica, la búsqueda de las fuentes de la segmentación –como tal– no fue un tema prioritario dentro de sus reflexiones teóricas. No obstante, si se prestó un especial interés a las posibles conexiones existentes entre el dualismo económico y el dualismo en el mercado de trabajo, lo que situaría el foco de atención en el lado de la demanda de trabajo, fundamentalmente. De forma simplificada, el punto de vista de estos autores se puede resumir en la idea de que las empresas del centro de la economía o pertenecientes al sector monopolístico (es decir, aquéllas de mayor tamaño, con mayor poder de mercado, más intensivas en capital, con niveles de productividad más elevados, etc.) tienen *capacidad* para ofrecer a sus trabajadores unas condiciones de empleo más beneficiosas (en términos de salarios más elevados, mayores oportunidades de promoción, más estabilidad en el empleo, etc.) que las pertenecientes a la periferia o al sector competitivo de la economía (Bibb y Form, 1977; Beck, Horan y Tolbert, 1978; Tolbert, Horan y Beck, 1980); en cualquier caso, rechazaron expresamente la existencia de determinismo en esa relación³²⁴. Quizás el planteamiento más destacable en este sentido fue el enfoque de los recursos apuntado por Hodson y Kaufman (1982) y desarrollado por Hodson (1983), según el cual la combinación de una serie de elementos relacionados con la empresa, la industria y las características de los puestos de trabajo (tales como el tamaño de la organización, la tecnología, las formas de capital, etc.) acaban generando una serie de oportunidades o vulnerabilidades (recursos) que después pueden ser utilizadas (o no) por empleados y empleadores para intentar alcanzar sus propios objetivos.

La búsqueda y el análisis de los elementos generadores de la segmentación en el mercado de trabajo ocuparon un papel relevante dentro del enfoque asociado a la escuela de Cambridge. Quizás la principal aportación de estos autores dentro de este ámbito fue la de otorgar un rol más importante a los factores de oferta como causantes de la segmentación del mercado de trabajo (Rubery, 1978; Craig *et al.*, 1982; Humphries y Rubery, 1984; Craig, Garnsey y Rubery, 1985). El punto de vista desarrollado desde este enfoque se resume en la idea de que la oferta de trabajo no se

³²⁴ Como señalamos en el Capítulo 1, diversos autores pertenecientes a este enfoque trataron de buscar –fundamentalmente a través de trabajos empíricos– las interrelaciones existentes entre el dualismo económico y los resultados obtenidos por los individuos en el ámbito laboral (Wallace y Kalleberg, 1981; Hodson y Kaufman, 1982; Hodson, 1983); no obstante, se puede afirmar que no obtuvieron un éxito excesivo en esta tarea, ya que no llegaron a presentar una articulación clara y consistente de esas relaciones.

limita a adaptarse a las diferencias y divisiones generadas por los factores de demanda, sino que es otra causa adicional del fenómeno de la segmentación, que interactúa con el resto de elementos generadores de la misma. De hecho, desde esta óptica se defendía el argumento de que la fragmentación de la oferta de trabajo podía provocar, por sí sola, la segmentación observable en el mercado de trabajo, y que la simple presencia de “trabajadores secundarios” podía transformar los puestos de trabajo en estructuras con atributos asociados al mercado secundario (Craig, Garnsey y Rubery, 1985). En este sentido, estos autores defendían que la característica fundamental de los trabajadores secundarios no era, en el fondo, que fueran trabajadores poco cualificados, fácilmente intercambiables entre sí y con menores vínculos con el mercado laboral, sino simplemente que presentaban una serie de desventajas económicas y sociales que podían ser explotadas por los empleadores (Rubery, 1987); esto implica otorgar relevancia al poder de las partes en los resultados y procesos del mercado de trabajo. Por último, además de la importancia de los factores de oferta, estos autores resaltaban que el fenómeno de la segmentación requería explicaciones multicausales, por lo que sostenían que las diversas hipótesis sobre sus orígenes que habían ido surgiendo desde los sucesivos enfoques teóricos (basados en la tecnología, en la influencia de los mercados de producto, en los sistemas de control, en la diferenciación de la oferta, etc.) no debían percibirse como excluyentes o rivales, sino como complementarias (Rubery y Wilkinson, 1981).

Para concluir, la economía ortodoxa afrontó el estudio de la segmentación laboral y de sus orígenes cuando se percibió la posibilidad de abordar dicho análisis desde su propio marco meta-metodológico. En efecto, partiendo de una concepción ontológica de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y ergódico –de sistema cerrado– y poblado por agentes “racionales” y optimizadores, la existencia y supervivencia de cualquier fenómeno –en este caso, de la segmentación– sólo se puede justificar por criterios de “eficiencia”. En este sentido, el foco de atención se trasladó, casi de forma exclusiva, al ámbito de los salarios; reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, el problema consistía en explicar por qué algunos trabajadores percibían salarios más elevados que otros (y superiores a los salarios de vaciado del mercado) sin que esas diferencias estuviesen provocadas por su distinta dotación de capital humano. En este contexto, los “problemas” o “asimetrías” en la “información” –que no en el conocimiento– fueron percibidos como la base sobre la

cual la optimización individual podía ser utilizada para justificar la generación endógena (y eficiente) de resultados diferenciados en el mercado de trabajo; bastaba con suponer que los factores que conducen a las empresas a pagar unos salarios elevados (mayores que los de vaciado del mercado), como por ejemplo las dificultades de supervisión directa (o de evaluación de la productividad individual), las normas sobre lo que constituye una remuneración justa, los costes de rotación, etc., difieren de unos puestos (o de unos trabajadores) a otros; en consecuencia, las empresas *eligen racionalmente* pagar en algunos casos unos salarios más elevados que en otros como respuesta optimizadora y eficiente ante esa imperfección (aunque, en el fondo, este resultado no es más que la consecuencia de un razonamiento tautológico). No obstante, y como ya hemos señalado, esta visión supuso un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente que había caracterizado a los primeros enfoques de la segmentación –y desde luego al enfoque presentado en este trabajo–, así como un cambio en el foco de atención de la teorización. En efecto, se abandonó el intento de encontrar los mecanismos reales que explican el funcionamiento de los distintos procesos que tienen lugar en los mercados de trabajo; en su lugar, la concepción ortodoxa de la TSMT ha vuelto a equiparar el mercado de trabajo, en el fondo, con el mecanismo de formación de salarios, suponiendo que el funcionamiento y los resultados del mismo podían ser especificados de forma apropiada a través de una o de varias ecuaciones salariales construidas, fundamentalmente, a partir de los postulados de la teoría del capital humano (Fine, 1998).

CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Al comienzo de este trabajo, concretamente en la **PARTE I** del mismo –y fundamentalmente en el **Capítulo 1 y 2–**, hemos efectuado una revisión de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT), presentando los elementos básicos de los distintos enfoques teóricos que han ido surgiendo dentro de la misma y analizando los principales aspectos y temas de interés destacados dentro de esta literatura. Expresado de manera sucinta, la idea central de la TSMT es que el mercado de trabajo está dividido en varios segmentos distintos, que presentan unos mecanismos de asignación y de determinación de los salarios (y, en general, del conjunto de las recompensas asociadas al trabajo) diferentes entre sí. Los orígenes de la TSMT se remontan a finales de los años sesenta del siglo pasado, cuando algunos economistas comenzaron a resaltar la presencia en los mercados de trabajo de una serie de fenómenos y resultados que no encajaban correctamente dentro del marco de análisis predominante, tales como la existencia y persistencia de desigualdades en las ganancias, la pobreza, la discriminación, etc. La conclusión fundamental de estos trabajos venía a ser, de forma simplificada, que la economía neoclásica y en particular la teoría del capital humano no ofrecían un marco adecuado para el estudio de estos fenómenos; en este contexto, una serie de autores próximos a la tradición del institucionalismo norteamericano comenzaron a construir un nuevo marco teórico para el análisis del mercado de trabajo, de acuerdo con el cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos diferentes entre sí: el mercado primario (que englobaría los puestos “buenos” de la economía, es decir, aquéllos con salarios elevados, estabilidad, posibilidades de promoción, etc.) y el mercado secundario (asociado a los puestos menos deseables, es decir, aquéllos con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, etc.). Partiendo de esta concepción dualizada del mercado de trabajo, y heredando diversos argumentos y puntos de vista de los economistas neoinstitucionalistas de los años cuarenta y cincuenta y de la literatura sobre dualismo industrial, estos autores centraron sus esfuerzos en explicar el funcionamiento real de cada uno de estos mercados (los procesos de asignación y de determinación de las recompensas laborales), así como en descubrir los mecanismos causales subyacentes que podían explicar esta segmentación; en este sentido, situaron fundamentalmente los orígenes del dualismo del mercado de trabajo en factores situados por el lado de la demanda, en particular en la variabilidad e

incertidumbre de la demanda (y en las distintas respuestas que la tecnología y la organización de la producción ofrecen para afrontar esa situación) y en la necesidad de generar y mantener cualificaciones específicas en el seno de las empresas.

En las décadas posteriores, muchos autores pertenecientes a diferentes escuelas de pensamiento fueron aceptando los elementos centrales de la concepción segmentada del mercado de trabajo elaborada por los institucionalistas, de manera que fueron surgiendo distintos enfoques teóricos dentro de la TSMT. En particular, en los años inmediatamente posteriores un grupo de economistas trató de adaptar las ideas anteriores y encuadrarlas dentro del marco teórico que ofrecía la economía política radical. Para ello, estos autores intentaron incorporar el fenómeno de la segmentación laboral dentro de un análisis histórico del desarrollo capitalista, poniendo énfasis en el estudio de las relaciones sociales de producción y en el papel desempeñado por los distintos intereses de clase y por el conflicto resultante de ellos. En este contexto, la coexistencia en el tiempo de diferentes formas de control o de extracción de esfuerzo –como resultado de una determinada evolución histórica y del juego de un conjunto de fuerzas políticas y económicas inherentes al propio sistema capitalista– aparecía como el principal causante de la segmentación laboral.

Hacia finales de los años setenta y comienzos de los ochenta comenzó a gestarse un nuevo enfoque de la TSMT, que tuvo su núcleo en el trabajo de un grupo de economistas pertenecientes a la Universidad de Cambridge. Estos autores trataron de abordar el estudio del mercado de trabajo –o de mercados de trabajo concretos, fundamentalmente en el ámbito europeo– adoptando como punto de partida buena parte de los argumentos y de las aportaciones sobre la segmentación del mercado de trabajo efectuadas desde los enfoques previos, aunque se distanciaron de ellos en una serie de aspectos concretos. Así, por ejemplo, se alejaron de la concepción estrictamente dualista de la segmentación y rechazaron la idea de que el mercado de trabajo secundario fuese un mercado competitivo o sin contenido institucional; además, criticaron que los enfoques previos hubiesen dejado en un segundo plano el papel de los factores relacionados con la oferta de trabajo como elementos causantes de la segmentación. Partiendo de esta concepción, sostenían que el estudio del mercado de trabajo y de su segmentación requería un análisis multicausal, que tomase en consideración la influencia de factores económicos, sociales, políticos, etc., y todo desde una perspectiva dinámica que incorporase el papel de la historia; esto condujo, en último término, a la

consagración del análisis de casos concretos como el instrumento metodológico básico empleado por esta corriente, dejando a un lado (o en un segundo término) cualquier intento de teorización sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en general.

Como resultado de todos estos desarrollos teóricos, la TSMT se había convertido ya a comienzos de los años ochenta, seguramente, en el principal rival de la concepción neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Hasta ese mismo momento, la postura ortodoxa hacia la TSMT se había limitado, en primer lugar, a criticar los distintos enfoques surgidos por adolecer –desde su óptica– de una falta de elaboración teórica y, en segundo, a poner de manifiesto las deficiencias de los intentos de contrastación empírica ensayados hasta ese momento. No obstante, esa actitud hostil comenzó a cambiar hacia mediados de los años ochenta, fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, porque la proliferación de trabajos empíricos dentro de la TSMT atrajo la atención de muchos economistas ortodoxos, primero encaminada a criticar las técnicas aplicadas y después centrada en desarrollar procedimientos econométricos cada vez más complejos que permitiesen solventar algunos de los problemas previos; en segundo lugar, porque los avances que se produjeron en los años anteriores en los análisis microeconómicos sobre imperfecciones en los mercados, fundamentalmente asociados a los problemas generados por la ausencia de información perfecta, aportaron los argumentos y herramientas necesarias para incorporar algunos de los rasgos propios de la segmentación laboral dentro de un marco teórico ortodoxo y utilizando el aparato analítico convencional. En efecto, desde la óptica ortodoxa el problema básico para aceptar la segmentación del mercado de trabajo se reducía a justificar por qué, si unos puestos de trabajo eran claramente preferibles a otros, la movilidad competitiva hacia ellos no eliminaba las diferencias. En este contexto, algunos de los desarrollos teóricos sobre mercados con información imperfecta o asimétrica –en particular la teoría de los salarios de eficiencia–, que habían sido utilizados originalmente para explicar la rigidez salarial en presencia de desempleo, brindaban un marco de análisis apropiado para justificar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo como un resultado eficiente y generado por decisiones optimizadoras; bastaba con suponer que aquellos aspectos que conducen a las empresas a pagar salarios más elevados que los de vaciado del mercado, como por ejemplo las dificultades de supervisión, las normas sobre lo que constituye una remuneración justa, los costes de rotación, etc., difieren de unos puestos de la economía (o de unos

individuos) a otros. En otras palabras, las mismas razones que permitían explicar, desde esta óptica, la falta de reacción de los salarios en presencia de desempleo, hacían posible también justificar la persistencia de diferencias salariales entre los dos segmentos del mercado de trabajo. El resultado de todo ello fue la aparición de un enfoque ortodoxo dentro de la TSMT, que presentaba una serie de rasgos diferentes a los de las aproximaciones previas. En concreto, el contenido de la TSMT quedaba identificado con unas pocas ideas básicas, en particular con dos: la existencia de unos pocos segmentos distintos dentro del mercado de trabajo (habitualmente dos) y la presencia de mecanismos de remuneración diferentes en cada uno de ellos. Partiendo de esta perspectiva, los esfuerzos realizados desde esta vertiente han estado encaminados, fundamentalmente, en dos sentidos: por un lado, en probar empíricamente la existencia de segmentación en el mercado de trabajo, aplicando para ello técnicas econométricas más avanzadas; por otra parte, en desarrollar modelos matemáticos que permitiesen dibujar en lenguaje formalizado algunos de los resultados y de las causas de la segmentación descritos desde la literatura precedente.

En este contexto, desde finales de los años ochenta la TSMT ha estado claramente protagonizada por el predominio de la visión ortodoxa, hasta el punto de que se ha llegado a producir un cierto cambio en otros enfoques de la segmentación –tanto en su contenido como en la metodología utilizada– hacia elementos y posiciones más cercanos a la ortodoxia. En definitiva, en el seno de la TSMT se ha producido lo que algún autor ha dado en llamar un proceso de “colonización neoclásica” (Fine, 1998). En cualquier caso, el enfoque ortodoxo de la TSMT ha supuesto, en último término, un viraje con respecto a lo que había sido el foco de atención en los primeros enfoques de la segmentación –caracterizados por el énfasis en los procesos y por el intento de incorporar la influencia de variables psicológicas, sociales, institucionales, etc., dentro del análisis de la realidad–, y especialmente un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente. En efecto, el enfoque ortodoxo de la TSMT ha supuesto el intento de incorporar ciertos fenómenos –en particular, la existencia de diferencias salariales– dentro del marco analítico propio de la corriente económica principal; en otras palabras, partiendo de la concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores, el objetivo ha sido el de justificar la persistencia de diferencias en las remuneraciones entre trabajadores similares. Por tanto, la realidad se concibe como un mundo conocido o

conocible, que no está sujeto a la posibilidad de cambio inesperado y cuyas características pueden ser representadas a través de las leyes que definen los procesos estocásticos; en este contexto, no hay cabida para la presencia de incertidumbre fundamental, y la actuación se desarrolla en tiempo lógico y no histórico. En consecuencia, la perspectiva ontológica subyacente es la de un universo cerrado. Los individuos son incorporados con unos rasgos constitutivos –en cuanto a la concepción de su motivación y de sus capacidades cognitivas y racionales– muy específicos y restringidos, asociados a los elementos que caracterizan al *homo economicus*. La visión de la empresa también es muy limitada, pues en último término queda reducida prácticamente a una función técnica de producción, a la que se añade una especie de “mente oculta” con unas capacidades cognitivas y racionales que le permiten desarrollar una conducta dirigida a la maximización del beneficio. Los mercados se equiparan en último término con el mecanismo de formación de precios, lo que, aplicado al mercado de trabajo, ha trasladado el foco de atención casi de forma exclusiva hacia el estudio de las diferencias en las remuneraciones entre segmentos. En este sentido, los trabajos empíricos se han abordado suponiendo que el funcionamiento y los resultados del mercado de trabajo podían ser especificados de forma correcta a través de una o de varias ecuaciones salariales; reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, la construcción de esas ecuaciones ha estado marcada por una asunción mecánica e irreflexiva de gran parte de los elementos e interpretaciones emanados de la teoría del capital humano.

Por el contrario, detrás del nacimiento de la TSMT y del contenido de sus primeros enfoques se encontraba una profunda insatisfacción hacia el marco teórico convencional y hacia muchos de sus elementos constitutivos, tales como su modelo de conducta de los agentes, la perspectiva estática y de equilibrio, la concepción del proceso de formación de los salarios, su deficiente atención a algunas variables y estructuras socioeconómicas, etc. En el fondo, esto apuntaba hacia la necesidad de construir un marco teórico alternativo, más realista, que reconociese la relativa independencia de la oferta y demanda de trabajo con respecto al salario, que aceptase la separación, al menos parcial, de los procesos de asignación y fijación de las remuneraciones, y que permitiese explicar y acomodar con naturalidad fenómenos como la pobreza, la discriminación, las desigualdades salariales, el desempleo, etc. El

problema radica en que quizás ese cuerpo teórico nunca llegó a construirse, al menos con la suficiente solidez y sistematización.

En este sentido, una posibilidad, que fue propuesta ya hace muchos años por autores como Piore (1979/1983) o Appelbaum (1979), es la de reconstruir la teoría de la segmentación tratando de aunar los elementos básicos de la microeconomía institucionalista –en particular, su concepción de los mercados– con los fundamentos de la macroeconomía poskeynesiana. En el fondo, esto supone construir un marco teórico para el estudio del mercado de trabajo que sea compatible con ambas ramas de la literatura económica. Esta propuesta ha sido planteada e introducida en el **Capítulo 3** del presente trabajo. En él se recoge, como punto de partida, la idea de que esta posibilidad resulta hoy en día particularmente interesante y atractiva debido, por un lado, al notable avance y consolidación que ha experimentado la teoría económica poskeynesiana durante las tres últimas décadas, y, por otro, al resurgimiento paralelo que ha vivido el enfoque institucionalista. Además, como paso previo se ha abordado brevemente el estudio de la posible compatibilidad entre estas dos corrientes del pensamiento económico; en este sentido, del análisis efectuado parece desprenderse claramente que es posible encontrar múltiples vínculos entre la economía institucionalista y poskeynesiana, tanto en el ámbito de los contenidos como en lo referente a las cuestiones metodológicas. De hecho, como hemos visto, diversos autores pertenecientes a los dos enfoques han defendido no sólo su compatibilidad sino también su complementariedad e, incluso, algunos han sugerido la conveniencia de construir una síntesis de ambas o han comenzado a trabajar en ella.

Tomando este contexto como punto de partida, cabe preguntarse cuáles serían los elementos básicos o los cimientos sobre los que construir un análisis institucionalista y poskeynesiano del mercado de trabajo, que reconozca la naturaleza esencialmente abierta de la realidad, que dé cabida a la presencia de incertidumbre fundamental y que permita, en último término, acomodar y explicar el fenómeno de la segmentación. En este sentido, para poder construir ese marco teórico parece necesario contar previamente, al menos, con tres elementos. En primer lugar, y dado que lo que sucede en el mercado de trabajo –y en general en el ámbito laboral– implica una relación entre individuos y empresas, es necesario partir de una concepción de la conducta de los seres humanos que encaje con los principios y fundamentos básicos de la economía institucionalista y poskeynesiana y que permita comprender cómo adoptan realmente

sus decisiones en un entorno sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental; esta visión del comportamiento resulta clave para construir un marco de análisis del mercado de trabajo, fundamentalmente por su influencia sobre las decisiones tradicionalmente asociadas a la oferta de trabajo. En segundo lugar, es necesario un enfoque alternativo de la empresa y de sus actuaciones, que reconozca la diversidad de actividades que desarrolla en un entorno incierto, que resalte su estructura organizativa interna, y que encaje con la visión anterior de los seres humanos; esta concepción alternativa de la empresa resulta crucial para comprender e interpretar todas las decisiones de la empresa, incluidas las relativas a la demanda de trabajo y en general al ámbito laboral. Por último, debe partirse de una concepción alternativa de los mercados que sea coherente con el enfoque institucionalista y poskeynesiano y que sirva de referencia para construir posteriormente un marco teórico específico del mercado de trabajo. En concreto, esa visión de los mercados debe reconocer que éstos son un tipo especial de estructura social, que ni existen ni pueden existir sin estar entretnejidos por un conjunto de instituciones que estructuren las diferentes relaciones que se producen en ellos.

