

Número 198 • Volumen 50

ABRIL • JUNIO 1995

# REVISTA

**DE**

# FOMENTO SOCIAL

• LA CRISIS DEL MODELO OCCIDENTAL

• LA CULTURA ORGANIZATIVA

• AFRICA SUB-SAHARIANA

• INFLACION Y JUSTICIA

• COMUNIDADES AUTONOMAS Y DESARROLLO REGIONAL

EL ESTADO DE  
BIENESTAR

**REVISTA**  
**de FOMENTO SOCIAL**

**RFS**

*Revista trimestral  
de Ciencias Sociales*

— La Revista de FOMENTO SOCIAL nació en 1946 como un intento por parte de la Compañía de Jesús de promover y divulgar el conocimiento del pensamiento social cristiano y la doctrina social de la Iglesia.

— Desde hace muchos años, junto con esta misión, la Revista ha procurado servir de cauce de expresión de los variados temas relacionados con las ciencias sociales, enfocados a partir de los valores en juego desde la perspectiva cristiana, con especial consideración de la dimensión ética y de la promoción social necesariamente presentes, sobre todo, en el mundo socioeconómico.

**Consejo de Redacción**

Ildefonso Camacho Laraña S. J.  
Julio Jiménez Escobar  
Alfonso Carlos Morales Gutiérrez  
Adolfo Rodero Franganillo  
José Juan Romero Rodríguez S. J.

**Director**

Alfonso Carlos Morales Gutiérrez

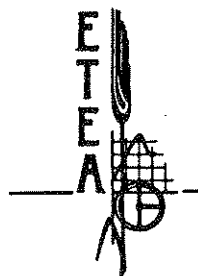
**Suscripciones**

M<sup>a</sup> Carmen Haro Cáceres

**Colaboradores**

Gabriel M<sup>a</sup> Pérez Alcalá  
Antonio Porras Nadales  
José Luis Trechera Herreros S. J.  
Rafael Yuste Moyano S. J.

— La Revista no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas por los autores.



**EDICIÓN, REDACCIÓN  
Y ADMINISTRACIÓN  
INSA-ETEA**

Escritor Castilla Aguayo, 4  
Apartado de Correos, 439  
14080 CORDOBA  
Tels. (957) 29 61 33  
29 63 33  
29 65 33  
Fax (957) 20 36 11

**PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN  
PARA 1995**

España (IVA incluido) ... 4.000 ptas.

**CORREO ORDINARIO**

Latinoamérica ..... 43 \$  
Resto extranjero ..... 53 \$

**CORREO AÉREO**

Europa ..... 61 \$  
África y América ..... 70 \$  
Asia y Oceanía ..... 88 \$

Número suelto ..... 1.100 ptas.  
(IVA incluido)

**DEPOSITO LEGAL:**

N-1.437-1958

**ISSN:**

0015-6043

**IMPRIME:**

Andalucía Gráfica  
Polígono Industrial, s/n.  
Tel. (957) 67 14 22  
Fax (957) 67 00 16  
14850 Baena (Córdoba)

---

# REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

---

Nº 198 - VOLUMEN 50

---

ABRIL-JUNIO 1995

---

## EDITORIAL

- Crisis y futuro del Estado de bienestar ..... 149

## ESTUDIOS

- La "crisis" y cómo (no) reaccionar frente a ella, *por Alexander BERGMANN*..... 171
- La cultura organizativa: diez interrogantes, *por Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ*..... 193
- África Sub-Sahariana en la encrucijada, *por João MOSCA*..... 219

## NOTAS

- La inflación como problema de justicia, *por Javier GOROS-QUIETAS J.*..... 245
- Comunidades autónomas y desarrollo regional, *por Fernando J. FUENTES GARCÍA*..... 255

## CRONICAS

- La VIII Asamblea de AUSJAL (Universidades latinoamericanas de los jesuitas), *por José J. ROMERO RODRÍGUEZ S. J.*..... 273

## BIBLIOGRAFÍA

- Recensiones ..... 281
- Reseñas ..... 290





*Revista de Fomento Social*, 50 (1995), 149-169

## Crisis y futuro del Estado de bienestar

---

Consejo de Redacción

---

*La crisis del Estado de bienestar es uno de los grandes tópicos de la literatura económica y social de nuestros días. La propuesta neoliberal, uno de los temas punteros de debate hoy, arranca precisamente de la denuncia de la crisis de este modelo. Pero este modelo ha sido el que hizo posible el alto grado de desarrollo y bienestar al que han llegado, aunque con diferencias, las sociedades occidentales (sobre todo europeas), y en concreto la española. Su revisión afectaría a muchos de los logros que con él se han alcanzado. Y, sin embargo, esta revisión parece inevitable: es más, está ya en curso.*

*Nosotros también queremos hacernos presente en ella ofreciendo nuestras reflexiones. En ellas deseamos distinguir dos niveles, que en la realidad son inseparables: el nivel del debate más ideológico y el de la viabilidad práctica. El primero se refiere a la legitimación: ¿está justificado desde el punto de vista ético y desde una determinada visión de la persona humana y de la sociedad? El segundo es eminentemente técnico: ¿cómo es posible hacerlo realidad? ¿a través de que*

---

EDITORIAL

---

*instituciones? ¿con qué costes? ¿cuál puede ser su alcance? No tendría sentido hablar de legitimación sin preguntarse por la viabilidad: caeríamos entonces en un discurso utópico, que no conduciría a nada concreto. Pero si entramos en el análisis de los graves problemas que hoy plantea su viabilidad, no podemos prescindir del trasfondo ético que encierran tanto el modelo como sus alternativas.*

*Para comprender mejor todo este complejo de problemas no conviene prescindir de la memoria histórica. Porque el Estado de bienestar tiene su propia historia, y en ella encuentran alguna luz no pocos de los aspectos que hoy resultan más problemáticos. ¿Cuáles fueron, pues, su origen y desarrollo?*

### **¿Por qué nació el Estado de bienestar?**

*En la génesis del Estado de bienestar hay dos hechos decisivos, que llegan a percibirse como una gran amenaza para la estabilidad de las naciones y para la paz mundial tras la primera guerra mundial: la crisis del capitalismo liberal y el establecimiento del comunismo en algunos países europeos.*

*El capitalismo en su versión más liberal había dado buenos resultados económicos durante el siglo XIX. Apoyado en la base de máxima libertad de iniciativa individual y mínima intervención del Estado, los países industrializados de Europa habían visto crecer sus niveles de producción y de renta a ritmos desconocidos hasta entonces. Pero este crecimiento, hecho posible gracias a una notable acumulación de capital, había tenido como efecto concomitante (¿y como condición de posibilidad?) una explotación desenfrenada de las clases obreras industriales. El origen de los movimientos anarquistas y socialistas tiene que ver con esta conciencia creciente de la clase obrera de ser víctimas del desarrollo económico. Fruto de estos movimientos será la conquista de ciertos derechos sociales, reconocidos en leyes sobre condiciones de trabajo y limitación de la jornada laboral.*

*Al tiempo que estas conquistas se hacen realidad la situación se agrava por otro lado: por el de las crisis cíclicas de la actividad económica, cada vez más agudas en términos de paro, deflación, quiebras de empresas y deterioro generalizado de la situación. Las clases trabajadoras, sin los mecanismos de defensa de que hoy se dispone frente al desempleo, sufren de forma mucho más drástica las consecuencias de estas crisis. Sus efectos en forma de malestar social y pérdida de credibilidad de las instituciones sociales y políticas llegan*

*al extremo con la crisis de 1929. El triunfo de gobiernos autoritarios en Centroeuropa tiene que ver con el miedo ante la inestabilidad provocada por estas crisis. Como había preconizado Marx, varias décadas antes, el final del capitalismo podría arrancar de sus propias contradicciones internas.*

*Como contrapunto a la debilidad del sistema socioeconómico y político de Europa, en la Unión Soviética parece consolidarse el colectivismo, un sistema que siempre se presentó con vocación de ser alternativa para el capitalismo. Los partidos obreros veían en él el sustituto ideal para todos los países industrializados: el comunismo era, más que nunca, un modelo con pretensiones mundiales. Y esto contribuía a incrementar la sensación de inseguridad en un Occidente abrumado por las crisis y las guerras.*

*Crisis del capitalismo liberal y amenaza del comunismo soviético explican, pues, la sustitución del modelo liberal por el llamado capitalismo mixto. Se ponen así las bases del Estado de bienestar. Pero en éste cabe distinguir una doble componente: el Estado intervencionista y el Estado providencia.*

*El Estado intervencionista encuentra su legitimación en las teorías keynesianas sobre la posibilidad de que la economía alcance un estado de equilibrio sin pleno empleo. Se encomienda entonces al poder público que intervenga sobre los mecanismos del mercado, pero como fuerza ajena y exterior a él, para alcanzar ese pleno empleo de los recursos que aquél no puede garantizar por su propia dinámica. El estado se convierte así en complemento del mercado, que con sus actuaciones acíclicas pretende limitar el alcance de los ciclos económicos así como sus efectos más perniciosos.*

*Si es Keynes quien está a la base del Estado intervencionista, el principal mentor del Estado providencia es Beveridge. Pero también algunas políticas emprendidas por la república de Weimar constituyen un adecuado precedente. Ahora ya no se trata de contrarrestar los mecanismos del mercado, sino de garantizar un nivel mínimo de bienestar para todos los ciudadanos encomendando al estado la cobertura de ciertas necesidades que hasta entonces sólo eran satisfechas dependiendo de la voluntad y de los recursos de cada familia. Tales necesidades se sitúan en el campo de la educación, de la sanidad y de la seguridad social. Ahora bien, esta creciente actuación del estado, que tiende a aumentar su nivel de prestaciones, exige paralelamente - no lo olvidemos - una mayor cantidad de recursos económicos a su disposición (más presión fiscal) y una organización cada vez más compleja.*

## Desarrollo del Estado de bienestar

*Concluida la segunda guerra mundial la mayoría de los países europeos optan por este modelo decididamente. Todas las fuerzas políticas, aunque no por las mismas razones, le prestan su apoyo (lo que se llamó el consenso social-liberal): los conservadores, porque garantiza la estabilidad social, entonces tan amenazada; los liberales, porque hace posible la libertad, entendida como igualdad de oportunidades para todos; los socialistas, que consolidan así su evolución hacia la socialdemocracia, porque lo ven como la mejor realización de la igualdad, tantas veces reivindicada; incluso los comunistas ven en él lo máximo que se puede conseguir tras la catástrofe de la guerra. Y la democracia cristiana, sobre todo en los países donde había sido más dramática la experiencia fascista, servirá de aglutinador de todas las corrientes políticas mencionadas.*

*Pero detrás del rápido desarrollo del Estado de bienestar no está sólo este consenso ideológico, sino también las enormes oportunidades que ofrece la fase expansiva de la economía mundial que abarca desde el final de la guerra hasta la crisis de los 70. Un crecimiento económico con tasas anuales muy elevadas permite al estado aumentar su participación en los recursos producidos sin que ello se deje sentir notablemente en los bolsillos de los ciudadanos. Su nivel de prestaciones puede crecer a ese mismo ritmo, lo que confirma la legitimación del modelo.*

*Entre los efectos positivos de este nuevo sistema se cuenta, en primer lugar un aumento generalizado del bienestar y un mayor acceso de todos a los recursos de estas sociedades desarrolladas. No menos importante va a ser el efecto de integración y de estabilidad social en sociedades que habían vivido mucho tiempo convulsionadas por fuertes conflictos sociales derivados de la desigual participación en el desarrollo económico.*

*Suecia fue considerado durante mucho tiempo un caso paradigmático. En efecto, este país nórdico apoyó la construcción de su Estado de bienestar en pilares muy firmes. El más fundamental fue la filosofía que le inspiraba, más orientada a la concertación que a la confrontación: este enfoque probablemente tiene no poco que ver con la tradición agrícola del país, donde la tardía industrialización no encontró una auténtica mentalidad de clase. Esta filosofía propició un sistema de relaciones industriales de corte corporativo, con un*

*mercado de trabajo muy organizado y un sistema de negociación colectiva muy centralizado. Existía además una potente organización siempre abierta a negociar buscando, no tanto distribuir beneficios, cuanto planificar la obtención de los mismos. Esta sociedad tan integrada hizo más fácil el crecimiento económico sin inflación, que se sostuvo durante dos décadas y permitió un sistema fiscal muy progresivo y una seguridad social que cubría el cien por cien de la población y era motivo de envidia para muchos otros países.*

*Ahora bien, si no queremos prescindir de ningún aspecto de este complejo panorama, hemos de citar aquí dos fenómenos globales que acompañan este avance tan espectacular del Estado de bienestar en Europa. El primero es el progresivo distanciamiento de los países del Sur, a pesar de las expectativas de desarrollo que se suscitan tras los procesos de descolonización que siguen a la última guerra mundial: cada vez es más extendida la opinión de que el subdesarrollo persistente en el Sur tiene que ver con el desarrollo del Norte, del que viene a ser como su subproducto o su condición de posibilidad. A ello se une, en segundo lugar, el progresivo enfrentamiento de los dos bloques, que se inicia ya en los comienzos mismos de los años 50 y que refuerza las dinámicas expansionistas e imperialistas sobre el Tercer Mundo. En una economía cada vez más globalizada, los recursos del Norte para apropiarse de una proporción creciente de la renta mundial explican las diferencias también crecientes, dentro de una dinámica de confrontación entre dos modelos socioeconómicos en pugna, este nuevo capitalismo de bienestar y el colectivismo de inspiración marxista.*

*Si mencionamos este contexto internacional es para matizar el entusiasmo que pueden suscitar los logros indudables del Estado de bienestar dentro de las fronteras de los países que lo implantaron. Si de una parte parecen conquistas irrenunciables, no es aventurado por lo menos sospechar que pueden haberse alcanzado gracias a unos mecanismos mundiales injustos. Entonces resultaría que el conflicto tradicional de las sociedades industriales se ha solucionado sencillamente desplazándolo a otro nivel: al de las relaciones internacionales. ¿No explica eso, al menos en parte, el conflicto Norte-Sur? Con eso estamos en condiciones de acercarnos con una perspectiva más adecuada (y más cautelosa) a la crisis del Estado de bienestar.*

### **¿Por qué entra en crisis el Estado de bienestar?**

*Para explicar la crisis del Estado de bienestar hay que atender, en nuestra opinión, a dos tipos de causas: el marco de la crisis económica mundial y la propia dinámica del modelo que emergió tras la segunda guerra.*

*El marco mundial no puede ser olvidado. Hoy es radicalmente distinto del existente en los años 40. Si el de aquellas décadas permitió el nacimiento y expansión del Estado de bienestar, no faltan razones para pensar que el nuevo, surgido de la crisis de los 70, no ofrece ya las mismas oportunidades para el mantenimiento y ulterior desarrollo de dicho modelo. Porque el lugar privilegiado de las economías del Norte ya es, en gran parte, historia pasada en la nueva configuración económica mundial, con otros centros productivos fuertemente competitivos y con un sistema enormemente globalizado y con escasísimas restricciones a los intercambios comerciales y a los movimientos financieros. El crecimiento económico de los países del Norte, que tanto facilitó el bienestar acelerado, se hizo más que problemático con la fase recesiva de los 80 y con el acceso a los mercados de los nuevos países industrializados.*

*La crisis iniciada en los 70 modificó considerablemente además la estructura productiva de los países industrializados. El caso de Suecia es, también ahora, paradigmático: la caída de los índices de crecimiento y de productividad, reflejo de este cambio de situación, comenzó a minar el espíritu de concertación y a obstaculizar la actuación del estado. En todos los países industrializados, aunque con diferencia de intensidad, se convirtió el paro en elemento estructural de unas sociedades que, hasta entonces, habían basado su bienestar en el acceso de todos los que lo desearan a un puesto de trabajo remunerado. La salida de la crisis, cuando por fin empieza a ser realidad, no fue acompañada de la correspondiente reducción de los niveles de desempleo: muy al contrario, los altos costes laborales en los países industrializados (como consecuencia de las mismas exigencias del Estado de bienestar) orientaron la recuperación hacia una sustitución creciente del factor trabajo por otros más baratos y hacia una progresiva deslocalización industrial en busca de regiones de menores costes laborales.*

*En estos últimos datos se percibe ya cómo el marco mundial interfiere con la propia dinámica del Estado de bienestar. En una economía mundializada los*

*altos niveles de bienestar alcanzados en algunos países se convierten en obstáculos para la competitividad de los mismos.*

### **El desarrollo de la crisis, con especial referencia a España**

*Este telón de fondo que hemos desplegado sitúa en sus verdaderas dimensiones los efectos de la crisis que nosotros percibimos más directamente. España, que inició con retraso el camino del Estado de bienestar, encontró también dificultades específicas para afrontar a tiempo la crisis cuando ésta empezaba a amenazar al país. El final del franquismo y las urgencias iniciales de la transición democrática obligaron a posponer una tarea que exigía una credibilidad política de la que nuestros gobiernos no gozaban en esos momentos.*

*Esta y otras circunstancias específicas de nuestro país deben además analizarse en relación con la dinámica propia del Estado de bienestar. Porque no cabe duda que este modelo ha producido ciertas inercias, fáciles de constatar en todas las sociedades en que se ha desarrollado y que hoy ofrecen perfiles preocupantes. Por ejemplo, los ciudadanos mantenemos el mismo ritmo de demanda de prestaciones al estado, al tiempo que comenzamos a mostrar una clara resistencia a que siga aumentando la presión fiscal, sobre todo cuando la recesión económica dominante la hace mucho más incómoda y difícil de soportar. Esto explica que el problema financiero sea uno de los más graves con los que se enfrenta hoy el Estado de bienestar.*

*En efecto, las demandas sociales no se detienen, sino que se multiplican. Varios son los motivos que están en el origen de este fenómeno. En primer lugar, el número de beneficiarios de las ayudas y subsidios del estado está aumentando de manera considerable en los últimos tiempos: por una parte, se ha producido una generalización de los beneficiarios, lo que es de alabar; por otra parte, circunstancias diversas (mayor esperanza de vida, paro estructural, alargamiento del tiempo de estudios) hacen que cada vez sean más, o por un tiempo más prolongado, los ciudadanos que tienen que beneficiarse de estas prestaciones. Pero los gastos públicos tienden a subir, en segundo lugar, por la tendencia de la sociedad a demandar más y más del estado: casi se le pide que nos solucione problemas en ciertos casos, independientemente de la capacidad del ciudadano para afrontarlos y resolverlos. En esta dinámica suelen entrar con cierta facilidad los mismos partidos políticos, en el poder o*

*en la oposición: la "lógica electoral" les lleva a adornar sus programas con abundantes promesas, ya sean generales, ya dirigidas a colectivos concretos (¿cuentan siempre con las posibilidades reales de financiar sus promesas?).*

*Y mientras las demandas sociales no cesan de crecer, los ingresos públicos muestran cada vez más resistencia a seguir aumentando. Esto se percibe especialmente en el campo que más recursos suministran a la hacienda pública: el tributario. Hay razones para pensar que la presión fiscal ha alcanzado ya el umbral, más allá del cual sus efectos son muy negativos para la actividad económica. Pero además existe una clara resistencia de los ciudadanos a seguir aceptando medidas de este tipo, entre otras razones porque en España el incremento de la presión se ha producido de forma muy acelerada: hemos tenido que modernizar en poco tiempo nuestro sistema fiscal, extraordinariamente obsoleto, y nos hemos visto obligados en seguida a proceder a la armonización fiscal (sobre todo en la imposición indirecta) exigida por nuestra incorporación a la Unión Europea. En estas circunstancias, insistir en la presión impositiva es, no sólo nada rentable políticamente, sino muy discutible por sus efectos sobre la marcha general de la economía.*

*Ahora bien, si los gastos públicos tienden a seguir creciendo mientras que los ingresos muestran esa resistencia tan invencible a crecer, ¿quién se extrañará de que el déficit público se haya convertido en uno de los problemas más inquietantes del Estado de bienestar? Sus efectos distorsionantes para la economía, sobre todo en términos de inflación, difícilmente se exagerarán.*

*Pero esa inercia de las sociedades del bienestar a forzar nuevas prestaciones concuerda con la inercia del estado (y de casi toda la clase política) a aumentar sus promesas y a ampliar las dimensiones de la administración pública. Esta enorme maquinaria administrativa pierde, al mismo tiempo, en eficacia y en posibilidad de ser sometida a control.*

*Sobre la ineficacia de la administración los ejemplos son frecuentes, y las quejas abundantísimas. El tema se ha convertido ya en lugar común. Como consecuencia, no sólo da pie a afirmaciones que son injustas por su nivel de generalización, sino que además sirve de justificación para conductas insolidarias (fraude fiscal y laboral: ¿para qué entregar al Estado un dinero que yo voy a saber utilizar mejor y más productivamente?).*

*La administración pública ha evolucionado, por otra parte, hacia una autonomía cada vez mayor. El cuerpo de funcionarios es tan numeroso y tiene*

*tal complejidad que el poder político apenas es ya capaz de someterlo a control. Y sin embargo, el aparato administrativo debería ser un instrumento al servicio de los programas públicos con los que un determinado grupo político alcanzó el poder. Al escaso control sobre las administraciones públicas se une su falta de transparencia, que tanto tiene que ver con procesos de corrupción como los hechos público en estos últimos tiempos. La corrupción encuentra sus mejores oportunidades en las zonas más opacas de las organizaciones.*

*La mayor decepción ciudadana ante la corrupción estriba en el descubrimiento de que el estado ya no está al servicio de todos, como, ingenuamente quizás, se pensó durante tanto tiempo. Porque esta era uno de los presupuestos incontrovertibles del Estado de bienestar: que el estado iba a actuar en bien de todos y especialmente de los más desfavorecidos, garantizando unos mínimos que suponían una solidaridad aceptada por toda la sociedad y encomendada al poder público. Siendo en principio correcto este planteamiento, la realidad ha venido a recordarnos lo que ya dijera hace tiempo Tocqueville: que el poder corrompe y, por eso, tiene que estar sometido a control. Al amparo de su propia complejidad, esa inmensa maquinaria que es la moderna administración pública se ha visto convertida en cebo de ambiciones particulares, deseosas de ponerla al servicio de sus propios intereses. En la sociedad corporativizada, los innumerables componentes de la administración pasan a ser instrumentos potenciales a su servicio, con tal de que sean convenientemente conquistados. Se establece así una corriente de relaciones entre la sociedad y la administración, al margen incluso de la clase política que asiste impotente a una situación en la que es ella quien debería mantener la iniciativa.*

*En resumidas cuentas, la crisis lleva a una pérdida creciente de legitimidad para el estado. Por una parte, cada vez se muestra más ineficiente, al tiempo que se le acusa de ahogar a la sociedad civil y a la iniciativa privada con su insaciable tendencia a crecer. Por otra parte, se sospecha de que en su seno la corrupción se multiplica desvirtuando su razón de ser e impidiéndole cumplir las tareas que la sociedad les tiene encomendada.*

### **¿La crisis radica sólo en el estado?**

*He aquí una pregunta que parecería superflua a tenor de lo dicho. Y sin embargo parece imprescindible para poner las cosas en su sitio, sobre todo*

cuando estamos ya acostumbrados a hacer recaer toda la responsabilidad de lo que ocurre sobre el estado y la clase política.

