

En todos aquellos casos en los que las especiales características de la organización social de que se trate hagan ciertas las afirmaciones de que el mercado funciona mejor —que el Estado— en la esfera de la producción que en la de la distribución, y su contraria, el sector público ha de limitarse a ser cómplice de los operadores privados, ayudándoles a superar las limitaciones productivas del sistema de mercado (desequilibrios sectoriales y espaciales, diseconomías externas, insuficiente provisión de bienes públicos, concentración excesiva, problemas de transparencia, restricción de la competencia, etc.). Y, por supuesto, el Estado tiene que intervenir para compensar las ineficiencias de los mecanismos de mercado en la esfera de la distribución.

Frente a las propuestas de ningunear al Estado, reivindicamos su presencia insustituible hoy más que nunca, porque hoy son mayores que nunca los desequilibrios y las desigualdades provocadas por un sistema económico mucho más orientado hacia la eficiencia que hacia la equidad. Capaz de crear muchos productos, pero pocos puestos de trabajo, de prestar nuevos servicios, pero no de asegurar la cohesión social. Por eso la intervención es necesaria.

Pero es necesaria otra intervención. La de una administración pública que demuestre haber aprendido las lecciones de la experiencia, no sólo porque deje de ser un freno burocrático para convertirse en un motor de iniciativas, sino porque ciña la cantidad y calidad de su actuación al modo particular y a la fase concreta del proceso económico que exija el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, en cada situación histórica, geográfica, etc.

Un requisito más ha de cumplir la nueva intervención. La experiencia ha demostrado que las autoridades económicas tienden a actuar con excesiva independencia de los agentes privados, respondiendo a una extraña filosofía cuyo principio fundamental parece ser el de “dejarnos en paz que os estamos resolviendo vuestros problemas”. Pues bien, cuanto más madura sea la organización social, más fluidos deben ser los cauces establecidos para asegurar la participación democrática de la sociedad civil en el proceso de toma de decisiones económicas. Los agentes privados se alían para defender sus intereses con más fuerza y cumple al Estado asegurar que tal defensa se ejerza de manera legítima y legal. Son los intereses de los grupos, frecuentemente encontrados, los que exigen que el Estado —*primus inter pares*— asuma su función arbitral.

Con esta última se completa el repertorio de funciones que definen el papel del Estado en una economía de mercado. Todas ellas están al servicio de los dos repetidos objetivos —aunque quizás son sólo uno—:

- 1). Garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de la población.
- 2). Mejorar el funcionamiento del sistema económico.

Para eso queremos —aunque quizás no debiéramos querer— que intervenga el Estado.

1. INTRODUCCIÓN

El análisis de las cuestiones problemáticas ha sido presentado siempre con muy diversos enfoques. Ansoff (1976) diferencia el tipo de decisiones en función de la clase de problema que aborda (estratégico, administrativo, operativo). En otro trabajo Ansoff, Declerk y Hayes (1983) diferencian el modo de enfocar los problemas por parte de las empresas en base al tipo de relación que mantienen con el entorno y la respuesta de la organización al mismo. Simon (1982) centra la situación en base al grado de estructuración de los problemas, lo que para él marca definitivamente el modo de orientar las decisiones. Díez (1993) relaciona los problemas con los niveles de gestión a los que cualquier directivo puede o debe enfrentarse. Vroom y Jago (1990) ligan los problemas al modo en que se produce la asimilación de información, el análisis y la adopción de la decisión. Una idea similar pero con un desarrollo claramente diferenciado del anterior es la que siguen Mason y Mitroff (1973). En otros trabajos, como el de Galbraith (1984), el proceso de decisión se encuentra ligado al modo de entender los problemas por aquellos que detentan el poder.

En este ambiente de enfoques diferentes y posturas, en muchos casos nada coincidentes, parece necesario diseñar un marco que permita encuadrar los distintos enfoques y observar su coherencia en una visión global. Cada enfoque no es más que una visión desde un plano diferente, en realidad muchas veces un problema no puede entenderse si sólo se le observa desde un único plano, de ahí la delimitación de los distintos enfoque que pasamos a desarro-

llar como un instrumento eficaz para la mejor comprensión y desarrollo de soluciones.