El desarrollo de estos tres elementos previos se aborda de forma detallada en la **PARTE II** del presente trabajo. En concreto, en el **Capítulo 4** se ha presentado una visión del comportamiento de los individuos coherente con el enfoque institucionalista y poskeynesiano. Para facilitar su exposición, se ha dividido el comportamiento en tres fases: la motivación, la percepción y conocimiento del entorno y, por último, el proceso de razonamiento y toma de decisiones. De acuerdo con el modelo aquí presentado, la motivación de los seres humanos puede concebirse como un proceso complejo, que opera a distintos niveles de consciencia y que está dirigido hacia la satisfacción de un conjunto de metas diferenciadas: sus distintas necesidades y deseos. En efecto, de acuerdo con el principio de irreductibilidad de las necesidades, la satisfacción de distintas necesidades no resulta, al menos de forma generalizada, comparable (ni por tanto sustituible) entre sí, ya que afecta a fines diferentes y en consecuencia implica escalas de valoración distintas. No obstante, esa estructura de necesidades y deseos se caracteriza por la presencia un cierto orden (de carácter lexicográfico) de prioridades (principio de subordinación de las necesidades), aún reconociendo que éste no tiene por qué ser estricto, ni lineal, ni exactamente igual para todas las personas y en todas las circunstancias, ni inalterable ante la influencia de las emociones, ni el resultado de una deliberación plenamente consciente por parte de cada individuo. Además, el objetivo

último que guía la conducta no es la maximización de todas y cada una de esas metas, sino la satisfacción, más o menos progresiva, de esa estructura de necesidades y deseos del individuo; esto lleva aparejado, a su vez, el establecimiento de unos niveles de aspiración que permiten determinar los criterios de aceptación en cada uno de esos ámbitos, que se van adaptando en el tiempo. En cualquier caso, lo relevante es que tanto la identificación de la estructura ordenada de necesidades y deseos por parte de cada individuo, como la construcción de los niveles de aspiración que permiten discernir lo que es satisfactorio en cada ámbito, son, al menos en parte, procesos cognitivos, y, como tales, están condicionados por el entorno social e institucional a través del cual se producen. Al margen de ello, la estructura de necesidades y deseos de cada individuo presenta otras características adicionales: así por ejemplo, las necesidades pueden llegar a ser saciadas o satisfechas (principio de saciamiento), la cobertura –total o parcial– de ciertas necesidades y deseos traslada el foco de la motivación hacia las necesidades y deseos siguientes en el orden de prioridades (principio de crecimiento de las necesidades) y las elecciones de unos individuos no son independientes de las de otros (principio de no independencia). Por último, en esta concepción de la motivación se admite la relevancia de las características psicológicas de los individuos, se acepta que la conducta puede estar motivada internamente y no sólo por estímulos externos, y se reconoce el papel de las emociones en el proceso de movilización del comportamiento.

Por otra parte, el conocimiento se concibe como un proceso complejo, que consiste en algo más que la mera incorporación de información ya existente, exógena e insesgada. En efecto, se reconoce que el conocimiento es un proceso que exige la selección, organización, atribución de significado e interpretación de una masa inicialmente caótica de innumerables datos, lo que requiere el uso de conceptos, símbolos, signos, reglas, valores, etc., adquiridos previamente; ese marco cognitivo previo es aprendido por los individuos desde su niñez a través de su interacción con otros y con el entorno institucional circundante. Dicho de otra forma, la percepción y el conocimiento se convierten en un acto de construcción y de categorización, que tiene en parte un origen social y que se realiza a través de mecanismos que necesariamente reflejan el tejido institucional y cultural en el que se produce (aunque muchas veces este proceso no se desarrolla de forma totalmente consciente o deliberada, sino de manera rutinizada). Además, se reconoce que los seres humanos disponen de unas capacidades cognitivas limitadas y que la realidad es compleja y sujeta a la posibilidad de que se

produzca un cambio estructural no predeterminado. Como consecuencia de todo ello, en la mayoría de los casos no se dan las circunstancias necesarias para se produzca un conocimiento del mundo en condiciones de certidumbre o de riesgo, sino que el conocimiento de la realidad está sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental. Esto no quiere decir que los individuos no puedan alcanzar ningún tipo de conocimiento; al contrario, la presencia de incertidumbre abre la puerta a la posibilidad de que se produzca un “conocimiento incierto” de esa realidad, que se obtiene en buena parte recurriendo al uso de hábitos de pensamiento, de creencias, de convenciones, etc., que son adquiridos a través de la participación social del individuo. Además, la presencia de incertidumbre hace posible que la creatividad y la imaginación adquieran verdadero sentido y que puedan tener algún papel en el proceso cognitivo.

Por último, se reconoce que los individuos no sólo presentan limitaciones cognitivas, sino también unas capacidades de razonamiento limitadas para procesar y computar toda la información disponible. En un contexto en el que el conocimiento está sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental y en el que las capacidades racionales de los agentes son limitadas, lo “racional” (o lo inteligente) es, en muchas ocasiones, buscar y aplicar mecanismos o procedimientos que permitan evitar cálculos excesivamente complejos y que hagan posible adoptar decisiones a pesar de que la información disponible o procesada no sea exhaustiva y perfecta (como reglas simples de cálculo o métodos heurísticos, utilizar el presente y el pasado como guías para la actuación futura, acudir a la imitación o a las opiniones de otros agentes que tal vez tengan un mejor conocimiento, etc.). Esto supone, en definitiva, aplicar una racionalidad procedimental, que implica recurrir a hábitos, reglas de decisión simples, convenciones, rutinas, etc., cuyo establecimiento y adquisición están condicionados por el entramado social e institucional vigente; este tipo de racionalidad aparece asociada a la búsqueda de buenas soluciones y a la idea de satisfacción (coherente también con la concepción de la motivación). No obstante, en un mundo con incertidumbre fundamental el conocimiento (incluyendo el conocimiento de convenciones, rutinas, etc.) no siempre es suficiente para adoptar decisiones, por dos razones: en primer lugar, porque a veces lo “racional” (inteligente) no es seguir las convenciones vigentes, sino actuar de forma novedosa y creativa; en segundo lugar, porque en un mundo con incertidumbre cualquier proceso de toma de decisiones está marcado por un cierto grado de inseguridad que debe ser afrontada y vencida, lo que conduce a reconocer que las

características psicológicas y emociones de los individuos desempeñan también un papel crucial en el proceso de razonamiento y toma de decisiones. Por todo ello, “la racionalidad bajo incertidumbre” es una clase de racionalidad (inteligencia) que abarca elementos de racionalidad procedimental, de creatividad y de racionalidad emocional.

En el **Capítulo 5** se ha presentado una concepción alternativa de la empresa y de sus actuaciones, coherente con la perspectiva institucionalista y poskeynesiana y con la visión de los individuos ofrecida en el apartado anterior; para ello se ha tomado como base la teoría de las capacidades o de las competencias productivas, cuya compatibilidad y conexiones con el institucionalismo y con la economía poskeynesiana han sido recientemente enfatizadas por diversos autores. Desde esta óptica, la empresa puede concebirse como una combinación de individuos, de una estructura organizativa y de una dotación de capital físico, pero también como un sistema estructurado de competencias individuales (generadas y almacenadas, fundamentalmente, a través de sus hábitos de pensamiento y acción), organizativas (vinculadas a las rutinas de la organización) y contenidas en el capital físico, todas ellas estrechamente interrelacionadas e interdependientes entre sí. En efecto, una parte importante de las capacidades de las que dispone la empresa son aportadas por los individuos que trabajan en ella; esas competencias individuales, que pueden ser de muy diverso tipo, son una cuestión de conocimientos y de habilidades prácticas e intelectuales, y están presentes en todos los ámbitos y niveles de la empresa. Una parte de esos conocimientos y habilidades son adquiridos por los individuos fuera de la propia empresa, fundamentalmente a través del conjunto del sistema educativo y del proceso de socialización al que han sido expuestos, pero otra parte de las competencias, quizás la más relevante a efectos de su aplicación a la producción, se obtiene y alcanza sentido en la propia empresa, a través de la experiencia, del aprendizaje y de la interacción dentro de la organización con otros individuos y con el grupo en su conjunto. El hecho de que la naturaleza de las competencias se pueda asociar a una cuestión de conocimientos y habilidades supone reconocer, en primer lugar, que esas competencias pueden transformarse y expandirse a través del aprendizaje, y, en segundo lugar, que como cualquier proceso cognitivo está condicionado por el entorno institucional circundante; esto conduce a reconocer que la propia organización empresarial, con su entramado de instituciones y rutinas, desempeña un papel clave en la generación y transmisión de las competencias individuales de quienes participan en ella.

De hecho, las competencias aportadas por los individuos no son las únicas competencias de las que dispone la empresa. La organización como tal posee un conjunto de conocimientos, de reglas, de procedimientos, etc., sobre cómo producir, cómo resolver problemas específicos, cómo coordinar los conocimientos y habilidades de los diferentes miembros de la empresa, etc. Esas competencias organizativas son fruto de la interacción de las mentes individuales, de la actuación conjunta de todos los miembros y de un aprendizaje organizativo, y quedan almacenadas en las rutinas de la propia organización, que se convierten así en la “memoria” de la empresa; se construyen y evolucionan a partir de las competencias pasadas y tienen un carácter duradero, por lo que su existencia se produce al margen (aunque no de forma independiente) de la presencia o ausencia de individuos particulares.

Este sistema estructurado de competencias aportadas por los individuos, por el capital físico y por las rutinas de la organización constituye el conjunto de factores de los que dispone la empresa para llevar a cabo todas sus actividades de producción y distribución. En este sentido, es necesario reconocer que las empresas desarrollan normalmente múltiples actividades que normalmente son difíciles de comparar y de reducir a una escala de valoración común. Algunas de esas actividades son “internas”, como por ejemplo las relacionadas con adquirir, generar, mejorar, transmitir, adaptar, coordinar, etc., sus competencias productivas. Otras actividades son “externas”, como las que se desarrollan en diferentes mercados en los que la empresa participa como oferente o como demandante; en este caso, es necesario reconocer que esa participación en los mercados no es “pasiva” (es decir, limitada, por ejemplo, a lanzar un producto al mercado y esperar a que éste fije un precio y condicione una asignación) ni “impersonal” (es decir, en la que la interacción con otros agentes y con el entorno se limite a una conexión a través del precio). Además, esas actividades se desarrollan en tiempo histórico y no lógico, y en un contexto sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental. Este hecho tiene múltiples consecuencias, entre las que merece la pena destacar tres. En primer lugar, la presencia de incertidumbre implica que el objetivo u objetivos que dirigen la actividad (o las actividades) de la empresa no pueden plantearse, en la mayoría de las ocasiones, en términos de optimización, sino que resulta más conveniente hacerlo en términos de búsqueda de resultados satisfactorios. En segundo lugar, supone que la identificación de un objetivo único como motor de la actuación de la empresa sea una tarea inalcanzable y en el fondo poco relevante, no sólo

porque resultaría imposible valorar cómo contribuye cada actuación de la empresa a lograrlo, sino, además, porque presentaría una conexión operativa muy débil con cada una de las innumerables actividades cotidianas de la empresa; en su lugar, resulta conveniente reconocer la existencia de diferentes metas subordinadas dentro de cada organización y la idea de que son éstas las que actúan como motor del comportamiento de la empresa en su conjunto. En tercer lugar, la presencia de incertidumbre conduce a reconocer, simultáneamente, que el mundo es transmutable, lo que transforma la perspectiva en el análisis de las relaciones entre el entorno y los agentes económicos, ya que se abre la posibilidad de que estos últimos desarrollen un papel más activo, dirigido a modificar las condiciones de la realidad. En concreto, todo esto abre la puerta al concepto de planificación estratégica, otorgándole verdadero sentido y relevancia dentro de la actuación de la empresa. La planificación estratégica supone no sólo elegir entre los diferentes cursos de acción disponibles, sino crear otros nuevos y prepararse para afrontar y controlar el impacto de sucesos imprevisibles; en otras palabras, significa no sólo coordinar los distintos elementos que contribuyen a la producción, sino también tratar de controlar tantos factores como sea posible de cuantos influyen en el proceso de producción y distribución, con el fin de reducir el impacto de la incertidumbre.

Por su parte, en el **Capítulo 6** se ha intentado ofrecer una concepción de los mercados que sea coherente con la visión de los agentes económicos desarrollada previamente y que pueda servir de guía y de referencia para construir posteriormente un marco teórico específico del mercado de trabajo. En concreto, los mercados pueden concebirse como un tipo especial de estructura social, en la que tienen lugar un conjunto de relaciones de diferente tipo y duración entre una población más o menos amplia y cambiante de agentes. Esas interrelaciones están condicionadas y estructuradas por las instituciones del mercado; de hecho, algunos autores consideran que el mercado no es más que una metáfora del conjunto de instituciones que lo forman y estructuran. En este contexto, se ha intentado analizar qué es lo que sucede realmente en los mercados, revisando el conjunto de interrelaciones que se producen en ellos y el papel desempeñado por las instituciones; para facilitar la exposición, se ha diferenciado entre relaciones verticales (las que se producen entre compradores y vendedores potenciales) y relaciones horizontales (entre los diferentes vendedores potenciales y/o entre los distintos compradores). Dentro de las primeras, la principal relación que se produce, y la que de hecho da sentido a la existencia de un mercado, es la relación de intercambio. En

este sentido, lo relevante es reconocer que cualquier intercambio implica la transferencia no sólo de bienes y servicios, sino también de una serie de derechos –en algunos casos, también de obligaciones– asociadas a los mismos; este hecho hace aflorar la necesidad de que exista un conjunto de reglas o de instituciones (legales y de otros tipos) que determinen qué es lo que se intercambia y que especifiquen y den cobertura a la existencia y transferencia de los derechos involucrados. Además, la realización de transacciones en los mercados suele requerir también, en la mayoría de los casos, de la existencia de mecanismos de control que vigilen el cumplimiento y fuercen la aplicación de los términos que regulan dicho intercambio. En tercer lugar, en los mercados suelen surgir también relaciones de transmisión de información o, en general, de carácter cognitivo; esto es así, entre otras razones, porque los bienes suelen presentar diferentes atributos, difíciles de conocer y de valorar. Como cualquier proceso cognitivo, el conocimiento que se construye asociado al intercambio está sujeto a la influencia de otros agentes y del entorno institucional. Además, y como ya se ha señalado, en un mundo con incertidumbre fundamental la toma de decisiones está sometida a un cierto grado de inseguridad que debe ser vencida; esto abre la puerta y da relevancia al surgimiento de relaciones personales y emocionales, ya que supone que éstas pueden desempeñar un papel importante en las decisiones que tienen lugar en los mercados. Por último, la naturaleza del intercambio en los mercados exige que éste se efectúe a cambio de una transferencia monetaria; esto conduce al surgimiento de una relación (o un conjunto de relaciones) asociadas al proceso de determinación de precios. En este sentido, el mercado, a través de la intermediación de las instituciones legales y no legales que forman parte del mismo, ofrece un entorno que facilita el desarrollo de ese proceso. Esto no quiere decir que sea “el mercado” el que “fije” el precio; no obstante, las instituciones propias de cada mercado desempeñan una función clave en ese proceso, estableciendo las reglas de juego que regulan el mismo. En efecto, los hábitos y patrones de conducta recogidos en las instituciones ayudan a determinar el papel de los diferentes agentes en el proceso de fijación de precios, condicionan las prácticas que dirigen el establecimiento y publicación de precios e influyen en las normas que permiten y dirigen los cambios en dichos precios. En el mundo real actual, la mayoría de los precios son consecuencia de actos discrecionales desarrollados por una parte de la transacción, normalmente por el oferente. En cualquier caso, esas decisiones son tomadas por individuos, normalmente dentro de un entorno empresarial y recurriendo a procedimiento estándar; esas prácticas y procedimientos de fijación de

precios pueden ser muy diversos, aunque en muchas ocasiones suelen consistir, de forma más o menos exacta y rígida, en tomar como referencia alguna medida de costes unitarios y añadir sobre ella un margen adicional. Por último, es necesario tener en cuenta que la determinación de precios monetarios está en esencia ligada a la existencia de otra institución clave dentro de las economías modernas: el dinero.

Dado que en un mercado pueden operar varios compradores y/o vendedores, también se pueden producir interrelaciones dentro de cada uno de estos grupos. Puesto que el objetivo último de la actuación en los mercados es llevar a cabo un intercambio y que éste excluye o puede excluir a alguno de los compradores o vendedores potenciales, las relaciones horizontales conllevan siempre un cierto grado de rivalidad. En este sentido, el primer aspecto que hay que tener en cuenta es que los agentes económicos, y en particular las empresas, desarrollan múltiples y diversas actividades, tanto de carácter interno como externo; esto supone reconocer que no hay un único mecanismo para competir, sino muchos; restringiéndonos al ámbito del mercado, cada una de las relaciones verticales anteriores constituye un espacio en el que tratar (o no) de superar al resto de oferentes o demandantes potenciales. Esto no quiere decir que las relaciones horizontales estén siempre dominadas por el ejercicio de rivalidad en todos y cada uno de esos ámbitos; al contrario, el grado de rivalidad efectiva puede variar de unas esferas a otras, e, incluso, pueden surgir relaciones de cooperación en algunas de ellas. En cualquier caso, las instituciones del mercado contribuyen a determinar que prácticas o tipos de relación son normales o aceptables y cuáles no. Además, es necesario tener en cuenta que la rivalidad puede plantearse y ejercerse no sólo como un intento de superar directamente al resto de oferentes o demandantes, sino también tratando de controlar y modificar en beneficio propio el entorno institucional que condiciona todas las decisiones y actividades que se producen en los mercados y sus resultados.

Por último, la dimensión institucional que irrenunciablemente presentan los mercados tiene múltiples consecuencias que afectan a su justificación, orígenes y evaluación. En particular, implica admitir que los mercados no son una especie de orden natural, sino el resultado de procesos evolutivos condicionados, al menos en parte, por la actividad humana. El hecho de que sean un proceso parcialmente instituido por los agentes económicos (una “creación humana”) conduce a reconocer que sus resultados no son inmutables y que no tienen por qué ser aceptados como indiscutibles o incuestionables. De hecho, la evaluación de los resultados de los mercados debe

cambiar de perspectiva. Esto es así, en primer lugar, porque el contenido institucional de los mercados constituye una estructura de poder (crea derechos, deberes, permisos, reglas,...) que debe ser analizada y evaluada. Además, si los mercados, a través de su entramado institucional, condicionan el conocimiento de los agentes que operan en ellos, sus valores y, en general, su conducta, entonces cualquier evaluación de los mismos debe abarcar también sus efectos en estos ámbitos.

Tomando como base todo lo anterior, en la **PARTE III** se ha abordado finalmente el intento de construir un marco para el análisis del mercado de trabajo que sea coherente con los fundamentos de la economía institucionalista y poskeynesiana y que permita, en último término, acomodar y explicar el fenómeno de la segmentación. En concreto, en el **Capítulo 7** se ha presentado una concepción de la oferta de trabajo alternativa a la propia de la economía ortodoxa. En este sentido, lo primero que hay que señalar es que las decisiones de oferta de trabajo de cada individuo dependen, en primera instancia, de la comparación entre dos elementos: por un lado, de lo que necesita o desea obtener a través del trabajo, lo que sitúa el foco de atención en la estructura y características de su motivación; por otro lado, de lo que puede aportar cada trabajo al individuo. En efecto, esas decisiones dependen, en primer lugar, de la motivación del ser humano, que está caracterizada por la presencia de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades diferenciadas. Algunas de esas necesidades tienen un carácter material, en el sentido de que su satisfacción se produce a través del consumo de bienes y servicios; en casi todas las economías modernas, la provisión de la mayoría de esos bienes y servicios se efectúa “a través del mercado”, lo que supone que su adquisición conlleva como contrapartida la entrega de una cierta cantidad de dinero. Para la mayoría de los individuos o de hogares –aunque ciertamente no para todos por igual– la principal fuente de obtención de dinero es el trabajo, por lo que las decisiones de oferta de trabajo aparecen forzosamente ligadas a la necesidad de obtener los ingresos indispensables para cubrir sus necesidades materiales (algunas de ellas básicas). Al margen de ello, existen necesidades de naturaleza no material, como aquéllas relacionadas con el desarrollo personal o con la integración social. En todo caso, el objetivo que moviliza el comportamiento de los individuos es la satisfacción de esas necesidades y deseos, lo que presupone la construcción de unos niveles de aspiración de carácter cambiante y adaptativo que dependen del pasado, de la comparación con algún grupo de referencia, etc. (en definitiva, del conocimiento que

construye el individuo sobre lo que es deseable y alcanzable); además, la satisfacción de una necesidad sólo supone que su lugar dentro del orden de prioridades del individuo será ocupado por otras. Todo ello implica necesariamente la incorporación de una perspectiva dinámica en el análisis de las decisiones de oferta de trabajo.

En segundo lugar, las decisiones de oferta de trabajo dependen de lo que puede aportar dicho trabajo al individuo, o, más estrictamente, de las características de los puestos, que son los “bienes” susceptibles de elección; en este sentido, se reconoce que el trabajo no sólo aporta un salario, sino también otros elementos susceptibles de afectar a diferentes necesidades y deseos de los individuos, que normalmente no se pueden valorar y cuantificar numéricamente ni compensar entre sí. El resultado de todo ello es que no existe una relación simple y biunívoca entre la estructura de necesidades y deseos y los atributos de los puestos de trabajo, sino una interrelación mucho más compleja. En este contexto, las decisiones se toman utilizando criterios de carácter lexicográfico: se evalúa cada atributo de forma separada y secuencial, según el orden derivado de la motivación. Además, los individuos no están continuamente efectuando cálculos y adoptando decisiones relativas a su oferta de trabajo, ni están constantemente ofreciéndose en el mercado con la misma intensidad. Al contrario, normalmente sólo se “ofrecen” en el mercado, al menos de forma activa, cuando sus necesidades no están cubiertas de forma satisfactoria (normalmente por estar en situación de desempleo, porque cambian las necesidades, porque cambian los niveles de aspiración,...).