No pretendemos ahora retirar nada de lo dicho en el apartado precedente. Pero sí complementarlo desde otra óptica: la de la sociedad que sirve de sustentación a ese modelo político. Porque también aquí hay que denunciar responsabilidades: ahora bien, puesto que hablamos de la totalidad social, la exigibilidad de las mismas es mucho más problemática.

Una explicación en profundidad de la crisis podría expresarse en los siguientes términos: unas estructuras de solidaridad no son viables a la larga sin actitudes de solidaridad. En efecto, el Estado de bienestar implica un pacto de solidaridad entre los ciudadanos y entre los grupos sociales: todos éstos reconocen que con los recursos que la sociedad está en condiciones de producir y de los que dispone es posible garantizar un mínimo de bienestar general con tal de que el poder público asuma la tarea de redistribuir mejor esos recursos. Pero si este modelo de estado asume la tarea de hacer realidad la solidaridad, precisa para ello el apoyo y la colaboración de todos los ciudadanos. Y mientras las condiciones económicas han sido desahogadas, el apoyo social no ha planteado más problemas y el estado ha encontrado vía libre para obtener los recursos que necesitaba de la sociedad y hacer frente a las obligaciones que esta misma sociedad le imponía. Pero las cosas han comenzado a ser distintas cuando la crisis ha puesto de relieve los costes de la solidaridad para todos. Antes hubo solidaridad, pero era quizás una "solidaridad de ricos", es decir, casi sin costes: cuando ésta dejó de ser posible, parece que ha dejado de ser posible la solidaridad sin más.

De hecho son muchos los datos que nos hacen comprender con cuánta fuerza resurge la insolidaridad, a través de las manifestaciones más variadas, cuando la crisis se agudiza y las condiciones de vida se endurecen para todos. Cuando los problemas propios exigen una gran atención y absorben muchos recursos, los problemas de los demás apenas encuentran cabida en el campo de nuestras preocupaciones. Y la solidaridad no puede ser otra cosa sino un sentir los problemas de los demás como propios e implicarse en la solución de los mismos. Ahora bien, tal no es la actitud dominante en esta sociedad de fin de siglo. El renacer del individualismo, tan fuertemente invocado por el neoliberalismo, así como el escaso atractivo que encuentran los grandes proyectos sociales, que es uno de los rasgos dominantes de la posmodernidad,

*confirman este cambio de mentalidad y de actitudes. Los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones de todas clases encuentran enormes dificultades para incorporar nuevos miembros y para que éstos asuman responsabilidades de interés colectivo. El péndulo de la historia marca, una vez, la hora del individualismo. Paradójicamente en esta época de insolidaridad han surgido iniciativas, por ejemplo las organizaciones no gubernamentales, y comportamientos que muestran actitudes generosas y solidarias. Quizás todo ello es la otra cara de la moneda: los indeseables efectos del individualismo han generado estas posturas en las que cuenta más la consideración de los otros que el propio egoísmo.*

*¿Servirán estas reflexiones como descargo de la clase política, hoy tan desprestigiada? Sin que esto suponga negar sus responsabilidades o sus obligaciones, tantas veces incumplidas, hay que reconocer que su misión es hoy más difícil que en otros tiempos, porque la sociedad está menos dispuesta a prestarles el apoyo que necesitan. Y esta misma falta de interés de la sociedad por lo político y lo público podría explicar, ya que no justificar, que la corrupción aumente: desde siempre el control del ejercicio del poder es condición indispensable para el buen funcionamiento de la democracia moderna.*

*No olvidemos, por fin, que siempre que hay un político corrompido hay un ciudadano corruptor al otro lado de la mesa. Tampoco esto justifica que el político (o el funcionario) caiga en prácticas corruptas. Pero amplía la perspectiva del problema y nos hace recordar algo que ya decíamos más arriba: que son muchos los que pugnan en la sociedad para poner al poder público, o a algunos organismos del mismo, al servicio de sus intereses particulares. También aquí se puede concluir, sin forzar la realidad, que la crisis política es expresión de una crisis social de más envergadura.*

### **¿Desmontar el Estado de bienestar?**

*Esta es la conclusión a que llegan muchos: es un modelo inviable que hay que desmontar. Pero son menos los que estarían dispuestos a asumir las consecuencias renunciando a pensiones, subsidios, prestaciones sociales y otras prestaciones que proceden del estado moderno. Y es que una cosa es el debate ideológico y otra la discusión de las consecuencias prácticas de determinadas propuestas.*

*Como cuestión de principio nos resulta difícil desmontar el Estado de bienestar. No sólo difícil: además irrenunciable. Este modelo ha dado frutos que se consideran ya conquistas definitivas de la sociedad moderna. Es más: dichas conquistas han quedado asumidas como derechos humanos en la mayoría de las constituciones políticas contemporáneas y en la misma Declaración de los Derechos Humanos de 1948. El Estado de bienestar constituye un progreso indiscutible en la historia de la humanidad, en cuanto que ha sido capaz de armonizar eficacia productiva y equidad distributiva hasta unos niveles que ningún sistema anterior había alcanzado. En cuanto corrección a los excesos de un sistema basado sólo en las libertades individuales, el Estado de bienestar supera con mucho al liberalismo del siglo pasado. Al mismo tiempo sus logros han mostrado que cierto grado de justicia social es posible sin recurrir a regímenes autoritarios en los que no caben las libertades más elementales.*

*Todo esto ha sido el resultado de décadas de esfuerzos, tras la salida de experiencias gravísimas de conflictos que parecían insuperables y de guerras de consecuencias imborrables. Frente a la solución liberal, con su peligro inherente de caer en un cierto darwinismo social, creemos que sigue siendo posible complementar el juego pluriforme de las libertades individuales con la formulación de objetivos sociales que la sociedad se da y los poderes públicos contribuyen a hacer realidad. Rehuimos no sólo los extremos de un individualismo sin cauces sociales (liberalismo a ultranza) y de un autoritarismo negador de libertades (colectivismo). Rehuimos también la dejación de responsabilidades por parte de una sociedad que confía todos los intereses públicos al estado y se desentiende por completo de ellos para ocuparse sólo de los intereses particulares: ése ha sido el gran fallo y la profunda incoherencia de las sociedades del bienestar. Para reaccionar contra esta contradicción no tendría sentido recurrir a los dos extremos antes mencionados. ¿Por donde encontrar entonces vías de solución?*

### **Corregir y reajustar el Estado de bienestar**

*¿Es posible corregir los defectos detectados sin renunciar a lo más sustancial del modelo: unas estructuras de solidaridad, una complementariedad estado-sociedad? ¿Es posible hacerlo en las nuevas condiciones de la economía mundial?*

*Partimos de la convicción de que el Estado de bienestar puede y debe mantenerse como proyecto social que aúne las voluntades de los ciudadanos, de las organizaciones sociales y de las fuerzas políticas. Las alternativas puestas en acción no han dado resultados mejores. Ni el ejemplo inglés (época de la Sra. Thachter) ni el norteamericano (época de Reagan y de Bush) resultan atractivos. En ambos países, pero especialmente en los Estados Unidos, la dualización de la sociedad se ha hecho más profunda: la reactivación económica ha sido un hecho indiscutible, pero el precio pagado por ella ha sido desproporcionado. ¿Vale la pena repetir nosotros la experiencia?*

*Sin embargo, nuestra propia experiencia, que ya hemos analizado, y el nuevo contexto mundial invitan a reconsiderar ciertos enfoques y a estudiar con nuevos elementos la viabilidad de ciertas políticas sociales.*

*Ante todo, y todavía a nivel de enfoques generales, hay que superar la férrea contraposición entre lo público y lo privado. Hoy no es sostenible que la esfera pública es donde se juegan los intereses colectivos y debe ser encomendada sin restricciones al estado, mientras que la sociedad debe moverse exclusivamente en el ámbito de los intereses privados, sin ninguna perspectiva social. La experiencia ha mostrado sobradamente que lo primero es falso, porque no hay garantías de que el estado se va a ocupar siempre y con absoluta pulcritud de los intereses colectivos. En cuanto a lo segundo, ¿por qué negar de entrada que desde planteamientos particulares y privados es posible abrirse a los intereses de la sociedad y trabajar decididamente en favor de ellos? La multiplicación de organizaciones no gubernamentales y la proliferación del voluntariado social es la mejor muestra de la fecundidad de la sociedad en este campo.*

*Negada esta férrea contraposición público-privado estamos en mejores condiciones para repensar el equilibrio sociedad-estado. También aquí hay que estar en guardia ante simplificaciones como la de "más sociedad y menos estado". ¿No sería preferible hablar de un nuevo equilibrio entre sociedad y estado? Términos tan en boga hoy como **desregulación** y **reprivatización** deben ser recibidos también con cautela. Tampoco ellos constituyen una panacea válida en todas las circunstancias, pero sí una alternativa cuya viabilidad debe ser sopesada en cada caso. La experiencia de otros países que han emprendido políticas correctoras del Estado de bienestar muestra cómo la desregulación y la reprivatización pueden ser ventajosas en ocasiones, pero no siempre recomendables. Es cierto que el estado ha ido demasiado lejos en regular toda*

*clase de actividades (multiplicando innecesariamente la burocracia y obstaculizando con ello la iniciativa libre); es cierto también que se ha excedido asumiendo la producción directa de bienes y servicios, donde la iniciativa privada podía haber actuado sin dificultades... Pero ello no es suficiente para justificar que toda regulación es mala y debe suprimirse, o que toda intervención directa del estado en la producción de bienes y servicios debe ser suprimida.*

*En concreto, no podemos ocultar nuestros recelos ante la oleada de privatizaciones y el entusiasmo que suscita en ciertos ambientes. Es evidente que el sector empresarial vislumbra tras las privatizaciones una oportunidad para hacer negocio (y, si no, no quiere oír hablar del tema) y para debilitar a su gran competidor, que es el estado. Por esta razón, entre otras, hay que ser cautos en este terreno. Conviene preguntarse qué servicios públicos son privatizables, si se pueden garantizar los fines públicos con instituciones privadas, cómo será evaluado ese cumplimiento. Conviene preguntarse también si dicha privatización no va a conducir a situaciones de monopolio: sólo empresas de grandes dimensiones y con fortaleza financiera estarán en condiciones de suministrar tales servicios, sobre todo si el estado tiene que seguir pagándolos (siendo tan mal pagador como es). La cuestión tiene, por fin, repercusiones laborales: no sólo el personal contratado de la administración verá amenazado su puesto de trabajo; además no sería aventurado pronosticar una precarización del trabajo, sobre todo si se confirma la tendencia monopolizadora. Todas estas reflexiones no deben conducir a una negativa tajante a la privatización, pero sí a proceder con cautela a la hora de determinar los servicios a privatizar y los criterios de adjudicación: porque no sólo son cuestiones financieras las que están en juego (con ser muy importantes y, tantas veces, determinantes), sino también otras de carácter organizativo y social.*

*Pero no nos encerremos una vez más en la contraposición público-privado. Es necesario que el tejido social no sólo se desarrolle y fortalezca, sino también que se enriquezca. Si las asociaciones y organizaciones de diferentes tipos se multiplican, entre ellas aparecerán sin duda eso que hoy comienza a denominarse tercer sector como un nuevo espacio que se resiste a ser calificado a partir de la lógica de lo negociado (mercado, intercambio) o de lo administrado (estado, derecho): es el espacio del don y la gratuidad, de lo relacional, de la comunidad y de la autoorganización, de los mundos vitales. Este sector está*

*llamado a desempeñar, en opinión de muchos, un protagonismo creciente en la salida de la crisis del Estado de bienestar: su incipiente desarrollo es ya hoy un factor de esperanza en los recursos que posee nuestra sociedad.*

### **La viabilidad de las políticas concretas: el caso del sistema de pensiones**

*Ahora bien, el problema de las políticas sociales sigue en pie. ¿Es posible mantener, en las actuales condiciones, dichas políticas, las cuales han sido los exponentes más significativos del Estado de bienestar? En concreto, para nosotros es ya ineludible revisar el futuro del subsidio de desempleo, de la enseñanza gratuita, de la sanidad pública, de las pensiones... Ante la imposibilidad de entrar en el análisis de cada uno de estos capítulos vamos a detenernos sólo en el último de los citados: el sistema de pensiones. Parece ser el problema que más preocupa hoy y el que tiene un eco más amplio en el debate político, en el ámbito laboral y en los medios de comunicación social.*

*En el momento presente, el sistema español de pensiones se estructura en tres niveles: a) sistema mínimo, que proporciona una pensión mínima (no contributiva o asistencial) a todo el que carece de ingresos suficientes; b) sistema profesional, que cubre a los jubilados de cualquier tarea productiva, desempeñada con anterioridad a dicha jubilación; c) sistema libre, que permite obtener unas rentas o capitales compensatorios, a través de planes o fondos de pensiones privados. Mientras que el sistema mínimo y el profesional se cubren con cotizaciones sociales de los trabajadores y empresas y con transferencias públicas, los planes y fondos de pensiones se financian fundamentalmente con aportaciones de los participantes, y en menor medida con cantidades procedentes de las empresas promotoras. Estos planes de pensiones, que son de reciente creación en España, han tenido un desarrollo inferior al esperado, a pesar de sus ventajas fiscales: el escaso volumen de recursos acumulados invita a pensar que la mayor parte de la población española sigue esperando su pensión de jubilación de la seguridad social.*

*Por otra parte, los previsible problemas del sistema de pensiones en el futuro han hecho replantear a algunos la conveniencia de volver al sistema de capitalización, como alternativa al actualmente vigente de reparto. Este último, que es el que se aplica para los niveles mínimo y profesional, cubre las pensiones actuales con las cotizaciones actuales: de esta forma los trabajado-*

res en activo cubren las necesidades de los jubilados de hoy, y serán atendidos, cuando sean ellos los jubilados, por los trabajadores entonces en activo. A este sistema, que subraya la solidaridad intergeneracional, se contraponen el de capitalización: en este caso los trabajadores actuales constituyen un fondo con sus cotizaciones a la seguridad social, del cual se pagarán sus pensiones el día que accedan a la jubilación. Cabe pensar este fondo como estrictamente individual o con carácter colectivo (generacional), pero su filosofía y su funcionamiento son prácticamente los mismos en ambos casos.

Aunque el sistema vigente en España es de reparto, la gente, curiosamente, suele razonar según el criterio de la capitalización: piensa que sus cotizaciones de hoy son sus pensiones de mañana. Desconoce, por tanto, y no aprecia la dimensión solidaria que fundamenta al sistema de reparto. Desde una perspectiva ética, sin embargo, creemos que habría que afirmar una cierta superioridad del reparto sobre la capitalización: y también es más coherente con la filosofía del Estado de bienestar, en la que desempeña un papel central la solidaridad social.

Si abordamos ahora la cuestión desde un punto de vista técnico, no parece viable hoy pasar de un sistema de reparto a otro de capitalización. Tres podrían ser, en principio, los caminos para ello. Se podría pensar, en primer lugar, en realizar una aportación única para constituir un fondo que permita obtener en el futuro las rentas necesarias: ahora bien, los cálculos actuariales elevan la cuantía de ese fondo a cantidades inalcanzables, sea por la vía de las cotizaciones o por la de las transferencias públicas (y consiguiente elevación de la presión fiscal). Cabría un segundo camino: detraer durante un tiempo parte de los ingresos de la Seguridad Social para ir constituyendo un fondo que permita en algún momento la sustitución de un sistema por otro: pero, si no se quiere que la presión fiscal aumente hasta presiones intolerables, habría que ampliar el plazo para la sustitución a un tiempo excesivamente largo. Por último, cabría interrumpir el pago de las pensiones o reducirlas drásticamente durante el tiempo necesario para crear el fondo de capitalización: pero esta fórmula no es, ni política ni socialmente, planteable.

En resumidas cuentas, es la presión fiscal previsible para constituir el fondo de capitalización lo que haría inviable el paso a este sistema en España. Así pues, por muchos que sean sus defectos y sus problemas, no se ve alternativa al actual sistema de reparto que utiliza la seguridad social española.

*Excluida la alternativa ¿es posible pensar, al menos, en algunas mejoras para nuestro sistema? Existen algunas propuestas, dignas de consideración, que pretenden acercar, al menos puntualmente, el sistema de reparto al de capitalización. Se propone, por ejemplo, que se mantenga la proporcionalidad en el cálculo de las pensiones, es decir, que en este cálculo se tengan en cuenta todas las aportaciones realizadas por el trabajador a lo largo de su vida laboral, sin ningún tipo de ponderación. Se propone también que los regímenes especiales (agrario, de autónomos, hogar) pasen al sistema de capitalización.*

*Ante estas perspectivas es inevitable preguntarse por una eventual quiebra del sistema. El crecimiento del número de pensionistas (como consecuencia del envejecimiento de la población en la mayor parte de los países desarrollados) y la caída del número de ocupados (como efecto del paro generalizado y también de la misma estructura de la pirámide de edades) podrían llevar a la temida quiebra.*

*Más que un problema del presente, es una amenaza para el futuro. Hoy por hoy las cotizaciones son suficientes para financiar las pensiones, aunque el gasto sanitario esté obligando al estado a realizar transferencias. Pero el horizonte futuro sí que es incierto para el sistema de pensiones. De ahí que se hayan sugerido algunas soluciones para afrontar desde ahora ese previsible problema. Cuatro caminos se apuntan. El primero consistiría en aumentar las transferencias del estado para cubrir los desfases que se vayan produciendo en el sistema de pensiones o en el conjunto de la seguridad social: pero esta solución, que supone el aumento del gasto público, no parece posible, precisamente en momentos en que tanto preocupa la reducción del déficit público y en los que incluso se cuestiona que se puedan mantener las transferencias actuales. Otro camino sería el aumento de las cotizaciones sociales, lo que elevaría los costes de las empresas y reduciría la competitividad de los productos españoles. Como alternativa algunos proponen una subida del IVA (como se ha hecho recientemente para reducir las cotizaciones): pero esta vía parece tener poco margen de maniobra, principalmente por sus efectos inflacionistas. Por último -y sería la salida más drástica-, se propone limitar las pensiones, bien sea reduciendo su importe máximo, bien disminuyendo el número de perceptores (por ejemplo, los beneficiarios de pensiones no contributivas): pero por ese camino se corre el riesgo de una quiebra de la solidaridad y la cohesión, cosa que podría afectar negativamente incluso a la*

*eficiencia y a la competitividad global de la economía española. Llevando al extremo esta propuesta, algunos sugieren limitar las pensiones obligatorias a unos mínimos, el equivalente al salario mínimo interprofesional, sustituyendo el resto por un sistema voluntario, del tipo de los fondos de pensiones: pero no parece que este enfoque pueda ser aplicado en el actual nivel de desarrollo de la sociedad de bienestar en España.*

*Las dificultades reales que encierra el tema y el peligro de convertirlo en un arma electoralista ha llevado a los partidos políticos, en una decisión en principio encomiable, al llamado "Pacto de Toledo", que ha puesto la cuestión al margen del debate político partidista. Dicho Pacto distingue tres niveles: 1) sistema de pensiones de carácter contributivo, financiado con cotizaciones sociales según el sistema de reparto: afectará a los jubilados (y a sus cónyuges y otros beneficiarios) en proporción al esfuerzo de cotización y tendrá un importe mínimo superior a las pensiones no contributivas; 2) sistema de pensiones no contributivas, financiado con transferencias del estado, del que se beneficiarán los ciudadanos que carezcan de rentas que les aseguren unos ingresos mínimos; 3) sistema libre de prestaciones complementarias a las pensiones contributivas, financiado por los interesados y, en su caso, por las empresas con carácter voluntario, usando siempre fórmulas como las de los fondos de pensiones. La asistencia sanitaria y las demás prestaciones quedan nítidamente diferenciadas de las pensiones y serán financiadas por entero vía impuestos.*