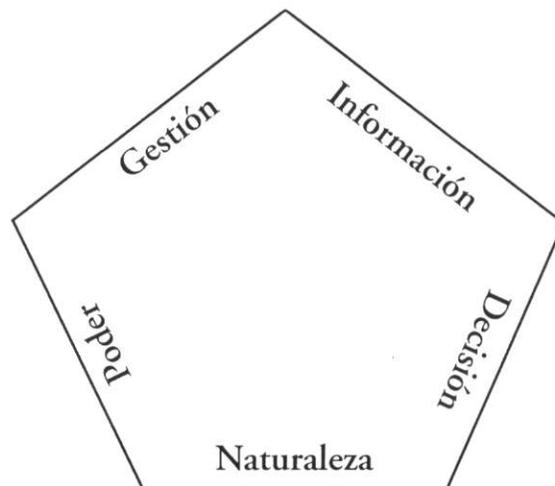
2. EL DIAMANTE DE ENCUADRAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando se abordan los problemas desde un enfoque puramente académico, los expertos en el análisis empresarial¹ se preocupan fundamentalmente por aportar herramientas que conduzcan a soluciones racionales y a ser posible cuantitativas. La experiencia demuestra sin embargo, que la mayor parte de los problemas no requieren análisis cuantitativos y muchos problemas tampoco se resolverán, aunque fuera factible, después de un estudio económico o financiero, simplemente porque son otros los parámetros que rigen la decisión.

El análisis racional del problema es únicamente el paso final, conveniente en casi todas las ocasiones, dentro de un proceso de análisis que previamente ha de colocar el problema en su dimensión adecuada y en su plano correcto. En numerosas ocasiones un buen encuadramiento del problema deja tan clara la solución adecuada que hace innecesario el continuar.

Las cinco grandes dimensiones o planos para el enfoque de los problemas se recogen en el siguiente pentágono que hemos denominado diamante de los problemas.

Figura 1
Diamante de los problemas

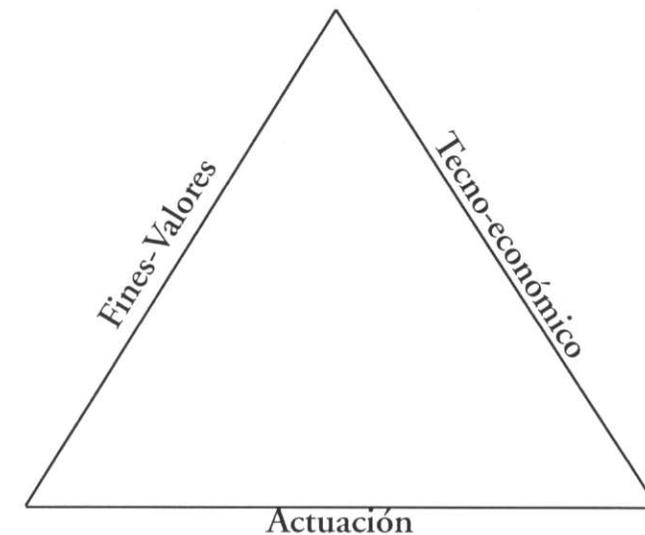


¹ Aun cuando el presente trabajo tiene un enfoque preferentemente empresarial, su contenido es extrapolable a cualquier organización y, en tal sentido, ayuda a comprender el proceso de toma de decisiones por parte del sector público. De ahí su interés para contribuir al análisis de los fundamentos de la acción política.

2.1 Dimensión de la gestión

Los directivos al gestionar, se mueven o actúan en tres niveles diferentes según cuáles sean los temas que aborden y las capacidades personales de esas personas.