Además, esas decisiones se adoptan en un contexto de incertidumbre, lo que tiene diversas consecuencias. En primer lugar, implica que normalmente los individuos no conocen ni todos los puestos disponibles, ni todos y cada uno de sus atributos y su evolución en el tiempo; aún más, los individuos tampoco conocen su propia estructura de necesidades y deseos y su evolución futura. En segundo lugar, la presencia de incertidumbre supone que las decisiones de oferta de trabajo conllevan necesariamente un cierto grado de inseguridad que hay que vencer; esto implica que las emociones, los sentimientos y las características psicológicas de los individuos desempeñan un papel importante en la toma de decisiones. Por último, la presencia de incertidumbre aparece asociada al reconocimiento de que la realidad es transmutable, lo que conduce a admitir que los agentes pueden influir en su entorno y transformarlo; en otras palabras, los individuos no se limitan a elegir entre las opciones existentes, sino que pueden crear otras o transformarlas bien directamente o bien condicionando el entorno institucional.

Por todo ello, las decisiones de oferta de trabajo de los individuos aparecen marcadas por un enorme grado de diversidad. De manera simplificada, pueden identificarse diferencias al menos en dos ámbitos: por un lado, en lo que aportan los individuos al proceso de intercambio laboral, y, por otro, en lo que necesitan/desean obtener esos individuos a través del trabajo. Con respecto al primero de ellos, se puede considerar que los individuos aportan tres grandes elementos en el trabajo: su tiempo, sus competencias o capacidades productivas y su “esfuerzo”. La aportación de tiempo puede diferir de unos individuos a otros fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, por la influencia del entorno institucional, que contribuye a determinar lo que es “legal”, “justo” o “normal” en cada ámbito de trabajo; en segundo lugar, por las circunstancias personales del individuo, que pueden condicionar sus necesidades en este aspecto, influyendo de manera crucial en sus posibilidades reales de elección. Por otro lado, los individuos difieren en cuanto a las competencias productivas que pueden aportar en el trabajo. Lo más relevante a este respecto es que esas competencias no son fruto de decisiones maximizadoras realizadas por cada individuo y determinadas, en último término, por su estructura de preferencias dada; al contrario, la dotación de competencias productivas de cada ser humano es consecuencia de su aprendizaje vital, que se inicia en la niñez y se desarrolla a lo largo de los sucesivos procesos de afiliación por los que atraviesa. Al tratarse de un proceso de naturaleza cognitiva, el resultado en términos de aprendizaje que se produce en cada uno de esos ámbitos de afiliación está condicionado por el propio entramado institucional de cada uno de esos entornos; esto supone, en último término, que la existencia de diferentes entornos socioinstitucionales en cada uno de los ámbitos de afiliación (y de diferencias en las posibilidades de acceso a ellos) condiciona la existencia de diferencias en la dotación de competencias de los individuos. Por último, los individuos aportan también su esfuerzo productivo en el intercambio laboral. En este sentido, es posible que existan diferencias en esa aportación generadas por las distintas características psicológicas que presentan los individuos y, en general, por diferencias en la estructura motivacional de cada uno de ellos. Resulta relevante destacar que el entorno institucional de cada individuo –o el conjunto de instituciones de los diferentes ámbitos de afiliación en los que participa y ha participado dicho individuo– puede condicionar la aportación de esfuerzo en el trabajo (y, por tanto, generar diferencias de unos casos a otros) al menos en dos sentidos: por un lado, porque el entorno institucional condiciona la determinación del nivel de esfuerzo considerado normal, aceptable, deseable, etc. en cada caso; por otro, porque el entorno institucional

puede moldear la estructura de necesidades y deseos de cada individuo, contribuyendo (o no) a alinear los objetivos del trabajador con los intereses del empleador.

En segundo lugar, los individuos también difieren entre sí en cuanto a las motivaciones que guían sus decisiones de oferta de trabajo o, en otras palabras, según lo que buscan obtener a través de su actividad laboral. Como hemos visto, la jerarquía de necesidades y deseos varía de unos individuos a otros, al igual que sucede con los niveles de aspiración que determinan lo que busca obtener o lo que considera satisfactorio cada uno de ellos. Esto es así, entre otras cuestiones, porque la configuración de la motivación humana es en parte un proceso cognitivo y, por tanto, está sujeto a la influencia del pasado y del entorno institucional. Además, esas decisiones tampoco son independientes de las posibilidades que tenga cada individuo para satisfacer sus necesidades y deseos a través de otros recursos o actividades al margen del trabajo. Aún más, las decisiones relativas a la oferta de trabajo no son independientes del nivel de cobertura de las necesidades y deseos que tenga inicialmente el individuo, ya que ello condiciona el grado de necesidad y de urgencia que tiene para aceptar cualquier posibilidad de trabajo que surja.

Por último, hay una dimensión adicional en la que es posible encontrar diferencias entre los oferentes de trabajo: el poder. En efecto, en el mundo real los individuos no se limitan a actuar de forma pasiva, eligiendo simplemente entre las opciones que encuentras disponibles, sino que también pueden desempeñar un papel más activo, tratando de mejorar esas opciones o de crear otras nuevas; esta posibilidad resulta particularmente importante en el contexto de las actividades y negociaciones que se producen en el mercado de trabajo. Evidentemente, los individuos difieren en cuanto a su capacidad para transformar la realidad. Ese poder no es independiente de otras características de los individuos: el tipo de competencias de las que disponen, el grado de cobertura de sus necesidades y deseos, sus relaciones personales, etc.; además, el poder está fuertemente condicionado por el propio entorno institucional vigente.

En el **Capítulo 8**, por su parte, se ha intentado presentar un marco de análisis para la demanda de trabajo coherente con todos los elementos desarrollados previamente, poniendo énfasis en explicar los procesos causales subyacentes que dirigen la toma de decisiones en este ámbito. Como la mayoría de decisiones de este tipo se toman en entornos organizativos y, en particular, en empresas, el foco de atención se ha situado en la estructura de éstas y en las características de las decisiones

que se desarrollan en su seno. En concreto, la demanda de trabajo aparece ligada a los planes de actuación de la empresa, que son establecidos por su estructura directiva y que por tanto están condicionados por las competencias de esos individuos y del conjunto de la empresa; además, esos planes son diseñados en tiempo real y en un contexto sujeto a incertidumbre, lo que, entre otras cuestiones, abre la puerta a la importancia de adquirir control y supone que sean dependientes del pasado. En este contexto, lo que la empresa necesita (demanda) para afrontar sus planes de actuación son competencias y capacidades productivas, una parte de las cuales son aportadas por sus trabajadores. Esas competencias tienen en buena medida una naturaleza cognitiva, por lo que se van creando y desarrollando en diversos entornos a través del proceso de aprendizaje; de hecho, una parte de ellas sólo se pueden generar dentro de la propia organización, a través de un proceso de interacción con otros individuos y con las rutinas de la empresa, que consume necesariamente tiempo y que tiene unos resultados inciertos. Por otro lado, el contexto de la decisión se complica porque esas competencias están incorporadas en seres humanos, lo que tiene, entre otras, dos consecuencias directas. La primera de ellas es que la empresa debe organizar sus actividades (y las competencias necesarias para desarrollarlas) englobándolas en “puestos” de trabajo, que sean susceptibles de ser ocupados por individuos; esto conlleva el surgimiento de relaciones entre los distintos puestos y entre éstos y el capital físico, algunas de ellas flexibles y otras no. En segundo lugar, el hecho de que las competencias estén incorporadas en individuos supone que su puesta en marcha exige una actuación, condicionada por la motivación de esos individuos; esto plantea la necesidad de alinear los objetivos de los individuos con las metas de la empresa, lo que puede conllevar el establecimiento de diferentes mecanismos de control (incluyendo la posibilidad de que la empresa, a través de su entramado de instituciones y rutinas, pueda influir en la motivación de los individuos que operan en ella y, en consecuencia, manipular su conducta).

En este contexto, los responsables de adoptar esas decisiones no están continuamente efectuando cálculos y valorando posibles incorporaciones. Al contrario, esas decisiones suelen plantearse sólo en momentos particulares. Al margen de cuando se producen vacantes en algún puesto de trabajo existente o cuando se produce un rediseño de los mismos que genera algún puesto nuevo no cubierto, esas decisiones suelen surgir cuando varían los planes de actuación de la empresa y por tanto sus necesidades de competencias productivas, bien porque cambie el contenido de las

actividades a realizar (y, en consecuencia, la composición de las competencias que demanda la empresa) o bien, normalmente, porque cambie el volumen de las diferentes actividades a desarrollar; esto último suele estar vinculado, en la mayoría de los casos, a variaciones en las expectativas de demanda, que generan un cambio en el volumen global de actividad planificado. Por último, esas decisiones de demanda de trabajo se desarrollan, una vez más, en un entorno sujeto a incertidumbre, lo que implica que lo normal es que la empresa no conozca con certeza (ni con riesgo probabilístico) ni las competencias exactas que necesita (y su evolución), ni los individuos que tiene disponibles, ni las competencias y el comportamiento que pueden aportar éstos. En esta situación, los orígenes y la confianza en el conocimiento generado por parte de la empresa pasan a desempeñar un papel relevante en el proceso de toma de decisiones de demanda de trabajo, al igual que sucede con las relaciones personales o con las emociones y sentimientos de quienes deben adoptar esas decisiones.

Como consecuencia de todo ello, la demanda de trabajo –el modo en que se adoptan las decisiones en este ámbito, sus condicionantes y sus resultados– está sujeta a un alto grado de diversidad. El primer aspecto a destacar es que las decisiones de demanda de trabajo aparecen ligadas, en último término, a los planes de actuación de la empresa. Esto implica que esas decisiones no son independientes ni de la naturaleza y características de las actividades a desarrollar, ni del pasado y trayectoria de la empresa, ni de las competencias de quienes los elaboran, ni de los rasgos psicológicos o emocionales de éstos, que en un contexto de incertidumbre desempeñan un papel relevante en la toma de decisiones; además, la presencia de incertidumbre supone que las posibilidades de planificación (estratégica) por parte de las empresas y sus resultados están condicionadas por la capacidad que éstas tengan de adquirir control sobre los diferentes factores que pueden influir en el desarrollo de sus actividades, de manera que las diferencias en la capacidad de control entre diferentes empresas pueden traducirse en diferencias en las decisiones de demanda de trabajo.

En segundo lugar, la demanda de trabajo aparece asociada a la necesidad de incorporar competencias productivas. Dado que éstas son en general una cuestión de conocimientos productivos, pueden presentar, por su propia naturaleza, una enorme diversidad. De manera simplificada, las competencias productivas difieren según su nivel de complejidad, grado de especificidad, dificultades de coordinación con otras competencias, etc.; todo ello influye, en último término, en las posibilidades que tiene la

empresa para incorporar dichas competencias en un determinado momento y en su grado de sustituibilidad. Además, dado que las competencias son en general una cuestión de conocimientos y de habilidades aplicables a la producción, están en todos los casos condicionadas por el entorno institucional a través del cual se generan; este hecho implica que la existencia de entornos diferentes de aprendizaje puede condicionar la existencia de diferencias en las competencias productivas.

En tercer lugar, como estas competencias que necesita la empresa son aportadas por individuos, las decisiones de demanda involucran necesariamente decisiones relativas a éstos al menos en dos sentidos. Por un lado, este hecho implica que puede surgir la necesidad de establecer algún mecanismo de control que regule el nivel de esfuerzo y que alinee los objetivos de los individuos con las metas de la organización. En este sentido, es posible diseñar diferentes mecanismos de control; no obstante, quizás la cuestión más relevante es que la selección del mecanismo de control no es independiente ni del entorno institucional (que puede contribuir a definir lo que es aceptable o no), ni de las características de los puestos y de las actividades a desarrollar (en particular, de las posibilidades de conocer y evaluar la aportación de cada individuo o del grado de estabilidad en las actividades a realizar), ni de las propias características de sus ocupantes potenciales. Por otro lado, el hecho de que esas competencias sean aportadas por individuos conlleva la necesidad de diseñar una estructura de puestos de trabajo potencialmente ocupables por trabajadores, así como la atribución de una serie de características (obligaciones, derechos, recompensas, etc.) a esos puestos. Una vez más, el diseño de esa estructura de puestos está condicionado por las competencias de quienes adoptan esas decisiones, por el pasado y por las interrelaciones existentes entre esos propios puestos y entre ellos y el capital físico de la empresa. Por otro lado, las recompensas y derechos asociados a esos puestos (o lo que aportan en términos de salario, posibilidades de adquisición de competencias, posibilidades de satisfacción de necesidades sociales, expectativas de duración y evolución de la relación laboral, etc.) están condicionadas por múltiples aspectos: por el entorno institucional (que, por ejemplo, influye en el proceso de determinación de los salarios y en sus resultados), por la naturaleza de las actividades a desarrollar (que, por ejemplo, condiciona la estabilidad de los puestos), por el poder y la capacidad de control de las empresas, etc.

Finalmente, en el **Capítulo 9** se han presentado los elementos básicos de un marco teórico de análisis del mercado de trabajo construido desde la perspectiva

institucionalista y poskeynesiana, y se ha intentado explicar, a partir del mismo, la existencia de diferencias en el ámbito laboral. En concreto, la concepción de la oferta y de la demanda de trabajo desarrollada previamente implica, en último término, que no es posible establecer una relación funcional entre éstas y los salarios; al contrario, los procesos de oferta y demanda de trabajo y los mecanismos subyacentes de toma de decisiones en estos ámbitos son mucho más complejos y están condicionados, necesariamente, por el entorno socioinstitucional circundante. Este hecho, que supone romper el nudo gordiano de la concepción neoclásica de estos fenómenos, implica, al mismo tiempo, que la interacción entre oferentes y demandantes no se limita a una relación impersonal centrada únicamente en el salario, sino que se produce un conjunto de interrelaciones mucho más complejo. Esas interrelaciones entre los agentes económicos tienen lugar en lo que llamamos los “mercados de trabajo”. En consecuencia, los mercados de trabajo aparecen caracterizados como un tipo especial de estructura social, que no puede ser dissociado de su contenido institucional. En este contexto, cualquier intento de teorización sobre el mercado de trabajo tiene que estar centrado en explicar esas relaciones entre los agentes económicos que operan en ellos, así como la interacción entre éstos y las instituciones del mercado, poniendo énfasis en cómo esas instituciones son creadas, reproducidas y/o transformadas; para facilitar la exposición se ha distinguido entre relaciones verticales y horizontales. Dentro de las primeras, la principal relación que se produce en el mercado de trabajo es la relación de intercambio. Por el lado de los empleados, podría afirmarse que el intercambio implica la transferencia de un servicio laboral o de algún tipo de “derecho de uso”; esto supone aceptar que el intercambio en el mercado de trabajo conlleva, en último término, la transferencia de una serie de derechos, lo que conduce a reconocer la necesidad de que exista un conjunto de reglas o de instituciones, tanto legales como de otra naturaleza, que ayuden a determinar qué es exactamente lo que se intercambia y que especifiquen y den cobertura a la existencia y a la transferencia de los derechos involucrados. Esas instituciones, obviamente, no son independientes ni del pasado ni del resto de instituciones de la sociedad. De hecho, la integración de los individuos en el ámbito laboral y su aportación en el trabajo es moldeada desde que nacen, de forma progresiva, por el conjunto de entornos sociales en los que participa, a través de un proceso que envuelve varias etapas de afiliación sucesivas o superpuestas.

De forma más específica, puede entenderse que la aportación de los individuos en el desarrollo de la actividad laboral (o lo que “entregan” en el intercambio) se centra en tres grandes elementos: su tiempo, sus competencias o capacidades productivas y su esfuerzo. En efecto, lo primero que aportan los trabajadores es una parte de su tiempo; no obstante, esa aportación no procede de decisiones totalmente libres y voluntarias por parte de los individuos. Al contrario, la determinación de la jornada laboral es un proceso de “negociación” fuertemente influenciado por el entorno institucional circundante, que contribuye a establecer lo que se puede elegir o no (o lo que es aceptable, legal, normal, legítimo, etc., y lo que no lo es) y que condiciona el reparto de poder entre las partes en la fijación de dicha jornada. En segundo lugar, los individuos aportan en el trabajo sus competencias o capacidades productivas; esa aportación está condicionada por el entorno institucional en dos sentidos: por un lado, porque el entorno contribuye a identificar y a delimitar qué capacidades, de todas las que disponen los individuos, pueden ser utilizadas por los empleadores o demandantes y cuáles no; por otra parte, el entorno institucional afecta a la propia generación y/o desarrollo de las competencias productivas, como sucede con cualquier proceso de conocimiento o de aprendizaje. Por último, la aportación de esfuerzo que efectúan los trabajadores también está condicionada por el entorno institucional por múltiples vías, entre las que podemos destacar dos: en primer lugar, porque la determinación del nivel de “esfuerzo” considerado “normal”, “aceptable”, “deseable”, etc., es en el fondo un proceso cognitivo, por lo que está condicionado por el entramado socioinstitucional circundante; en segundo lugar, porque el entorno puede influir en la motivación de los individuos (en particular, en la identificación de sus objetivos), y por tanto puede moldear su conducta.

En cualquier caso, la realización de un intercambio a través del mercado de trabajo requiere que el empleador entregue una contraprestación, y que ésta incluya, entre otros posibles elementos –que suelen estar englobados en torno a un puesto de trabajo–, una transferencia monetaria asociada a un ratio de intercambio o salario. Eso significa que la relación de intercambio lleva aparejada una relación asociada al proceso de determinación de los salarios. En el mundo real, la determinación de los salarios es el resultado de un proceso de “negociación” de algún tipo, condicionado por el reparto de fuerzas de poder entre las partes y por el entorno institucional vigente. En efecto, en cada mercado de trabajo las instituciones propias del mismo –tanto legales como de otro tipo– contribuyen a determinar cuál es el papel que tienen los diferentes agentes en el

proceso de fijación de los salarios y cómo se desarrolla el mismo; en otras palabras, las instituciones de cada mercado de trabajo desempeñan un papel clave en el proceso de formación salarial estableciendo las reglas de juego que regulan el mismo. Aunque es posible encontrar prácticas y procedimientos muy diversos, en la mayoría de las situaciones los salarios son fijados como consecuencia de decisiones y de actos discrecionales llevados a cabo por una parte de la transacción, normalmente por el empleador. Además, las instituciones del mercado condicionan también los procedimientos de ajustes de salarios regulando cuándo se pueden plantear, qué prácticas son consideradas como normales y cuáles no, qué variaciones (y en qué contextos o circunstancias) se pueden reclamar y ser aceptadas por la otra parte sin ser consideradas injustas o aberrantes y cuáles pueden desencadenar un recrudecimiento del conflicto, etc. Todo ello supone, en último término, que los salarios no son diseñados para vaciar el mercado y que los cambios en los mismos, de producirse, no tienen por qué ser necesariamente equilibradores. En cualquier caso, el salario no es el único atributo relevante de un puesto de trabajo, ni el único elemento que aporta el empleador en el proceso de intercambio. Así, por ejemplo, cada puesto ofrece un medio que posibilita la cobertura de otras necesidades inmateriales de tipo personal o social, proporciona unas posibilidades para el mantenimiento, desarrollo y adquisición de competencias productivas por parte del trabajador, incorpora de forma explícita o implícita unas expectativas de evolución de la relación laboral –y, en particular de duración de la misma (condicionada por el entorno institucional circundante y por otros elementos, como la naturaleza de la actividad a desarrollar o el poder y capacidad de control de la empresa sobre la demanda)–, etc.

Además, la relación de intercambio suele conllevar también el surgimiento de otro tipo de relaciones entre empleados y empleadores. Así, por ejemplo, suele llevar aparejada la aparición de mecanismos y de instituciones adicionales de supervisión y control que vigilen el cumplimiento por parte de los agentes implicados de los términos explícitos e implícitos que definen su aportación a dicho intercambio y que fuercen la aplicación de esos términos o establezcan sanciones en caso de incumplimiento. Además, el hecho de que el proceso de intercambio se extienda a lo largo del tiempo favorece la aparición de relaciones de tipo cognitivo y afectivo o emocional, que en el mundo real pueden desempeñar un papel importante en el proceso de asignación.

Con respecto a este último aspecto, cabe preguntarse cuáles son los mecanismos que dirigen el proceso de asignación en el mundo real, o, en otras palabras, quién y cómo se decide la asignación entre los trabajadores y los puestos de trabajo. En este sentido, lo primero que habría que afirmar es que el proceso de asignación está condicionado por el entorno institucional del mercado y por el poder de las partes implicadas. Es cierto que en algunos mercados las decisiones de asignación son tomadas por los oferentes, pero en la mayoría de los casos suelen recaer, en último término, en el lado del empleador. En un mundo sujeto a la presencia de incertidumbre fundamental lo normal es que quienes adoptan las decisiones de selección no conozcan ni cuáles son todos los individuos potencialmente disponibles para ocupar un determinado puesto, ni cuál es su dotación de competencias, ni cómo variarán éstas a lo largo del tiempo, ni cómo será el comportamiento de cada individuo. Esto implica, en primer lugar que el decisor debe recurrir a convenciones, rutinas, o reglas de decisión simples que le permitan efectuar la selección. En segundo lugar, la ausencia de conocimiento perfecto conlleva que la decisión no sólo dependa del conocimiento que se haya podido construir sobre esos individuos y sus atributos, sino también de la confianza que tenga el decisor en ese conocimiento; esto hace que el origen o la fuente de ese conocimiento sea relevante. En tercer lugar, la presencia de incertidumbre provoca que cualquier decisión conlleve un cierto grado de inseguridad que hay que vencer; en este contexto, las relaciones personales y las emociones pueden desempeñar un papel importante en la decisión, sin ser necesariamente una imperfección.