*Sin negar el valor, sobre todo político, del "Pacto de Toledo", es preciso reconocer que con él no se despejan todas las incógnitas respecto al futuro de las pensiones. A la vista de los datos demográficos y de la evolución del empleo es previsible un déficit en el sistema que no podrá afrontarse con medidas fiscales ni contributivas. Según eso, una limitación sustancial de los máximos de las pensiones parece inevitable, lo que reducirá el poder adquisitivo futuro de una parte de la población; sólo los trabajadores de menores ingresos podrán mantener, en su mayor parte, las rentas anteriores.*

*El "Pacto de Toledo" exige, pues, una adecuada respuesta de la sociedad toda. Sólo si nos convencemos de que estamos ante un problema real e ineludible seremos capaces de ahorrar pensando en la jubilación. Especialmente esta mentalización se echa de menos en las clases de mayor poder adquisitivo, las que más ahorran: ¡ojalá dirigiesen sus ahorros hacia fórmulas*

*de bienestar a largo plazo, y no hacia la especulación y el beneficio inmediato! Pero también la administración tendría que colaborar con algunos cambios en la normativa de los planes de pensiones: resolviendo, por ejemplo, los problemas de falta de liquidez de este instrumento financiero y reconsiderando su tratamiento fiscal (que en estos momentos es menos favorable que el de otras inversiones financieras, tales como los fondos de inversión).*

### **Una última palabra sobre el sistema impositivo**

*Ya nos referimos a la imposibilidad de aumentar la presión fiscal. No volveremos sobre ello, pues se trata de una cuestión donde el consenso es bastante generalizado. Pero el déficit endémico ha llevado a algunos a proponer como única salida una reducción de los gastos, que suele concretarse luego en los de carácter social. Aunque en algunos casos particulares esta reducción podría someterse a examen, no creemos que sea aceptable como medida general. Por eso es conveniente preguntarnos si el sistema impositivo da de sí todo lo que cabe esperar de él.*

*En este sentido la administración española ha venido esforzándose desde hace unos años por mejorar el cumplimiento de las normas tributarias. Ha potenciado, por ejemplo, los sistemas de inspección y control. Pero ¿ha hecho un esfuerzo equivalente por cambiar la percepción que el ciudadano tiene del sistema fiscal y de la hacienda pública, algo que tanto está contribuyendo a ese clima que justifica o al menos no reprueba el fraude y la evasión fiscal? Nos permitimos indicar algunas pistas que podrían ayudar a mejorar esta percepción.*

*Habría que sustituir esas normas fiscales tan complicadas (que sólo benefician a los expertos o a quienes cuentan con su asesoramiento) por otras más comprensivas y dotadas de lógica para el ciudadano: éste, por ejemplo, no pueden entender por qué debe imputarse una renta por vivir en la propia vivienda o por qué la familia ha sido hasta hace poco fiscalmente perjudicada en el Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas (el IRPF). Esta dificultad de comprensión de la normativa se agrava por el clima de inseguridad jurídica en que se mueve el contribuyente: excesiva variabilidad de las normas, aplicación retroactiva en casos muy discutibles, interpretación controvertida de algunos preceptos, recurso a disposiciones adicionales para regular o modificar otras leyes completamente distintas, etc.*

*Sin negar la finalidad recaudatoria del sistema impositivo, debería tenerse cuidado para que las normas fiscales no parecieran inspiradas sólo por un insaciable afán recaudatorio: ¿por qué debe tomarse siempre el mayor valor de un bien cuando concurren varios, o el mayor tipo de gravamen? ¿por qué deducir la menor de dos cantidades, como ocurre en el caso de impuestos satisfechos en el extranjero? ¿por qué no se eliminan ya los casos que todavía subsisten de doble imposición?*

*Todo este ambiente que estamos describiendo y denunciando quizás mejoraría si se buscasen unas relaciones más amigables entre el ciudadano y la administración, en las que siempre estuviesen claros cuáles son los derechos y los deberes de aquél.*

*Aunque es la administración quien tendría que dar el primer paso para recuperar la credibilidad del sistema, no todos los defectos son imputables a ella. También el ciudadano tiene que reflexionar sobre sus propias actitudes. Tiene que asumir con todas sus consecuencias que el impuesto no es un pago por un servicio concreto prestado por el estado, por lo que no vige en él el principio de equivalencia: por eso cada ciudadano contribuye según su capacidad económica y no tiene sentido justificar el fraude por no recibir del estado una prestación proporcionada a la contribución impositiva (proporción que, además, es juzgada por el mismo contribuyente insatisfecho...). En otras palabras, el ciudadano tiene que asumir que el sistema fiscal posee también una función redistributiva, y que esa es otra de la manifestaciones de la solidaridad que sirve de base al Estado de bienestar.*

*Ahora bien, para que estos criterios sean comprendidos y asimilados es imprescindible transparencia, eficiencia y honestidad por parte de las administraciones a la hora de recaudar y sobre todo a la hora de gastar. Y no ha sido esta la imagen que el ciudadano ha recibido en los últimos años. No se trata, pues, en primer lugar, de endurecer la normativa o de mejorar el control: la coacción es necesaria, pero la moralidad ciudadana no se impone coactivamente.*

*Como en todos los demás aspectos de este complejo tema que es el Estado de bienestar, la ley será impotente si no cuenta con la credibilidad del poder público. Cuando el ciudadano pierde la confianza en las instituciones políticas y se desentiende de ellas, el Estado de bienestar se queda sin resortes para hacer frente a sus inevitables problemas. Hemos visto que son complejas las razones que llevan al ciudadano de las sociedades de bienestar a esta actitud.*

*Sería simplista decir que no es sino la expresión del desencanto ante la política. Creemos más bien que la relación es recíproca: porque también el mundo político necesita de una sociedad fuerte que le exija, le controle y le obligue a mantenerse dentro de los límites en los que encuentra su legitimación.*

### **En resumidas cuentas: Estado de bienestar ¿sí o no?**

*La longitud quizás excesiva de este artículo editorial venía exigida por la complejidad del debate en que queríamos hacernos presentes. El origen y la evolución del Estado de bienestar, su crisis y el contexto internacional son elementos indispensables para hacerse una idea global del problema. Aunque a nosotros nos preocupa especialmente el caso español, es de justicia reconocer que nuestra situación, aun con rasgos específicos, no es sino una manifestación de un problema más amplio.*

*Decíamos al comienzo de estas páginas que es conveniente distinguir entre la legitimación ética del modelo y su viabilidad técnica. Ahora podemos confirmar que legitimidad no le falta al Estado de bienestar. La historia lo ratifica. Pero la historia ayuda también a explicar por qué la viabilidad del modelo es hoy para muchos más que dudosa. El problema es, en último término, que esta supuesta inviabilidad técnica ha llegado a poner en cuestión su legitimidad.*

*Nosotros no creemos que la legitimidad quede disminuida, pero los problemas mencionados obligan a replantear aspectos técnicos (no hemos referido a las pensiones y al sistema impositivo) y a cuestionar ciertas actitudes disfuncionales que el mismo modelo ha generado (desentenderse de lo público, ahondando la contraposición entre público y privado).*

*Creemos que el debate ha sido, y sigue siendo útil. Pero creemos asimismo que el debate no debería reservarse a la clase política o a los técnicos: porque, en el fondo del mismo, están en juego actitudes y comportamientos de los ciudadanos. Como una contribución para que el debate se haga más amplio y llegue a toda la sociedad hemos ofrecido ahora estas reflexiones.*





Revista de Fomento Social, 50 (1995), 171-192

## La “crisis” y cómo (no) reaccionar frente a ella<sup>(\*\*)</sup>

---

*De crisis venimos oyendo hablar hace más de dos décadas, y son muchos los aspectos en que se ha manifestado. El tiempo transcurrido hace pensar que su alcance es de gran envergadura, pero para afrontarla adecuadamente es preciso hacer el diagnóstico de la misma. Es lo que hacen las páginas que siguen, contraponiendo dos modelos interpretativos. Para unos, la crisis puede ser un accidente pasajero: pasado un tiempo prudencial, cabría recuperar la dinámica perdida y volver, más o menos, a la situación anterior. Para otros, estamos ante un cambio cultural que ofrece la oportunidad de un comienzo totalmente nuevo. La primera alternativa parece orientar las reacciones más frecuentes en nuestro entorno socioeconómico. Pero ¿estaríamos dispuestos a replantear ciertos presupuestos demasiado arraigados en nuestra cultura, que son como los ejes de nuestro modelo occidental de desarrollo?*

---

— Alexander Bergmann (\*) —

(\*) Catedrático de la Universidad de Lausanne (Suiza).

(\*\*) Traducción realizada por Ildefonso Camacho Laraña S.J.

## La "crisis"

Está muy extendido el sentimiento de que vivimos en un período de crisis. En realidad, se trata más bien de una revolución del estilo de lo que fue la "revolución industrial", pero que habrá que calificar probablemente ya como "revolución post-industrial" (o "post-económica"). Es decir, estamos ante transformaciones profundas que se han producido a lo largo de varias décadas y que no se limitan a los aspectos coyunturales y estructurales. Estas transformaciones tienen múltiples dimensiones, y también son numerosas sus causas.

Entre estas causas las hay **económicas**. Entre ellas:

\* El fin de un período de "boom" sin precedentes (que, durante estos últimos años, ha sido quizás un "pseudo-boom", puesto que ha sido más financiero que real y ha estado basado sobre el principio "*buy first, pay later*").

\* El aumento de los costes ocasionado, de un lado, por las cargas fiscales y sociales cada vez más pesadas (cargas inducidas en gran parte por el envejecimiento de la población, lo que significa que es preciso no sólo mantener una población inactiva creciente, sino una población cuyos gastos de salud son con frecuencia exorbitantes); y, de otro lado, por las cargas que proceden de la internalización de los costes ecológicos, y también del desarrollo de las burocracias reguladoras.

\* El paso de una economía basada en el capital y el trabajo a una economía basada sobre todo en la información y el saber (1), y para la cual la gestión del saber (un saber que, además, ha cambiado de naturaleza (2)) se convierte en el principal desafío.

\* La mundialización de la competencia (que hace todavía más insoportable el crecimiento de las cargas) y la creación de mercados "comunes" regionales a gran escala (la CEE, luego convertida en Unión Europea, y la NAFTA, que se encuentra todavía ante muchos problemas, así como otras iniciativas análogas en América del Sur y en el Pacífico); al mismo tiempo, asistimos a un pulso económico fenomenal de toda una serie de países asiáticos (y especialmente de

(1) DRUCKER, P. (1993), *Post-capitalist society*, Butterworth-Heinemann, Oxford.

(2) Se trata cada vez más de un saber conceptual transmisible y acumulable, en lugar de un saber que se adquiere a través de una larga práctica y que no pertenece más que a la persona que ha pasado por esa experiencia (ZUBOFF, S. (1989), *In the age of the smart machine*, Heinemann Business Paperbacks, Oxford).

la China), así como al despegue de las economías de los países de la Europa Central; y también a una movilidad sin precedentes de los capitales y de las tecnologías y a un acercamiento considerable de los centros de actividad económica gracias a los medios modernos de comunicación y de transporte.

\* Las reestructuraciones necesarias como consecuencia de la caída de la Unión Soviética en ciertas industrias exportadoras de los países del Este y en la industria armamentista.

Además hay **causas tecnológicas**. Entre ellas:

\* La aceleración prodigiosa de las innovaciones, cuyo ritmo de desarrollo reduce considerablemente el período de amortización de las inversiones.

\* La introducción de medios de producción automatizados que sustituyen con ventaja, no sólo a los obreros manuales, sino a los empleados del sector servicios (3).

Pero existen también **causas políticas**. Entre ellas:

\* La erosión del sentido de bien común y, por tanto, de la base misma de toda democracia, lo que tiene como consecuencia el que se produzcan bloqueos en todos los niveles y por las cuestiones más insignificantes, y el que la mayor parte de los políticos no actúen ya sino en función de los sondeos y de las próximas elecciones.

\* La acentuación de la distancia que existe entre, por una parte, los países ricos antiguos o nuevos (casi todos situados en el hemisferio norte) y, por otra, los países que benévolutamente son considerados “en vías de desarrollo”, pero que están estancados o en recesión (y que se encuentran en gran parte en el hemisferio sur), distancia que nadie duda en comparar con la que existía entre el imperio romano y los bárbaros (4).

Finalmente existen **causas sociales**. Entre ellas:

\* El espectro de una sociedad dualista, donde la mitad (posiblemente menos del 50%) realiza un trabajo con la cabeza (especialistas de todo tipo) y la otra mitad (probablemente la mayoría) lo hace con las manos (simple) o con el corazón

(3) Cada hora de trabajo produce hoy cuatro veces más riqueza que hace 25 años. En menos de diez años, el número de horas necesarias para montar un coche ha quedado reducida a la mitad. Lo que ocurrió a la industria relojera en Suiza, hace ya veinte años, se generaliza ahora: ella hizo su reconversión disminuyendo el número de empleos de 120.000 a 30.000, y fue así como recuperó el primer puesto en el plano mundial.

(4) RUFIN, J.-Ch. (1991), *L'empire et les nouveaux barbares*, JC Lattès, Paris.

(social); los primeros están bien remunerados y participan del poder, mientras los segundos quedan desfavorecidos y marginados.

\* La falta de solidaridad, no sólo entre países ricos y países pobres, sino en el interior mismo de los países ricos, donde se da, simultáneamente, un desarrollo al alza de los salarios y del standard de vida para unos y aumento del paro y de la pobreza para otros (5).

\* La emergencia de una sociedad que parece cada vez más fragmentada, que se disgrega y que se hace autista (6): el número de los hogares de una sola persona supera el 30% prácticamente en todos los países ricos y el 50% en numerosas grandes ciudades; con la inseguridad en el empleo (aunque la empresa haya sido probablemente la última institución socializadora importante todavía intacta), la sociedad está perdiendo la facultad de su reproducción cultural. La disposición para asumir compromisos duraderos está en baja; la movilidad y la complejidad de la sociedad, así como la aceleración de los cambios de todo tipo, hace cada vez más difícil el mantenimiento tanto de verdaderas comunidades en el sentido de Tönnies (7) como de las normas aceptadas por todos; es el reino de "cada uno para sí" y de la anomía.

\* Una inseguridad y un grado de ansiedad crecientes: todos estamos en cualquier momento expuestos a todo lo que ocurre en cualquier lugar del mundo, lo que produce la impresión de que todo depende de todo y que nadie es capaz de controlar nada; al mismo tiempo, mientras más información existe, más nos irritamos por la distancia cada vez mayor entre lo que se sabe y se comprende efectivamente y lo que se cree que deberíamos saber y comprender (8).

Hemos presentado estas causas de los cambios en curso sin pretender una discusión en profundidad, sino únicamente para mostrar que tales cambios no son pasajeros ni superficiales. Y es que, tratándose sin excepción de causas que producen efectos de larga duración, estamos convencidos de que la crisis no es ni coyuntural ni estructural, ni siquiera en primer término económica. Pensamos,

(5) Entre 1975 y 1992 los salarios reales (ajustados) de los obreros industriales aumentaron entre un 30 y un 50% en Europa (Francia, Alemania, Italia, Gran Bretaña), mientras que, en ese mismo intervalo, el paro alcanzó el 11% y el número de pobres no cesó de aumentar.

(6) HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (1984), "Aus dem Wege zu einer Gesellschaft von Einzelgängern?", *Neue Zürcher Zeitung* (7 Juli 1984) 12.

(7) TÖNNIES, F. (1887), *Gemeinschaft und Gesellschaft*, Berlin.

(8) WÜRMAN, S. (1992), *Information anxiety*, Pan Books, London.

por el contrario, que se trata de una crisis cultural y moral, de una crisis de sociedad.

Es evidente que cambios de esta envergadura no se llevan a cabo sin dificultades. Son numerosas las empresas que no llegan a adaptarse a ellos: las quiebras se multiplican (10.000 en Suiza en 1992, un 30% más que el año precedente -y Suiza queda, a pesar de esta cifra, como el país europeo menos afectado-); otras quiebras se evitan por medio de fusiones o absorciones (alrededor de 300 fusiones en 1992), de reestructuraciones o de racionalizaciones importantes.

Despidos y desempleo se encuentran entre las consecuencias más visibles y más dolorosas de la crisis. En la OCDE hay 30 millones de parados inscritos. La cifra real debe ser sensiblemente muy superior. Porque en los Estados Unidos, por ejemplo, sólo se cuentan hoy oficialmente un 7,6% de parados, mientras que llegan al 40% de la población activa, si se añade a esta cifra las personas empleadas muy por debajo de sus cualificaciones, las que no pueden encontrar más que un trabajo parcial y las que ganan salarios inferiores o iguales al nivel de pobreza.

El coste del desempleo es considerable. No se trata solamente del coste de los subsidios de desempleo y de otros subsidios procedentes de fuentes públicas y privadas que buscan una ayuda para la situación del parado. Este es el coste directo, el más fácil de calcular, pero sólo la punta del iceberg.

Hay que añadir a estos costes otras consecuencias del paro que ocasionarán tarde o temprano cargas económicas: el desaprovechamiento de experiencias y de talentos que permanecen improductivos; la desmovilización o desmotivación de los que se sienten inútiles y excluidos (si se trata de jóvenes que se encuentran impedidos para entrar en la vida profesional, este desencanto amenaza con tener efectos duraderos a muy largo plazo); la prolongación indefinida de los estudios por parte de jóvenes que no encuentran trabajo y que creen (equivocadamente, con frecuencia) que están aumentando así sus posibilidades de encontrarlo; el *stress* de los parados y de los que temen por su futuro (obreros empleados y directivos (9)), que induce comportamientos que precisan tratamientos más o

---

(9) El 35% de los directivos americanos afirman que su carga de trabajo ha aumentado por lo menos un tercio en el último año (WILSHER, P. (1993), "The mixedup manager", *Management Today* [October 1993] 34-41).

menos largos y pesados (bulimia, alcoholismo, uso abusivo de somníferos y tranquilizantes, incluso de drogas, que muchas veces llevan a la criminalidad, etc).

Sin embargo, los costes económicos no son posiblemente los más importantes. Son quizás más graves las consecuencias sociales y políticas del paro, que constituyen una amenaza para los fundamentos mismos de nuestras sociedades democráticas: división de la sociedad en dos y polarización entre los que trabajan (y mandan) y los que son subsidiados (y apenas sobreviven); emergencia de un cuarto mundo, de un mundo de marginados que de tal manera acumulan handicaps que nunca podrán salir de esa situación. Y es que la existencia de un colectivo importante de personas desfavorecidas y marginadas plantea un problema permanente de seguridad y de perturbación.

A todo esto habría que añadir el aspecto moral del abandono, en medio de una sociedad de consumo y confort, ¡aunque no sea más que de un ciudadano en este desierto material y en este desarraigo psicológico!

¿Cómo reaccionar?

### **Cómo reaccionar ante la crisis**

Nos parece que existen, esencialmente, dos posibles planteamientos:

- El primero consiste en considerar la crisis como una catástrofe, como un accidente en el camino: se trataría entonces de volver atrás, reparar los destrozos, recuperar el crecimiento, reanimar el consumo y conquistar nuevos mercados.
- El segundo consiste en considerar la crisis como una fatalidad a la que es imposible escapar, pero que constituye al mismo tiempo una oportunidad para un nuevo comienzo en una dirección nueva, una oportunidad para volver a empezar y para reorientar en profundidad las actividades económicas y nuestro modo de vivir.

Notemos que, en el primer caso, se trata de encontrar a corto plazo respuestas para una ruptura momentánea del equilibrio (es a esta ruptura a la que se designa con el término de "crisis" (10)), mientras que, en el segundo caso, se buscará una mutación en profundidad. Crisis implica sólo recuperar el mismo camino; mutación significa, por el contrario, un nuevo punto de partida y una dirección diferente.

---

(10) BAILLOT, G. (1993), "Les mots ne sont pas innocents", *L'Hebdo* (9 décembre 1993) 37.

## Primer planteamiento: ¿volver atrás?

Para conseguir dinamizar de nuevo nuestras economías sería preciso trabajar más, mejor y más barato; sería preciso también mejorar las condiciones marco: desregulación, reducción de las cargas fiscales y sociales, subvenciones como estímulo.

Ante todo, sería necesaria una formidable movilización de los recursos humanos, sin los cuales ningún otro factor de producción llegaría a ser productivo. En una perspectiva a corto plazo, esto significa que sería preciso “explotarlos” al máximo; en una perspectiva a más largo plazo, sería necesario desarrollarlos mejor. Ahora bien, en nuestra opinión, lo que se está haciendo es ¡justamente todo lo contrario!

### *Se desaprovechan los recursos humanos*

En efecto son numerosas las empresas que, para realizar economías, desaprovechan sus recursos humanos (11). Y así pierden, sobre todo cuando se trata de colaboradores antiguos y cualificados, un capital en el que frecuentemente invirtieron grandes cantidades para formarlos y ganarse su fidelidad.

Peor aún, buscando hacer nuevas economías frecuentemente generan nuevos costes que exceden a esas economías y que hipotecan su futuro con cargas más o menos pesadas. Ante todo tienen que cargar con los costes de eliminar los recursos cuya explotación ya no les parece rentable y que, por la misma razón, dejan de ser considerados como tales (primas para que abandonen el trabajo, indemnizaciones por despido, etc, cosas todas que pueden resultar muy caras).