Figura 2
Niveles de gestión



Un primer nivel lo situamos en el plano de la *actuación*. Son aquellos que piensan que lo importante es hacer las cosas y sobre todo hacerlas bien, que los problemas se resuelven cara a cara tratando con las personas, consiguiendo el compromiso o la cooperación mediante la relación personal. Cualquier otro modo de actuar representa para ellos una pérdida de tiempo, inútil desde el punto de vista práctico. Más que el estudio, el análisis y la aplicación de conocimientos a una cuestión, lo esencial es detectar las intenciones y las emociones del contrario, colegir su forma de actuar teniendo en cuenta sus reacciones y adelantarse a ellas. Muchas cuestiones y problemas se mueven en este terreno y en torno al trabajo diario, a la realización de las tareas, al trato con los clientes y la venta...

Un segundo nivel se encuentra en las cuestiones que deben resolverse en el plano del análisis, el estudio *técnico* y en la consideración de los aspectos *económicos*. Estos son los temas que se resuelven en una mesa de despacho por personas que tienen conocimientos especializados. Son cuestiones en las que la opinión o la consideración personal tienen poco peso pues según el resultado del análisis, las soluciones quedan claramente de manifiesto y hasta el margen de error se encuentra medido y evaluado. Las cuestiones que se deciden en base a planes estableci-

dos, las que dependen de márgenes financieros o de equilibrios patrimoniales, los temas que sólo los técnicos especialistas pueden dar una vía de solución, forman la base de este nivel de problemas.

El tercer nivel se enmarca en las cuestiones que sólo pueden ser enfocadas y resueltas teniendo en cuenta un horizonte de actuación, el medio o el largo plazo. La solución viene únicamente cuando quedan muy claros los objetivos a cumplir o la política de la organización concreta de que se trate, o la forma de actuar y reaccionar de la misma, sus patrones culturales y éticos. Cuando la organización no ha desarrollado determinados aspectos de la gestión ligados a este nivel, los problemas que requieren esa referencia básica de *finés* y *valores*, al carecer de ella, se convierten en irresolubles.

Los estudios realizados al respecto demuestran que existen problemas que teniendo un nivel determinado son sin embargo, tratados y resueltos con medidas que se corresponden con niveles diferentes lo que en todo caso genera una gran fuente de disfunciones y generalmente quebrantos ya que el encuadramiento de un problema en un nivel inadecuado provoca una transformación del problema en otro diferente.

2.2 Dimensión de la información

Una de las formas tradicionales más conocidas de clasificar los problemas es separándolos en estructurados y no estructurados (también denominados programados y no programados). Respecto a ellos, señala Simon (1982) que no son realmente tipos distintos sino más bien forman parte de un continuo en donde los extremos son ambos tipos de problemas.

Figura 3
Grado de estructuración.



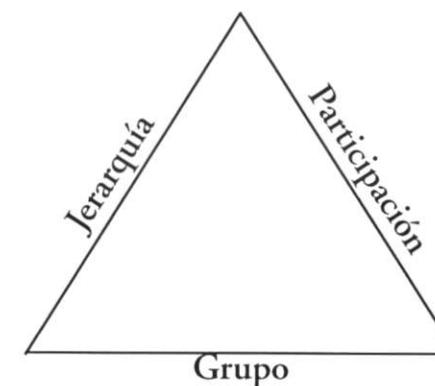
Los problemas estructurados se encuentran ligados a la repetición y la rutina, se trata de cuestiones bien conocidas para las que pueden elaborarse procedimientos y normas sobre las que actuar cada vez que se presentan. Los problemas parcialmente estructurados se encuentran en un punto intermedio del continuo, se presentan en ocasiones que no pueden determinarse explícitamente pero sus elementos fundamentales, la información necesaria para abordarlos y resolverlos, son accesibles y conocidos por lo que la búsqueda de una solución puede realizarse con la seguridad suficiente. Por último los problemas no estructurados son inesperados, se corresponden a situaciones nuevas y carecen de información suficiente, por lo que han de resolverse con una dosis de riesgo importante ya que no se tiene experiencia sobre los mismos y es imposible estimar con fiabilidad un resultado claro para las acciones emprendidas en su corrección.