En cuanto a las relaciones horizontales que se producen en el mercado de trabajo, lo primero que hay que señalar es que conllevan, por su propia naturaleza, un cierto grado de rivalidad o de competencia. Esto es así porque el objetivo último de la actuación en el mercado de trabajo es llevar a cabo un intercambio y porque, una vez realizado éste (o mientras se desarrolla), otros oferentes o demandantes quedan excluidos del mismo. De hecho, cada una de las relaciones verticales anteriores –y, en general, cada una de las actividades que se desarrollan en el mercado– constituye un espacio en el que tratar de superar al resto de oferentes o demandantes potenciales. No obstante, esa rivalidad no tiene por qué afectar por igual a todas las actividades o interrelaciones que se producen en los mercados; de hecho, en muchos ámbitos existen intereses comunes dentro del mismo grupo de agentes (oferentes y demandantes), lo que puede hacer surgir acuerdos de algún tipo entre ellos. En cualquier caso, las relaciones

horizontales están también condicionadas por el entramado institucional del mercado, que contribuye a determinar qué se puede hacer o no en cada uno de estos ámbitos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el mercado de trabajo aparece como un tipo especial de estructura social, en la que se desarrollan una serie de actividades y de interrelaciones entre diferentes agentes económicos –asociadas, en último término, al intercambio en el mercado de trabajo–, que están reguladas y organizadas a través de un conjunto de instituciones de diversa naturaleza. Si los mercados de trabajo son entramados institucionales, esto implica, en último término, que podríamos identificar tantos mercados como complejos de instituciones diferentes fuésemos capaces de distinguir. Este hecho, que desde luego conduce a reconocer la legitimidad y utilidad de recurrir al estudio de casos concretos como instrumento metodológico para el análisis de los mercados de trabajo, no significa que sea imposible encontrar elementos en común que permitan identificar “tipos” de mercados de trabajo y que sirvan para la teorización y para la explicación de la realidad. De hecho, de acuerdo con los fundamentos metodológicos propios del institucionalismo y de la economía poskeynesiana resulta útil para la investigación identificar ciertas semi-regularidades o hechos estilizados, que permitan caracterizar la esencia de los fenómenos observados, y a partir de ahí intentar encontrar los mecanismos causales que subyacen tras ellos y que permiten explicar la existencia de los mismos y su evolución en el tiempo. En este sentido, las primeras aportaciones efectuadas dentro de la TSMT –en particular las procedentes del enfoque institucionalista, de la economía política radical y de la Escuela de Cambridge–, que planteaban la distinción entre el mercado primario de trabajo y el secundario (o entre los mercados internos y externos), y que trataban de identificar los elementos esenciales que caracterizan el funcionamiento de cada uno de ellos, encajan perfectamente dentro de esta concepción de la teorización y constituyen un buen ejemplo de la misma. No obstante, es cierto que presentaban algunas limitaciones, en particular derivadas de la ausencia de unos fundamentos suficientemente sólidos asociados al modelo de comportamiento de los agentes o a la concepción de la oferta y demanda de trabajo, que el presente trabajo ha tratado de cubrir. Además, esas primeras aportaciones dentro de la TSMT también pusieron énfasis en buscar los orígenes o los mecanismos causales subyacentes que podían explicar la existencia de esas diferencias observadas en los mercados de trabajo; en este sentido, el trabajo aquí presentado contribuye a facilitar la

comprensión de este tema y permite incorporar, de forma estructurada, todas las aportaciones previas realizadas desde los distintos enfoques de la TSMT.

En efecto, lo primero que hay que señalar es que en el mundo real (y en la concepción teórica del mismo aquí defendida) la diversidad en los procesos y resultados observados en el mercado de trabajo es un fenómeno natural, y no un tipo de “anomalía”. Teóricamente, esas diferencias pueden proceder de la coexistencia en el tiempo y en el espacio de entornos institucionales diferentes (en definitiva, de distintos mercados de trabajo) o bien de la propia heterogeneidad de la oferta y de la demanda de trabajo. No obstante, en la práctica resulta difícil identificar el origen último de las diferencias observadas ya que esos tres elementos –la oferta, la demanda y el entramado de instituciones de los mercados de trabajo– están estrechamente interrelacionados entre sí. En efecto, una parte de la diferenciación que presenta la oferta de trabajo está condicionada por la participación de cada uno de los individuos en un mercado de trabajo concreto, ya que el entramado institucional de ese mercado influye en las competencias que aporta cada individuo, en el nivel de esfuerzo que considera normal, en su estructura de necesidades y deseos, etc.; en definitiva, la participación en mercados de trabajo diferentes –y, en consecuencia, la interacción con complejos institucionales distintos– tiende a generar diferencias en las características de la oferta de trabajo. Algo similar sucede con la demanda de trabajo: el conjunto de instituciones del mercado de trabajo influye en el diseño de la estructura de puestos de trabajo y en las recompensas ofrecidas (en particular, en la determinación de los salarios), afecta a la selección y características de los mecanismos de control y extracción de esfuerzo, condiciona el proceso de asignación, etc. Esa relación de dependencia no presenta un sentido único, ya que ese marco institucional del mercado, a su vez, está condicionado por las propias acciones y hábitos de los oferentes y demandantes. En efecto, los agentes que operan en un mercado de trabajo contribuyen, a través de su propia participación en el mismo y de forma consciente o inconsciente, a crear, reproducir y/o transformar el entramado institucional propio de dicho mercado. Por último, las características de la oferta de trabajo y sus diferencias no son independientes de las características y diferencias de la demanda de trabajo, sino que ambas están interrelacionadas. Así, lo que aportan los trabajadores (en particular sus competencias y esfuerzo) y lo que esperan obtener a través del trabajo está condicionado, al menos en parte, por el número y características de los puestos de trabajo que existen y, en definitiva, por decisiones

tomadas desde el lado de la demanda de trabajo. De igual manera, las decisiones de demanda de trabajo dependen también, parcialmente, de los rasgos de la oferta de trabajo; así, por ejemplo, el diseño de los puestos de trabajo y sus características, la selección de los mecanismos de control, etc., están condicionados por las competencias que presentan los trabajadores disponibles y por los rasgos de su motivación.

En este contexto, el enfoque institucionalista de la TSMT tendió a situar fundamentalmente el origen del dualismo del mercado de trabajo en factores situados por el lado de la demanda, principalmente en dos aspectos: en primer lugar, en la variabilidad e incertidumbre a la que está sometida la demanda de bienes en las economías modernas (así como a la interacción entre éstas y la tecnología); en segundo lugar, en las inversiones realizadas por las empresas en la formación de sus trabajadores, y en el hecho de que una vez efectuadas existen incentivos para evitar la pérdida de esos trabajadores (es decir, el origen del dualismo estaría en uno de los elementos que demanda la empresa, las competencias, y en sus características). El enfoque de la segmentación surgido desde la economía política radical también ubicó los orígenes de la diferenciación en el mercado de trabajo, de forma prioritaria, en el juego de mecanismos que operan por el lado de la demanda, pero asociándolo al otro gran elemento que constituye la aportación de los trabajadores: su esfuerzo. En efecto, si los autores institucionalistas habían justificado la segmentación, fundamentalmente, en la necesidad de la empresa de crear estructuras que permitiesen la formación en el trabajo y la generación de cualificaciones específicas, desde la perspectiva de la economía política radical se argumentó que el principal motivo causante de este fenómeno era la coexistencia en el tiempo de diferentes mecanismos de control o de extracción de esfuerzo. Por su parte, la principal aportación de los autores pertenecientes a la Escuela de Cambridge dentro de este ámbito fue la de otorgar un rol más importante a los factores de oferta como causantes de la segmentación del mercado de trabajo; su punto de vista se resume en la idea de que la oferta de trabajo no se limita a adaptarse a las diferencias y divisiones generadas por los factores de demanda, sino que es otra causa adicional del fenómeno de la segmentación, que interactúa con el resto de elementos generadores de la misma. Por último, el enfoque ortodoxo de la TSMT supuso un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente que había caracterizado a los primeros enfoques de la segmentación, así como un cambio en el foco de atención de la teorización. En efecto, se abandonó el intento de encontrar los

mecanismos reales que explican el funcionamiento de los distintos procesos que tienen lugar en los mercados de trabajo; en su lugar, la concepción ortodoxa de la TSMT ha vuelto a equiparar el mercado de trabajo con el mecanismo de formación de salarios, suponiendo que el funcionamiento y los resultados del mismo podrían ser especificados de forma apropiada a través de una o de varias ecuaciones salariales construidas, fundamentalmente, a partir de los postulados de la teoría del capital humano. Partiendo de una concepción de la realidad como un mundo tendente al equilibrio, ergódico y poblado por agentes “racionales” y optimizadores, la existencia y supervivencia de la segmentación sólo se puede justificar por criterios de “eficiencia”. En este contexto, se concluye (a través de un razonamiento tautológico) que algunas las empresas eligen racionalmente pagar en algunos casos unos salarios más elevados que en otros como respuesta optimizadora y eficiente ante alguna imperfección, fundamentalmente asociada a problemas o asimetrías en la “información” (que no en el conocimiento).

Evidentemente, durante el desarrollo del presente trabajo han ido surgiendo múltiples aspectos, ideas e interrogantes que no han podido ser abordadas en el mismo con la profundidad y rigor que sería oportuno, pero que, a nuestro entender, abren unas **LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN** que resultan interesantes y que merecen ser exploradas. En este sentido, parece oportuno concluir el trabajo mencionando algunas de esas cuestiones, sin ánimo de ser exhaustivos.

Comenzando por alguna de las cuestiones más generales, es necesario resaltar que este trabajo ha estado arraigado –o, al menos, ése ha sido el objetivo– dentro de la tradición de la economía institucionalista y poskeynesiana, tratando de explotar las conexiones existentes entre ambas. Aunque la compatibilidad y complementariedad de estos dos enfoques teóricos ha sido abordada brevemente en el Capítulo 3, entendemos que existe un importante campo de investigación en este ámbito para el futuro, que, como ya se ha señalado, ha comenzado a ser abordado por diversos autores. En este sentido, resulta necesario avanzar en las conexiones existentes no sólo en el ámbito de los contenidos, sino también –y quizás en mayor medida– en las cuestiones metodológicas. Aún más, la búsqueda de conexiones y vínculos puede y debe extenderse a otras ramas de la economía heterodoxa; seguramente la posibilidad de construir una alternativa al análisis económico dominante –y tal vez el propio futuro de la economía como ciencia– depende, en buena medida, de ello.

Por otro lado, a lo largo del presente trabajo se ha sostenido reiteradamente que los resultados de cualquier análisis económico dependen, crucialmente, de la concepción del comportamiento de los agentes utilizada. En este sentido, entendemos que la visión de la conducta de los seres humanos presentada en el Capítulo 4 –también la de la empresa del Capítulo 5– supone un paso interesante en el intento de construir una concepción alternativa a la de la economía ortodoxa y más realista. No obstante, seguramente puede y debe ser completada y mejorada tratando de incorporar todos los avances que se están produciendo en el estudio del comportamiento humano desde la psicología, la sociología, la antropología o, muy especialmente durante los últimos años, desde las neurociencias. Al fin y al cabo, si la economía es una ciencia social que trata de comprender y explicar una parte del comportamiento humano, no tiene sentido que permanezca alejada de las aportaciones de otras ciencias en este ámbito; muy al contrario, debe impregnarse de ellas.

Evidentemente, la concepción de la oferta, de la demanda y del mercado de trabajo aquí presentadas también pueden ser mejoradas en diversos aspectos. En particular, el análisis de la demanda requiere una reflexión ulterior, que permita articular de forma estructurada todos los elementos susceptibles de influir en la misma y que haga posible comprender las interrelaciones existentes entre los aspectos micro y macroeconómicos implicados, sin caer en el reduccionismo. Por su parte, el marco teórico del mercado de trabajo es susceptible de ser corregido y perfeccionado incorporando un análisis más profundo y mejorado de algunos aspectos, como el papel de los sindicatos (y de otras organizaciones) o el proceso de negociación y determinación de los salarios.

Por último, quizás el principal campo de investigación para el futuro está en la aplicación del marco de análisis aquí presentado al estudio de mercados o de contextos concretos en el mundo real. Esa aplicación puede contribuir, en primer lugar, a mejorar y complementar el propio marco teórico ofrecido. En segundo lugar, la aplicación puede ayudar a descubrir mejor qué argumentos, ideas y aportaciones previas de la TSMT deben ser retomadas y revitalizadas y cuáles corregidas o abandonadas, en buena medida como consecuencia de la propia transformación de la realidad; en este sentido, es necesaria una relectura más profunda de esas aportaciones de la TSMT, que tome como punto de partida el marco teórico aquí presentado. En tercer lugar, la aplicación de esta concepción teórica puede contribuir a comprender mejor la propia realidad de

cada mercado (para lo cual es fundamental conocer en profundidad el entramado institucional de ese mercado y su interacción con el comportamiento de los agentes que operan en él), así como a diseñar de manera más correcta políticas –tanto en el ámbito micro como macroeconómico– que permitan solucionar algunos de los problemas existentes en los diferentes mercados de trabajo y que estén alejadas del simplismo y del recurso a tópicos o a argumentos erróneos que caracteriza a muchas de las recomendaciones y medidas que se vienen aplicando durante las últimas décadas.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J.S. (1963): "Toward an Understanding of Inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 62, No. 5, pp. 422-436.
- Aigner, D.J. y Cain, G.G. (1977): "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 175-187.
- Akerlof, G. (1982): "Labor Contracts as a Partial Gift Exchange". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, No. 4, pp. 543-569.
- Akerlof, G. y Dickens, W. (1982): "The Economic Consequences of Cognitive Dissonance". *American Economic Review*, Vol. 72, No. 3, pp. 307-319.
- Akerlof, G. y Yellen, J. (1986): "Introduction". En Akerlof, G. y Yellen, J. (eds.): *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass., pp. 1-21.
- Albelda, R. (1985): "Nice Work if You Can Get It: Segmentation of White and Black Women Workers in the Post-War Period". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 17, No. 3, pp. 72-85.
- Albrecht, J. y Vroman, S. (1992): "Dual Labor Markets, Efficiency Wages, and Search". *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, No. 4, pp. 438-461.
- Alchian, A.A. y Demsetz, H. (1972): "Production, Information Costs and Economic Organization". *American Economic Review*, Vol. 62, No. 5, pp. 777-795.
- Alchian, A.A. y Woodward, S. (1988): "The Firm Is Dead; Long Live the Firm. A Review of Oliver E. Williamson's *The Economic Institutions of Capitalism*". *Journal of Economic Literature*, Vol. 26, No. 1, pp. 65-79.
- Alexander, A.J. (1974): "Income, Experience, and the Structure of Internal Labor Markets". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88, No. 1, pp. 63-85.
- Anderson, K., Butler, J. y Sloan, F. (1987): "Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry". *Southern Economic Journal*, Vol. 53, No. 3, pp. 571-590.
- Andrews, P.W.S. (1949a): "A Reconsideration of the Theory of the Individual Business". *Oxford Economic Papers*, Vol. 1, pp. 54-89.
- Andrews, P.W.S. (1949b): *Manufacturing Business*. Macmillan, London.
- Andrews, P.W.S. (1964): *On Competition in Economic Theory*. Macmillan, London.
- Appelbaum, E. (1979): "The Labor Market in the Postkeynesian Theory". *Challenge*, Vol. 22, enero-febrero, pp. 39-47.
- Arestis, P. (1986): "Wages and Prices in the UK: The Post Keynesian View". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 8, No. 3, pp. 339-358.
- Arestis, P. (1992): *The Post-Keynesian Approach to Economics*. Edward Elgar, Aldershot.
- Arestis, P. (1996): "Post-Keynesian Economics: Towards Coherence". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 20, No. 1, pp. 111-135.
- Arestis, P., Dunn, S.P. y Sawyer, M. (1999): "Post Keynesian Economics and its Critics". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 21, No. 4, pp. 527-549.

- Arrow, K. (1973): "Higher Education as a Filter". *Journal of Public Economics*, Vol. 2, No. 3, pp. 193-216.
- Ashton, D.N. y Sung, J. (1992): "The Determinants of Labour Market Transitions: An Exploration of Contrasting Approaches". *Work, Employment and Society*, Vol. 6, No. 1, pp 1-21.
- Asimakopulos, A. (1975): "A Kaleckian Theory of Income Distribution". *Canadian Journal of Economics*, Vol. 8, No. 3, pp. 313-333.
- Atkinson, G.W. y Oleson, T. (1996): "Institutional Inquiry: The Search for Similarities and Differences". *Journal of Economic Issues*, Vol. 30, No. 3, pp. 701-718.
- Atkinson, G.W. y Oleson, T. (1998): "Commons and Keynes: Their Assault on Laissez Faire". *Journal of Economic Issues*, Vol. 32, No. 4, pp. 1019-1030.
- Atkinson, G.W. y Whalen, C.J. (2011): "Futurity: Cornerstone of Post-Keynesian Institutionalism". En Whalen, C.J. (ed.): *Financial Instability and the Economic Security after the Great Recession*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 53-74.
- Austen, S. (2003): *Culture and the Labour Market*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton.
- Averitt, R. (1968): *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*. W.W. Norton & Company Inc. New York.
- Ayres, C.E. (1957): "Institutional Economics: Discussion". *American Economic Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 26-27.
- Azariadis, C. (1975): "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria". *Journal of Political Economy*, Vol. 83, No. 6, pp. 1183-1202.
- Baffoe-Bonnie, J. (1989): "Family Labour Supply and Labour Market Segmentation". *Applied Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 69-83.
- Baffoe-Bonnie, J. (2003): "Distributional Assumptions and a Test of the Dual Labor Market Hypothesis". *Empirical Economics*, Vol. 28, No. 3, pp. 461-478.
- Baily, M.N. (1974): "Wages and Employment under Uncertain Demand". *Review of Economic Studies*, Vol. XLI, No. 1, pp. 37-50.
- Barney, J.B. (1986): "Strategic Factor Markets: Expectations, Luck, and Business Strategy". *Management Science*, Vol. 32, No. 10, pp. 1231-1241.
- Baron, H. (1975): "Racial Domination in Advanced Capitalism: A Theory of Nationalism and Divisions in the Labor Market". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 173-216.
- Baron, J. y Bielby, W. (1980): "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work". *American Sociological Review*, Vol. 45, No. 5, pp. 737-765.
- Baron, J. y Bielby, W. (1984): "The Organization of Work in a Segmented Economy". *American Sociological Review*, Vol. 49, No. 4, pp. 454-473.
- Basch, M. y Paredes, R. (1992): "Segmentación Laboral en Chile: Nueva Evidencia a partir de Estimaciones de Cambio de Régimen". *Colección Estudios CIEPLAN*, Vol. 36, pp. 131-144.

- Basile, L. y Salvadori, N. (1984/85): "Kalecki's Pricing Theory". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 7, No. 2, pp. 249-262.
- Basile, L. y Salvadori, N. (1990/91): "Kalecki's Pricing Theory Revisited. Comment". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 13, No. 2, pp. 293-297.
- Bausor, R. (1983): "The Rational-Expectations Hypothesis and the Epistemics of Time". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-10.
- Baxter, J.L. (1988): *Social and Psychological Foundations of Economic Analysis*. Harvester-Wheatsheaf, London.
- Beck, E.M., Horan, P. y Tolbert, C. (1978): "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination". *American Sociological Review*, Vol. 43, No. 5, pp. 704-720.
- Beck, M. (1998): "Dualism in the German Labor Market? A Nonparametric Analysis with Panel Data". *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 57, No. 2, pp. 261-282.
- Becker, G. (1964): *Human Capital*. Columbia University Press. New York.
- Becker, G. (1976): *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. y Stigler, G. (1974): "Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers". *Journal of Legal Studies*, Vol. III, No. 1, pp. 1-18.
- Becker, M.C. (2004): "Organizational Routines: A Review of the Literature". *Industrial and Corporate Change*, Vol. 13, No. 4, pp. 643-677.
- Beckmann, S. (1999): "Emotions and Consumer Behaviour". En Earl, P. y Kemp, S. (eds.): *The Elgar Companion to Consumer Research and Economic Psychology*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 182-187.
- Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994): "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy*, Vol. 9, No. 18, pp. 53-99.
- Berger, S. y Piore, M.J. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Berle, A.A. y Means, G.C. (1932): *The Modern Corporation and Private Property*. MacMillan, London.
- Berry, C. (1999): "Needs and Wants". En Earl, P. y Kemp, S. (eds.): *The Elgar Companion to Consumer Research and Economic Psychology*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 401-405.
- Bewley, T.F. (1999): *Why Wages Don't Fall during a Recession*. Harvard University Press. Cambridge, Mass.
- Bhaskar, R. (1975): *A Realist Theory of Science*. Harvester Press, Leeds.
- Bibb, R. y Form, W. (1977): "The Effects of Industrial, Occupational, and Sex Stratification on Wages in Blue-Collar Markets". *Social Forces*, Vol. 55, No. 4, pp. 974-996.
- Biesecker, A. (1997): "The Market as an Instituted Realm of Social Action". *Journal of Socio-Economics*, Vol. 26, No. 3, pp. 215-241.