---

(11) Observemos que se considera de buen gusto, desde hace una decena de años, no sólo el hablar de recursos humanos (una expresión que nos parece, sin embargo, bastante bárbara por cuanto subraya la relación instrumental entre empresa y colaboradores y coloca a éstos últimos al nivel de otros factores de producción), sino el afirmar que los recursos humanos son lo más precioso para la empresa. Si se toma en serio esta retórica, no cabe sino admirarse de la facilidad con que numerosas empresas se deshacen de estos recursos. Porque a nadie se le ocurriría deshacerse de cualquiera de los otros recursos en el momento en que las cosas van mal, es decir, cuando hay que hacer el mejor uso de todo lo que se dispone. Parece, por tanto, que se trata sólo de retórica: ¡los colaboradores son considerados, ante todo, como un factor de coste y no como un valor!

A eso hay que añadir otros costes que, puesto que son difíciles de cuantificar, quedan con frecuencia ocultos.

Entre estos últimos, los hay de dos tipos: por una parte, la pérdida de sustancia y de *goodwill* para la empresa; por otra, el impacto de esas medidas sobre los asalariados que permanecen.

En cuanto a los primeros, hemos mencionado ya la pérdida, con cada supresión de un asalariado (sobre todo si es antiguo), de una buena voluntad y de un talento. Más aún, los despidos forzados debilitan la confianza de los colaboradores en el interior de la empresa y perjudican la reputación de ésta en el exterior:

- En el interior, "desengrasar" es un término que, en los oídos no sólo de los que son sus víctimas sino también de los que escapan a él, tiene que sonar de una forma extraña: algo así como "limpieza étnica", es decir, como un eufemismo que oculta una realidad eminentemente agresiva.

- En el exterior, los despidos pueden hacer más difícil la futura contratación de colaboradores válidos. Ello puede plantear un problema, de inmediato, si los despidos no tenían por objeto reducir el número de asalariados, sino cambiar su perfil y sus condiciones de empleo: es lo que ocurre cuando se quiere gente con otro tipo de formación, más jóvenes, sin problemas personales, y que estén dispuestos a trabajar con salarios inferiores. Al contratar a esta gente (lo que en sí es siempre una operación costosa), pueden pasar dos cosas: o que no se encuentran sino personas mediocres (que no han podido encontrar empleo en otra parte), o que hay que pagarles (cuando son suficientemente buenos como para escogerlos) una prima que amenaza con hacer la operación menos interesante de lo que se deseaba.

Por lo que concierne a la segunda categoría de costes ocultos, está en primer lugar el *stress* del personal, *stress* que proviene del temor a ser las víctimas de una próxima ronda de despidos, así como de la sobrecarga de trabajo (porque casi siempre resulta que aquéllos de los que una empresa se desprende no eran precisamente un peso muerto sin más; hacían, y muy bien, un trabajo que ahora debe ser asumido por los que todavía permanecen). Y esta sobrecarga de trabajo puede poner en cuestión especialmente los programas de calidad total que se habían introducido con grandes gastos (12).

---

(12) NIVEN, D. (1993), "When times get tough, what happens to TQM?", *Havard Business Review* (May-June 1993) 20-34.

Pero existen otros costes todavía más difíciles de evaluar (13). Se trata del impacto de las medidas de reducción de personal sobre:

- El espíritu de equipo (a muchos colaboradores puede parecerles más útil que cooperar el aprovecharse de sus colegas, que pasan a ser sus competidores internos para los escasos puestos de trabajo).

- El espíritu de iniciativa y la creatividad (que quedan amenazados puesto que ya nadie quiere cometer el menor error ni arriesgar lo más mínimo).

- Las comunicaciones internas (puesto que cada uno tiene un interés vital por ocultar sus problemas y sus fracasos).

- La motivación (de los que tienen tendencia a reaccionar con fatalismo y apatía ante la adversidad o, por el contrario, de los que no aceptan sino de mala manera el que la dirección ejerza presiones crecientes).

- La fidelidad, especialmente de los mejores (que pensarán que la antigüedad y los resultados pasados no les colocan ya al abrigo de medidas de racionalización y pondrán todo su interés en jugar la misma baza, la maximización de sus ganancias a corto plazo) (14).

Por último, la empresa ocasiona costes a la sociedad, costes de los que ya hemos hablado y que ella externaliza.

Cuando la empresa se encuentra ante dificultades financieras muy graves, el hacer estas economías puede ser inevitable, porque es lo único que tiene un efecto sustancial y prácticamente instantáneo. Pero en situaciones menos extremas y menos urgentes sería mejor analizar las cosas más detenidamente.

¡Pero no siempre se hace así! No queremos insinuar que la mayoría de los directivos que despiden lo hagan a la ligera (15); pero observamos que algunos entre ellos, frecuentemente los “*turn around managers*”, los que más se hacen notar, parecen no sólo habituarse rápidamente a la sucia mentira, sino creer que deben demostrar su valor y su dinamismo mediante reducciones importantes de personal que cortan por lo sano.

(13) SENARCLENS, H. DE (1993), “Coûts cachés rédoutables. Entretien avec Marcel-Lucien Goldschmid”, *Bilan* (7 août 1993) 88-90.

(14) Ya se da a los asalariados los consejos de estar constantemente en la brecha, de reaccionar ante el menor signo de una dificultad y de “no quedarse por una fidelidad mal entendida en una empresa en crisis” (ARNOLD, R. (1993), “Tres reglas de oro”, *Nouveau Quotidien* [9 février 1993] 3).

(15) Estamos pensando, concretamente, en los 30 patronos franceses que lanzaron, en diciembre de 1992, un “manifiesto contra la exclusión”.

### *Se utilizan mal los recursos humanos*

Pero no se quedan en eso. Ejercen una presión sin tregua sobre los colaboradores que quedan, presión negativa mediante el aumento de la coacción y de los controles, y presión positiva empleando de forma generalizada la remuneración en función de los resultados (llamada púdicamente "flexibilización" de los salarios).

Es preciso que los colaboradores sean libres y responsables y acepten los riesgos. Pero nadie es libre y responsable ni acepta riesgos si no tiene un mínimo de seguridad. No se puede soñar con seres humanos que sean diferentes de los que existen (16).

En el terreno de la gestión, ¡también se ha impuesto la estrategia de vuelta atrás! En tiempo de crisis, la mayor parte de los dirigentes tiende a buscar soluciones a corto plazo (17) y a ser más autoritarios (18). Un estudio efectuado entre unos 600 altos directivos alemanes muestra que se espera de los dirigentes hoy (por orden de importancia) **más** modestia, un estilo autoritario, experiencia, flexibilidad, "*Einsatz*", capacidad de comunicar y una familia intacta; al mismo tiempo, se espera de ellos **menos** principios éticos, un estilo menos integrador y menos reflexiones a largo plazo (19). Este tipo de actitudes son por otra parte muy encomiadas por libros del estilo de "Diez lecciones de gestión según Richelieu" (20).

En empresas así dirigidas trabajar significa para muchos asalariados luchar por la supervivencia. En este sentido aceptan, no sólo una baja de su salario, sino un deterioro de sus condiciones de trabajo (horarios más largos, pausas recortadas, cadencias más rápidas, atmósfera contaminada, estrés acrecentado, trabajo

(16) PLASSARD, J. (1986), "Notre vrai problème: une reconstruction de société", *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société* (octubre 1986) 58.

(17) BYRNE, J. - JACKSON, S. (1986), "Business fads: What in-and out: Executives latch on to any management idea that looks like a quick fix", *Business Week* (January 20, 1986) 52-56.

(18) STERN, G. (1991), "As the going gets tougher, more bosses are getting tough with their workers", *Wall Street Journal* (June 18, 1991) B1, B3.

(19) Estudio realizado por la consultora Deininger en Frankfurt a.M. (*CASH*, 30 april 1993, 53).

(20) LAFRANCE, A. (1993), *Dix leçons de management selon Richelieu*, Les Presses du Management, Noisiel 1993. El libro comienza bajo el título de "El arte del manager absoluto" con la siguiente frase: "Ud. es el rey de su empresa".

chapucero). Como se trata de "lo toma o lo deja", no tienen otra opción. Y así pierden, no sólo el gusto por lo que hacen (y esto en una época en que todo el mundo habla de calidad de vida), sino también su identificación con la empresa.

Ya nadie habla de participación (los directivos intervienen de nuevo donde los equipos trabajaban de una manera más o menos autónoma); los que hablan de conquistas sociales son descalificados como personas inconscientes o irresponsables (la seguridad en el empleo, la mensualización de los salarios han quedado barridos). Se les dice que nos encontramos en una situación de guerra que justifica, e incluso exige, métodos draconianos.

Pero ¿éstos métodos van a garantizarnos verdaderamente el éxito? ¿Nos permitirán movilizar los recursos humanos a largo plazo? Los métodos *modernos* de gestión, desarrollados hace mucho tiempo, pero cuya aplicación generalizada ha supuesto decenios, parecen de pronto volver a ser un lujo que ya no es posible permitirse. ¡Y sin embargo son todo menos un lujo!, aunque los que los propusieron preveían la satisfacción del colaborador tanto como la productividad de la empresa, y los que terminaron por introducirlos lo han hecho sencillamente para asegurar esto último. La participación debía permitir hacer frente a la complejidad de las tareas a realizar; debía también asegurar la transversalidad para proyectos cada vez más numerosos, así como la adaptabilidad, tan necesaria por el ritmo creciente de los cambios a los cuales quedaba expuesta la empresa. La participación debía permitir superar el individualismo en el trabajo, utilizar íntegramente el potencial de todos los colaboradores, estimular la creatividad.

No comprendemos la lógica que justifica esta vuelta atrás, una lógica que consiste en medidas que aumentan la inseguridad de los colaboradores cuando se demanda de ellos un compromiso particular, que pone a éstos bajo presión cuando son más necesarias que nunca sus ideas, que reduce su margen de maniobra cuando habría necesidad de todos sus talentos, que destruye el contrato social que era la base del buen funcionamiento y del éxito de numerosas empresas (21).

---

(21) Sin embargo, los mercados financieros parecen seguir esta lógica. Manifiestan confianza en las empresas: una vez que las reestructuraciones y deslocalizaciones se han multiplicado, las cotizaciones en bolsa no han dejado de alcanzar nuevos records históricos; en cuanto que una empresa anuncia despidos importantes, el valor de sus acciones se dispara (como anticipación de los beneficios que resultarán de esa medida).

### *Se descuida el desarrollo de los recursos humanos*

Si estas prácticas que pueden dar frutos a corto plazo parecen poco eficaces a medio plazo, otras tendrán consecuencias desastrosas a largo plazo. Nos referimos a las que conciernen al desarrollo de los recursos humanos.

Si los recursos humanos son diferentes de la mayoría de los otros recursos por el hecho de que no se consumen cuando se les utiliza, tienen en común con todos los demás el que es preciso invertir en ellos antes de poder obtener un beneficio.

Sin embargo, desde el comienzo de la crisis las inversiones en recursos humanos, a pesar de ser los recursos principales de los que Europa dispone, están en baja. En el momento mismo en que la formación se convierte en el factor estratégico por excelencia (22) se comienza a descuidar; en el momento mismo en que pasamos a una economía cuyo potencial no se mide ya por los bienes sino por el saber que está en condiciones de producir (23) se reducen los esfuerzos en este terreno aceptando reducciones presupuestarias lineales. "¿La formación cuesta demasiado cara? ¡Intentémoslo entonces con la ignorancia!" (24).

Las empresas buscan practicar cada vez más con sus recursos humanos un "vivir al día" (25). No contratan más que a los colaboradores inmediatamente rentables en una situación dada y se desprenden de ellos en el momento en que la situación cambia y ya no son rentables (a reservas de guardarlos "stand by" para reutilizarlos, si se presenta una nueva oportunidad). Reclaman jóvenes cuya formación corresponda lo más exactamente posible a sus necesidades y esperan

---

(22) Los efectos de la formación son, para un país, análogos a los que se producen a nivel de un individuo. En efecto, la distancia entre los países que cuentan con más personas que se han beneficiado de una formación cuidada y aquéllos otros en que la educación está muy descuidada no cesa de crecer; tanto como la diferencia entre los beneficios de los universitarios y los de los que no han pasado de las escuelas elementales. En Estados Unidos, por ejemplo, entre 1980 y 1991, el salario de un universitario de 25 años aumentó en un 9%, mientras que el del que no había pasado de la escuela secundaria bajó un 7% y el del que no llegó ni siquiera ahí bajó en un 14%; hoy un universitario de 25 años gana más de un 50% más que un graduado en escuela secundaria.

(23) TOFFLER, A. (1990), *Powershift: Knowledge, wealth and violence at the edge of the 21st century*, Bantam Books, New York.

(24) Graffiti encontrado en la Universidad de California en Berkeley.

(25) MORIN, P. (1994), *La grande mutation du travail et de l'emploi*, Les Editions d'Organisation, Paris, 40.

cada vez más que su formación continua esté a cargo por igual de las instituciones públicas y de los colaboradores mismos (esperanza poco realista cuando se sabe que los presupuestos públicos destinados a educación también están casi en todas partes en disminución).

Estas reducciones presupuestarias permiten economizar dinero, ciertamente, pero se olvidan dos cosas. Por una parte, se confunde coste y rentabilidad. Nos jactamos de haber reducido los costes, sin darnos cuenta que han disminuido, al mismo tiempo, los resultados, y muchas veces en proporciones que no son las mismas. Por otra parte, se confunde coste e inversión. Las economías en materia educativa cuestan caras a largo plazo. Si se consume más de lo que se produce, se vive a costa de los gastos de generaciones futuras; pero, si no se invierte más, ¡se hace lo mismo! A largo plazo, el problema de los países occidentales no es el de reducir los costes, sino el de aumentar las rentas: y esto significa aumentar lo más posible el potencial de los que las producen, de los recursos humanos.

Notemos que no es solamente la reducción de los medios consagrados al desarrollo de los colaboradores lo que está en cuestión. Existen igualmente factores que frenan este desarrollo de una forma más indirecta. Pensamos en todo lo que se hace para hacer la empresa más “lean” y que refuerza la disciplina en nombre de la eficacia; con frecuencia estas medidas estructurales y operativas dan a las empresas características que son lo contrario de las de las “learning organizations” (26).

### **Segundo planteamiento: ¿la crisis como punto de partida hacia nuevos horizontes?**

La crisis actual, como toda crisis, constituye ciertamente también una oportunidad: una oportunidad para reflexionar sobre uno mismo y sobre la sociedad, y para buscar un nuevo equilibrio.

Hay parados que, arrancados súbitamente de su rutina, han tomado conciencia de recursos que poseían pero que habían ignorado, y se han reorientado hasta encontrar una felicidad con la cual nunca habían soñado anteriormente. Por

---

(26) CROZIER, M. (1989), *L'entreprise à l'écoute*, InteEditions, Paris; P. SENGE (1990), *The fifth dimension*, Doubleday, New York; ARGYRIS, CH. (1992), *On organizational learning*, Blackwell, London.

desgracia, son mucho menos numerosos que los que se han entregado al alcohol, se han aislado, han caído en la depresión, etc.

Igualmente hay empresas que, ante la amenaza de desaparecer, han cambiado de rumbo radicalmente tanto en lo que hacen como en la manera como lo hacen; han roto totalmente con su pasado. Y ahora se encuentran reforzadas y con capacidad para mirar el futuro con serenidad. Sin embargo, ya lo hemos dicho, son mucho más numerosas las que, en lugar de renovarse verdaderamente, han caído en métodos antiguos de presión por temor.

En fin, a nivel de la sociedad en general, se han planteado algunas cuestiones que nos permiten quizás superar estructuras y orientaciones que, a pesar de todos los progresos hechos sobre todo tras la revolución industrial y la revolución francesa, nos habían impedido realizar la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Tales cuestiones se refieren a la "*Leistungsgesellschaft*", a la sociedad de consumo, a la sociedad de trabajo. Todas ellas exigen preguntarse cuál es su justa medida: porque ¿no es cierto que algunos factores de nuestra organización social (así como de la organización de nuestras empresas) que aseguraron el progreso en el pasado han degenerado, y que, llevados al extremo, nos están planteando más problemas de los que nos resuelven? "*Sola dosis facit venenum*".

Esos factores a los que nos referimos son los siguientes.

### *La competencia*

Es posible que hayamos alcanzado los límites de la competitividad y que debamos reconsiderar nuestras actitudes ante la competencia y las formas en que la practicamos.

La competencia parece, en efecto, haberse salido de madre. En este sentido se confunde competencia y guerra. Lo que se busca cada vez más no es llegar a ser el mejor posible, sino destruir y eliminar al otro. Siempre nos parecen posibles nuevos records sin echar mano de prácticas más o menos perjudiciales, cuando son esas prácticas las que han hecho que nuestro sistema socioeconómico no sea solamente el de mejores resultados, sino también el más destructor que la humanidad ha conocido (27).

(27) DERSCHKA, P. - WITTENZELLNER, CH. (1989), "Auf die Bäume ihr Affen... Gespräch mit dem schweizer Dissidenten Hans A. Pestolazzi", *Management Wissen*, 4/89, 127-136.

Más aún, la competencia ha desbordado el campo económico, donde había demostrado ser un regulador extremadamente útil, a condición de que se fijasen límites y de que los competidores fuesen de fuerza más o menos igual (lo que parece ser cada vez más infrecuente, ya que la misma competencia ha acentuado las desigualdades). En efecto, la competencia se introduce cada vez en más dominios, olvidando que ésta no sólo tiene efectos positivos, incluso en el terreno económico. Especialmente en el terreno social (donde no existe la “mano invisible” que asegure que los comportamientos egoístas producen, si no el bien común, al menos el mayor bien para el mayor número), la competencia tiene pocos efectos constructivos, y muchos destructivos; se traduce en envidia, mezquindad, orgullo, sexismo, racismo y xenofobia, privilegios y exclusión, ausencia de solidaridad, etc. Sólo a base de competencia, es imposible contrato social alguno, ni en la familia, ni en la empresa, ni en el Estado.

Nos hemos convertido en una “sociedad de resultados”, donde ya sólo cuentan las hazañas, donde no hay sitio más que para el niño prodigio, el superdotado, la vedette..., y donde pronto la mayoría se encontrará en esa situación, que hoy todavía creemos marginal, del que no consigue un sitio para sí.

### *La aceleración*

Nos preguntamos si no vivimos demasiado rápidamente, tanto a nivel individual como colectivo. Mientras que las relaciones humanas valiosas exigen tiempo, perseverancia y paciencia, así como el análisis de los problemas complejos y la construcción de algo sólido, vivimos cada vez más inmersos en una cultura del “zapping”, en un mundo donde se confunde determinación y prontitud con agitación y precipitación.

Si todo cambia continuamente a un ritmo tal que impide que uno se detenga para hacer balance, todo modelo de evaluación de lo que se hace pierde sentido; se avanza a tropezones y uno se contenta con mantenerse en pie; la gestión queda reducida a la “*science of muddling through*” (28).

---

(28) LINDBLOM, CH. (1989), “The science of muddling through”, *Public Administration Review* (Fall 1989) 45-57.

### *El crecimiento*

Dudamos que estemos realmente ante la opción de escoger entre crecimiento y decadencia o que estemos condenados al crecimiento, como se nos sugiere por todas partes.

De un lado, lo que puede ser verdad a nivel individual (donde cada uno crece, y después decrece) no lo es con frecuencia a nivel colectivo (donde existen especies que han sobrevivido, por el contrario, manteniendo un equilibrio más o menos estable de sus efectivos). De otro lado, el precio ecológico y psicosocial que pagamos por mantener el crecimiento parece aumentar hasta el punto de que se hace legítimo preguntarse si merece la pena mantener esta dinámica.

Durante mucho tiempo el crecimiento era natural. Las necesidades no satisfechas eran tales que se precisaban esfuerzos considerables para acrecentar la capacidad de producción hasta poder satisfacerlas. Pero ¿estos tiempos no están ya más que pasados en los países ricos? ¿No es ahora nuestro problema el de aumentar la demanda para poder dar salida a los excedentes de producción? ¿No se invierten sumas considerables para estimular nuevas "necesidades", cuando más bien sería hora de limitar nuestros deseos? Porque "si no aprendemos a restringir firmemente nuestros deseos y nuestras exigencias, a subordinar nuestros intereses a criterios morales, la humanidad se verá condenada a destrozarse mutuamente" (29).

### *El imperativo económico*

El crecimiento, la aceleración, la competitividad nos han sido presentados como imperativos económicos. Pero ¿lo son verdaderamente?

Hay dos maneras de entender un imperativo: como la expresión de una voluntad o como una relación de causa a efecto que tiene fuerza de ley. En el primer caso, no hay imperativo económico (como tampoco imperativo tecnológico) sino en la medida en que lo queramos así. Sólo en una sociedad que coloca el resultado económico por encima de toda otra consideración puede haber una necesidad de un crecimiento, de una aceleración y de una competitividad con-

---

(29) SOLJENITSYNE, A. (1993), "Le discours de Liechtenstein", *L'Express* (23 septembre 1993) 42-46.

tinua, hasta el punto de despedir a aquellos colaboradores que ya no son tan buenos en te de resultados como otros o como las máquinas. Durante siglos no existía el imperativo económico. Había, en cambio, un imperativo religioso. La gente se preocupaba menos de su riqueza que de la salud de su alma; se temía menos el paro (de hecho, no existía porque la mayoría de la gente no eran asalariados) que la excomunión (30). Y si se admite un imperativo material en una sociedad de penuria pronunciada (la que predominaba para la mayoría de la población hasta que la revolución industrial comenzó a dar sus frutos), ¿puede continuar hablándose de imperativo una vez que esta penuria ha sido vencida? En el siglo XIX se podía admitir que un padre de familia que trabajaba 70 horas a la semana en las minas o en la fábrica se sacrificaba por su familia; ¿pero puede decirse que un directivo que pasa hoy el mismo tiempo en el trabajo se sacrifica por su familia o más bien que sacrifica esta última a sus ambiciones y a su codicia? Si en aquel tiempo era necesario ganar el pan con el sudor de la frente, hoy no sería necesario trabajar más que dos horas al día si se aceptase vivir con el nivel de vida de hace 30 años (31); lo que buscan muchos con el sudor de su frente es su segundo coche o el viaje a las islas Seychelles.