La posición de los directivos es capital en este campo, muchos problemas se mueven en el marco de los no estructurados, lo que origina unos riesgos grandes, cuando se podrían llevar a un campo más favorable de semiestructurados e incluso estructurados. Se trata de cuestiones que son repetitivas pero se les da cada vez una solución distinta, se tratan como si fueran nuevos. Otras veces sucede que problemas inesperados podrían haberse previsto y en ocasiones, la disposición de información para resolver las cuestiones es un tema posible pero al que no se le presta atención y se atienden y solucionan sin una base firme cuando conseguir esta sería posible.

2.3 Dimensión de toma de decisión

Nuestro enfoque de la toma de decisión se encuentra ligado a la participación como cuestión central en un continuo que va desde el rechazo de la misma y la utilización de la jerarquía como única fuente de adopción de decisiones, a la toma de decisiones en grupo de tal modo que la mayoría establece cómo se va a actuar definitivamente.

Figura 4
Grado de participación.



Existe una gama importante de posibilidades de participación. Vroom y Jago apuntaban cuatro grandes formas de participación:

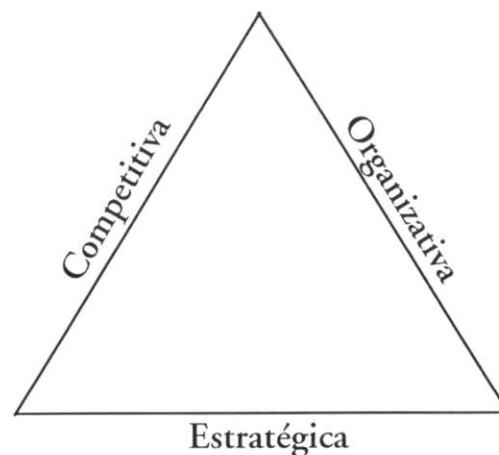
- A. El director recaba la información que considera oportuna en conversaciones directas con sus empleados, de un modo individual.
- B. El director solicita, también individualmente, ideas y sugerencias acerca de la cuestión o el problema planteado.
- C. El director se reúne con las personas adecuadas, de las cuales obtiene ideas y sugerencias planteadas colectivamente.
- D. El grupo discute y resuelve el problema adoptando las decisiones adecuadas, ocupando el director un papel de impulsor, coordinador o mero animador de la reunión.

Vroom y Jago (1990) señalan que según cuáles sean los atributos del problema se precisará un mayor grado de participación. Para ellos, en términos generales, la utilidad de la participación aumenta cuando es preciso dar una solución de calidad a la cuestión planteada; cuando, para la puesta en marcha, es importante que los empleados acepten la solución como la más correcta; y siempre que los subordinados compartan los objetivos de la organización que se pretende alcanzar, en este caso a través de la solución del problema.

2.4 Dimensión de la naturaleza del problema

Los problemas a los que se enfrenta cualquier empresa, etc., pueden tener que ver con su entorno o bien con aspectos básicos de su organización. Según Ansoff (1983) las empresas, en concreto, se relacionan con su entorno de dos formas: A través del comportamiento competitivo y a través del comportamiento estratégico.

Figura 5
Naturaleza del problema



El nivel competitivo busca que la actividad realizada sea rentable procurando que los bienes que produce o los servicios que presta consigan la mejor retribución posible. Cuando la empresa consigue vender a precios algo superiores a la competencia se demuestra que sus productos o servicios son especialmente apreciados. El comportamiento competitivo utiliza las relaciones de la empresa con su entorno a través de la gestión de compras, la publicidad, las ventas y la distribución.

El nivel estratégico surge porque los productos y servicios que ofrece una empresa no pueden ser los mismos permanentemente. Quizás sea posible ofrecer un mismo producto pero a lo largo del tiempo las características técnicas, de presentación, diseño, etc. cambiarán sustancialmente convirtiéndolos realmente en algo distinto. Identificar los nuevos productos que se pueden ofrecer, determinar cuáles son los nuevos mercados a los que la empresa puede llegar, establecer cuál es el momento en que se pueden considerar los productos o los servicios de la empresa como anticuados y deben ser renovados en sus cualidades, utilidad, diseño y nivel de calidad, fijar la tecnología adecuada y emprender nuevas actividades, son tareas fundamentales del nivel estratégico.