- Blau, F. (1975): "Sex Segregation of Workers by Enterprise in Clerical Occupations". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 257-278.
- Blau, F. y Beller, A. (1988): "Trends in Earnings Differentials by Gender, 1971-1981". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No. 4, pp. 513-519.
- Blau, P. y Duncan, O.D. (1967): *The American Occupational Structure*. Wiley. New York.
- Blaug, M. (1976): "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey". *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, No. 3, pp. 827-855.
- Blinder, A. (1973): "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455.
- Blinder, A.S., Canetti, E., Lebow, D. y Ruud, J. (1998): *Asking about Prices: A New Approach to Understanding Price Stickiness*. Russell Sage Foundation, New York.
- Bluestone, B. (1970): "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor". *Poverty and Human Resources Abstracts*, Vol. 5, No. 4, pp. 15-35.
- Bonacich, E. (1972): "A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market". *American Sociological Review*, Vol. 37, No. 5, pp. 547-559.
- Bonacich, E. (1976): "Advanced Capitalism and Black/White Race Relations in the United States: A Split Labor Market Interpretation". *American Sociological Review*, Vol. 41, No. 1, pp. 34-51.
- Boston, T. (1990): "Segmented Labor Markets: New Evidence From a Study of Four Race-Gender Groups". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 1, pp. 99-115.
- Bowles, S. (1971): "Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labor". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 3, No. 4, pp. 1-30.
- Bowles, S. (1985): "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models". *American Economic Review*, Vol. 75, No. 1, pp. 16-36.
- Bowles, S. (1991): "What Markets Can-and Cannot-Do". *Challenge*, Vol. 34, No. 4, pp. 11-16.
- Bowles, S. (1998): "Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions". *Journal of Economic Literature*, Vol. 36, No. 1, pp. 75-111.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1975): "The Problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique". *American Economic Review*, Vol. LXV, No. 2, pp. 74-82.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1976): *Schooling in Capitalist America*. Routledge & Kegan Paul. London and Henley.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1993): "The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 7, No. 1, pp. 83-112.
- Bowles, S., Gintis, H. y Osborne, M. (2001): "The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach". *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIX, No. 4, pp. 1137-1176.

- Boyer, R. (1997): "The Variety and unequal Performance of Really Existing Markets: Farewell to Doctor Pangloss?". En Hollingsworth, J.R. y Boyer, R. (eds.): *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 55-93.
- Brazelton, W.R. (1981): Post Keynesian Economics. An Institutional Compatibility?". *Journal of Economic Issues*, Vol. 15, No. 2, pp. 531-542.
- Brazelton, W.R. y Whalen, C.J. (2011): "Towards a Synthesis of Institutional and Post Keynesian Economics". En Whalen, C.J. (ed.): *Financial Instability and the Economic Security after the Great Recession*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 28-52.
- Brickman, P., Coates, D. y Janoff-Bulman, R. (1978): "Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 36, No. 8, pp. 917-927.
- Brosnan, P., Rea, D. y Wilson, M. (1995): "Labour Market Segmentation and the State: the New Zealand Experience". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 19, No. 5, pp. 667-696.
- Brown, C. y Medoff, J. (1989): "The Employer Size-Wage Effect". *Journal of Political Economy*, Vol. 97, No. 5, pp. 1027-1059.
- Bruner, J. y Potter, M. (1964): "Interference in Visual Recognition". *Science*, Vol. 144, No. 3617, pp. 424-425.
- Buchele, R. (1983): "Economic Dualism and Employment Stability". *Industrial Relations*, Vol. 22, No. 3, pp. 410-418.
- Bulow, J. y Summers, L. (1986): "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment". *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 3, pp. 376-414.
- Cain, G.G. (1975): "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory". *American Economic Review*, Vol. 65, No. 2, pp.16-22.
- Cain, G.G. (1976): "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 4, pp. 1215-1257.
- Cairnes, J.E. (1874/1967): *Some Leading Principles of Political Economy*. Augustus M. Kelley Publishers. New York.
- Caldwell, B.J. (1982): *Beyond Positivism. Economic Methodology in the Twentieth Century*. George Allen & Unwin, Londres.
- Calvo, G. (1979): "Quasi-Walrasian Theories of Unemployment". *American Economic Review*, Vol. 69, No. 2, pp. 102-107.
- Calvo, G. y Wellisz, S. (1979): "Hierarchy, Ability, and Income Distribution". *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, pp. 991-1010.
- Camerer, C., Loewenstein, G. y Prelec, D. (2005): "Neuroeconomics: How Neuroscience Can Inform Economics". *Journal of Economic Literature*, Vol. 43, No.1, pp. 9-64.
- Camic, C. (1986): "The Matter of Habit". *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 5, pp. 1039-1087.
- Campbell, C. y Kamlani, K. (1997): "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112, No. 3, pp. 759-789.

- Carmichael, H. (1985): "Can Unemployment Be Involuntary?". *American Economic Review*, Vol. 75, No. 5, pp. 1213-1214.
- Carson, J. (1990): "Kalecki's Pricing Theory Revisited. Comment". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 13, No. 1, pp. 146-152.
- Chandler, A.D. (1962): *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Doubleday, New York.
- Chandler, A.D. (1977): *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Chandler, A.D. (1990): *Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Chandler, A.D. (1992): "Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 6, No. 3, pp. 79-100.
- Cheung, S.N.S. (1983): "The Contractual Nature of the Firm". *Journal of Law and Economics*, Vol. 26 (april), pp. 1-22.
- Christensen-Szalanski, J. y Willham, C. (1991): "The Hindsight Bias: A Meta-Analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 48, No. 1, pp. 147-168.
- Clark, A.E. (1996): "Job Satisfaction in Britain". *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, pp. 189-217.
- Clark, A.E. (1999): "Are Wages Habit-Forming? Evidence from Micro Data". *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 39, No. 2, pp. 179-200.
- Clark, A.E. (2001): "What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quite Data". *Labour Economics*, Vol. 8, No. 2, pp. 223-242.
- Clark, A.E. (2005a): "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries" En Bazen, S., Lucifora, C. y Salverda, W. (eds.): *Job Quality and Employer Behavior*, Palgrave Macmillan, New York, pp. 11-30.
- Clark, A.E. (2005b): "Your Money or your Life: Changing Job Quality in OECD Countries". *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No. 3, pp. 377-400.
- Clark, A.E. y Oswald, A.J. (1996): "Satisfaction and Comparison Income". *Journal of Public Economics*, Vol. 61, No. 3, pp. 359-381.
- Coase, R.H. (1937): "The Nature of the Firm". *Economica*, Vol. 4, No. 16, pp. 386-405.
- Coase, R.H. (1988): *The Firm, the Market and the Law*. University of Chicago Press, Chicago.
- Cohen, M.D., Burkhart, R., Dosi, G., Egidi, M., Marengo, L., Warglien, M. y Winter, S. (1996): "Routines and Other Recurring Action Patterns of Organizations: Contemporary Research Issues". *Industrial and Corporate Change*, Vol. 5, No. 3, pp. 653-698.
- Commons, J. (1934/1990): *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*. Transaction Publishers. New Brunswick, New Jersey.
- Commons, J.R. (1950): *The Economics of Collective Action*. Macmillan, New York.
- Conlisk, J. (1996): "Why Bounded Rationality?". *Journal of Economic Literature*, Vol. 34, No. 2, pp. 669-700.

- Corcoran, M. y Duncan, G. (1979): "Work History, Labor Force Attachment, and Earning Differentials between the Races and Sexes". *Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-20.
- Cornwall, J. y Cornwall, W. (2001): *Capitalist Development in the Twentieth Century: An Evolutionary Keynesian Analysis*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Cowling, K. (1982): *Monopoly Capitalism*. Macmillan, London.
- Cowling, K. y Sugden, R. (1998): "The Essence of the Modern Corporation: Markets, Strategic Decision-Making and the Theory of the Firm". *The Manchester School*, Vol. 66, No. 1, pp. 59-86.
- Cowling, K. y Waterson, M. (1976): "Price-costs Margins and Market Structure". *Economica*, Vol. 43, pp. 267-274.
- Craig, C., Garnsey, E. y Rubery, J. (1985): "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case-Study from the United Kingdom". *International Labour Review*, Vol. 124, No. 3, pp. 267-280.
- Craig, C., Rubery, J., Tarling, R. y Wilkinson, F. (1982): *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Cyert, R.M. y March, J.G. (1963): *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Dahlman, C. (1979): "The Problem of Externality". *Journal of Law and Economics*, Vol. 22, No. 1, pp. 141-162.
- Darley, J. y Gross, P. (1983): "A Hypothesis-Confirming Bias in Labelling Effects". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 44, No. 1, pp. 20-33.
- Davidson, P. (1972): *Money and the Real World*. Macmillan, London.
- Davidson, P. (1983): "The Marginal Product Curve is Not the Demand Curve for Labor and the Lucas's Labor Supply Function is Not the Supply Curve for Labor in the Real World". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 6, No. 1, pp. 105-117.
- Davidson, P. (1987): "Sensible Expectations and the Long-Run Non-Neutrality of Money". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 10, No. 1, pp. 146-153.
- Davidson, P. (1988): "A Technical Definition of Uncertainty and the Long-Run Non-Neutrality of Money". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 12, No. 3, pp. 329-337.
- Davidson, P. (1991): "Is Probability Theory Relevant for Uncertainty? A Post Keynesian Perspective". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, pp. 129-143.
- Davidson, P. (1992): "Would Keynes Be a New Keynesian?". *Eastern Economic Journal*, Vol. 18, No. 4, pp. 449-463.
- Davidson, P. (1994): *Post Keynesian Macroeconomic Theory*. Edward Elgar, Aldershot.
- Davidson, P. (1996): "Reality and Economic Theory". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 18, No. 4, pp. 479-508.
- Davidson, P. (1999): "Keynes's Principle of Effective Demand versus the Bedlam of the New Keynesians". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 21, No. 4, pp. 571-588.

- Davidson, P. (2003-04): "Setting the Record Straight on *A History of Post Keynesian Economics*". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 26, No. 2, pp. 245-272.
- Davidson, P. (2005): "Responses to Lavoie, King, and Dow on What Post Keynesianism is and Who is a Post Keynesian". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 27, No. 3, pp. 393-408.
- Davidson, P. y Davidson, G.S. (1984): "Financial Markets and Williamson's Theory of Governance: Efficiency versus Concentration versus Power" *Quarterly Review of Economic and Business*, Vol. 24, No. 4, pp. 50-63.
- Dawes, R. y Thaler, R. (1988): "Anomalies: Cooperation". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 2, No. 3, pp. 187-197.
- De Palma, F. y Seegmuller, T. (2005): "Dual Labor Market and Endogenous Fluctuations". *Macroeconomic Dynamics*, Vol. 9, No. 3, pp. 398-411.
- Deci, E. (1975): *Internal Motivation*. Plenum, New York.
- Deci, E.L. y Ryan, R.M. (1985): *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press, New York.
- Demsetz, H. (1982): *Economic, Legal and Political Dimensions of Competition*. North-Holland, Amsterdam.
- Dequech, D. (1999): "Expectations and Confidence under Uncertainty". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 21, No. 3, pp. 415-430.
- Dequech, D. (2000): "Fundamental Uncertainty and Ambiguity." *Eastern Economic Journal*, Vol. 26, No. 1, pp. 41-60.
- Dequech, D. (2001): "Bounded Rationality, Institutions, and Uncertainty". *Journal of Economic Issues*, Vol. 35, No. 4, pp. 911-929.
- Dequech, D. (2002): "The Demarcation between the "Old" and the "New" Institutional Economics: Recent Complications". *Journal of Economic Issues*, Vol. 36, No. 2, pp. 565-571.
- Dequech, D. (2003): "Conventional and Unconventional Behavior under Uncertainty". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 26, No. 1, pp. 145-168.
- Dequech, D. (2004): "Uncertainty: Individuals, Institutions and Technology". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 28, No. 3, pp. 365-378.
- Dequech, D. (2006): "The New Institutional Economics and the Theory of Behaviour under Uncertainty". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 59, No. 1, pp. 109-131.
- Di Maggio, P. (1994): "Culture and Economy". En Smelser, N. y Swedberg, R. (eds.): *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press, Princeton, NJ, pp. 27-57.
- Dickens, W. y Katz, L. (1986): "Industry Wage Differences and Industry Characteristics". *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 2041.
- Dickens, W. y Katz, L. (1987): "Industry Wage Differences and Theories of Wage Determination". *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 2271.
- Dickens, W. y Lang, K. (1985): "A Test of Dual Labor Market Theory". *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 792-805.

- Dickens, W. y Lang, K. (1988): "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory". *American Economic Review*, Papers and Proceedings, Vol. 78, No. 2, pp. 129-134.
- Dickens, W. y Lang, K. (1993): "Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence". En Darity, W. (ed.): *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Kluwer Academic Publishers, London, pp. 141-180.
- Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971/1985): *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid (versión en castellano de Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, DC Heath & Co. Lexington, Mass.).
- Doeringer, P. y Piore, M.J. (1975): "Unemployment and the Dual Labor Market". *Public Interest*, Vol. 38 (winter), pp. 67-79.
- Dosi, G. y Egidi, M. (1991): "Substantive and Procedural Uncertainty: An Exploration of Economic Behaviours in Complex and Changing Environments". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 1, No. 2, pp. 145-168.
- Dosi, G., Nelson, R.R. y Winter, S. (2000): "Introduction: the Nature and Dynamics of Organizational Capabilities". En Dosi, G., Nelson, R.R. y Winter, S. (eds.): *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-22.
- Douglas, M. (1987): *How Institutions Think*. Routledge & Kegan Paul, London.
- Dow, S. (1990): "Beyond Dualism". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 14, No. 2, pp. 143-157.
- Dow, S.C. (1985): *Macroeconomic Thought: A Methodological Approach*. Blackwell, Oxford.
- Dow, S.C. (1992): "Post-Keynesian Methodology: A Comment (on Caldwell 1989)". *Review of Political Economy*, Vol. 4, No. 1, pp. 111-113.
- Dow, S.C. (1999): "Post Keynesianism and Critical Realism: What is the connection?". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 22, No. 1, pp. 15-33.
- Downard, P. (1999): *Post Keynesian Pricing Theory: A Realist Approach*. Edward Elgar, Aldershot.
- Downard, P. (2000): "A Realist Appraisal of Post-Keynesian Pricing Theory". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, No. 2, pp. 211-214.
- Downard, P. (2004): "Post Keynesian Pricing Theory: Alternative Foundations and Prospects for Future Research". *Journal of Economic Psychology*, Vol. 25, No. 5, pp. 661-670.
- Downard, P. y Lee, F.S. (2001): "Post Keynesian Pricing Theory "Reconfirmed"? A Critical Review of *Asking About Prices*". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 23, No. 3, pp. 465-483.
- Downard, P. y Reynolds, P. (1996): "Alternative Perspectives on Post-Keynesian Price Theory". *Review of Political Economy*, Vol. 8, No. 1, pp. 67-78.
- Downard, P., Finch, J.H. y Ramsay, J. (2002): "Critical Realism, Empirical Methods and Inference: A Critical Discussion". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 26, No. 4, pp. 481-500.

- Doyal, L. y Gough, I. (1984): "A Theory of Human Needs". *Critical Social Policy*, Vol. 10, pp. 6-38.
- Doyal, L. y Gough, I. (1991/1994): *Teoría de las Necesidades Humanas*. Icaria-FUHEM, Barcelona (versión en castellano de Doyal, L. y Gough, I. (1991): *A Theory of Human Need*, MacMillan, London).
- Drago, R. (1995): "Divide and Conquer in Australia: A Study of Labor Segmentation". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 27, No. 1, pp. 25-70.
- Drago, R. y Perlman, R. (1989): "Supervision and High Wages as Competing Incentives: A Basis for Labour Segmentation Theory". En Drago, R. y Perlman, R. (eds.): *Microeconomic Issues in Labor Economics: New Approaches*, Harvester Wheatsheaf, London and New York, pp. 41-61.
- Dugger, W.M. (1981): "The Administered Labor Market: An Institutional Analysis". *Journal of Economic Issues*, Vol. 15, No. 2, pp. 397-407.
- Dugger, W.M. (1988): "An Institutional Analysis of Corporate Power". *Journal of Economic Issues*, Vol. 22, No. 1, pp. 79-111.
- Dugger, W.M. (1989): "Instituted Process and Enabling Myth: The Two Faces of the Market". *Journal of Economic Issues*, Vol. 23, No. 2, pp. 607-615.
- Dunlop, J. (1957): "The Task of Contemporary Wage Theory". En Taylor, G. y Pierson, F. (eds.): *New Concepts in Wage Discrimination*, McGraw-Hill, New York, pp. 117-139.
- Dunn, S.P. (2000a): "Fundamental Uncertainty and the Firm in the Long Run". *Review of Political Economy*, Vol. 12, No. 4, pp. 419-433.
- Dunn, S.P. (2000b): "Wither Post Keynesianism?". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 22, No. 3, pp. 343-364.
- Dunn, S.P. (2001): "Bounded Rationality Is Not Fundamental Uncertainty: a Post Keynesian Perspective". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 23, No. 4, pp. 567-587.
- Dunn, S.P. (2002a): "A Post Keynesian Approach to the Theory of the Firm". En Dow, S.C. y Hillard, J. (eds.): *Post Keynesian Econometrics, Microeconomics and the Theory of the Firm: Beyond Keynes, Volume One*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 60-80.
- Dunn, S.P. (2002b): "The Origins of the Galbraithian System: Stephen P. Dunn in Conversation with J.K. Galbraith". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 24, No. 3, pp. 347-365.
- Durkheim, E. (1893/1984): *The Division of Labour in Society*. Macmillan, London.
- Earl, P.E. (1983): *The Economic Imagination: Towards a Behavioural Analysis of Choice*. Wheatsheaf Books, Brighton.
- Earl, P.E. (1986): *Lifestyle Economics: Consumer Behaviour in a Turbulent World*. Wheatsheaf Books, Brighton.
- Earl, P.E. (1990/91): "Normal Cost versus Marginalist Models of Pricing: A Behavioral Perspective". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 13, No. 2, pp. 264-281.

- Edwards, R. (1975): "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 3-26.
- Edwards, R. (1979): *Contested Terrain*. Basic Books. New York.
- Eichner, A.S. (1973): "A Theory of the Determination of the Mark-Up Under Oligopoly". *Economic Journal*, Vol. 83, No. 332, pp. 1184-1200.
- Eichner, A.S. (1976): *The Megacorp and Oligopoly*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Eichner, A.S. (1979): "An Anthropogenic Approach to Labor Economics". *Eastern Economic Journal*, Vol. 5, No. 4, pp. 349-366.
- Eichner, A.S. (1985): *Toward a New Economics: Essays in Post-Keynesian and Institutional Theory*. M.E. Sharp, New York.
- Eichner, A.S. (1987a): *The Macrodynamics of Advanced Market Economies*. M.E. Sharp, Armonk, New York.
- Eichner, A.S. (1987b). "Prices and Pricing". *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, no. 4, pp. 1555-1584.
- Eichner, A.S. y Kregel, J.A. (1975): "An essay on Post-Keynesian Theory: A New Paradigm in Economics". *Journal of Economic Literature*, Vol. 13, No. 4, pp. 1293-1314.
- Elster, J. (1983): *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Elster, J. (1998): "Emotions and Economic Theory". *Journal of Economic Literature*, Vol. 36, No. 1, pp. 47-74.
- Encarnación, J. (1964): "A Note on Lexicographical Preferences". *Econometrica*, Vol. 32, No. 1-2, pp. 215-217.
- Fama, E. (1980): "Agency Problems and the Theory of the Firm". *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 2, pp. 288-307.
- Ferrari-Filho, F. y Camargo Conceição, C. (2005): "The Concept of Uncertainty in Post Keynesian Theory and in Institutional Economics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 39, No. 3, pp. 579-594.
- Festinger, L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press, Stanford, CA.
- Fichtenbaum, R., Gyimah-Brempong, K. y Olson, P. (1994): "New Evidence on the Labor Market Segmentation Hypothesis". *Review of Social Economy*, Vol. 52, pp. 20-39.
- Fine, B. (1998): *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*. Routledge. London.
- Fischhoff, B. (1975): "Hindsight Is Not Equal To Foresight: The Effect of Outcome Knowledge on Judgement Under Uncertainty". *Journal of Experimental Psychology, Human Perception and Performance*, Vol. 104, No. 1, pp. 288-299.
- Fisher, L. (1951): "The Harvest Labor Market in California". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 65, Nov., pp. 463-491.