Respecto al segundo caso, aquél en que se entiende por imperativo económico un vínculo causal inevitable (del tipo: no se puede durante mucho tiempo gastar lo que no se ha producido previamente), haríamos las observaciones que siguen. Es cierto que no cabe negar la existencia de tales restricciones económicas; pero restricciones equivalentes existen también en otras dimensiones de nuestra existencia, especialmente en el terreno social. No se puede poner indefinidamente a todo el mundo en situación de *stress* (los que están en paro y los que trabajan bajo presiones crecientes) sin que se dejen sentir algún día las consecuencias; ni se puede marginar a una parte creciente de la sociedad sin que lleguen las reacciones. Los jefes de empresa dicen que la seguridad social pesa mucho sobre la competitividad. Y es cierto. Pero olvidan que la ausencia de seguridad social y de las pensiones sociales que de ahí se derivan podrían pesar todavía mucho más.

Hablar en términos de imperativo significa por tanto plantear la cuestión de las prioridades y de la organización de nuestra sociedad. La economía ¿es un medio

(30) Nótese que la excomunión se temía por las mismas razones que hoy se teme el paro: porque ponía a la persona afectada al margen de la sociedad.

(31) ADRET (1977), *Travailler deux heures par jour*, Editions du Seuil, Paris.

o un fin? ¿Es realmente necesario, de forma constante y repetida, ponerse en cuestión, cambiar de profesión, cambiar de domicilio, etc., porque así lo exigen las empresas? ¿Tienen el progreso económico y el pleno empleo un valor intrínseco? ¿Son ellos la única base de la felicidad, la base de toda felicidad? ¿Es siempre bueno producir bienes? ¿Es la competencia un medio para organizar la economía o un principio general para la vida toda? ¿Queremos formarnos para ser eficaces en el trabajo o para poder dar un sentido a nuestra vida? ¿Trabajamos para vivir o vivimos para trabajar?

### *El trabajo*

También nos preguntamos si no debemos repensar el trabajo.

Durante siglos, fue considerado como un mal. Incluso se podría creer que era la actitud fundamental, por no decir natural, hacia el trabajo (ya la palabra trabajo evoca etimológicamente un castigo). Si se admitiese esta manera de pensar y se considerase el trabajo como un mal, sería necesario alegrarse por el hecho de que hoy se pueda producir más con menos trabajo; sería necesario felicitar-se por el hecho de que nuestros "esclavos" (los robots... o los africanos o los rumanos) hagan cada vez más el trabajo en lugar de nosotros; deberíamos envidiar a los parados que escapan al duro trabajo; y sería necesario hacer todo lo posible para que las máquinas trabajaran más y los hombres menos (porque esto permitiría a todos vivir como sólo vivían en otros tiempos los nobles, en la ociosidad).

Pero se plantearía entonces un problema de distribución de las rentas. Si lo esencial de lo que producimos es producido por nuestros esclavos (las máquinas), ¿por qué distribuir los frutos de esta producción sólo entre los que vigilan a los esclavos (obreros y técnicos que mantienen las máquinas)? No son ellos los que producen; no son ellos los que construyeron las máquinas. Ellos no son  $x$  veces más productivos que sus padres; es la máquina la que es  $x$  veces más productiva que la de hace 30 años. Y la existencia de estas máquinas tan productivas es el resultado de una larga acumulación de saber y de capital; es, propiamente hablando, una riqueza colectiva, de la que todo el mundo debería aprovecharse. Sería necesario por tanto pensar en el trabajo, si no como el primer criterio, sí como un criterio más que accesorio a la hora de distribuir las rentas.

Notemos que, en una cierta medida, esto se practica ya. Gracias a diversos

mecanismos de distribución de las rentas (32) permitimos a más de la mitad de la población vivir sin trabajar: el 35 a 45% de la población que no está en edad de trabajar (los jóvenes y las personas jubiladas) y el 15 a 35% que están en edad de trabajar pero que no lo hacen porque no quieren o porque no se les da ocasión (esencialmente las mujeres y los parados). Se trataría, pues, solamente de afinar estos mecanismos para conseguir una mayor equidad.

Si, por el contrario, se considerase el trabajo como un bien (y hay muchos indicios de que esta actitud está también profundamente arraigada en nuestra cultura - ¿cómo se podría haber estipulado, si no, un derecho al trabajo?), entonces es necesario producir al máximo y distribuirlo de una manera equitativa. Así se evitaría una sociedad a dos velocidades, con una parte de la población que trabaja (y frecuentemente mucho) y otra parte que no tiene sino trabajos accesorios (temporales o a tiempo parcial) porque está completamente excluida del mundo del trabajo.

No creemos demasiado en la creación artificial de trabajo (aunque parece que habría muchas cosas por hacer que actualmente no se hacen): todos los programas de creación de empleo parecen haber terminado en el fracaso (33). En cuanto a la distribución del trabajo (34), conocemos también ya algunas formas, pero están lejos de haberse generalizado y de responder a criterios de equidad. Sería necesario, pues, para poder asegurar una posibilidad de empleo a todos, afrontar no el paro sino más bien el pleno empleo.

De hecho, la cuestión sobre la naturaleza maléfica o benéfica del trabajo está probablemente mal planteada. El trabajo es una fuente de sufrimiento o de satisfacción según sea su contenido, su cantidad (35) y las condiciones en que se

(32) Se estima que en Europa el 41% del coste total de los bienes y servicios está constituido por los impuestos, la seguridad social y los seguros (frente a, aproximadamente, un 30% en Estados Unidos y Japón): pero, en lugar de quejarnos de ello y buscar una reducción de las cargas fiscales y sociales, se podría reflexionar sobre otros caminos para distribuir más equitativamente.

(33) RAPOPORT, C. (1993), "How Europe can create jobs", *Fortune* (August 9, 1993) 18-22.

(34) Otros hablan de compartir el paro, que rechazan, como una solución de resignación - es la cuestión del vaso medio lleno o medio vacío.

(35) Tanto el "workaholism" (FASSEL, D. (1990), *Working ourselves to death: The high cost of workaholism and the reward of recovery*, Harper, San Francisco) como el paro (ya WACKER, A. (Hrsg.) (1978), *Vom Schock zum Fatalismus?*, Campus Verlag, Frankfurt a.M.) embrutecen.

lleve a cabo. Por el contrario, la cuestión de la distribución del trabajo y de los frutos de la producción sigue siendo muy válida.

### Conclusión

No somos, en verdad, optimistas ante las dos reacciones alternativas frente a la situación a la cual estamos confrontados.

La primera no triunfará, porque la crisis es demasiado profunda y porque los medios empleados son inadecuados. Si no se ha conseguido recuperar el crecimiento y el pleno empleo, no es porque no se haya intentado suficientemente. Se han hecho esfuerzos considerables. Pero tales esfuerzos se aplicaban a los síntomas y no a la raíz de los problemas. Estaban además mal orientados: se practicó una mala gestión de los recursos humanos en tiempos de expansión (*laissez faire*), y se vuelve a practicar, una vez más, una mala gestión de los recursos humanos (pero ahora cayendo en el exceso contrario de un autoritarismo superado).

La segunda alternativa, aquella en favor de la cual estamos, no triunfará (al menos no triunfará pronto), porque la crisis no es suficientemente profunda (no ha sido todavía experimentada en todas sus dimensiones) y porque los medios empleados para resolverla son insuficientes. En efecto, fuerza es constatar la ausencia de esfuerzos serios para afrontar a fondo los problemas ante los que se encuentran nuestras empresas y nuestras sociedades. Esta constatación se refiere ante todo a un aspecto puramente cuantitativo: mientras que miles de millares de hombres inteligentes y altamente educados forman equipos que disponen de sumas considerables para ocuparse de los problemas de las ciencias naturales (pensemos sólo en el CERN, por donde pasan cada año 6.000 científicos que disponen de un presupuesto de dos mil millones para estudiar los "quarks"), algunos investigadores aislados o pequeños equipos que deben mendigar recursos comparativamente ridículos se plantean los problemas de la evolución de nuestras estructuras económicas, políticas y sociales, del futuro del trabajo, de los límites de la competitividad, de la ética en una economía de mercado, del mantenimiento de la paz (36), etc., problemas todos que son probablemente

---

(36) Incluso en la ONU no hay más que 40 personas que trabajan en el terreno de la "preventive diplomacy and peacemaking", frente a 82.000 personas (la mayoría, militares) que

mucho más complejos que los de los “quarks”. ¿No será entonces sorprendente que, a nivel cualitativo, los resultados no sean demasiado llamativos, como ocurre con esta pequeña contribución?

El “quark” que plantea quizás más problemas en el terreno social es el vínculo entre comportamientos individuales y colectivos. Estos comportamientos son, sin duda, interdependientes, pero de una manera nunca bien comprendida. A veces se amplifican mutuamente, a veces se oponen. En este sentido, las empresas no pueden en la práctica reaccionar de otra manera ante la crisis si no es según la lógica de la primera de nuestras dos alternativas; pero así hacen todavía más difícil la evolución general en el sentido de la segunda. La corriente de fondo no produce los comportamientos individuales “adecuados”, y estos últimos no se suman entre sí para hacer evolucionar la sociedad en el sentido deseado.

Y así las iniciativas que observamos hoy van en el sentido contrario de lo que sería de desear:

\* Mientras que apenas cabe dudar que los problemas a los cuales debemos hacer frente no pueden ser resueltos sin una mayor solidaridad, se extrapolan los mecanismos del mercado (que reposan justamente sobre lo contrario, es decir, sobre el individualismo, el egoísmo y la competencia) a los terrenos políticos y sociales, y al mismo tiempo se practica un ultraliberalismo superado y se desmantela el Estado (37).

\* Mientras que serían necesarios los esfuerzos de todos para mantener una sociedad viable frente a las fuerzas de desintegración, se exalta la solidaridad, pero se margina y menosprecia a los que no consiguen integrarse.

\* Mientras que es evidente que el mercado produce una sociedad a dos velocidades (una aristocracia del trabajo por una parte y un nuevo proletariado por otra), mientras que cada vez resulta más evidente que nuestros problemas

---

aseguran la paz por medio de la fuerza. Aunque los instrumentos no militares de seguridad son incomparablemente menos costosos (en personas y en recursos materiales), no se confía mucho en ellos... Por ejemplo, la guerra del Golfo costó 70.000 millones de dólares, mientras que un plan para mejorar la diplomacia preventiva sólo costaría 21 millones de dólares al año. A escala nacional los gastos militares son del orden de un billón de dólares por año, mientras que los destinados a la diplomacia preventiva no llegan con toda certeza a 1.000 millones de dólares (MACK, A. (1993), “There are better ways to pursue peace than mere deterrence”, *International Herald Tribune* [September 28, 1993] 6).

(37) TOURAINE, A. (1992), *La société postmoderne*, Fayard, Paris.

futuros no serán esencialmente de carácter económico, sino de economía *política*, sociales y morales, el primado de la autonomía y de la rentabilidad de las empresas a corto plazo no hace más que consolidarse.

\* Mientras que nuestro problema no es ya el de la producción, sino el de la redistribución de las riquezas, se busca la salvación en medidas que favorecen un mayor nivel de producción.

\* Mientras más claro está que el progreso material debe significar acumulación de saber, de saber hacer y de medios materiales reales, más nos empeñamos en la acumulación de dinero (38).

Ser pesimista es una cosa; ser fatalista es otra. No queríamos sólo detenernos en una crítica fácil y en el anuncio de catástrofes futuras. Por el contrario, esperamos haber contribuido a una toma de conciencia que invitará a otros a proseguir, ampliar y profundizar la reflexión, y, sobre todo, a actuar en un sentido a la vez valiente y responsable. Porque, “las ciencias sociales no deben limitarse a describir la realidad tan precisa, exhaustiva y económicamente como sea posible; deben procurar producir un saber sobre realidades virtuales que ofrecen alternativas liberadoras” (39). Si, ya en 1964, Sorokín predecía una sociedad cada vez más desilusionada por el materialismo y en mutación hacia una “cultura integral” que reequilibraría los valores materiales y espirituales (40), es preciso hoy, treinta años más tarde, confirmar que tal mutación es posible y necesaria. En caso contrario, podría resultar verdadero que vivimos no sólo en una sociedad “postindustrial”, “post-ideológica” y “post-capitalista”, sino también en una sociedad “póstuma” y “post-humana” (41).

---

(38) BRUCKBERGER, R.-L. (1983), *Le capitalisme: mais c'est la vie!*, Plon, Paris.

(39) ARGYRIS, CH., *op. cit.*, 4.

(40) SOROKIN, P. (1964), *The basic trends of our time*, College and University Press, New Haven (Ct.).

(41) CHARGAFF, F. (1980), “Knowledge without wisdom”, *Harper's* (May 1980) 41-48.



Revista de Fomento Social, 50 (1995), 193-217

## La cultura organizativa: diez interrogantes

---

*Son numerosos los debates sobre los individuos en las organizaciones, sobre su eficiencia, sobre su comportamiento -funcional y ético- que se encuentran presididos por una variable común de contexto: la cultura organizativa. Sin embargo, a pesar del uso frecuente del término, y quizás debido a que éste uso sea un tanto indiscriminado, se ha originado cierta confusión sobre su alcance y significado real. En este trabajo se persigue poner de manifiesto dichos equívocos y proponer algunas aclaraciones respecto a la realidad cultural de las organizaciones. El camino elegido para ello ha sido despejar incógnitas respecto a otros conceptos muy relacionados o ideas que podrían considerarse como preconcebidas.*

—————Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ (\*)—————

---

(\*) Profesor de Economía de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. ETEA (Córdoba).

---

ESTUDIOS

---

## Un concepto de moda: la cultura organizativa

Los filósofos, sociólogos y psicólogos coinciden hoy en un punto: es indispensable conocerse bien a sí mismo para actuar eficazmente. Esta conducta resulta aplicable a los individuos pero también a las organizaciones. Refiriéndonos a éstas, se aprecian -como en cualquier construcción social- formas de percepción de determinados valores que se convierten en costumbres informalizadas, que de manera más o menos acentuada, establecen diferencias respecto a otras organizaciones en la forma de pensar y de comportarse sus miembros. Esta circunstancia se refleja en expresiones tales como "en esta casa se hace así", y permite apreciar que el que opina de esta forma está reflejando un comportamiento, en cierta medida, asumido y generalizado. Por tanto, se trata de contemplar aquello que caracteriza a las organizaciones y que surge de forma peculiar y distintiva como manifestación de su dinámica social.

Este conjunto de hechos se concreta, a comienzo de los ochenta, en torno al concepto de cultura organizativa situándose como punto básico de la atención, tanto por parte de la ciencia sociológica como por parte de la propia praxis empresarial, por una serie de factores. En primer lugar, la componente etnográfica de la cultura empresarial japonesa constituía una variable explicativa de su éxito en los mercados internacionales (PASCALE, ATHOS, 1981).

Posteriormente se editó el *best-seller* de PETERS y WATERMAN (1982) "En busca de la excelencia", en el que se investigan las empresas americanas de mayor relieve: precisamente uno de los factores claves analizados, y por tanto distintivo de la excelencia, son los valores compartidos, y que, como ya veremos, resulta crucial para comprender la realidad de la cultura de una organización.

Como señalan LATTMAN y GARCIA ECHEVARRIA (1992, p.223),

*"la gran aceptación extraordinaria, que ha tenido el libro de Peters y Waterman, en particular por parte de los directivos, provocó la idea de que en la cultura empresarial se dispone de una vía de configuración para asegurar la capacidad empresarial: un Management by Culture. Esto se transformó inmediatamente, por parte de los asesores empresariales, en un nuevo servicio".*

Sin embargo, en la extensa producción bibliográfica que se ha escrito desde

entonces sobre este tema, se producen a menudo ciertas confusiones, debidas en muchas ocasiones al desconocimiento del paradigma que debe presidir su análisis y que consideramos que no es otro que el de la antropología social o cultural. Esta circunstancia nos lleva a plantear que la distinción entre diversas concepciones de lo qué es, y lo que no es, la cultura organizativa debería estar en cierta medida iluminada por los diversos enfoques que pueden adoptarse en la “ciencia de la cultura” -la antropología-.

Nuestro propósito en este trabajo es poner de manifiesto estas confusiones y proponer a modo de recapitulación algunas aclaraciones que iluminen el concepto a la luz de la interdisciplinariedad -antropología, sociología, teoría de la organización, teoría de la dirección, ética...etc- con el objeto de aportar elementos para un análisis más profundo de las organizaciones. Nótese que optamos por utilizar un concepto implícito que vamos haciendo explícito a medida que vamos dilucidando lo que no es la cultura de una organización, en lugar de explicitar dicho concepto en un primer término y luego establecer las diferencias con otras realidades.

### **1. ¿La cultura de la organización corresponde a la cultura de la sociedad en la que actúa?**

El concepto genérico de *cultura* constituye uno de los temas más debatidos en el campo de la sociología, y por supuesto de la antropología. De hecho KROEBER y KLUCKHOHN recogieran más de 250 definiciones diferentes (en Gomez Cabranes, 1994, p.134). Generalmente, se la entiende como característica de un grupo étnico tales como pueblos, comunidades lingüísticas, tribus y grupos de población, caracterizados todos ellos por unos determinados valores y comportamientos, que además se manifiestan en formas específicas de interpretar la vida. Destaca la importancia de este concepto si lo contrastamos con el de *naturaleza*, bajo el cual se entienden todos aquellos aspectos de los que dispone el hombre en el mundo, pero que no los ha modificado, incluyendo su dimensión genética. La cultura, por el contrario, surge como consecuencia de la influencia del hombre en la naturaleza y puede abarcar todo lo que el hombre ha creado - como por ejemplo la tecnología-. En palabras de GOODENOUGH: *la cultura se encuentra en la mente y en el corazón del hombre.*

Entendida la cultura en este sentido, no hay nada en las organizaciones que no corresponda, por así decirlo, a su patrimonio cultural: todo lo que existe en ellas

lo ha creado el hombre. La organización es, en este sentido, una expresión de la cultura humana. Pero este concepto de cultura, en el que cabe todo lo que sucede en las organizaciones -artefacto cultural- no nos aclara nada.

No obstante ciertos rasgos culturales de las sociedades pasan a formar parte de las organizaciones. Piénsese en el valor del *tiempo* en las empresas orientales -japonesas- o en las empresas occidentales -alemanas, estadounidenses,...etc.-. Pero en otras ocasiones, las organizaciones constituyen *islas* inmersas en sociedades cuyos valores difieren significativamente de los propugnados por las organizaciones -como el caso de las multinacionales- (1).

## 2. ¿La organización tiene o es una cultura?

Un segundo equívoco que se suscita en la lectura especializada sobre el tema es en torno al uso de los verbos *tener* y *ser* en referencia a la cultura en las organizaciones. En el primer supuesto, la organización dispondría de una cultura, lo mismo que de otros patrimonios, como otro subsistema dentro del sistema global: sería una de las variables pertinentes del análisis organizativo. En el segundo supuesto, la organización sería una cultura y funcionaría como tal: la cultura constituiría entonces una forma de descripción (THEVENET, 1.991). La trascendencia de responder claramente a este interrogante resulta obvia: si la organización es una cultura, aquella no puede cambiar si ésta no lo hace.

Por tanto, si la organización tiene una cultura, entonces es un subsistema como la tecnología, las estructuras, los productos y los hombres. En una primera etapa, habrá que describirla y en una segunda etapa, separar los lazos entre este subsistema y los demás: cultura y tecnología, cultura y estructura, etc. Podríamos asimilar este planteamiento a la corriente teórica existente dentro de las ciencias sociales denominada funcionalismo estructural cuyo máximo representante es T. PARSONS en el campo de la Sociología, y MALINOWSKI en el campo de la antropología.

Ahora bien, si la organización es una cultura, los materiales básicos sobre los que va a trabajar la persona que la analiza no van a variar significativamente, pero la utilidad del concepto se transforma por completo. El verbo *ser* significa

(1) HOFSTEDE ha puesto de manifiesto empíricamente que uno de los niveles que incide en la cultura organizativa es la cultura nacional, como lógicamente se deriva de la influencia del entorno sobre la organización. (HOFSTEDE, G. (1.990), "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases", *Administrative Science Quarterly*, 35, pp.286-316).

esencialmente que se pasa de un análisis clásico de la organización, con la ayuda de conceptos de análisis-sistema o de esquemas funcionales, a un método antropológico o etnológico en el que el investigador estudia la organización como si se tratase de una tribu lejana o de una comunidad cualquiera. Dicho de otra forma, detrás de este cambio de verbo existe una voluntad de cambiar las formas de interpretar la organización y los métodos de recoger la información. Aquí situaríamos corrientes antropológicas que van desde el particularismo histórico de BOAS hasta el enfoque semiológico de J.C. LEVI-STRAUSS. Los trabajos realizados actualmente sobre cultura organizativa destacan mucho este enfoque -la organización es una cultura-.