En cuanto al nivel organizativo, muchos problemas se encuentran ligados al modo en que la empresa se estructura, organiza sus relaciones de trabajo, sus sistemas y procedimientos.

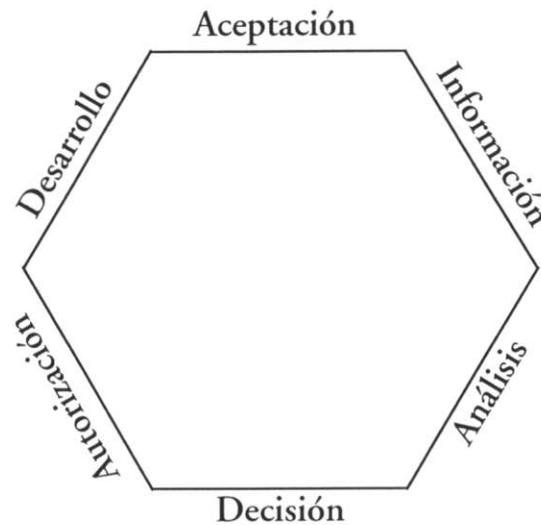
2.5 Dimensión de poder

El poder se ejerce a través del proceso de decisión. Cada fase del proceso de decisión da pie a personas o grupos dentro de la empresa (aunque ello puede ser generalizable a cualquier organización) para influir o controlar algún aspecto de la misma y orientar el problema en una dirección específica. Prácticamente es imposible que en una gran empresa un sólo directivo controle todo el proceso, en las medianas empresas es fácil encontrar varios elementos de influencia a lo largo del proceso y en las pequeñas, incluso es posible encontrar algunas influencias.

Las fases del proceso de decisión son:

- La *aceptación* de la existencia del problema y el deseo de abordarlo como tal.
- El control de la *información* y sus fuentes con capacidad de seleccionar cual es significativa y cual debe despreciarse.
- El *análisis* del problema y el estudio de las posibilidades técnicas y económicas que marcan las alternativas viables.
- La adopción de la *decisión*, la delimitación de quienes tienen capacidad para tomarla.
- La *autorización* o el visto bueno de muchas decisiones que se convierte en una etapa que puede actuar como freno o veto de la decisión tomada.
- El control del *desarrollo* de la puesta en marcha, pues en la realización la interpretación práctica y la aplicación cambia en muchos casos de un modo profundo la decisión tomada.

Figura 6
Proceso de decisión



3. LAS CONDICIONES DE BASE PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Todos los esfuerzos para enmarcar los problemas, situarlos adecuadamente y encontrar una solución correcta simplemente se quedan en esfuerzos e intentos cuando determinadas cuestiones básicas no se producen. Las organizaciones no siempre están preparadas para abordar y resolver problemas, existen elementos limitativos que actúan como barreras que impiden abordar las cuestiones en un marco amplio, las barreras limitan el marco de tal manera que o bien no queda espacio para una solución o bien cualquier solución buena o aceptable resulta imposible de encontrar o desarrollar, es decir, no hay soluciones correctas factibles si las condiciones son demasiado limitativas.

Hay tres grandes tipos de barreras, aquellas ligadas al conocimiento, las conectadas con las personas, sus actitudes y comportamientos, y la que tienen su origen en problemas ligados a cuestiones organizativas o de espacio temporal.