- Flatau, P. y Lewis, P. (1993): "Segmented Labour Markets in Australia". *Applied Economics*, Vol. 25, No. 3, pp. 285-294.
- Fleetwood, S. (1999): *Critical Realism in Economics: Development and Debate*. Routledge, Londres.
- Fleetwood, S. (2006): "Re-Thinking Labour Markets: A Critical Realist-Socioeconomic Perspective". *Capital and Class*, No. 89, pp- 59-89.
- Fleetwood, S. (2011): "Sketching a Socio-Economic Model of Labour Markets". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 35, No. 1, pp. 15-38.
- Flückiger, Y. y Silber, J. (1999): *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Physica-Verlag, Heidelberg.
- Fontana, G. (2005): "A History of Post Keynesian Economics Since 1936: Some Hard (and not so Hard) Questions for the Future". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 27, No. 3, pp. 409-421.
- Foss, N.J. (1993): "Theories of the Firm: Contractual and Competence Perspectives". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 3, No. 2, pp. 127-144.
- Foss, N.J. (1994): "The Two Coasian Traditions". *Review of Political Economy*, Vol. 6, No. 1, pp. 37-61.
- Foss, N.J. (1997): "The Resource-Based Perspective: An Assessment and Diagnosis of Problems". *Danish Research Unit for Industrial Dynamics Working Paper No. 97-1*.
- Foss, N.J. (2005): "Cognition and Motivation in the Theory of the Firm". *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-27.
- Foster, J.E. y Wan, H.Y. (1984): "Involuntary Unemployment as a Principal-Agent Equilibrium". *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3, pp. 476-484.
- Fourie, F.C.v.N. (1991): "The Nature of the Market: a Structural Analysis". En Hodgson, G.M. y Screpanti, E. (eds.): *Rethinking Economics: Markets, Technology and Economic Evolution*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 40-57.
- Frank, R. (1988): *Passions within Reason. The Strategic Role of the Emotions*. W.W. Norton & Company, New York-London.
- Frank, R.H. y Hutchens, R.M. (1993): "Wages, Seniority, and the Demand for Rising Consumption Profiles". *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 21, No. 3, pp. 251-276.
- Freedman, M. (1976): *Labor Markets: Segments and Shelters*. Allanheld, Osmun & Co. Publishers. New York.
- Freeman, R. (1988): "Does the New Generation of Labor Economists Know More than the Old Generation?". En Kaufman, B. (ed.): *How Labor Markets Work*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., pp. 205-232.
- Friedman, M. (1962): *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press, Chicago.
- Fung, M.V. (2011): "The Potential Contributions of Behavioral Finance to Post Keynesian and Institutionalist Finance Theories". *Journal of Post Keynesian Economics*. Vol. 33, No. 4, pp. 555-573.
- Galbraith, J.K. (1952): *The Theory of Price Control: The Classic Account*. Harvard University Press, Cambridge.

- Galbraith, J.K. (1967): *The New Industrial State*. Houghton. Boston.
- Galbraith, J.K. (1973): *Economics and the Public Purpose*. Houghton. Boston.
- Georgescu-Roegen, N. (1954): "Choice, Expectations and Measurability". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 48, No. 4, pp. 503-534.
- Ghilarducci, T. y Lee, M. (2005): "Female Dual Labour Markets and Employee Benefits". *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 1, pp. 18-37.
- Gimble, D. (1991): "Institutionalist Labor Market Theory and the Veblenian Dichotomy". *Journal of Economic Issues*, Vol. XXV, No. 3, pp. 625-648.
- Gintis, H. (1971): "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity". *American Economic Review*, Vol. 61, No. 2, pp. 266-279.
- Ginzberg, E. (1976): *The Human Economy. A Theory of Manpower Development and Utilization*. McGraw-Hill, New York.
- Gloria-Palermo, S. (1999): "Discovery versus Creation: Implications of the Austrian View of the Market Process". En Groenewegen, J. y Vromen, J. (eds.): *Institutions and the Evolution of Capitalism: Implications of Evolutionary Economics*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 78-91.
- Goldin, C. (1986): "Monitoring Costs and Occupational Segregation by Sex: A Historical Analysis". *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-27.
- Gordon, D. (1972): *Theories of Poverty and Underemployment*. D.C. Heath and Co. Lexington, Mass.
- Gordon, D. (1986): "Procedure for Allocating Jobs into Labor Market Segments". *New School for Social Research*, Working Paper.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1982/1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid (versión en castellano de Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1982): *Segmented work, divided workers*, Cambridge University Press, Cambridge).
- Gordon, D.F. (1974): "A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment". *Economic Inquiry*, Vol. XII, No. 4, pp. 431-459.
- Graham, J. y Shakow, D.M. (1990): "Labor Market Segmentation and Job-Related Risk: Differences in Risk and Compensation between Primary and Secondary Labor Markets". *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 49, No. 3, pp. 307-323.
- Granovetter, M. (1981): "Toward a Sociological Theory of Income Differences". En Berg, I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York, pp. 11-47.
- Granovetter, M. (1985): "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3, pp. 481-510.
- Grimshaw, D. y Rubery, J. (1998): "Integrating the Internal and External Labour Markets". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, No 2, pp. 199-220.
- Grimshaw, D. y Rubery, J. (2003): "Economics and Industrial Relations". En Ackers, P. y Wilkinson, A. (eds.): *Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition*, Oxford University Press, Oxford, pp. 43-70.

- Groshen, E.L. (1988): "Why Do Wages Vary Among Employers". *Federal Reserve Bank of Cleveland Economic Review*, pp. 19-38.
- Hachen, D. (1992): "Industrial Characteristics and Job Mobility Rates". *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 1, pp. 39-55.
- Hall, R.F. y Hitch, C.J. (1939): "Price Theory and Business Behaviour", *Oxford Economic Papers*, Vol. 2, pp. 12-45.
- Hamilton, D.B. (1953): *Newtonian Classicism and Darwinian Institutionalism*. University of New Mexico Press, Albuquerque.
- Hamilton, W. (1932): "Institution". En Seligman, E. y Johnson, A. (eds.): *Encyclopaedia of the Social Sciences*, Macmillan, New York, Vol. 8, pp. 84-89.
- Hamouda, O. y Smithin, J. (1988): "Some Remarks on Uncertainty and Economic Analysis". *Economic Journal*, Vol. 98, No. 389, pp. 159-164.
- Hamouda, O.F. y Harcourt, G.C. (1988): "Post Keynesianism: From Criticism to Coherence?". *Bulletin of Economic Research*, Vol. 40, No. 1, pp. 1-33.
- Hanoch, Y. (2002): "The Effects of Emotions on Bounded Rationality: a Comment on Kaufman". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 49, No. 1, pp. 131-135.
- Harcourt, G.C. y Kenyon, P. (1976): "Pricing and the Investment Decision". *Kyklos*, Vol. 29, No. 3, pp. 449-477.
- Harris, D.J. (1974): "The Price Policy of Firms, the Level of Employment and the Distribution of Income in the Short Run". *Australian Economic Papers*, Vol. 13, No. 22, pp.144-151.
- Harrison, B. (1972): *Education, Training, and the Urban Ghetto*. The John Hopkins University Press. Baltimore and London.
- Harrod, R.F. (1952): *Economic Essays*. Macmillan, London.
- Hawkins, S. y Hastie, R. (1990): "Hindsight: Biased Judgments of Past Events After the Outcomes Are Known". *Psychology Bulletin*, Vol. 107, No. 3, pp. 311-327.
- Heckman, J.J. (1979): "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.
- Heckman, J.J. y Hotz, V.J. (1986): "An Investigation of the Labor Market Earnings of Panamanian Males. Evaluating the Sources of Inequality". *Journal of Human Resources*, Vol. XXI, No. 4, pp. 507-542.
- Heckman, J.J. y Sedlacek, G. (1985): "Heterogeneity, Aggregation, and Market Wage Functions: An Empirical Model of Self-Selection in the Labor Market". *Journal of Political Economy*, Vol. 93, No. 6, pp. 1077-1125.
- Heiner, R. (1983): "The Origin of Predictable Behavior". *American Economic Review*, Vol. 73, No. 4, pp. 560-595.
- Helson, L. (1964): *Adaptation Level Theory: An Experimental and Systematic Approach to Behavior*. Harper & Row, New York.
- Herrnstein, R.J. y Prelec, D. (1992): "Melioration". En Loewenstein, G. y Elster, J. (eds.): *Choice over Time*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 235-263.

- Hodgson, G.M. (1988): *Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics*. Polity Press, Cambridge.
- Hodgson, G.M. (1989): "Post-Keynesianism and Institutionalism: The Missing link." En Pheby, J. (ed.): *New Directions in Post-Keynesian Economics*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 94-123.
- Hodgson, G.M. (1997): "The Ubiquity of Habits and Rules". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 21, No. 6, pp. 663-684.
- Hodgson, G.M. (1998a): "The Approach of Institutional Economics". *Journal of Economic Literature*, Vol. 36, No. 1, pp. 166-192.
- Hodgson, G.M. (1998b): "On the Evolution of Thorstein Veblen's Evolutionary Economics". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 16, No. 3, pp. 415-431.
- Hodgson, G.M. (1998c): "Evolutionary and Competence-Based Theories of the Firm". *Journal of Economic Studies*, Vol. 25, No. 1, pp. 25-56.
- Hodgson, G.M. (1999): "Post-Keynesianism and Institutionalism: Another Look at the Link". En Setterfield, M. (ed.): *Growth, Employment and Inflation. Essays in Honour of John Cornwall*, Macmillan, Londres, pp. 72-87.
- Hodgson, G.M. (2000): "What is the Essence of Institutional Economics?". *Journal of Economic Issues*, Vol. 34, No. 2, pp. 317-329.
- Hodgson, G.M. (2001): *How Economics Forgot History: The Problem of Historical Specificity in Social Science*. Routledge, London and New York.
- Hodgson, G.M. (2002a): "Introduction". En Hodgson, G. (ed.): *A Modern Reader in Institutional and Evolutionary Economics*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. xiii-xxix.
- Hodgson, G.M. (2002b): "Darwinism in Economics: From Analogy to Ontology". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 12, No. 3, pp. 259-281.
- Hodgson, G.M. (2003a): "Darwinism and Institutional Economics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 37, No. 1, pp. 85-97.
- Hodgson, G.M. (2003b): "The Hidden Persuaders: Institutions and Individuals in Economic Theory". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 27, No. 2, pp. 159-175.
- Hodgson, G.M. (2004): "Reclaiming Habit for Institutional Economics". *Journal of Economic Psychology*, Vol. 25, No. 5, pp. 651-660.
- Hodgson, G.M. (2006): "What Are Institutions". *Journal of Economic Issues*, Vol. 40, No. 1, pp. 1-25.
- Hodgson, G.M. y Knudsen, T. (2004): "The Firm as an Interactor: Firms as Vehicles for Habits and Routines". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 14, No. 3, pp. 281-307.
- Hodgson, G.M. y Knudsen, T. (2006): "Why we Need Generalized Darwinism, and Why Generalized Darwinism is Not Enough". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 61, No. 1, pp. 1-19.
- Hodson, R. (1978): "Labor in the Monopoly, Competitive, and State Sectors of Production". *Politics and Society*, Vol. 8, No. 3-4, pp 429-480.

- Hodson, R. (1983): *Workers' Earnings and Corporate Economic Structure*. Academic Press. New York.
- Hodson, R. y Kaufman, R. (1982): "Economic Dualism: A Critical Review". *American Sociological Review*, Vol. 47, No. 5, pp. 727-739.
- Huguet Roig, A. (1999): *Segmentación en el Mercado de Trabajo Español*. Consejo Económico y Social. Madrid.
- Humphries, J. (1991): "The Sexual Division of Labor and Social Control: An Interpretation". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 23, No. 3&4, pp. 269-296.
- Humphries, J. y Rubery, J. (1984): "The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: The Relative Autonomy of Social Reproduction". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 8, No. 4, pp. 331-346.
- Hutton, A. (1999): "Institutionalism: Old and New". En O'Hara, P.A. (ed.): *Encyclopaedia of Political Economy*, Routledge, Londres, pp. 532-535.
- Idson, T. (1989): "Establishment Size Differentials In Internal Mobility". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 71, No. 4, pp. 721-724.
- Jackson, W.A (2007): "On the Social Structure of Markets". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 2, pp. 235-253.
- Jaoul-Grammare, M. (2007): "The Labour Market Segmentation: Empirical Analysis of Cain's Theory (1976)". *Applied Economic Letters*, Vol. 14, No. 5, pp. 337-341.
- Jennings, D., Amabile, T. y Ross, L. (1982): "Informal Covariation Assessment: Data-based versus Theory-based Judgments". En Kahneman, D., Slovic, P. y Tversky, A. (eds.): *Judgement under Uncertainty: Heuristics and Biases*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 211-230.
- Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976): "The Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure". *Journal of Financial Economics*, Vol. 3, No. 4, pp. 305-360.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1992): "Productivity and Wage Effect of Fixed-Term Employment: Evidence from Spain". *FEDEA*, Documento de Trabajo 92-11.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): "The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain". *Investigaciones Económicas*, Vol. XVII, No. 3, pp. 475-494.
- Johnston, J. (1960): *Statistical Cost Analysis*. McGraw-Hill, London.
- Jones, D. y Makepeace, G. (1996): "Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market". *Economic Journal*, Vol. 106, No. 2, pp. 401-409.
- Jones, E. (1983): "Industrial Structure and Labor Force Segmentation". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 15, No. 4, pp 24-44.
- Judge, T. y Watanabe, S. (1993): "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 6, pp. 939-948.

- Kachelmeier, S.J., Limberg, S.T. y Schadewald, M.S. (1991): "Fairness in Markets: A Laboratory Investigation". *Journal of Economic Psychology*, Vol. 12, No. 3, pp. 447-464.
- Kahneman, D. (1994): "New Challenges to the Rationality Assumption". *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 150, No. 1, pp. 18-36.
- Kahneman, D. y Thaler, R. (1991): "Economic Analysis and the Psychology of Utility: Applications to Compensation Policy". *American Economic Review*, Vol. 81, No. 2, pp. 341-346.
- Kahneman, D. y Tversky, A. (1979): "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk". *Econometrica*, Vol. 47, No. 2, pp. 263-291.
- Kahneman, D. y Tversky, A. (1982): "On the Study of Statistical Intuitions". En Kahneman, D., Slovic, P. y Tversky, A. (eds.): *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 493-508.
- Kahneman, D., Knetsch, J. y Thaler, R. (1986): "Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market". *American Economic Review*, Vol. 76, No. 4, pp. 728-741.
- Kahneman, D., Knetsch, J. y Thaler, R. (1990): "Experimental Tests of the Endowment Effect and the Coase Theorem". *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 6, pp. 1325-1348.
- Kahneman, D., Knetsch, J. y Thaler, R. (1991): "Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion and Status Quo Bias". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, pp. 193-206.
- Kaldor, N. (1934): "The Equilibrium of the Firm". *Economic Journal*, Vol. 44, pp. 60-76.
- Kaldor, N. (1961): "Capital Accumulation and Economic Growth". En Lutz, F.A. y Hague, D.C. (eds.): *The Theory of Capital*, St. Martin's Press, New York, pp. 177-228.
- Kaldor, N. (1970): "Some Fallacies in the Interpretation of Kaldor". *Review of Economic Studies*, Vol. 37, No. 1, pp. 1-7.
- Kaldor, N. (1972): "The Irrelevance of Equilibrium Economics". *Economic Journal*, Vol. 82, No. 328, pp. 1237-1252.
- Kaldor, N. (1975): *Economics Without Equilibrium*. Blackwell, Oxford.
- Kalecki, M. (1938): "The Determinants of Distribution of National Income". *Econometrica*, Vol. 6, pp. 97-112.
- Kalecki, M. (1954): *Theory of Economic Dynamics*. Allen & Unwin, London.
- Kalecki, M. (1969): *Studies in the Theory of Business Cycles 1933-1939*. Basil Blackwell, Oxford.
- Kalecki, M. (1971): *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Kalleberg, A. y Hudis, P. (1979): "Wage Change in the Late Career: A Model for the Outcomes of Job Sequences". *Social Science Research*, Vol. 8, No. 1, pp. 16-40.

- Kalleberg, A. y Sørensen, A. (1979): "The Sociology of Labor Markets". *Annual Review of Sociology*, Vol. 5, pp. 351-379.
- Kalleberg, A., Wallace, M. y Althausen, R. (1981): "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality". *American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 3, pp. 651-683.
- Kaufman, B.E. (1988a): *How Labor Markets Work*. D.C. Heath and Company. Lexington, Mass.
- Kaufman, B.E. (1988b): "The Postwar View of Labor Markets and Wage Determination". En Kaufman, B. (ed.): *How Labor Markets Work*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., pp. 145-203.
- Kaufman, B.E. (1989): "Models of Man in Industrial Relations Research". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, No. 1, pp. 72-88.
- Kaufman, B.E. (1990): "A New Theory of Satisficing". *Journal of Behavioral Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 35-51.
- Kaufman, B.E. (1998): "Regulation of the Employment Relationship: The "Old" Institutional Perspective". *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 34, No. 3, pp. 349-385.
- Kaufman, B.E. (1999a): "Emotional Arousal as a Source of Bounded Rationality". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 38, No. 2, pp. 135-144.
- Kaufman, B.E. (1999b): "Expanding the Behavioral Foundations of Labor Economics". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 3, pp. 361-392.
- Kaufman, B.E. (2007): "The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 5, pp. 775-787.
- Kaufman, B.E. (2008): "The Non-Existence of the Labor Demand/Supply Diagram, and Other Theorems of Institutional Economics". *Journal of Labor Research*, Vol. 29, No. 3, pp. 285-299.
- Kay, N.M. (1984): *The Emergent Firm*. The MacMillan Press, London and Basingstoke.
- Kay, N.M. (1989): "Post-Keynesian Economics and New Approaches to Industrial Economics". En Pheby, J. (ed.): *New Directions in Post-Keynesian Economics*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 190-208.
- Keller, R.R. (1983). "Keynesian and Institutional Economics. Compatibility and Complementarity?" *Journal of Economic Issues*, Vol. 17, No. 4, pp. 1087-1095.
- Kenyon, P. (1979): "Pricing". En Eichner, A.S. (ed.): *A Guide to Post-Keynesian Economics*, Macmillan, London & Basingstoke, pp. 34-45.
- Kerber, W. (2006): "Competition, Knowledge, and Institutions". *Journal of Economic Issues*, Vol. 40, No. 2, pp. 457-463.
- Kerr, C. (1950): "Labor Markets: Their Character and Consequences". *American Economic Review*, Vol. 40, No. 2, pp. 278-291.
- Kerr, C. (1954): "The Balkanization of Labor Markets". En Bakke, E.W. et al. (eds): *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge, Mass., pp. 92-110.

- Kerr, C. (1988): "The Neoclassical Revisionists in Labor Economics (1940-1960)-R.I.P.". En Kaufman, B. (ed.): *How Labor Markets Work*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., pp. 1-46.
- Kerr, P. (2005): "A History of Post-Keynesian Economics". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 29, No. 3, pp. 475-496.
- Kessler-Harris, A. (1975): "Stratifying by Sex: Understanding the History of Working Women". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 217-242.
- Keynes, J.M. (1936/1973): *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Royal Economic Society.
- Keynes, J.M. (1937): "The General Theory of Employment". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 51, Feb., pp. 209-223.
- Keynes, J.M. (1939/1973): "Relative Movements of Real Wages and Output". *Economic Journal*, March. Reimpreso en Keynes, J.M. (1973): *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Royal Economic Society, pp- 394-412.
- King, J.E. (1990): *Labour Economics*. Macmillan Education Ltd., 2nd. Ed. London.
- King, J.E. (1996): "The First Post Keynesian: Joan Robinson's *Essays in the Theory of Employment* (1937)". En Arestis, P. (ed.): *Employment, Economic Growth and the Tyranny of the Market. Essays in Honour of Paul Davidson. Volume Two*, Edward Elgar, Cheltenham-Brookfield, pp. 164-184.
- King, J.E. (2002a): *A History of Post-Keynesian Economics Since 1936*. Edward Elgar, Cheltenham.
- King, J.E. (2002b): "Some Elements of a Post Keynesian Labour Economics". En Dow, S.C. y Hillard, J. (eds.): *Keynes, Uncertainty and the Global Economy. Beyond Keynes. Volume Two*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 68-87.
- King, J.E. (2005): "Unwarping the Record: A Reply to Paul Davidson". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 27, No. 3, pp. 377-384.
- Klein, P. (1987): "Power and Economic Performance: The Institutionalist View". *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 3, pp. 1341-1377.
- Knetsch, J. (1989): "The Endowment Effect and Evidence of Nonreversible Indifference Curves". *American Economic Review*, Vol. 79, No. 5, pp. 1277-1284.
- Knetsch, J. y Sinden, J. (1984): "Willingness to Pay and Compensation Demanded: Experimental Evidence of an Unexpected Disparity in Measures of Value". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99. No. 3, pp. 507-521.
- Knight, F.H. (1921): *Risk, Uncertainty and Profit*. Houghton, Boston-New York.
- Knight, F.H. y Merrian, T.W. (1948): *The Economic Order and Religion*. Kegan Paul, London.
- Knight, J. (1997): "Social Institutions and Human Cognition: Thinking about Old Questions in New Ways". *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 153, No. 4, pp. 693-699.
- Kogut, B. y Zander, U. (1992): "Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology". *Organization Science*, Vol. 3, No. 3, pp. 383-397.

- Kogut, B. y Zander, U. (1996): "What Firms Do? Coordination Identity, and Learning". *Organization Science*, Vol. 7, No. 5, pp. 502-518.
- Kregel, J.A. (1973): *The Reconstruction of Political Economy: An Introduction to Post-Keynesian Economics*. Macmillan, London.
- Kregel, J.A. (1980): "Markets and Institutions as Features of a Capitalistic Production System". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 32-48.
- Kriesler, P. (1988): "Kalecki's Pricing Theory Revisited". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 108-130.
- Krueger, A. y Summers, L. (1988): "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure". *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259-293.
- Lancaster, K.J. (1966): "A New Approach to Consumer Theory". *Journal of Political Economy*, Vol. 74, No. 2, pp. 132-157.
- Lane, D., Malerba, F., Maxfield, R. y Orsenigo, L. (1996): "Choice and Action". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 6, No. 1, pp. 43-76.
- Lang, K. y Dickens, W. (1988): "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets". En Farkas, G. y England, P. (eds.): *Industries, Firms, and Jobs*, Plenum Press, New York, pp. 65-88.
- Langlois, R.N. (1986) "Rationality, Institutions, and Explanation". En Langlois, R. (ed.): *Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 225-255.
- Langlois, R.N. (1992): "Transaction-Cost Economics in Real Time". *Industrial and Corporate Change*, Vol. 1, No. 1, pp. 99-127.
- Langlois, R.N. y Foss, N.J. (1999): "Capabilities and Governance: The Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization". *Kyklos*, Vol. 52, No. 2, pp. 201-208.
- Lanzillotti, R.F. (1958). "Pricing Objectives in Large Companies". *American Economic Review*, Vol. 48, No. 5, pp. 921-940.
- Lavoie, M. (1985): "La distinction entre l'incertitude keynésienne et le risqué néoclassique". *Economie Appliquée*, Vol. 37, No. 2, pp. 493-518.
- Lavoie, M. (1992): *Foundations of Post-Keynesian Economic Analysis*. Edward Elgar, Aldershot-Brookfield.
- Lavoie, M. (1996): "Mark-up Pricing versus Normal Cost Pricing in Post-Keynesian Models". *Review of Political Economy*, Vol. 8, No. 1, pp. 57-66.
- Lavoie, M. (1996-1997): "Real Wages, Employment Structure, and the Aggregate Demand Curve in a Kaleckian Short-Run Model". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 19, No. 2, pp. 275-288.
- Lavoie, M. (2004): "Post Keynesian Consumer Theory: Potential Synergies with Consumer Research and Economic Psychology". *Journal of Economic Psychology*, Vol. 25, No. 5, pp. 639-649.
- Lavoie, M. (2005): "Changing Definitions: A Comment on Davidson's Critique of King's history of Post Keynesianism". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 27, No. 3, pp. 371-376.