Por su fuerza explicativa y por su contraste con la realidad empresarial podríamos citar la tipología de HANDY (1988). Para este autor cada organización *adora* a un *dios* concreto que él califica con nombres de la mitología griega. Si la organización se caracteriza por la autoridad carismática que se insinúa en toda ella funcionando con la empatía y las buenas relaciones entre la gente, entonces nos encontramos ante una cultura “Zeus”. Si la organización funciona sobre la base de un sistema de reglas, de procedimientos y de estructuras que deben garantizar su eficiencia, entonces es que “Apolo” está presente como el dios del orden y de las normas. Estabilidad y previsión serán dos términos importantes para esta cultura, en la que no se alientan ni se apoyan los cambios. Si la organización es un entramado de comandos, de pequeñas unidades muy independientes que intervienen con fuerza tan pronto como la necesidad se hace sentir orientado al proyecto y a la eficacia, entonces podemos hablar de la cultura “Atenea”. Por último, si los miembros de la organización no se sienten subordinados a la misma, sino es la organización la que sirve a los individuos para que éstos alcancen sus objetivos individuales, entonces nos encontramos ante una cultura “Dionisios”.

Pero la organización también responde a una cierta diversidad cultural. El conjunto de valores conocidos y compartidos por todos los miembros de la organización le da el sentido de “unidad doctrinal y de identidad corporativa” Como señala LESSEM (1992, p.60):

*“Al igual que las costumbres, los valores, y los objetivos llegan a ser compartidos por los individuos y los grupos dentro de la organización... proporcionando expectativas que son mutuamente comprendidas y*

*aceptadas. Cuando los grupos poseen una cohesión interna, sus miembros tienen un sentido de identidad”.*

Sin embargo, esa unidad doctrinal debe permitir la existencia de pequeñas subculturas relacionadas con diversos grupos operativos dentro de una organización (potenciando así la autonomía de gestión); o relacionadas con su actuación empresarial internacional en el entorno de una gran diversidad cultural. HICKMAN y SILVA (1991, p.330), manifiestan así la existencia de una paradoja aparente:

*“la preocupación principal será la de aumentar la unidad y alentar al mismo tiempo una mayor diversidad” (2).*

### **3. ¿Es la cultura de la organización una percepción subjetiva de los miembros de la organización respecto a su sistema de valores?**

Adentrándonos en los estudios empíricos que versan específicamente sobre la cultura organizativa y revisando la literatura más reciente, parece que clima organizativo -percepción subjetiva de los valores- y cultura en las organizaciones son, para algunos autores, conceptos sinónimos, mientras que otros los consideran difícilmente reconciliables tanto en la investigación como en la práctica organizativa (ALONSO 1990).

El concepto de clima organizativo es mucho más antiguo que el de cultura. Como señala PEIRÓ (1987), aquél concepto surge como consecuencia del gran impacto que supuso, en la década de los cincuenta, la concepción de la organización como un sistema abierto, y que modificó el interés tradicional de la psicología industrial por aspectos específicos de satisfacción, motivación, moral laboral, y desempeño, por otro interés más general y dinámico, que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales.

(2) VAN MAANEN Y BARLEY (en GAGLIARDI, p. 154) han desarrollado la noción de “culturas dentro de una cultura” definiendo la subcultura organizativa como un subconjunto de miembros que interactúan regularmente entre ellos se identifican con un grupo distinto dentro de la organización, comparten un conjunto de problemas y actúan habitualmente sobre la base de esquemas colectivos de comprensión específicos del grupo. La cultura organizativa sería entonces como una entidad-sombra, sostenida por subculturas y definida como la intersección de diferentes sistemas interpretativos subculturales (GÓMEZ CABRANES, 1994, p. 138).

Por clima organizativo entendemos “el ambiente interno total de la empresa” (SCHNEIDER, 1975), o “el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de la compañía” (DAVID y KEITH 1983). HALPIN y CROFT (1963), describen el clima organizacional en términos de la opinión que el empleado se forma de la organización, incluyendo atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad o el apoyo. En otras ocasiones, se ha considerado el clima organizativo como algo objetivo, “real” y externo al individuo (FOREHAND y GLIMER 1964), definiéndolo como el conjunto de características permanentes que describen una organización y la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman (ALONSO, 1990). Para SCHEIN (1988), el clima es uno de los fenómenos culturales que más sobresalen: de ahí que haya tenido una larga tradición en la investigación. Sin embargo, en su opinión, el clima es sólo una de las manifestaciones superficiales de la cultura (3).

De hecho el clima no es el único componente de la cultura. Además de éste, pueden destacarse los siguientes (BOSCHE, 1988):

a) Los valores o aquello que la organización considera que está bien o está mal, y que se extiende a las relaciones entre la organización y el individuo, perfil del cliente, perfil de calidad, lazos entre la organización y su entorno, etc.

b) Los ritos que se utilizan para la celebración de acontecimientos notables o en momentos críticos emocionalmente significativos (evaluación de resultados, presentación de la competencia o de la cooperación interna, etc);

c) Los símbolos, materiales u orales, que resumen un sentimiento que la organización estima importante y representativo de aquello en lo que cree, de sus formas de funcionamiento o de su identidad (logotipos, uniformes,...).

d) Los mitos que recuerdan un suceso importante, real, magnificado, o simplemente legendario.

Estos componentes no se encuentran en el mismo “nivel” de manifestación en

---

(3) Un ejemplo de estudio empírico de clima organizativo puede verse en DELICADO, A., FERNÁNDEZ, F., BELLMUNT, A. (1991), *Cultura Organizacional Cooperativa en el País Valenciano*. Valencia, Institut de Promocio i Foment del Cooperativisme. Nosotros estamos realizando una aplicación y mejora del cuestionario elaborado en dicho estudio en una investigación referida a 30 cooperativas de enseñanza en Andalucía que comprenden a más de 200 socios (SÁNCHEZ PORRAS, A. (1995), *Aspectos organizativos de las cooperativas de enseñanza*, Tesis doctoral en elaboración).

la vida de las organizaciones. Los mitos son más “profundos” que los rituales pero menos que los valores de la organización. El clima es la punta de ese “iceberg” cuyo fondo es la esencia de lo que nosotros concebimos como núcleo de la cultura organizativa. Por ello, conviene distinguir, siguiendo a SCHEIN (1985), los siguientes niveles:

1) Nivel Superficial: manifestaciones externas, concreciones culturales del grupo: lenguaje, estratificación social normas sociales,...etc. Se trata de esquemas de conducta visibles y audibles, pero con frecuencia indescifrables. PUMPIN y GARCIA ECHEVARRIA (1989, p.25), sitúan a este nivel de manifestaciones o síntomas significativos los siguientes:

-El perfil de personalidad de los directivos: los directivos, de cualquier nivel dentro de una organización, con su comportamiento, caracterizan la cultura. Su mentalidad, el “currículum”, los ideales, la propia imagen de estos directivos, son reflejo de su personalidad, lo que determinará a su vez la personalidad de la organización.

-Los rituales y los símbolos: el comportamiento de los directivos en las reuniones, el modo de selección de los nuevos directivos, el comportamiento en relación con otras personas ajenas o no a la empresa, la manera de recibir a las visitas, de atender un teléfono, las formas de la vestimenta; todos estos rituales o símbolos reflejan, asimismo, la cultura de la empresa, sobre todo los que conciernen a los directivos, por ser éstos el punto de mira desde el exterior y el reflejo de la imagen de la organización.

-El estilo de comunicación interna y externa: los comportamientos en la información, la predisposición al consenso o no, los canales informativos, las actuaciones relativas a la actuación pública, etc.

2) Nivel medio: valores que subyacen en las manifestaciones externas (ideales, objetivos...) y que inicialmente son individuales, pero mediante un proceso de “aprendizaje” pasan a formar parte del grupo como un valor cultural. Son constatables en el entorno.

3) Nivel nuclear y más profundo: los valores van gradualmente introduciéndose en el subconsciente hasta convertirse en presunciones o creencias firmemente asentadas en los miembros del grupo, convirtiéndose en costumbres y modos de hacer inconscientes y automáticos. En consecuencia estas presunciones básicas son valores arraigados, fruto de su puesta en práctica con éxito, que giran en torno a distintos ejes: a) relación con el entorno, y naturaleza de la realidad,

el tiempo y el espacio; b) concepción de la persona y de la actividad humana; c) naturaleza de las relaciones humanas.

Por tanto, puede afirmarse que la percepción de los componentes de la organización respecto a los valores “realizados” corresponde a un nivel -sin duda muy importante- de ese “iceberg” que constituye la cultura organizativa. De otra forma es una “parte”, pero no el “todo”.

#### **4. ¿Hasta qué punto la cultura de la organización no se corresponde con su dimensión informal?**

En la literatura sobre las organizaciones también existe un concepto clásico que presenta ciertos puntos de confluencia con la cultura de las organizaciones. Nos referimos a la dimensión informal. Ni las informaciones siguen los cauces propuestos por la dirección, ni las decisiones siguen procedimientos totalmente objetivos, ni el directivo impuesto por la organización en un determinado nivel es el que verdaderamente tiene “autoridad” en un determinado grupo. No son las variables puramente organizativas sino las psico-sociológicas las que entran en juego, y en conflicto. Las personas son esencialmente imprevisibles en su comportamiento, esa es su gran virtud o su gran defecto -según se mire-, y toda organización se compone de personas.

Por tanto, todo conjunto de personas crean un sistema de relaciones “no planificado” en coincidencia -o no- con lo “planificado” desde la dirección. Este planteamiento induce a la existencia de dos dimensiones: la dimensión formal y la dimensión informal con claras influencias recíprocas porque coexisten en una sola realidad -la organización-. MOUZELIS establece diversas concepciones de la dualidad formal-informal:

1) Lo informal como lo *ilegítimo* o desviación de las previsiones de los jerárquicamente superiores. Esta concepción supondría ignorar que, en ciertas ocasiones, el jefe inmediato o el departamento también obedecen a objetivos distintos a los propuestos por la organización.

2) Lo informal como *irrelevante* para los fines de la organización. Comentar los resultados de los partidos de fútbol del fin de semana sería considerado como un hecho informal en tanto que no es directamente relevante para el proceso de trabajo.

3) Lo informal como lo *imprevisto*. Durante la ejecución de algo siempre

aparecerán diferencias entre las intenciones de los planificadores y los resultados concretos obtenidos.

4) Lo informal como lo *real*. Existen normas inaplicables en la práctica, y comportamientos reales de los individuos.

Para nosotros, la dimensión informal es una de las caras de la moneda que llamamos organización. Podría considerarse como una forma de superar las lagunas de la dimensión formal. Como afirma NIETO, el auge de lo informal no es sino consecuencia de una falsa valoración previa de lo formal. Si con un criterio restrictivo se considera formal todo lo racional y sólo a ello, inevitablemente habrá que calificar de informal a todo lo que se escapa de la racionalidad y la lógica. Por tanto, no hay que concebir lo formal y lo informal como dos conceptos separados y contrapuestos, de manera que lo que no corresponda a uno de ellos ha de encajar en el otro, sino más bien como los polos extremos de una línea continua cuyos puntos intermedios resultan difíciles de categorizar en un sentido o en otro (HILL, 1969). Reiteremos nuestra posición en palabras de BLAU: “la distinción es puramente analítica, dado que existe una única organización”.

En la cultura organizativa existen realidades “informales” -los valores reales, de facto- pero también “formales” como los valores declarados -valores deseados- de muchas empresas e instituciones. Precisamente a ellos nos referiremos en el siguiente punto.

## 5. ¿Son los valores declarados de una organización lo que entendemos por cultura organizativa?

PETERS y WATERMAN, en su investigación sobre empresas excelentes, resaltan la influencia de los valores mediante el postulado de la quinta clave de éxito: valores claros y manos a la obra:

*“Todas las empresas sobresalientes que hemos estudiado saben perfectamente qué es lo que se proponen y se toman en serio el proceso de formulación de valores. En realidad, nos preguntamos si es posible ser una empresa sobresaliente sin tener una idea clara sobre los valores y sin poseer los más apropiados valores”. Se trata pues de una “declaración de valores” (4).*

(4) Como ejemplo de “valores declarados” pueden verse los de empresas como John Deere,

En estas ocasiones puede confundirse la cultura organizativa con los manifiestos sobre los valores deseados de las instituciones. En muchos casos se trata de un práctica que responde precisamente a un debilitamiento de la asunción de los valores de la organización, ya sea por su aumento de tamaño o por una reestructuración interna. Considerar que la cultura de la organización son sus valores declarados significa una simplificación de la realidad y partir de un falso carácter estático.

En primer lugar, lo que “declara” la organización es, en la mayoría de los casos, un deber ser, mas que una cuestión de hecho, además de mezclar conceptos como misión y visión, que en otro apartado aclararemos. En segundo lugar, la cultura organizativa se va transformando con el transcurso de los acontecimientos: tiene un carácter dinámico. Por ello, hay que tener en cuenta que la formación de una cultura en el seno de una organización es un elemento significativo que va evolucionando, fortaleciendo o debilitándose, a lo largo del tiempo.

A propósito de esta consideración -el carácter dinámico de la cultura organizativa- señalamos a continuación posibles etapas en su desarrollo (MINTZBERG, 1989) y que resultan comunes para muchas organizaciones:

A) El liderazgo como fundamento: En la mayor parte de las ocasiones, una organización se crea cuando un primer promotor identifica una misión y reúne a un grupo a su alrededor para lograrla, compartiendo una serie de valores comunes. Por una parte, estos componentes ven en la organización algo para sí mismos; por otra, tienen la sensación de que crean algo inusual y atractivo. Este “germen” organizativo ofrece una amplia capacidad de maniobra al no estar limitado por procedimientos o tradiciones: es algo nuevo. Dado que la organización es pequeña en sus comienzos, las relaciones personales son estrechas, compartiéndose un conjunto de creencias básicas fuertes. Además, los fundadores de las nuevas organizaciones son, a menudo, individuos carismáticos que estimulan a sus seguidores. Surge un poder, como indica WEBER, cuya naturaleza son las cualidades del jefe (carismático) y no su posición en una jerarquía (formal).

Podemos afirmar con MINTZBERG (1983), que la clave del desarrollo de una

---

Hewlett Packard, Procter & Gamble,...etc en el número monográfico de “Cultura y ética empresariales” de la revista del *Círculo de Empresarios* nº 50, segundo trimestre, 1.990. Otra declaración de valores muy interesante es la de la empresa Levi-Strauss que analizamos en nuestro libro MORALES GUTIÉRREZ, A.C.(1.995, p. 112-127).

cultura organizativa es un liderazgo que tiene una fe genuina en la misión y una dedicación honesta a las personas que tienen que llevarla a cabo. Las raíces de la cultura organizativa son entonces lo suficientemente profundas para sostenerla cuando otras fuerzas, tales como la burocratización o la existencia de intereses contrapuestos, la debilitan.

B) La tradición y el refuerzo como base para su desarrollo. Los comportamientos se refuerzan a sí mismos con el tiempo. La cultura comienza a emerger con fuerza fortaleciéndose con precedentes, hábitos, mitos e historia, formándose una tradición que la alimenta y la consolida. En aquellos que se incorporan a la organización hay que desarrollar sentimientos de identificación y lealtad, que pueden estimularse de varias formas:

1) Identificación natural y/o seleccionada. Puede que ya existan estos sentimientos. El individuo es atraído a la organización precisamente por la cultura -integración normativo-moral según ETZIONI-. Estos sentimientos pueden ser tenidos en cuenta como criterio de selección, tanto en las posibles incorporaciones, como en posibles promociones dentro de la organización.

2) Identificación provocada: A través de procesos informales de socialización y programas formales de adoctrinamiento, también se logra el refuerzo, natural o seleccionado, de la cultura organizativa.

3) Identificación interesada: También puede surgir sentimientos de identificación y lealtad porque simplemente interesa, les compensa. Evidentemente este tipo de sentimientos desaparecen en el momento en que surgen mejores oportunidades.

Por tanto, la cultura existe, pero otra cosa es el nivel de identificación de los componentes de la organización. El grado de fortaleza de una cultura depende del tipo de identificación: natural, seleccionada, provocada o interesada. La incorporación de nuevos miembros, el mantenimiento de la cultura son razones suficientes para tomar parte activa en este sentido -gestión de la cultura-. En cualquier caso, cuanto mayores son los esfuerzos, mayor debilidad muestra la cultura de una organización. En principio, trabajar en una organización debe "impregnar" al individuo de su cultura.

## **6. ¿Qué relación existe entre cultura, misión y visión organizativa?**

La cultura organizativa tiene unos referentes básicos: la misión y la visión en las organizaciones. La misión consiste básicamente en un objetivo concreto que

centra la actividad de la organización hacia un momento determinado, y que conlleva un esfuerzo y un riesgo. Por tanto, la misión de una organización resulta fácil delimitarla. Primero, debería permitir que se conozca cuándo se logra. Segundo, debería ser arriesgada, pero alcanzable con esfuerzo. Tercero, debería tener un plazo, que fuera lo suficientemente corto para que sirva para los miembros actuales -cinco años aproximadamente-. Un buen modelo es la misión para la NASA definida en 1962 por el presidente Kennedy: “Lograr, antes de que esta década termine, que un hombre aterrice en la luna y que regrese seguro a la tierra”.

Una misión no tiene que tener necesariamente un referente interno. Algunas de las más efectivas están orientadas al exterior: la competencia. Sin embargo, una misión aislada puede ser autodestructiva. Concentradas en su misión, muchas organizaciones pierden su camino cuando se ha logrado el objetivo. Desde que se logró que un hombre pisara la luna, la NASA navegó a la deriva. Aún tiene que encontrar una nueva misión tan presionante como la primera. Las misiones orientadas hacia organizaciones rivales sufren dificultades similares: cuando se ha ganado la guerra ¿qué es lo que hay que hacer?.

Pero una cosa es una “declaración de misión” y otra una “declaración de visión”. La visión explicita la razón de ser de la organización, su función en la sociedad, la justificación de su existencia. La visión no debería tener una meta final, así los miembros de la organización deberían continuar en su empeño después de que los objetivos se consigan a corto plazo. Deberían establecer sus miras en un punto elevado y no deberían tener plazo; como afirma PORRAS (1991) “cualquier valor de visión corporativa debería durar por lo menos un siglo”.

La visión resulta especialmente útil para todas las organizaciones y concretamente para aquellas que tienen un gran crecimiento. Una visión compartida puede ayudar a motivar y unir la fuerza de trabajo. Sin embargo esclarecer cuáles son los elementos constituyentes de una “visión corporativa” resulta difícil. Muchas empresas dedicadas a explicitar la visión terminan simplemente escribiendo una “declaración de visión” -algo más de un párrafo escrito de forma destacada en cada informe anual-. Pero el problema con la mayoría de las declaraciones de visión es que al final resultan poco más que una descripción vaga de lo que hace la organización, que incluye alguna palabra “sofisticada” para llamar la atención. Lejos de aglutinar, provocan generalmente un comentario: “¿y qué?”.

¿Deberían renunciar las organizaciones a explicitar su visión, a menos que tengan un inspirador-fundador que se encargue de ello? J. COLLINS y J.

PORRAS, piensan que no. En un estudio, discuten que dichas explicitaciones pueden ser creadas sin la ayuda de un dirigente visionario. Para ayudar a los directivos a iniciar este proceso han desarrollado una técnica que consta de dos requisitos: el conocimiento de su cultura organizativa que sirva de guía y un desafío, objetivo a corto plazo, -una misión-. Juntas, deberían combinarse para formar una imagen clara con la que los miembros de la organización puedan identificarse. El problema es que en la mayoría de las organizaciones resulta complicado distinguir cultura, visión y misión.

Delimitar una misión es un buen modo de comenzar a pensar acerca de la organización, aunque menos complicado y esotérico que explicitar la cultura organizativa que orienta la organización. La misión define cuáles son los objetivos prácticos; la cultura organizativa tiene que tomar aquellos objetivos e intentar justificar los valores que la sustentan y por qué la organización está preocupada en perseguirlos. La teoría es fácil formularla. En la práctica, los directivos suelen engañarse cuando intentan examinar el propósito subyacente en la existencia de la organización. La pregunta básica: ¿Qué valores y creencias sostenemos? se transforma en: ¿Qué valores y creencias deberíamos sostener? Entonces la formulación de la cultura se convierte en pura retórica. Por tanto, la visión se desprende de la cultura organizativa, mientras la misión concreta ambas en el espacio y en el tiempo.

### **7. ¿Hasta qué punto la cultura de la organización es una enumeración de principios éticos?**

Sin embargo, la explicitación del ethos, identidad, propósito, visión, misión, y otros semejantes, ha originado otro equívoco. En lugar de valores declarados, se habla de entonces de código o principios éticos. Conviene precisar que el hecho de incorporar estas temáticas no quiere decir que se incorpore una reflexión moral. Pero es evidente que una aproximación de este tipo permite una mayor conexión del discurso organizativo con el discurso moral. La confusión proviene del hecho de que -aparentemente- se trata de conceptos muy cargados axiológicamente (cultura, valor, misión, etc.). Pero el uso es aún muy diferente, puesto que compartir palabras no es compartir un lenguaje. Esta confusión enmascara en muchas ocasiones pretendidas coincidencias entre la ética y la teoría de la organización que están bastante lejos de haberse producido.