Aunque es muy difícil de reconocer por las personas, uno de los mayores impedimentos a encontrar soluciones se encuentra en la falta de conocimientos. Todos se creen con capacidad y conocimientos suficientes, especialmente los altos directivos, cuanto mayor es la ignorancia mayor también es la seguridad sobre lo que sabe o que con su experiencia es suficiente para abordar la cuestión, seguridad e ignorancia acostumbran a ir como compañeras. Ligado al conocimiento se encuentra otro aspecto importante, los problemas no son una cuestión meramente

técnica sino que en muchos casos la habilidad y la experiencia son indispensables pues los problemas tienen repercusión sobre personas o relaciones con instituciones que no pueden medirse con claridad pero que, sin embargo, han de ser forzosamente consideradas a la hora de adoptar un rumbo de acción. Muchas decisiones se toman a través de la reflexión y discusión de grupos de trabajo, en estos casos la experiencia ha demostrado que la falta de una visión global por parte de los miembros del grupo ha sido decisiva en el desenfoque del problema, esto no acostumbra a suceder cuando es el directivo superior quien decide, por lo que es preciso tener la precaución de trasladar dicha visión y la información global pertinente al grupo en lugar de aislarlo con la cuestión objeto de análisis. Por último, en los grupos sucede con frecuencia que los distintos miembros no utilizan un lenguaje común debido a su distinta procedencia y menos aún si en el grupo a directivos de distintos departamentos y niveles. El entenderse es una cuestión no sólo de palabras, ni siquiera sólo del significado de las palabras, es de comprensión y tratamiento del problema en donde por ejemplo, el enfoque técnico, el económico y el político, provocan discusiones en planos diferentes que no conectan.

La segunda gran cuestión limitante tiene mucho que ver con las personas. Los problemas los enfocan, tratan y analizan las personas, quienes además han de llevar adelante la solución propuesta. Cuantos obstáculos proceden de que las personas no se identifican con el problema, no piensan que sea tal, no lo ven o carece para ellas de interés el gastar tiempo y esfuerzo en el mismo. Más allá de la falta de identidad con el problema se encuentra el sentirse desvinculado de los resultados de su resolución, cuando las personas perciben que pase lo que pase todo continuará igual o que por lo menos los aspectos que a ella le afecta o motivan, no son significativos. Lo anterior se ve reforzado en los casos en los que la organización no presta atención al esfuerzo y el éxito en la resolución de problemas. Muchas veces la empresa considera que la obligación de los directivos y trabajadores es esa, volcarse en resolver los problemas y comprometerse, pero eso es desconocer al menos una parte de la naturaleza humana que necesita reconocimiento y recompensa para estar segura de que su actuación es correcta y está siendo valorada, en caso contrario cesa el esfuerzo. El campo de actuación también se limita por el temor al fracaso, especialmente cuando el no hacer nada no despierta recelos ni críticas pero sí lo es cuando la acción positiva no tiene el resultado previsto. La empresa debe aceptar una cierta dosis de equivocaciones como compensación y estímulo a las acciones emprendedoras.

El tercer gran paquete de limitantes se halla en la propia organización, sus formas de actuar, sus procedimientos, sus tiempos y sus pasos, sus reacciones más o menos pausadas hacen imposible un enfoque determinado de las soluciones. El tiempo es igual para todos pero su celeridad puede ser controlada por la empresa, la introducción de un número mayor de actividades por unidad temporal es uno de los desafíos que la lucha contra el tiempo está marcando las capacidades de muchos directivos. No siempre es el tiempo el problema, muchos directivos sim-

plemente carecen de poder para llevar adelante los temas que sin embargo se les exige que solucionen. Unido a esto cuando el directivo se encuentra con personas que no están dispuestas a colaborar, bien sea porque el problema les afecta directamente o por motivos de carencia de liderazgo, hablar de dar solución a una cuestión es confiar en el azar como factor de éxito.