- Lawson, T. (1985): "Uncertainty and Economic Analysis". *Economic Journal*, Vol. 95, No. 380, pp. 909-927.
- Lawson, T. (1988): "Probability and Uncertainty in Economic Analysis". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 38-65.
- Lawson, T. (1994): "The Nature of Post Keynesianism and Its Links to Other Traditions". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 16, No. 4, pp. 503-538.
- Lawson, T. (1997): *Economics and Reality*. Routledge, Londres.
- Lawson, T. (1999): "Connections and Distinctions: Post Keynesianism and Critical Realism". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 22, No. 1, pp. 3-13.
- Lazear, E. (1979): "Why Is There Mandatory Retirement?". *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-1284.
- Lazear, E. y Moore, R. (1984): "Incentives, Productivity, and Labor Contracts". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99, No. 2, pp. 275-295.
- Lee, F.S. (1984): "The Marginalist Controversy and the Demise of Full Cost Pricing". *Journal of Economic Issues*, Vol. 18, No. 4, pp. 1107-1132.
- Lee, F.S. (1985): "Full Cost Prices, Classical Price Theory, and Long Period Method Analysis: A Critical Evaluation". *Metroeconomica*, Vol. 37, No. 2, pp. 199-219.
- Lee, F.S. (1986): "Post Keynesian View of Average Direct Costs: A Critical Evaluation of the Theory and the Empirical Evidence". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 8, No. 3, pp. 400-424.
- Lee, F.S. (1994): "From Post Keynesian to Historical Price Theory. Part I: Facts Theory and Empirically Grounded Pricing Model". *Review of Political Economy*, Vol. 6, No. 3, pp. 303-336.
- Lee, F.S. (1995): "From Post Keynesian to Historical Price Theory. Part II: Facts Theory and Empirically Grounded Pricing Model". *Review of Political Economy*, Vol. 7, No. 1, pp. 72-124.
- Lee, F.S. (1996): "Pricing, the Pricing Model and Post-Keynesian Price Theory". *Review of Political Economy*, Vol. 8, No. 1, pp. 87-99.
- Lee, F.S. (1998): *Post Keynesian Price Theory*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Lee, F.S. (2000). "The Organizational History of Post Keynesian Economics in America, 1971-1995". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 23, No. 1, pp. 141-162.
- Lee, L.F. (1978): "Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables". *International Economic Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 415-433.
- Leibenstein, H. (1950): "Bandwagon, Snob, and Veblen Effects in the Theory of Consumers' Demand". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 64, No. 1, pp. 183-207.
- Leibenstein, H. (1957): "The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas". En Leibenstein, H. (comp.): *Economic Backwardness and Economic Growth*, Wiley, New York, Cap. 6.

- Leontaridi, M.R. (1998): "Segmented Labour Markets: Theory and Evidence". *Journal of Economics Surveys*, Vol. 12, No. 1, pp. 63-101.
- Lester, R. (1946): "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems". *American Economic Review*, Vol. 36, No. 1, pp. 63-82.
- Lie, J. (1997): "Sociology of Markets". *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, No. 1, pp. 341-360.
- Lind, H. (1993): "The Myth of Institutionalist Method". *Journal of Economic Issues*, Vol. 27, No. 1, pp. 1-17.
- Lindbeck, A. y Snower, D.J. (1986): "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations". *American Economic Review*, Vol. 76, No. 2, pp. 235-239.
- Lindbeck, A. y Snower, D.J. (1988a): "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach". *American Economic Review*, Vol. 78, No. 1, pp. 167-188.
- Lindbeck, A. y Snower, D.J. (1988b): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press. Cambridge, Mass.
- Loasby, B.J. (1976): *Choice, Complexity and Ignorance. An Enquiry into Economic Theory and the Practice of Decision Making*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Loasby, B.J. (1998): "The Organisation of Capabilities". *Journal of Economic Behaviour and Organization*, Vol. 35, No. 2, pp. 139-160.
- Loasby, B.J. (2000): "Market Institutions and Economic Evolution". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 10, No. 3, pp. 297-309.
- Loasby, B.J. (2001a): "Cognition, Imagination and Institutions in Demand Creation". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 7-21.
- Loasby, B.J. (2001b): "Time, Knowledge and Evolutionary Dynamics: Why Connections Matter". *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 11, No. 4, pp. 393-412.
- Loewenstein, G. y Prelec, D. (1992): "Anomalies in Intertemporal Choice: Evidence and an Interpretation". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, pp. 573-597.
- Loewenstein, G. y Sicherman, N. (1991): "Do Workers Prefer Increasing Wages Profiles?". *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, No. 1, pp. 67-84.
- Loewenstein, G. y Thaler, R. (1989): "Anomalies: Intertemporal Choice". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 3, No. 4, pp. 181-193.
- Lord, C., Ross, L. y Lepper, M. (1979): "Biased Assimilation and Attitude Polarization: The Effects of Prior Theories on Subsequently Considered Evidence". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37, No. 11, pp. 2098-2109.
- Lowry, S.T. (1976): "Bargain and Contract Theory in Law and Economics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 10, No. 1, pp. 1-22.
- Lowry, S.T. (1994): "The Institutionalist View of the Market". En Hodgson, G.M., Samuels, W.J. y Tool, M.R. (eds.): *The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 47-53.

- Lucas, R.E. (1983): *Studies in Business Cycle Theory*. MIT Press. Cambridge, Mass.
- Lukes, S. (1974): *Power: A Radical View*. MacMillan, London.
- Lutz, M. y Lux, K. (1979): *The Challenge of Humanistic Economics*. The Benjamin/Cummings Publishing Company, Menlo Park, California.
- Lynch, L. (1993): "Entry-Level Jobs: First Rung on the Employment Ladder or Economic Dead End?". *Journal of Labor Research*, Vol. XIV, No. 3, pp. 249-263.
- March, J.G. (1978): "Bounded Rationality, Ambiguity, and the Engineering of Choice". *The Bell Journal of Economics*, Vol. 4, No. 2, pp. 587-608.
- Marglin, S.A. (1974): "What Do Bosses Do?". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, No. 2, pp. 60-112.
- Marris, R. (1964): *The Economic Theory of Managerial Capitalism*. Free Press of Glencoe, New York.
- Marshall, A. (1920/1961): *Principles of Economics*. Macmillan and Co., London.
- Martin, B. (1994): "Understanding Class Segmentation in the Labour Market: An Empirical Study of Earnings Determination in Australia". *Work, Employment, and Society*, Vol. 8, No. 3, pp. 357-385.
- Marx, K. (1844/1973): *Economic and Philosophy Manuscripts of 1844*. Lawrence and Wishart, London.
- Maslow, A.H. (1954/1991): *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, Madrid (versión en castellano de Maslow, A.H. (1954): *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York).
- Mayhew, A. (1989): "Contrasting Origins of the Two Institutionalisms: The Social Science Context". *Review of Political Economy*, Vol. 1, No. 3, pp. 319-333.
- Mayhew, A. (2000): "Comments on Papers Presented at the 'Institutional Economics at the Millennium: Its Past and Future' Session". *Journal of Economic Issues*, Vol. 34, No. 2, pp. 331-333.
- Mayhew, K. y Rosewell, B. (1979): "Labour Market Segmentation in Britain". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 41, No. 2, pp. 81-107.
- McCloskey, D.N. (1986): *The Rethoric of Economics*. University of Wisconsin Press, Madison.
- McDonald, I. y Solow, R. (1985): "Wages and Employment in a Segmented Labor Market". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, No. 4, pp. 1116-1141.
- McNabb, R. (1987): "Testing for Labour Market Segmentation in Britain". *The Manchester School*, Vol. 55, No. 3, pp. 257-273.
- McNabb, R. y Psacharopoulos, G. (1981): Further Evidence of the Relevance of the Dual Labor Market Hypothesis for the U.K.". *Journal of Human Resources*, Vol. 16, No. 3, pp. 442-448.
- McNabb, R. y Ryan, P. (1990): "Segmented Labour Markets". En Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (eds.): *Current Issues in Labour Economics*, MacMillan, London, pp. 151-176.
- McNabb, R. y Whitfield, K. (1998): "Testing for Segmentation: An Establishment-Level Analysis". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, No. 3, pp. 347-365.

- McNulty, P. (1980): *The Origins and Development of Labor Economics*. MIT Press. Cambridge, Mass.
- Means, G.C. (1935): *Industrial Prices and their Relative Inflexibility*. US Senate Document 13, 74th Congress, 1st Session, Washington.
- Means, G.C. (1936): "Notes on Inflexible Prices". *American Economic Review*, Vol. 26, No. 2, Supplement, pp. 23-35.
- Means, G.C. (1962): *Pricing Power and the Public Interest*. Harper, New York.
- Means, G.C. (1972): "The Administered Price Thesis Reconfirmed". *American Economic Review*, Vol. 62, No. 3, pp. 292-306.
- Mellow, W. (1982): "Employer Size and Wages". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 64, No. 3, pp. 495-501.
- Ménard, C. (1995): "Markets as Institutions versus Organizations as Markets? Disentangling some Fundamental Concepts". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 28, No. 2, pp. 161-182.
- Meurs, M. (2000): "Are Markets Like Mushrooms? And Other Neoliberal Quandries". *Review of Radical Political Economics*, Vol. 32, No. 3, pp. 461-469.
- Meyer, C.S. y Mukerjee, S. (2000): "Black Teen Childbearing: Reexamining the Segmented Labor Market Hypothesis". *Review of Black Political Economy*, Vol. 27, No. 4, pp. 27-42.
- Meyer, C.S. y Mukerjee, S. (2007): "Investigating Dual Labor Market Theory for Women". *Eastern Economic Journal*, Vol. 33, No. 3, pp. 301-316.
- Milgrom, P. y Roberts, J. (1988): "Economic Theories of the Firm: Past, Present and Future". *Canadian Journal of Economics*, Vol. 21, No. 3, pp. 444-458.
- Mill, J.S. (1848/1900): *Principles of Political Economy*. The Colonial Press. New York.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press. New York.
- Moati, P. (1995): "Goals, Rationality Criteria and Market Functioning". *Review of Political Economy*, Vol. 7, No. 1, pp. 52-71.
- Mongioli, G. (1991): "Keynes, Sraffa and the Labour Market". *Review of Political Economy*, Vol. 3, No. 1, pp. 25-42.
- Moore, B. (1998): "Why Wage and Price Flexibility is Destabilizing". En Arestis, P. (ed.): *Method, Theory and Policy in Keynes. Essays in Honour of Paul Davidson. Volume Three*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 125-146.
- Moss, S.J. (1981): *An Economic Theory of Business Strategy: An Essay in Dynamics Without Equilibrium*. Martin Robertson, Oxford.
- Moss, S.J. (1984): *Markets and Macroeconomics: Macroeconomic Implications of Rational Individual Behaviour*. Basil Blackwell, Oxford.
- Neisser, U. (1967): *Cognitive Psychology*. Appleton-Century-Crofts, New York.
- Nell, E.J. (1984): "Effective Demand, Real Wages and Employment". En Hagemann, H. y Kurz, H.D. (eds.): *Beschäftigung, Verteilung und Konjunktur: Festschrift für Adolph Lowe*, Bremen University, Bremen, pp. 132-159.

- Nelson, R. (1991): "Why Do Firms Differ, and How Does It Matter?". *Strategic Management Journal*, Vol. 12, special issue, Winter, pp. 61-74.
- Nelson, R. y Winter, S. (1982): *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Neuman, S. y Ziderman, A. (1986): "Testing the Dual Labor Market Hypothesis. Evidence from the Israel Labor Mobility Survey". *Journal of Human Resources*, Vol. 21, No. 2, pp. 230-237.
- Neumann, J. von y Morgenstern, O. (1944): *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton.
- Neumark, D. (1988): "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *Journal of Human Resources*, Vol. 23, No. 3, pp. 279-295.
- Niggle, C. (2006): "Evolutionary Keynesianism: A Synthesis of Institutional and Post Keynesian Macroeconomics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 40, No. 2, pp. 405-412.
- North, D.C. (1977): "Markets and Other Allocation Systems in History: The Challenge of Karl Polanyi". *Journal of European Economic History*, Vol. 6, No. 3, pp. 703-716.
- O'Connor, J. (1973): *The Fiscal Crisis of the State*. St. Martin's Press. New York.
- O'Donnell, R. (1990): "An Overview of Probability, Expectations, Uncertainty and Rationality in Keynes's Conceptual Framework". *Review of Political Economy*, Vol. 2, No. 3, pp. 253-266.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials In Urban Labour Markets". *International Economic Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 693-709.
- Okun, A.M. (1981): *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*. Basil Blackwell Pub. Oxford.
- Osberg, L., Apostle, R. y Clairmont, D. (1987): "Segmented Labour Markets and the Estimation of Wage Functions". *Applied Economics*, Vol. 19, No. 12, pp. 1603-1624.
- Osberg, L., Mazany, R.L., Apostle, R. y Clairmont, D. (1986): "Job Mobility, Wage Determination and Market Segmentation in the Presence of Sample Selection Bias". *Canadian Journal of Economics*, Vol. 19, No. 2, pp. 319-346.
- Oster, G. (1979): "A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 61, No. 1, pp. 33-39.
- Osterman, P. (1975): "An Empirical Study of Labor Market Segmentation". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 28, No. 4, pp. 508-523.
- Osterman, P. (1994): "Internal Labour Markets: Theory and Change". En Kerr, C. y Staudohar, P. (eds.): *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, pp.
- Osterman, P. (comp.) (1984): *Internal Labor Markets*. MIT Press. Cambridge, Mass.
- Pagano, U. (1985): *Work and Welfare in Economic Theory*. Blackwell. Oxford.

- Pagano, U. (2000): "Bounded Rationality, Institutionalism and the Diversity of Economic Institutions". En Louçã, F. y Perlman, M. (eds.): *Is Economics an Evolutionary Science?*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 95-113.
- Pailhé, A. (2003): "Labour Market Segmentation in Central Europe during the First Years of Transition". *Labour*, Vol. 17, No. 1, pp. 127-152.
- Pasinetti, L.L. (1981): *Structural Change and Economic Growth*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Pelikan, P. (1989): "Markets as Instruments of Evolution of Structures". *The Industrial Institute for Economic and Social Research (IUI) Working Paper No. 237*, Stockholm.
- Penrose, E.T. (1959): *The Theory of the Growth of the Firm*. Basil Blackwell, Oxford.
- Pentland, B.T. y Feldman, M.S. (2005): "Organizational Routines as a Unit of Analysis". *Industrial and Corporate Change*, Vol. 14, No. 5, pp. 793-815.
- Peterson, W.C. (1977): "Institutionalism, Keynes, and the Real World". *Journal of Economic Issues*, Vol. 11, No. 2, pp. 201-221.
- Phelps, E.S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, pp. 659-661.
- Pigou, A.C. (1945): *Lapses from Full Employment*. MacMillan & Co. Ltd. London.
- Piore, M.J. (1969): "On-the-Job Training in Dual Labor Markets". En Weber, A., Cassell, F. y Woodrow, G. (eds.): *Public-private Manpower Policies*, Industrial Relations Research Association, Madison, pp. 101-132.
- Piore, M.J. (1970): "Jobs and Training". En Beer, S.H. y Barringer, R.E. (eds.): *The State and the Poor*, Winthrop Press, Cambridge, Mass., pp. 53-83.
- Piore, M.J. (1974): "The Importance of Human Capital Theory to Labor Economics. A Dissenting View". *Proceedings of the Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, 1973*. Madison, Wis.
- Piore, M.J. (1975): "Notes for a Theory of Labor Market Stratification". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 125-150.
- Piore, M.J. (1978): "Unemployment and Inflation: An Alternative View". *Challenge*, Vol. 21, may-june, pp. 24-32 (28-34).
- Piore, M.J. (1979/1983): "Introducción". En Piore, M.J. (comp.): *Paro e Inflación. Perspectivas Institucionales y Estructurales*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 11-35 (versión en castellano de Piore, M.J. (1979): *Unemployment and Inflation: Institutional and Structural Views*, M.E. Sharp, New York).
- Piore, M.J. (1980a): "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty". En Piore, M.J. y Berger, S. (eds.): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass., pp 23-54.
- Piore, M.J. (1980b): "The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity". En Piore, M.J. y Berger, S. (eds.): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass., pp 55-81.
- Piore, M.J. (1983): "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?". *American Economic Review*, Papers and Proceedings, Vol. 73, No. 2, pp. 249-253.

- Piore, M.J.(1995): *Beyond Individualism*. Harvard Univ. Press, Cambridge.
- Pisauro, G. (2000): “Efficiency Wage, Fixed Employment Costs, and Dual Labour Markets”. *Labour*, Vol. 14, No. 2, pp. 213-244.
- Polanyi, M. (1966): *The Tacit Dimension*. Routledge, London.
- Porter, M.E. (1980): *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press, New York.
- Pot, F. (2000): *Employment Relations and National Culture*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton.
- Prahalad, C.K. y Hamel, G. (1990). “The Core Competence of the Corporation”. *Harvard Business Review*, May-June, pp. 79-91.
- Prasch, R.E. (1995): “Toward a “General Theory” of Market Exchange”. *Journal of Economic Issues*, Vol. 29, No. 3, pp. 807-828.
- Prasch, R.E. (2000): “Reassessing the Labor Supply Curve”. *Journal of Economic Issues*, Vol. 34, No. 3, pp. 679-692.
- Prasch, R.E. (2008): *How Markets Work*. Edward Elgard. Cheltenham-Northampton.
- Psacharopoulos, G. (1978): “Labour Market Duality and Income Distribution: The Case of the UK”. En Krelle, W. y Shorrocks, A.F (eds.): *Personal Income Distribution*, North-Holland, Amsterdam, pp. 421-444.
- Rabin, M. (1998): “Psychology and Economics”. *Journal of Economic Literature*, Vol. 36, No. 1, pp.11-46.
- Raines, J.P. y Leathers, C.G. (2011): “Behavioral Finance and Post Keynesian-Institutionalist Theories of Financial Markets”. *Journal of Post Keynesian Economics*. Vol. 33, No. 4, pp. 539-553.
- Rassuli, A. y Rassuli, K.M. (1988): “The Realism of Post Keynesian Economics: A Marketing Perspective”. *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 10, No. 3, pp. 455-473.
- Rebitzer, J.B. (1987): “Unemployment, Long-Term Employment Relations, and Productivity Growth”. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 69, No. 4, pp. 627-635.
- Rebitzer, J.B. (1993): “Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets”. *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXI, No. 3, pp. 1394-1434.
- Rebitzer, J.B. y Robinson, M.D. (1991): “Employer Size and Dual Labor Markets”. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 73, No 4, pp. 710-715.
- Rebitzer, J.B. y Taylor, L.J. (1991a): “Work Incentives and the Demand for Primary and Contingent Labor”. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 3647.
- Rebitzer, J.B. y Taylor, L.J. (1991b): “A Model of Dual Labor Markets when Product Demand is Uncertain”. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106, No. 4, pp. 1373-1383.
- Rebitzer, J.B. y Taylor, L.J. (1991c): “Do Labor Markets Provide Enough Short Hour Jobs? An Analysis of Work Hours and Work Incentives”. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper 3883.