Conviene aclarar cómo conecta un planteamiento ético con estas realidades que venimos enumerando. La ética en las organizaciones puede acabar siendo una mera legitimación de valores convencionales o una referencia no tan solo crítica, sino también abstracta y disociada de la realidad. La ética puede hacer -ciertamente- su aportación, pero no con la pretensión de ser el eje que lo articula todo ni con la pretensión de tener la última palabra, sino con la voluntad de aportar su palabra y su clave de aproximación al afrontar problemas y procesos que exigen una pluralidad de perspectivas.

Un planteamiento ético de las organizaciones debería iluminar y enjuiciar los valores -declarados y de facto- de la organización, y por tanto, poner en tela de juicio la cultura de la misma sin limitarse a ser una mera referencia retórica. Tiene que aportar coordenadas que permitan clarificar y comprender situaciones y problemas y, por tanto, que ayuden a facilitar que los distintos agentes implicados puedan clarificar su responsabilidad real, en lugar de pretender que la función de la moral consiste en exigir, desde fuera de la gestión, la maximización de unos valores que el discurso moral, encerrado en sí mismo, considera teóricamente como "superiores". Un tipo de clarificación de carácter ético que no se limite a establecer aquellas prácticas rechazables, como sí, a la hora de gestionar, la función de la ética fuera la de fundamentar los mínimos que no se pueden traspasar... y la de legitimar las sanciones correspondientes.

Se trata más bien de una clarificación que permita potenciar su capacidad de establecer finalidades y objetivos que sean simultáneamente: valiosos -capaces de orientar y de motivar-, significativos -capaces de propiciar un compromiso personal vinculante- y, viables, que incorporen la lógica y la exigencia de la aplicación.

No se trata de formular unos principios "mínimos" o a confundir la ética con una declaración de principios: un planteamiento ético adecuado debe ser capaz de penetrar en los procesos y en las decisiones que hasta ahora tendíamos a considerar como básicamente "técnicas" o "instrumentales" (LOZANO, 1992). Este planteamiento implica ser capaz de comprender en su especificidad las estructuras y las culturas organizativas, y los procesos de toma de decisiones. La moral no se puede limitar a enunciar valores y pretender que hay que "aplicarlos": debe asumir el dato de que la realidad no es transparente como la clara pureza de la "teoría", que la gestión se vive como decisiones en las cuales hay distintos valores e intereses en conflicto, pero que esto no evita tener que tomar alguna

decisión. Una decisión que nunca se da entre una opción “real” y un valor “ideal”, sino entre opciones que ponen en juego y realizan de manera distinta los valores que se tienen o no como referencia.

Por ello, podría concluirse, que la cuestión ética se inscribe en un proceso de aprendizaje personal, profesional y organizativo que remite al compromiso responsable con relación a lo que se quiere ser. Un proceso que comporta aprender a crear referencias que permitan vivir hacia un claro PROYECTO. Es en éste donde confluye la cultura organizativa y los principios éticos. La primera los pone de manifiesto en su realidad y especificidad, y los segundos valoran sus fundamentos y su coherencia en torno a un proyecto.

### **8. ¿Existen tantos conceptos de cultura como formas de aproximarse a dicha realidad?**

La cultura es una realidad única a la que podemos aproximarnos de muy diversas formas. Conviene determinar cómo nos acercamos a dicha realidad para saber qué parte de la realidad cultural de una organización estamos contemplando, y por exclusión, aquella que, dado un enfoque determinado, nos es imposible acceder.

El análisis de la cultura puede iniciarse con la determinación de un perfil de la organización respecto a la valoración existente en diversas áreas: salud, seguridad, renta, conocimiento, prestigio, poder/libertad, justicia y comunicación. En estas áreas caben ordenadamente todos los indicadores relevantes de la organización, tanto objetivos como subjetivos. Tras su estandarización y ponderación se obtiene el correspondiente perfil (PARRALUNA, 1980). La superposición de perfiles de organizaciones que pertenecen a un mismo sector reflejan los diferentes rasgos de la cultura organizativa (GARMENDIA, 1988). También puede acudir a entrevistas en profundidad, estudios de mitos y leyendas de la organización, de su pasado fundacional, etc. Sin embargo, el método utilizado depende de la perspectiva que se adopte. Según sea el punto de partida así tendremos una forma de conocer la cultura de las organizaciones. Distinguimos los siguientes:

1) **PERSPECTIVA COGNITIVA:** Se considera que, frente a una situación, el individuo acudirá a una reserva de conocimientos y experiencias que él ha constituido y que le ayudará a encarar los problemas, ayudándole a realizar, a decidir, a analizar o a comportarse.

2) **PERSPECTIVA SIMBOLICA:** Se trata de determinar cómo los miembros

de la organización han llegado a compartir un sentido común de la realidad, cómo la experiencia adquirida se convierte en pertinente y llena de sentido para ellos. Más que la organización misma, es el proceso por el que las personas llegan a compartir una visión común lo que se convierte en objeto de estudio.

Las “historietas” empresariales ilustran esta perspectiva. En toda organización circulan historias sobre la dirección, los hechos y actitudes del presidente o sobre una actividad o trabajo particularmente difícil o arriesgado que ha hecho triunfar a la empresa. Se trata de un material interesante, ya que estas historias tienen gran difusión y son muy conocidas y portadoras de cierto sentido común; nos podemos preguntar cómo pasan el proceso de selección, e incluso cuál es el brillo que las hará pasar a la posteridad. Tienen también, estas historias la vocación de ser únicas, pero están presentes en una y otra empresa con una frecuencia que desafía las leyes del azar.

3) **PERSPECTIVA ESTRUCTURAL:** Se trata de descubrir sobre qué esquemas vive la organización y quiénes estructuran toda su historia desde su creación. Esta perspectiva es el resultado de aplicar a la organización el análisis transaccional y, en particular los conceptos de BERNE. Un fundador imprime sobre su organización un conjunto de mensajes que estructuran su desarrollo futuro, exactamente como los mensajes transmitidos inconscientemente por los padres al formar los esquemas lógicos profundos de la vida de su hijo. En esta perspectiva, se le da gran importancia al papel de los fundadores y a la historia de la empresa. Se insiste también en la búsqueda de los esquemas lógicos estructurales en los que se basa su funcionamiento.

Por tanto, la cultura toma una dimensión mucho más global: es el cemento que une el conjunto de los componentes de la organización (es una explicación fundamental de lo que se desarrolla); es el producto de una historia y no solamente una instantánea; es un patrimonio de modos de acción y de pensamiento, y visiones comunes; es un modo de describir la organización. Cualquier aproximación concreta ha de reconocer cuál es su enfoque de partida poniendo de manifiesto tanto lo que permite ver como lo que resulta de difícil acceso.

## **9. ¿Para qué sirve la cultura de la organización?**

Los diferentes agentes que operan en las organizaciones toman diversas posiciones ante la realidad de la cultura organizativa: desde quienes la ignoran,

hasta los que la consideran esencial para su futuro, pasando por quienes a pesar de reconocer que está ahí se muestran escépticos respecto a su operatividad. Esta operatividad se refiere a su incidencia en la vida de la organización, su capacidad para facilitar y obstaculizar procesos, su virtualidad como causa de determinados fenómenos que parecen ser inexplicables o fortuitos (5).

Considerar la dimensión cultural implica adoptar un punto de vista “blando” ante los problemas de la dirección de las organizaciones: la perspectiva “dura” o estratégica, y la “blanda” o cultural. Como señala HICKMAN (1990, p.76): “La estrategia se presta al análisis, a la generación sistemática de alternativas y a una calculada toma de decisiones. La cultura, en cambio, implica inspiración, compartir unos valores y una profunda sensibilidad ante las capacidades”.

La tendencia de muchos directivos es centrarse casi exclusivamente en una perspectiva “dura”. Pero PETERS y WATERMAN (1982, p.12), insistieron “lo blando es duro”: “Nos ha permitido decir, en efecto: todo este material que ustedes han estado desechando durante tan largo tiempo como una organización ingobernable, irracional, intuitiva e informal puede ser gobernado. Evidentemente tiene tanto o más que ver con el modo en que las cosas funcionan (o no) en sus empresas como las estructuras y estrategias formales”. Por tanto, centrarse exclusivamente en la dimensión estratégica olvidando la cultural constituye un error, tal y como ponen de manifiesto los trabajos empíricos.

A nuestro juicio, existen al menos tres aspectos que nos llevan a considerar la cultura organizativa como un concepto operativo. Son los siguientes:

1) La cultura se corresponde con un conjunto de creencias e hipótesis fundamentales para actuar, analizar o decidir. Los miembros de la organización no siempre perciben el sentido de esta hipótesis: las consideran como verdades primarias. Estas hipótesis son compartidas por los miembros de una organización determinando de alguna forma su nivel de integración o pertenencia. La existencia de una cultura sólida facilita la creatividad, la participación y la innovación, al ofrecer un marco de referencia con el que las personas se comprometen. Como señala McCOY:

---

(5) Baste como ejemplo el “desastre del Challenger”. ARGIRYS demuestra como la descoordinación producida entre el personal de la NASA originada por comportamientos “culturales enquistados” -rutinas defensivas- es una de las causas de tal suceso: se descuidaron importantes detalles de seguridad, y sin embargo...se cumplieron las normas. (ARGIRYS, C. (1991), *Cómo vencer las barreras organizativas*, Madrid, Díaz de Santos).

*“Cuando los valores están presentes e institucionalizados de forma adecuada, se convierten en base de creación interactiva, de participación significativa y de innovación constante. No se requiere una adhesión a códigos o normas rígidas sino la participación en una empresa importante que aporta un sentido de realización a todos sus participantes e importantes servicios a una amplia comunidad”.*

2) Los miembros de la organización no tienen forzosamente conciencia de que es la cultura la que opera y no la inercia de los procedimientos burocráticos. Se trata de respuestas aprendidas a los problemas que se plantean a la organización en cuanto a la adaptación al entorno y a la integración interna. Estas creencias e hipótesis, que no vienen de cualquier parte ni son fruto del azar, han permitido -y permiten- a la organización, a través de un aprendizaje, enfrentarse a los problemas clásicos y perennes de toda institución. En este sentido, Schein resalta la función de aprendizaje social de la cultura al entender que esta consiste en la acumulación de lo aprendido a lo largo de su historia.

3) Debe transmitirse a las personas que se incorporen a la organización. Por tanto pensar en su futuro lleva ineludiblemente a pensar en su cultura. Ese momento de transmisión da a la cultura un aspecto de patrimonio más sólido. La transmisión de valores se llevará a cabo normalmente por el intercambio de experiencias o por las maneras de actuación diaria de todos los integrantes del sistema pero, sobre todo, por su representante -un directivo real o simbólico-. Como indica LESSEM (1992, p.60):

*“Los valores proporcionan criterios de evaluación que a lo largo del tiempo definen y redefinen las costumbres de la comunidad... La transmisión de valores produce en la organización una forma distinta y una identidad..., se unifican los diversos puntos de vista, los hábitos y otros compromisos, impregnando todos los aspectos de la vida de la organización, y otorgándole un carácter claramente integrado que sobrepasa con creces la coordinación formal y el mandato”.*

Las valores no suelen ser transmitidos de una manera formal. Además, por su carácter intangible, tampoco suelen expresarse por escrito sino que se difunden por medios más sutiles. Dicha transmisión puede asimilarse en muchos casos al

proceso de socialización primaria que efectúan las familias con sus hijos. Así HICKMAN y SILVA (1992, p.59), proponen “imaginar a las corporaciones como grandes familias. La dirección desarrolla a su personal mediante la guía y la formación, y sentando metas y normas de rendimiento excelente. Cada miembro de la organización, desde el director general hasta el último oficinista, tiene alguna responsabilidad en cuanto a los productos y servicios que ofrece la organización, y el estilo de trabajo con que desempeñan sus obligaciones distingue a esa “familia” de sus competidoras. A fin de perpetuar esa cultura, cada empleado transmite las tradiciones de la empresa a las generaciones sucesivas”.

### **10. ¿Puede modificarse la cultura de una organización? ¿Hay que gestionar la cultura?**

Ser conscientes de la cultura de la organización, sobre todo a nivel directivo, es realmente importante. Ahora bien, este nivel de consciencia se transforma en escepticismo de algo intangible e inmanejable sobre lo que no se puede actuar directamente. Puede considerarse como una confusión esta hipótesis de trabajo -la imposibilidad de cambiar la cultura de la organización-. Obviamente no es tarea fácil. Lo que se ha podido constatar es que tras casi todos los casos de cambios con éxito existe uno o dos líderes excepcionalmente capaces que han dedicado horas a la transformación. Estos líderes empezaron el proceso de gestación del cambio poco después de su nombramiento como máximos responsables. Lo primero que hicieron fue dejar clara la necesidad de un cambio y, después, proponer una nueva dirección para sus organizaciones basada en estrategias adaptadas a su entorno. KOTTER y HESKETT, a través del estudio de casos, determinaron los siguientes pasos para un cambio cultural:

1º. Para que todos los miembros de la organización pudieran advertir la necesidad de cambio, estos líderes manejaron datos que apuntaban a una crisis real o potencial. Cuando no disponían de datos convincentes, creaban nuevos sistemas de medición para obtenerlos y, a menudo, contrataron consultores para recopilar y comunicar ese tipo de información.

2º. Al mismo tiempo, estos líderes desarrollaron o clarificaron sus puntos de vista sobre cuáles eran los cambios necesarios. En la mayoría de los casos, esto se hacía cuestionando el status quo vigente con preguntas muy básicas: ¿Satis-

facemos realmente las necesidades de nuestro clientes (alumnos, ciudadanos,...etc)?

3º. A continuación, comunicaron sus puntos de vista y estrategias a fin de obtener la comprensión e implicación del mayor número posible de personas. Dieron mucha importancia a favorecer en los subordinados un sentido de responsabilidad y compromiso para que hagan del cambio algo propio.

4º. Finalmente, motivaron a un importante número de mandos intermedios para que ejercieran un tipo similar de liderazgo en la creación o en la aplicación de los cambios dentro de sus propias divisiones, departamentos y grupos.

Evidentemente el cambio cultural se promueve con el deseo de mejorar. Pero los cambios en la cultura también facilitan otros cambios: se crean nuevas estructuras, con menos jerarquía y complejidad; el personal presta más atención a los clientes, los costes y el rendimiento mejora. Estas mejoras cualitativas tienen lógicamente sus repercusiones cuantitativas.

Por tanto, la cultura es susceptible de cambio, pero además en cualquier caso, precisa de una gestión -dedicarle atención-, que constituye un elemento característico de las organizaciones *excelentes*. Como señalan CLIFFORD y CAVANAGH (1992, p.136),

*“las empresas con éxito de todas partes del mundo... trabajan con ahínco para mantener el conjunto de valores de la empresa, describiendo detalladamente la naturaleza de su compromiso de servicio con los clientes, así como la forma en que han de comportarse con los empleados y el trato que han de recibir (y también, por supuesto, el comportamiento y el trato que no han de aplicarse)”.*

Esta gestión cultural debe potenciar los valores convergentes con la visión y canalizar aquellos divergentes. DEAL y KENNEDY (1982, P.49), observaron que de las ochenta empresas objeto de su estudio, poco más del veintidós por ciento fomentaban el mantenimiento de valores, de objetivos cualitativos además de las metas cuantificables en la planificación del objetivo empresarial. Estas empresas que consideraban muy importante el sistema de valores, eran empresas que destacaban en el mercado; llegando, esos autores, a definir a las empresas sobresalientes como “aquellas que contaban con una cultura vigorosa”.

La ausencia de acciones en este sentido puede tener consecuencias “inesperadas”.

*“Lamentablemente, los valores que se desvían pueden conducir precisamente a todo lo contrario: a una mentalidad cerrada (o no lo bastante abierta, mentalidad sin imaginación) y a una disposición de ánimo para trabajar estrictamente de nueve a cinco de la tarde. Para asegurarse de que un sistema de valores empresariales no produzca ese efecto, las empresas con éxito casi siempre, y de manera consciente, incorporan a la visión corporativa una serie de nociones o conceptos que parecen extremadamente simples” (CLIFFORD, CAVANAGH, 1992, p.156).*

### **Una recapitulación de aclaraciones**

Llegados a este punto se han puesto de manifiesto las conexiones de la cultura organizativa con otras realidades de las instituciones, se han propuesto diferencias, y en definitiva, se ha manejado implícitamente un concepto de cultura organizativa. Pasemos a explicitarlo. TUNSTALL (1983), la describe, refiriéndose a las organizaciones empresariales, como *“una constelación general de creencias, costumbres, tradiciones, sistemas de valores, normas de conducta y formas de hacer negocios que es única para cada corporación”*. Esta concepción resalta alguno de sus componentes. Pero es sobre todo SCHEIN (1985), quien se aproxima con mayor claridad a la definición que tácitamente hemos venido utilizando: un modelo de presunciones básicas e inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo definido al ir aprendiendo a enfrentarse con los problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser considerada por los miembros del grupo como la forma de pensar, sentir y percibir esos problemas. GOMEZ CABRANES (1994, p.139) nos ofrece en su definición otros matices expuestos, explícita o implícitamente en párrafos anteriores: *el proceso-producto de construcción socio histórica del sistema de significados que configura la vida cotidiana de la empresa.*

Recientemente NORMANN (1989, p.12), establece además una relación implícita con otros conceptos enunciados en este trabajo -misión y visión-:

*“La cultura es el conjunto de creencias, normas y valores que forman la base de la conducta colaboradora humana y hace que, hasta cierto punto, las acciones humanas sean previsibles y se dirijan hacia un grupo*

*de propósitos establecidos en común (misión) o al mantenimiento de una situación aceptada por todos los interesados (visión)”.*

La cultura cumple al menos, desde esta perspectiva, las siguientes funciones (AMBROSIO, 1991): diferenciar una organización de las demás, proporcionar y desarrollar un sentido de identificación a los miembros de la organización, facilitar canales de convergencia entre los distintos conflictos de intereses, y mantener un sistema social estable al ofrecer “modelos” sobre lo que hacer o decir. Nos interesa insistir en un aspecto nuclear del concepto de cultura. Las creencias, valores, costumbres, constituyen los datos básicos que emanan de unas “estructuras profundas”. Son estas “estructuras profundas” -sistema de signos para LEVI-STRAUSS- las que interesa conocer.

Realizadas estas conceptualizaciones, recopilamos algunas aclaraciones respecto a la cultura organizativa justificadas a lo largo del presente trabajo:

1) La cultura organizativa es una de las aportaciones más importantes de la antropología al mundo de la empresa y de las organizaciones.

2) La cultura organizativa no se identifica necesariamente con la cultura de la sociedad donde actúa: a lo más, tiene que ser compatible o complementaria. No obstante, ciertos rasgos culturales de las sociedades pasan a formar parte de las organizaciones. Pero en muchas ocasiones, las organizaciones constituyen “islas” inmersas en sociedades cuyos valores difieren significativamente a los propugnados por las organizaciones.

3) De la cultura organizativa se tiene una percepción inmediata, pero su esencia es remota, es susceptible de valoración ética, pero no es un código ético, y tiene manifestaciones formales e informales.

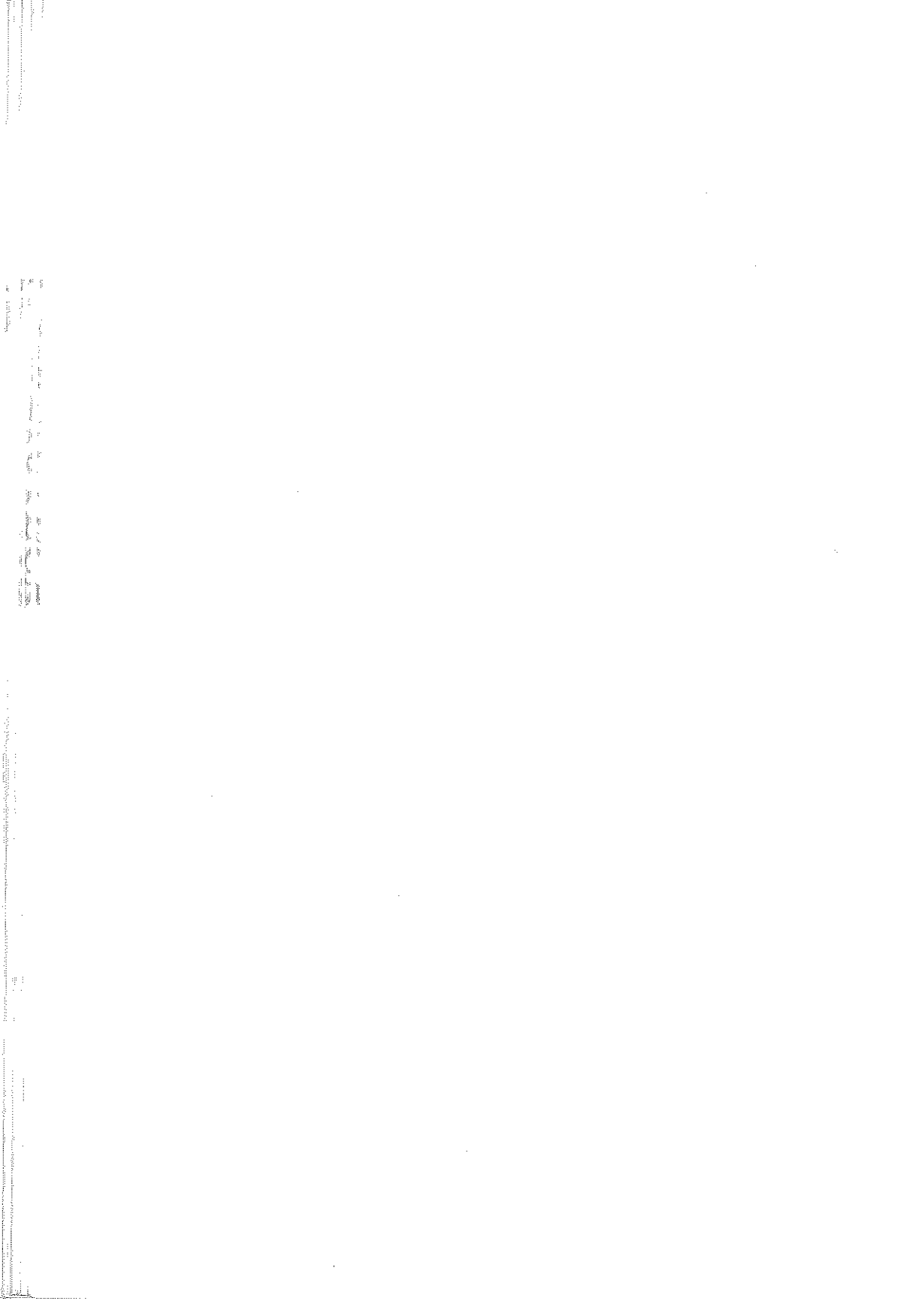
4) La cultura organizativa es una realidad dinámica, comprensible en coordenadas de espacio -también en relación a elementos culturales de la sociedad donde surge la organización- y del tiempo -en referencia obligada a su historia y evolución-.