4. EL ENFOQUE RACIONAL

“En términos generales, la racionalidad se ocupa de la elección de alternativas preferidas de actividad de acuerdo con un sistema de valores cuyas consecuencias de comportamiento pueden ser valoradas” (Simon, 1982, p. 73)

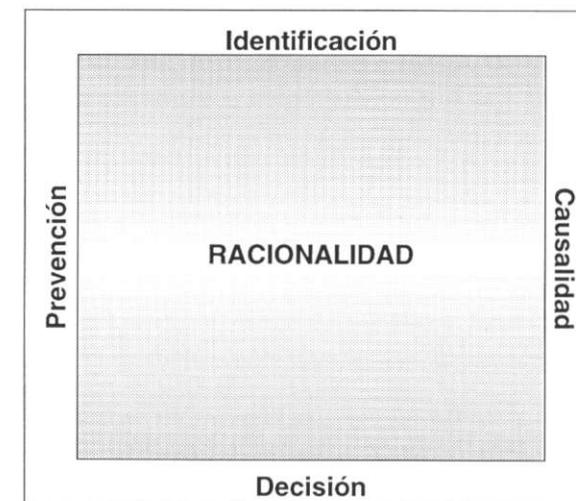
Una definición como ésta se orienta únicamente a una parte del problema, el de la elección de alternativas, pero en el proceso decisor hay otras fases tan importantes como la anterior que condicionan decisivamente la solución. Muchos problemas no pueden resolverse simplemente porque no se encuentran bien identificados, otros porque falta un conocimiento profundo o suficiente de las causas que lo han originado. Tomar decisiones en estas condiciones es extraordinariamente arriesgado. Por otra parte, previamente se han de establecer las alternativas, en muchos casos estas son evidentes pero en otros la aportación de creatividad es capital.

El concepto de racionalidad da origen también a muchas dudas respecto a su aplicación ¿Es racional que un individuo intente conseguir sus propios objetivos cuando toma decisiones en la empresa? ¿Son racionales tales decisiones? ¿Son decisiones racionales aquellas que después se demuestra que tienen defectos desastrosos porque no se consideraron algunas variables clave, simplemente por desconocimiento? Este tipo de consideraciones le lleva a Simon a preferir la utilización del término racional con un adverbio precedente, así habrá decisiones personalmente racional, organizativamente racional, subjetivamente racional, etc.

Para evitar alguna de las dificultades apuntadas, la racionalidad en la resolución de problemas se ha ligado a la definición explícita de un proceso de análisis que al ser seguido de forma sistemática garantizan el rigor del enfoque. De este modo no es posible ser racional de un modo genérico (sin adverbios) al menos que previamente se determinen las fases del proceso de resolución de problemas y se establezcan procedimientos rigurosos para su seguimiento (Kepner-Tregoe). Aunque no existe ninguna garantía sobre la excelencia en la resolución de problemas si se siguen las indicaciones anteriores, en apoyo de este enfoque se encuentran algunas investigaciones que señalan como las personas más eficaces en la resolución de problemas son las que siguen procedimientos de un modo sistemático y además tienen grandes dotes para la indagación (Kepner-Tregoe).

Son cuatro los patrones de análisis de problemas que conducen a procesos diferentes de resolución de problemas.

Figura 7
Patrones de análisis



Patrón nº 1. En ocasiones el directivo se enfrenta a una maraña confusa de cuestiones que impiden reconocer cuáles son las situaciones que precisan de una intervención. En estos casos es necesario determinar aquellos temas que deben ser separados para ser estudiados posteriormente en profundidad y, como consecuencia, cuáles deben ser las prioridades para actuar. Este patrón de análisis llevará a abordar el problema mediante un proceso que recibe el nombre genérico de *Identificación*.

Patrón nº 2. El segundo de los grandes tipos de problemas que hay que identificar es aquél que parte de una desviación que se produce en relación con los objetivos o las previsiones. Se conoce el hecho de la desviación pero se desconoce la causa que la ha provocado. Es necesario entonces establecer por qué se ha producido el problema, cuál es su causa. Una vez conocida la causa, la solución acostumbra a ser clara y sencilla. Por tanto, se trata de un patrón de análisis dirigido a establecer las relaciones de *causalidad*.