- Reed, R. y DeFillippi, R.J. (1990): "Causal Ambiguity, Barriers to Imitation, and Sustainable Competitive Advantage". *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 1, pp. 88-102.
- Reich, M. (1984): "Segmented Labour: Time Series Hypothesis and Evidence". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 8, No. 1, pp. 63-81.
- Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. (1973): "A Theory of Labor Market Segmentation". *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, pp. 359-365.
- Reisman, D. (2002): *The Institutional Economy. Demand and Supply*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton.
- Reynolds, L. (1951): *The Structure of Labor Markets*. Harper & Brothers. New York.
- Reynolds, P.J. (1983): "Kalecki's Degree of Monopoly". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 5, No. 3, pp. 493-503.
- Riach, P.A. (1995): "Wage-Employment Determination in a Post-Keynesian World". En Arestis, P. y Marshall, M. (eds.): *The Political Economy of Full Employment*, Edward Elgar, Aldershot-Brookfield, pp. 163-175.
- Richardson, G.B. (1959): "Equilibrium, Expectations and Information". *Economic Journal*, Vol. 69 (June), pp. 223-237.
- Richardson, G.B. (1960): *Information and Investment*. Oxford University Press, Oxford.
- Rima, I. (1984): "Whatever Happened to the Concept of Involuntary Unemployment?". *International Journal of Social Economics*, Vol. 11, No. 3-4, pp. 62-71.
- Robinson, J. (1937): *Essays in the Theory of Employment*. Macmillan. London.
- Robinson, J. (1954): "The Production Function and the Theory of Capital". *Review of Economic Studies*, Vol. 21, No. 2, pp. 81-106.
- Robinson, J. (1956): *The Accumulation of Capital*. Macmillan, London.
- Robinson, J. (1962): *Economic Philosophy*. Aldine Publishing Co. Chicago.
- Robinson, J. (1977): "Michal Kalecki on the Economics of Capitalism". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 39, No. 1, pp. 7-17.
- Rosen, S. (1985): "Implicit Contracts: A Survey". *Journal of Economic Literature*, Vol. XXIII, No. 3, pp. 1144-1175.
- Rosenbaum, E.F. (2000): "What is a Market? On the Methodology of a Contested Concept". *Review of Social Economy*, Vol. 58, No. 4, pp. 455-482.
- Rosenbaum, J.E. (1984): *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. Academic Press. Orlando.
- Rosenberg, S. (1980): "Male Occupational Standing and the Dual Labor Market". *Industrial Relations*, Vol. 19, No. 1, pp. 34-49.
- Rubery, J. (1978): "Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 2, No. 1, pp. 17-36.
- Rubery, J. (1987): "Flexibility of Labour Costs in Non-Union Firms". En Tarling, R. (ed.): *Flexibility in Labour Markets*, Academic Press, London, pp. 59-83.
- Rubery, J. (1992): "Productive Systems, International Integration and the Single European Market". En Castro, A., Mehaut, P. y Rubery, J. (eds.): *International*

- Integration and Labour Market Organisation*, Academic Press, London, pp. 244-261.
- Rubery, J. (1994): "Internal and External Labour Markets: Towards and Integrated Analysis". En Rubery, J. y Wilkinson, F. (eds.): *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, New York, pp. 37-68.
- Rubery, J. (1997): "Wages and the Labour Market". *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, No. 3, pp. 337-366.
- Rubery, J. (1999): "Fragmenting the Internal Labour Market". En Leisink, P. (ed.): *Globalization and Labour Relations*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 116-137.
- Rubery, J. y Grimshaw, D. (2003): *The Organization of Employment: An International Perspective*. Palgrave. London.
- Rubery, J. y Wilkinson, F. (1981): "Outwork and Segmented Labour Markets". En Wilkinson, F. (ed.): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, London, pp. 115-132.
- Rubery, J. y Wilkinson, F. (eds.) (1994): *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford University Press. New York.
- Rumberger, R. y Carnoy, M. (1980): "Segmentation in the US Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 2, pp. 117-132.
- Rutherford, M. (1994): *Institutions in Economics*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Ryan, P. (1981): "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market". En Wilkinson, F. (ed.): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, London, pp. 3-20.
- Saint-Paul, G. (1996): *Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective*. The MIT Press. Cambridge, Mass.
- Salop, S. (1979): "A Model of the Natural Rate of Unemployment". *American Economic Review*, Vol. 69, No. 1, pp. 117-125.
- Samuels, W.J. (1995): "The Present State of Institutional Economics". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 19, No. 4, pp. 569-590.
- Samuels, W.J. y Medema, S.G. (1990): *Gardiner C. Means: Institutionalist and Post Keynesian*. Sharpe, Armonk, Nueva York.
- Samuelson, P.A. (1938): "A Note on the Pure Theory of Consumer's Behavior". *Economica*, Vol. 5, pp. 61-71 y 351-352.
- Samuelson, W. y Zeckhauser, R. (1988): "Status Quo Bias in Decision Making". *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 1, No. 1, pp. 7-59.
- Sawyer, M.C. (1990): "On the Post-Keynesian Tradition and Industrial Economics". *Review of Political Economy*, Vol. 2, No. 1, pp. 43-68.
- Sawyer, M.C. (1993): "The Nature and Role of the Market". En Pitelis, C.N. (ed.): *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Basil Blackwell, pp. 20-40.

- Schefold, B. (1983): "Kahn on Malinvaud". En Eatwell, J. y Milgate, M. (eds.): *Keynes Economics and the Theory of Value and Distribution*, Duckworth, London, pp. 229-246.
- Schefold, B. (1997): *Normal Prices, Technical Change and Accumulation*. Macmillan, London.
- Schiller, B. (1977): "Relative Earnings Mobility in the United States". *American Economic Review*, Vol. 67, No. 5, pp. 926-941.
- Schutz, E. (1995): "Markets and Power". *Journal of Economic Issues*, Vol. 29, No. 4, pp. 1147-1170.
- Searle, J. (2005): "What is an Institution". *Journal of Institutional Economics*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-22.
- Seccareccia, M. (1991): "An Alternative to Labour-Market Orthodoxy: The Post-Keynesian/Institutionalist Policy View". *Review of Political Economy*, Vol. 3, No. 1, pp. 43-61.
- Segal, M. (1986): "Post-Institutionalism in Labor Economics: The Forties and Fifties Revisited". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, No. 3, pp. 388-403.
- Sen, A. (1973): "Behaviour and the Concept of Preference". *Economica*, Vol. 40, pp. 241-259.
- Sen, A. (1977): "Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory". *Philosophy and Public Affairs*, Vol. 6, No. 4, pp. 317-344.
- Shackle, G.L.S. (1955): *Uncertainty in Economics and other Reflections*. Cambridge University Press, London.
- Shackle, G.L.S. (1972): *Epistemics and Economics*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Shackle, G.L.S. (1979): *Imagination and the Nature of Choice*. Edinburgh University Press, Edinburgh.
- Shafir, E. y Kahneman, D. (1999): "Heuristics and Biases". En Earl, P. y Kemp, S. (eds.): *The Elgar Companion to Consumer Research and Economic Psychology*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, pp. 284-289.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J.E. (1984): "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3, pp. 433-444.
- Shapiro, N. (1990): "The "Megacorp": Eichner's Contribution to the Theory of the Firm". *Journal of Economic Issues*, Vol. 24, No. 2, pp. 493-500.
- Shapiro, N. y Sawyer, M. (2003): "Post Keynesian Price Theory". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 5, No. 3, pp. 355-365.
- Siebert, W.S. y Addison, J.T. (1991): "Internal Labour Markets: Causes and Consequences". *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1, pp. 76-92.
- Simon, H.A. (1955): "A Behavioral Model of Rational Choice". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, No. 1, pp. 99-118.
- Simon, H.A. (1957): *Models of Man: Social and Rational*. John Wiley & Sons, New York.

- Simon, H.A. (1959): "Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science". *American Economic Review*, Vol. 49, No. 3, pp. 253-283.
- Simon, H.A. (1976): "From Substantive to Procedural Rationality". En Latsis, S. (ed.): *Method and Appraisal in Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 129-148.
- Simon, H.A. (1979): "Rational Decision Making in Business Organizations". *American Economic Review*, Vol. 69, No. 4, pp. 493-513.
- Simon, H.A. (1997): *Models of Bounded Rationality. Volume 3*. The MIT Press, Cambridge, Mass.
- Simonson, I. y Tversky, A. (1992): "Choice in Context: Tradeoff Contrast and Extremeness Aversion". *Journal of Marketing Research*, Vol. 29, No. 3, pp. 281-295.
- Skidelsky, R. (1992): *John Maynard Keynes, vol. 2: the Economist as Saviour, 1920-1937*. Macmillan, Londres.
- Skouras, T. (1981): "The Economics of Joan Robinson". En Shakleton, J.R. y Locksley, G. (eds.): *Twelve Contemporary Economists*, Wiley, New York, pp. 199-218.
- Sloane, P., Murphy, P., Theodossiou, I. y White, M. (1993): "Labour Market Segmentation: A Local Labour Market Analysis Using Alternative Approaches". *Applied Economics*, Vol. 25, No. 5, pp. 569-581.
- Smith, A. (1776/1910): *The Wealth of Nations*. London, Routledge.
- Smyth, R. y Lo, D. (2000): "Theories of the Firm and the Relationship between Different Perspectives on the Division of Labour". *Review of Political Economy*, Vol. 12, No. 3, pp. 333-349.
- Solow, R. (1979): "Another Possible Source of Wage Stickiness". *Journal of Macroeconomics*, Vol. 1, Winter, pp. 79-82.
- Solow, R. (1980): "On Theories of Unemployment". *American Economic Review*, Vol. 70, No. 1, pp. 1-11.
- Sousa-Poza, A. (2004): "Is the Swiss Labor Market Segmented? An Analysis Using Alternative Approaches". *Labour*, Vol. 18, No. 1, pp- 131-161.
- Spence, M. (1973): "Job Market Signaling". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355-374.
- Spencer, D.A. (2004): "Deconstructing the Labour Supply Curve. *Metroeconomica*, Vol. 55, No. 4, pp. 442-458.
- Spencer, D.A. (2006): "Work for All Those Who Want It? Why the Neoclassical Labour Supply Curve is an Inappropriate Foundation for the Theory of Employment and Unemployment". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 30, No. 3, pp. 459-472.
- Spradley, J.P. (ed.) (1972): *Culture and Cognition: Rules, Maps and Plans*. Chandler Publishing, San Francisco.
- Sraffa, P. (1960): *Production of Commodities by Means of Commodities: Prelude to a Critique of Economic Theory*. Cambridge University Press, Cambridge.

- Steedman, I. (2000): "Welfare Economics and Robinson Crusoe the Producer". *Metroeconomica*, Vol. 51, No. 2, pp. 151-167.
- Stein, J. (1997): "How Institutions Learn: A Socio-Cognitive Perspective". *Journal of Economic Issues*, Vol. 31, No. 3, pp. 729-740.
- Steinberg, E. (1975): "Upward Mobility in the Internal Labor Market". *Industrial Relations*, Vol. 14, No. 1, pp. 259-265.
- Steindl, J. (1952): *Maturity and Stagnation in American Capitalism*. Basil Blackwell, Oxford.
- Steindl, J. (1993): "Steedman versus Kalecki". *Review of Political Economy*, Vol. 5, No. 1, pp. 119-123.
- Stevenson, R. (1985): "Corporate Power and the Scope of Economic Analysis". *Journal of Economic Issues*, Vol. 19, No. 2, pp. 333-341.
- Stiglitz, J.E. (1974): "Wage Determination and Unemployment in L.D.C.'s: The Labor Turnover Model". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88, No. 2, pp. 194-227.
- Stiglitz, J.E. (1987): "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price". *Journal of Economic Literature*, Vol. XXV, No. 1, pp. 1-48.
- Stolzenberg, R. (1975): "Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment". *American Sociological Review*, Vol. 40, No. 5, pp 645-665.
- Streit, M., Mummert, U. y Kiwit, D. (1997): "Views and Comments on Cognition, Rationality, and Institutions. Editorial Preface". *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 153, No. 4, pp. 688-692.
- Swedberg, R. (1994): "Markets as Social Structures". En Smelser, N.J. y Swedberg, R. (eds): *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press, Princeton, pp. 255-282.
- Sylos Labini, P. (1971): "La Théorie des Prix en Régime d'Oligopole et la Théorie Du Développement". *Revue d'Economie Politique*, Vol. 81, No. 2, pp. 244-272.
- Tarling, R. (ed.) (1981): *Case Studies of Labour Market Segmentation*. European Economic Community. Genova.
- Tarling, R. (ed.) (1987): *Flexibility in Labour Markets*. Academic Press. London.
- Taubman, P. y Wachter, M. (1986): "Segmented Labour Markets". En Ashenfelter, O. y Layard, R. (eds): *Handbook of Labour Economics (volume 2)*, North-Holland, Amsterdam, pp.
- Tauheed, L. (2011): "A Proposed Methodological Synthesis of Post-Keynesian and Institutional Economics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 45, No. 4, pp. 819-837.
- Teece, D. (1982): "Towards an Economic Theory of the Multiproduct Firm". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 3, No. 1, pp. 39-63.
- Teece, D. (1986): "Transaction Cost Economics and the Multinational Enterprise". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 7, No. 1, pp. 21-45.
- Teece, D. y Pisano, G. (1994): "The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction". *Industrial and Corporate Change*, Vol. 3, No. 3, pp. 537-556.

- Teece, D., Rumelt, R., Dosi, G. y Winter, S. (1994): "Understanding Corporate Coherence. Theory and Evidence". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-30.
- Thabet, S. (2006): "Understanding the Link Among Uncertainty, Instability and Institutions, and the Need for Stabilization Policies: Towards a Synthesis between Post Keynesian and Institutional Economics". En Wray, L.R. y Forstater, M. (eds.): *Money, Financial Stability and Stabilization Policy*, Edward Elgar, Northampton, pp. 85-103.
- Thaler, R. (1980): "Toward a Positive Theory of Consumer Choice". *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 1, No. 1, pp. 39-60.
- Theodossiou, I. (1995): "Wage Determination for Career and Non-career Workers in the UK: Is There Labour Market Segmentation?". *Economica*, Vol. 62, No. 246, pp. 195-211.
- Thielemann, U. (2000): "A Brief Theory of the Market – Ethically Focused". *International Journal of Social Economics*, Vol. 27, No. 1, pp. 6-31.
- Thirlwall, A.P. (1993): "The Renaissance of Keynesian Economics". *Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review*, Vol. 46, No. 186, pp. 327-337.
- Thurow, L. (1975): *Generating Inequality*. Basic Books. New York.
- Toharia, L. (comp.) (1983): *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Alianza Universidad Textos. Madrid.
- Tolbert, C., Horan, P. y Beck, E.M. (1980): "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach". *American Journal of Sociology*, Vol. 85, No. 5, pp. 1095-1116.
- Tool, M.R. (1991): "Contribution to an Institutionalist Theory of Price Determination". En Hodgson, G.M. y Screpanti, E. (eds.): *Rethinking Economics: Markets, Technology and Economic Evolution*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 19-39.
- Tool, M.R. (1993): "Pricing and Valuation". *Journal of Economic Issues*, Vol. 27, No. 2, pp. 325-349.
- Trigg, A.B. (2004): "Deriving the Engel Curve: Pierre Bourdieu and the Social Critique of Maslow's Hierarchy of Needs". *Review of Social Economy*, Vol. 62, No. 3, pp. 393-406.
- Tsakalotos, E. (2005): "*Homo Economicus* and the Reconstruction of Political Economy: Six Theses on the Role of Values in Economics". *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 29, No. 6, pp. 893-908.
- Tversky, A. (1969): "Intransitivity of Preferences". *Psychological Review*, Vol. 4, pp. 175-201.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1971): "Belief in the Law of Small Numbers". *Psychology Bulletin*, Vol. 76, No. 2, pp. 105-110.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1973): "Availability: A Heuristic for Judging Frequency and Probability". *Cognitive Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 207-232.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1974): "Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases". *Science*, Vol. 185, No. 4157, pp. 1124-1131.

- Tversky, A. y Kahneman, D. (1981): "The Framing of Decisions and the Psychology of Choice". *Science*, Vol. 211, pp. 453-458.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1986): "Rational Choice and the Framing of Decisions". *Journal of Business*, Vol. 59, No. 4, pp. 251-278.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1991): "Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106, No. 4, pp. 1039-1061.
- Tversky, A. y Thaler, R. (1990): "Anomalies: Preference Reversals". *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 4, No. 2, pp. 201-211.
- Tversky, A., Slovic, P. y Kahneman, D. (1990): "The Causes of Preference Reversal". *American Economic Review*, Vol. 80, No. 1, pp. 204-217.
- Tymoigne, É. (2003): "Keynes and Commons on Money". *Journal of Economic Issues*, Vol. 37, No. 3, pp. 527-545.
- Van Ophem, H. (1987): "An Empirical Test of the Segmented Labour Market Theory for the Netherlands". *Applied Economics*, Vol. 19, No. 11, pp. 1497-1514.
- Veblen, T.B. (1899): *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study in the Evolution of Institutions*. Macmillan, New York.
- Veblen, T.B. (1919): *The Place of Science in Modern Civilisation and Other Essays*. Huebsch, New York.
- Vietorisz, T. y Harrison, B. (1973): "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development". *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, pp. 366-376.
- Villa, P. (1981): "Labour Market Segmentation and the Construction Industry in Italy". En Wilkinson, F. (ed.): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, London, pp. 133-149.
- Wachtel, H. y Betsey, C. (1972): "Employment at Low Wages". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 54, pp. 121-129.
- Wachter, M. (1974): "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach". *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 3, pp. 637-693.
- Wachter, M. y Wright, R. (1990): "The Economics of Internal Labor Markets". *Industrial Relations*, Vol. 29, No. 2, pp. 240-262.
- Waddoups, J. y Assane, D. (1993): "Mobility and Gender in a Segmented Labor Market: A Closer Look". *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 52, No. 4, pp. 399-412.
- Wallace, M. y Kalleberg, A. (1981): "Economic Organization of Firms and Labor Market Consequences: Toward a Specification of Dual Economy Theory". En Berg, I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York, pp. 77-117.
- Walters, B. y Young, D. (1997): "On the Coherence of Post Keynesian Economics". *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 44, No. 3, pp. 329-349.
- Wartenberg, T. (1990): *The Forms of Power: From Domination to Transformation*. Temple University Press, Philadelphia.

-
- Weber, M. (1922/1978): *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press, Berkeley.
- Weiss, A. (1980): “Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages”. *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 3, pp. 526-538.
- Weisskopf, T.E. (1987): “The Effect of Unemployment on Labour Productivity: An International Comparative Analysis”. *International Review of Applied Economics*, Vol. 1, No. 2, pp. 127-151.
- Weisskopf, T.E., Bowles, S. y Gordon, D. (1983): “Hearts and Minds: A Social Model of U.S. Productivity Growth”. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 2, pp. 381-450.
- Weitzman, M. (1989): “A Theory of Wage Dispersion and Job Market Segmentation”. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 104, No. 1, pp. 121-137.
- Wernerfelt, B. (1984): “A Resource-Based View of the Firm”. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 171-180.
- Whalen, C.J. (2008a): “John R. Commons and John Maynard Keynes on Economic History and Policy: The 1920s and Today”. *Journal of Economic Issues*, Vol. 42, No. 1, pp. 225-242.
- Whalen, C.J. (2008b): “Toward ‘Wisely Managed’ Capitalism: Post-Keynesian Institutionalism and the Creative State”. *Forum for Social Economics*, Vol. 37, No. 1, pp. 43-60.
- Whalen, C.J. (2011b): Introduction: Instability, Prosperity and Economics after the Great Recession”. En Whalen, C.J. (ed.): *Financial Instability and the Economic Security after the Great Recession*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 1-12.
- Whalen, C.J. (ed.) (2011a): *Financial Instability and the Economic Security after the Great Recession*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Wial, H. (1991): “Getting a Good Job: Mobility in a Segmented Labor Market”. *Industrial Relations*, Vol. 30, No. 3, pp. 396-416.
- Wilber, C.K. y Harrison, R.S. (1978): “The Methodological Basis of Institutional Economics: Pattern Model, Storytelling, and Holism”. *Journal of Economic Issues*, Vol. 12, No. 1, pp. 61-89.
- Wilber, C.K. y Jameson, K.P. (1983): *An Inquiry into the Poverty of Economics*. University of Notre Dame Press, Notre Dame.
- Wilkinson, F. (ed.) (1981): *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. Academic Press. London.
- Williams, E.E. y Findlay, M.C. (1986): “Risk and the Role of Failed Expectations in an Uncertain World”. *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 9, No. 1, pp. 32-47.
- Williamson, O.E. (1975): *Market and Hierarchies: Analysis and Anti-Trust Implications*. The Free Press, New York.
- Williamson, O.E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. Macmillan, London.
- Wilson, M. (2005): “Institutionalism, Critical Realism, and the Critique of Mainstream Economics”. *Journal of Institutional Economics*, Vol. 1, No. 2, pp. 217-231.

- Winter, S.G. (1971): "Satisficing, Selection and the Innovating Remnant". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 85, No. 2, pp. 237-261.
- Wise, D. (1975): "Personal Attributes, Job Performance, and Probability of Promotions". *Econometrica*, Vol. 43, No. 5, pp. 913-931.
- Wood, A. (1975): *A Theory of Profits*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Wood, A. (1978): *A Theory of Pay*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Woodbury, S.A. (1979): "Methodological Controversy in Labor Economics". *Journal of Economic Issues*, Vol. 13, No. 4, pp. 933-955.
- Woodbury, S.A. (1987): "Power in Labor Market: Institutionalist Approaches to Labor Problems". *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 4, pp. 1781-1807.
- Wright, E.O. (1976): "Class Boundaries in Advanced Capitalist Societies". *New Left Review*, No. 98, pp. 3-41.
- Wright, E.O. y Perrone, L. (1977): "Marxist Class Categories and Income Inequality". *American Sociological Review*, Vol. 42, No. 1, pp. 32-55.
- Young, D.P.T. (1995): "The Meaning and Role of Power in Economic Theories". En Groenewegen, J., Pitelis, C. y Sjöstrand, S.E. (eds.): *On Economic Institutions: Theory and Applications*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 85-100.
- Young, D.P.T. (2000): "Firms' Market Power, Endogenous Preferences and the Focus of Competition Policy". *Review of Political Economy*, Vol. 12, No. 1, pp. 73-87.
- Zalewski, D.A. y Whalen, C.J. (2010): "Financialization and Income Inequality: A Post Keynesian Institutionalist Analysis". *Journal of Economic Issues*, Vol. 44, No.3, pp. 757-777.
- Zucker, L. y Rosenstein, C. (1981): "Taxonomies of Institutional Structure: Dual Economy Reconsidered". *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 6, pp. 869-884.