Patrón nº 3. A veces el directivo se enfrenta a situaciones muy especiales pues ante un problema puede haber varias decisiones y tiene que establecer cuál será la más eficaz. Se trata de situaciones en las cuales se conoce el problema y también cuál ha sido la causa que lo ha provocado; sólo queda actuar, pero de la causa no se desprende con claridad de qué manera, en base a cuál decisión, la organización

conseguirá ser más eficaz, es decir, alcanzar sus objetivos actuales o futuros. Aquellos directivos que se han enfrentado a un conflicto laboral con amenaza de huelga entenderán perfectamente a qué tipo de problema nos estamos refiriendo. El proceso a seguir en estos casos recibe el nombre de análisis de *decisiones*.

Patrón nº 4. En ocasiones los problemas no existen, no se han presentado todavía e incluso puede ser que no aparezcan pero hay que estar preparados. Una catástrofe, un accidente, una acumulación de circunstancias adversas e inesperadas que en caso de presentarse deberán ser resueltas inmediatamente. En ese momento no se puede comenzar a pensar en cuál es la mejor solución o de qué forma ha de resolverse, hay que actuar rápida y contundentemente. El proceso a seguir en estos casos recibe el nombre de *prevención*.

BIBLIOGRAFÍA

- ANSOFF, H. I. (1976): *La estrategia de la empresa*. EUNSA, Pamplona.
- ANSOFF, H. I., R. P. DECLERK y R. L. HAYES (1983): *El planteamiento estratégico*. Trillas, México.
- DÍEZ, E. P. (1993) "La gestión y los gestores públicos en las corporaciones locales". En 2ª Xornadas Galegas sobre Economía das Corporacións Locais, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela.
- GALBRAITH, J. K. (1984): *La anatomía del poder*. Plaza y Janés, Barcelona.
- KEPNER, CH. H. Y B. B. TREGOE (1983): *El nuevo directivo racional*. Mc-Graw-Hill, México.
- MASON, R. W. Y I. I. MITROFF (1973). "A program for research on management information systems". *Management Science*, vol 19, nº 5.
- SIMON, H. A. (1982): *El comportamiento administrativo*. Aguilar, Madrid.
- SIMON, H. A. (1982): *La nueva ciencia de la decisión gerencial*. El Ateneo, Buenos Aires.
- VROOM, V. H. Y A. G. JAGO (1990): *El nuevo liderazgo*. Díaz de Santos, Madrid.

ANTE EL SIGLO XXI. Una reflexión —no muy reposada— sobre la economía, desde la historia del pensamiento económico

Jordi Pascual
Universidad de Barcelona

Un cambio de siglo es siempre un hecho convencional. Es el producto de una determinada manera de computar el tiempo, esa entidad impalpable sobre la que cabría filosofar y de hecho se filosofa. Pero, ¿acaso no estamos rodeados de convenciones, más o menos útiles? Lo cierto es que cambiar de siglo nos brinda la ocasión o la excusa para tomar dicho evento a modo de punto de referencia. Y a partir de ello, dejar fluir una reflexión más o menos profunda, atinada o interesante.

Situados, pues, en esta perspectiva, podemos en primer lugar dirigir nuestra vista atrás, a los dos cambios de siglo que se han producido desde que podemos considerar a la economía como un saber con carta de naturaleza suficiente. Tal vez no sea ocioso ver qué pensaban los maestros del oficio que se encontraron en una coyuntura temporal semejante. Dejando, pues, de lado las opiniones que pudieran tener los antiguos o los medievales y ciñéndonos, como dije, a la época de la economía que ya sentimos como próxima, nos encontramos ante la figura de Adam Smith.

Lo cierto es que no cabe esperar un gran caudal de opiniones cuando se trata de una ciencia apenas llegada a una primera etapa de posibilidad de madurez. Pero los antiguos partían de materiales muy escasos y se planteaban cuestiones más fundamentales. (A la inversa, muchos trabajos modernos carecen de contenidos en este último aspecto y se limitan a una hipertrofia de formas). Así pues, Smith no se entrega a las consideraciones que vamos a ver inmediatamente que sí se plantearon los economistas cien años más tarde. Ciertamente, el mundo del gran escocés era un mundo preindustrial y no podemos exigirle el imposible de que hablase desde unas coordenadas que todavía no existían. No será de extrañar,