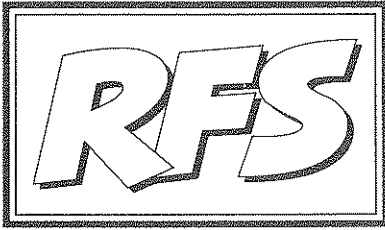
5) Existe una gestión de la cultura en las organizaciones -ausente, deficiente, o eficiente- y posibilidades de transformarla -oportuna o inoportunamente-. En dicho cambio, el liderazgo constituye un factor esencial. En el caso de que se produzca un cambio cultural, existen obviamente consecuencias cualitativas y cuantitativas relevantes.

## Bibliografía

- AMBROSIO ORIZAOLA, E.M. (1991), "La cultura como base de la estrategia empresarial", *Alta Dirección*, nº 158, pp.295-306..
- ANZIZU, J. (1985), "Cultura Organizativa. Su incidencia en el funcionamiento y desarrollo de la empresa", *Alta Dirección* nº120
- DAVIS, S. (1985), "Culture is not just an internal affair", KILMANN, SAXTON (Eds.) *Gaining control for the corporate culture*, Jossey Bass, San Francisco.
- DEAL, T., KENNEDY, A. (1985), *Culturas corporativas. Ritos y rituales en la vida organizacional*, Fondo de Cultura Interamericana, México.
- GARMENDIA, J.A. (1990), *Desarrollo de la Organización y Cultura de la Empresa*. Madrid. ESIC.
- GIL ESTALLO, M.A., (1986), "Configuración e implantación de la cultura de las organizaciones", *Esic-Market*, nº53 Trimestre 3º.
- HANDY, C. (1986), *L'Olimpe des Managers. Culture d'entreprise et organization*, Les Editions d'Organization. Paris.
- HARRISON, R. (1972), "Understanding your organizations character", *Harvard Business Review*, Mayo-Junio, nº50.
- HICKMAN, C.(1991), *Razón y pasión. ¿Manager o líder?*, Grijalbo, Barce-lona.
- HICKMAN, C. y SILVA, M. (1990), *Cómo organizar hoy empresas con futuro*, Granica, Barcelona.
- HILL, W. (1969), "The Goal Formation Process in Complex Organization", *The Journal of Management Studies*, pp.198-208.
- GAGLIARDI, P. (1986), *Le imprese como culture. Nuove prospettive de analisi organizzativa*, ISEDI, Turín.
- GÓMEZ CABRANES, L. (1994), "La cultura de la empresa" en LUCAS MARÍN, A. *Sociología para la empresa*, McGraw-Hill, Madrid.
- KOBI, J.M., WÜLTHRICH, H. (1991), *Culture d'entreprise. Mode d'action, diagnostic et intervention*. París.
- LEAL MILLÁN, A. (1987), *La cultura de las organizaciones*, Tesis Doctoral, Sevilla.
- LEAL MILLÁN, A., MARTÍN, F. (1989), "¿Cómo cambiar la cultura de la organización?", *Alta Dirección*, nº147.
- LESSEM, G. (1992), *Gestión de la cultura corporativa*, Madrid, Ed. Diaz de Santos.
- MORALES GUTIÉRREZ, A.C. (1995), *Análisis de las Organizaciones. Fundamentos, Diseño, Aplicaciones*. ETEA, Servicio de Publicaciones. Córdoba.
- MACCOY, C. (1985), *The management of values*, Pitman, Nueva York.
- MOUZELIS, *Organización y burocracia*. Península.
- NORMANN, R. (1989), *La gestión en las empresas de servicios. Estrategia y liderazgo*. Deusto, Bilbao.

- OUCHI, W. (1982), *La teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Ed. Orbis. Barcelona.
- PETERS, T.J., WATERMAN, R. (1982), *En busca de la excelencia*, Folio, Madrid.
- PUMPIN, C., GARCÍA-ECHEVERRÍA, S. (1988), *Cultura empresarial*, Diaz de Santos, Madrid.
- SCHEIN, E (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco, publicado por Plaza y Janés en español bajo el título *Cultura organizacional y liderazgo*, 1988.
- TENA MILLÁN, J. (1989), "Estrategia, cultura y cambio organizativo", *Alta Dirección*, nº131.
- THÉVENET, A. (1991), *Auditoría de la Cultura*, Madrid, Diaz de Santos.
- TRICE, H, BEYER, J. (1984), "Studying organizational cultures through rites and ceremonials", *Academy of Management Review*, vol.9.
- TUNSTALL, W. (1983), "Cultural transition at ATT", *Sloan Management Review*, vol.25.





Revista de Fomento Social, 50 (1995), 219-244

## Africa Sub-Sahariana en la encrucijada

---

*El autor tiene como objetivo demostrar que gran parte de las teorías que contribuyeron a la comprensión de las sociedades “subdesarrolladas” y los modelos económicos aplicados en las tres últimas décadas no han logrado metodologías de análisis global de las sociedades africanas y mucho menos han conseguido éxitos económicos. El artículo hace una revisión de las principales teorías y modelos económicos aplicados en la Africa Sub-Sahariana y aporta datos que demuestran sus efectos sobre las economías y sociedades de este subcontinente africano. Se argumenta, por un lado, que son necesarios plantamientos heterodoxos y multidisciplinarios para la comprensión de las realidades africanas y, por otro lado, que son necesarias políticas económicas y sociales asumidas internamente y que beneficien a la mayoría de la sociedades en un marco de integración regional e internacional que corresponda con las necesidades del desarrollo interno.*

---

————— João MOSCA (\*) —————

(\*) Doctor Ingeniero Agrónomo. Investigador en Desarrollo Rural.

---

ESTUDIOS

---

## Introducción

La crisis del Africa Sub-Sahariana (ASS) involucra a la globalidad y a la mayoría de las sociedades (1) del sub-continente. La crisis es consecuencia de factores internos y externos, económicos y extra-económicos, y de factores estructurales y coyunturales. Es difícil definir el grado de influencia de cada uno de estos factores sobre la crisis, pudiéndose admitir que dicha crisis cambia conforme lo hacen las realidades y según los momentos en que se produce.

Si existe consenso sobre estas apreciaciones generales, también debe haber acuerdo en que la salida de la crisis exige medidas simultáneamente globales y específicas de las sociedades, medidas que reduzcan los efectos de los factores externos y políticas de largo plazo que transformen las causas estructurales con medidas que disminuyan los síntomas más graves de la crisis a corto plazo. No menos grave que la crisis material es el hecho de que gran parte de las sociedades de esta región atraviesan profundas crisis psicológicas provocadas por traumas difícilmente olvidables y viven cotidianamente la incertidumbre de la supervivencia. Existe una crisis de ideas sobre las formas de cómo salir de la crisis.

Este artículo tiene como objetivo demostrar que gran parte de las teorías que contribuyeron a la comprensión de las sociedades "subdesarrolladas" y los modelos económicos aplicados en las tres últimas décadas no han logrado metodologías de análisis global de las sociedades africanas y mucho menos han conseguido éxitos económicos.

Este artículo posee cuatro secciones. La primera plantea algunos elementos caracterizadores de las sociedades africanas, aspecto indispensable para la comprensión de estas realidades. La segunda sección hace un breve repaso sobre las principales teorías del subdesarrollo demostrando, por un lado, los elementos relevantes y la contrastación empírica de su contribución y, por otro lado, su parcialidad. La tercera sección pretende resumir los supuestos, políticas y efectos de los modelos económicos más practicados en las tres últimas décadas en la ASS, particularmente los modelos de sustitución de importaciones, y de promoción de exportaciones y de los Programas de Ajuste Estructural (2). Finalmente se

---

(1) La crisis es política, económica, social, cultural, etc. En este artículo, se desarrollarán algunos elementos de la crisis política y económica.

(2) Este artículo no se refiere a la teoría y aplicación de modelos socialistas. En la ASS estas

presenta una breve conclusión.

El propósito fundametal del artículo es demostrar, por un lado, que son necesarios planteamientos heterodoxos y multidisciplinarios para la comprensión de las realidades africanas y, por otro lado, que son necesarias políticas económicas y sociales asumidas internamente y que beneficien a la mayoría de las sociedades en un marco de integración regional e internacional que se corresponda con las necesidades del desarrollo interno.

Este artículo no presenta la situación de las economías y de las sociedades subsaharianas a través de indicadores económicos y sociales que de forma más o menos profunda son del conocimiento general. Se intenta hacer un conjunto de reflexiones sobre las causas globales de la crisis y sobre las posibilidades y alternativas para el despegue de la situación actual.

### 1. Breve caracterización de las realidades africanas

Conforme al título de esta sección, existen varias realidades africanas: con pasados y culturas diferentes, con formas de organización social y de estado distintas, con procesos coloniales y de penetración capitalista de matices diferentes y con procesos políticos y económicos posteriores a las independencias muy diferenciados. Estos y otros elementos de la historia fueron configurando las realidades actuales de las sociedades africanas. En orden a su estudio, se agrupan estos elementos en cuatro realidades según su naturaleza fundamental: 1) Política y de organización de las sociedades; 2) Económica; 3) Estructura social; y, 4) Organización de la sociedad civil.

*Primero*, las fronteras coloniales diseñadas (3) en Berlín en 1884/85 bajo intereses y conflictos coloniales del momento son artificiales. Los Estados africanos anteriores a la colonización y los grupos étnicos quedaron divididos en los territorios de dos o más Estados *modernos* y, en muchos casos, colonizados

---

experiencias tuvieron bastante importancia, sobre todo en la década de los 70 y principios de los 80. Varios países experimentaron de forma más o menos radical, la aplicación de modelos socialistas (o no capitalistas, o socialismo periférico), como por ejemplo los siguientes: Angola, Congo, Etiopía, Ghana, Guinea-Bissau, Mozambique, Somalia y Tanzania.

(3) Posteriormente a Berlín, existieron conflictos locales entre las potencias coloniales o en el marco de las dos grandes guerras que introdujeron cambios parciales en las fronteras de 1884/85.

por países diferentes. Por otro lado, Estados y reinos africanos y grupos étnicos con diferentes culturas, religiones e idiomas, con pasados de alianzas y de conflictos internos tanto en el marco de sus evoluciones históricas como en sus posiciones cara a la penetración colonial, se encuentran integrados por el mismo Estado *moderno*. Estas burocracias todavía no encontraron los mecanismos adecuados de convivencia con las formas de organización de las sociedades locales en sus aspectos institucionales, en los mecanismos de reproducción de las economías y de las relaciones intra e inter comunidades.

Las burocracias coloniales, como forma de supervivencia, procuraron, a través de un complicado juego de alianzas y de prácticas de división para reactivar las diferencias y conflictos internos, integrar parte de las cúpulas de las sociedades africanas como extensiones del poder del Estado *moderno* a nivel local (4). Estas formas de actuación tienen continuidad en la organización de los Estados *modernos* de muchos países africanos no democráticos donde los grupos étnicos, las regiones y los grupos sociales están diferentemente representados en los órganos de poder. Las grandes diferencias de desarrollo económico regionales existentes en la mayoría de los países del ASS facilitan las asignaciones desiguales de los recursos, lo que puede reactivar los conflictos étnicos y las luchas por las representatividades en el poder. Los análisis de las actuales guerras y conflictos del ASS no pueden estar dissociadas de este pasado y de estas realidades recientes (5).

*Segundo*, la evolución *natural* de las sociedades africanas fue violentamente interrumpida en su fase pre-capitalista por sistemas económicos capitalistas cuya penetración fue siempre apoyada administrativa y militarmente (6). La erradicación de gran parte de la población activa a través de la exportación de esclavos y la posterior ocupación colonial del territorio, transformó e integró las economías

(4) EISENSTADT (1967) realiza un análisis sobre las relaciones entre el Estado moderno y los poderes de las sociedades africanas y sobre los procesos de modernización de las burocracias en los países colonizados.

(5) De los 35 países sub-Saharianos continentales, 10 de ellos tuvieron durante la década de los 80, prolongadas guerras civiles y de otra naturaleza (África del Sur, Angola, Burundi, Etiopía, Liberia, Mozambique, Namibia, Ruanda, Somalia, Sudán, Uganda) y cuatro países tuvieron guerras localizadas y de corta duración (Liberia, Senegal, Zaire y Zibabwe).

(6) Sobre la penetración del capitalismo en las sociedades africanas, véase por ejemplo, ALAVI (1982), AMIN (1967 y 1974), BERNSTEIN (1982), COHEN (1976), COQUERY-VIDROVITCH (1976), LONG (1977), MEILLASSOUX (1973), entre otros.

africanas en procesos de producción y de acumulación centrados en la reproducción de las economías europeas hasta la década de los 60, es decir hace solamente cerca de treinta años (7).

Este proceso introdujo cambios estructurales fundamentales en las economías africanas integrándolas -en su gran parte- en las cadenas de explotación de los recursos naturales y de productos agrícolas. Este proceso provocó la desarticulación de los mecanismos de reproducción económica y social internos, lo que se refleja en las actuales estructuras económicas y en sus relaciones con la economía internacional. En este aspecto, cabe destacar los siguientes elementos de naturaleza fundamentalmente económica:

- Gran parte de las economías africanas están caracterizadas por formas de producción de pequeña escala, con diferentes grados y formas de integración en el mercado y en la división del trabajo a escala nacional e internacional, cuyas funciones reproductivas pueden no tener las lógicas del mercado y de la maximización de beneficios como el principal y único objetivo. Por otro lado, las utilidades son evaluadas por criterios que sobrepasan la racionalidad económica (8).
- El "sector moderno" de estas economías obedece a lógicas y a intereses fundamentalmente externos. Las multinacionales, las grandes plantaciones, la banca y el sistema financiero, el comercio externo, etc, están constituidas por capitales mayoritariamente externos y operan localmente en función de lógicas y objetivos de acumulación centrados en el exterior (9).
- De forma integrada en estos dos grandes sectores de las economías, se destaca de forma no menos importante los llamados sectores informales y/o sumergidos que ocupan espacios (muchas veces amplios) no ocupados ni por la economía "formal" (generalmente identificada con los sectores "modernos") ni por las economías de pequeña escala (muchas veces llamada "de subsistencia" o "tradicional"). Estas economías informales se localizan

(7) La mayoría de los países sub-Saharianos alcanzaron su independencia política durante la década de los 60.

(8) Sobre este tema, véase por ejemplo COQUERY-VIDROVITCH (1976).

(9) FRANK (1980:118), afirma: "Las empresas agrícolas multinacionales y otras compañías transnacionales están penetrando cada vez más y apoderándose de la agricultura del Tercer Mundo para producir para los mercados interiores de altos ingresos y para los mercados de exportación".

principalmente alrededor de los centros urbanos y forman parte de las estrategias de supervivencia de la población que emigró de las zonas rurales bajo la expectativa de empleo creada por los procesos de industrialización y por otras razones no económicas.

*Tercero*, los análisis dicotómicos de factores internos versus externos, factores económicos versus no económicos, etc, aunque necesarios en un ejercicio de abstracción, deben ser complementados por análisis globales que interrelacionen todas las variables evitándose, de esta forma, la ideologización de los estudios y la manipulación política. En este enfoque se destacan las contribuciones de Norman Long (1977) y Hamza Alavi (1982) que analizan la penetración capitalista en los países en desarrollo y sus actuales crisis en el marco del funcionamiento del capitalismo mundial y donde las clases dominantes de los países desarrollados y en desarrollo, establecen entre sí múltiples alianzas con el objetivo de defender sus intereses comunes, aunque en muchas ocasiones no coincidan totalmente. Las clases dominantes en los países africanos son en general originarias de las élites de las sociedades locales que han tenido oportunidad de estudiar y formarse en países desarrollados y que ocupan cargos políticos y técnicos en las burocracias del Estado *moderno* (Mosca, 1993). En términos geográficos, estas élites son originarias mayoritariamente de las regiones más desarrolladas.

A partir de estos hechos se verifica la imitación de los hábitos de consumo, produciéndose una demanda diferenciada a partir de la cual se establecen algunos de los vínculos de dependencia. Estas élites transportan también valores y pautas de comportamiento de las sociedades locales que se reflejan en las formas de ejercer el poder. La conexión entre la burocracia moderna y las formas de organización local intermediados por elementos aculturizados de las sociedades locales refuerzan el poder local y el aparato de Estado.

*Cuarto*, las sociedades civiles están poco estructuradas, manifestándose por este motivo una baja capacidad de influir en las decisiones del poder político. Diferentes razones explican este estado de organización, destacándose las siguientes: 1) Las sociedades locales no se orientaron ni se orientan por formas de organización y gestión democráticas y su estructuración es bastante clasista. Estos aspectos se reflejan, por ejemplo, en la división social del trabajo y en las funciones políticas y sociales entre los componentes de las familias y de las comunidades. 2) Los sistemas coloniales fueron impuestos a través de regímenes

dictatoriales y discriminatorios donde la represión militar y policial eran componentes fundamentales de la organización del Estado. Las organizaciones profesionales estaban, en general, estructuradas bajo una base corporativa controlada por el poder político. 3) Los regímenes pos-independencias fueron, en su gran parte, de origen militar, y dirigieron las burocracias por métodos influenciados por los sistemas militares de gestión y de mando (10). Las organizaciones civiles y no gubernamentales fueron en muchos casos prohibidas o controladas por el poder monopartidista, donde los sindicatos y demás organizaciones (como por ejemplo las organizaciones de la mujer, de la juventud, etc) funcionaron como brazos ejecutivos del partido en el poder. Tanto los regímenes coloniales como los locales y los constituidos después de las independencias, se caracterizaron por el autoritarismo, la centralización del poder y el control de las sociedades.

El nivel de educación, el limitado acceso a la información y su baja cobertura territorial, la ausencia de tradición de organización de colectivos para defensa de sus intereses, el poblamiento disperso de la población rural, la escasa oferta de trabajo por parte del sector moderno de la economía, entre otros aspectos, limitan la capacidad de organización y las posibilidades reivindicativas de la mayoría de los grupos sociales.

Este conjunto de aspectos referentes a las realidades sub-Saharianas, contienen un gran número de dilemas e incógnitas que se pueden extraer de este artículo. Se destacan algunos como puntos de reflexión:

- Si los actuales Estados-Nación son artificiales, ¿la solución es eliminar las actuales burocracias e iniciar un proceso de formación de nuevos Estados-Nación basados en su organización pre-colonial?
- Si las economías sub-Saharianas son muy vulnerables a los factores externos, ¿se debe reducir y/o eliminar sus integraciones en la economía mundial e iniciar un proceso de reautarquización económica?
- Si las clases dominantes están “occidentalmente culturalizadas”, ¿como es posible reintroducir las pautas de valores *genuinamente africanos*?

---

(10) FITZGERALD (1986:51) afirma: “La naturaleza centralizada y vertical del las formas de mando militares se reflejan en la administración civil y afecta, consecuentemente, la organización de la sociedad”.

## 2. Las principales teorías del subdesarrollo

Diferentes teorías han contribuido en el estudio de las sociedades y economías *subdesarrolladas*. Se destacan las siguientes: 1) Los sociólogos y economistas que consideran que los países en desarrollo atraviesan fases de desarrollo ya experimentados en los países desarrollados. Estos autores se fundamentan en las etapas de desarrollo de Rostow y en el enfoque del índice típico-ideal basado en las variables-patrón de Hoselitz (11); 2) La teoría de la dependencia desarrollada principalmente por científicos latinoamericanos integrados en la CEPAL, y las variantes de la teoría del centro-periferia de Samir Amin, del intercambio desigual de Arghiri Emmanuel y, de cierta forma, la teoría de la economía-mundo de Wallerstein, Paul Sweezy, Paul Baran, etc; 3) Los sociólogos del desarrollo, como por ejemplo Norman Long y Hamza Alavi, que estudiaron la evolución de las sociedades en desarrollo bajo el marco teórico marxista de la integración de modos de producción y formaciones sociales a escala mundial; 4) Las organizaciones internacionales, principalmente las Instituciones de Bretton Woods (IBW) que analizan estas economías bajo los paradigmas neoclásicos considerando que las razones de la crisis son fundamentalmente internas y económicas.

En este capítulo no se hace un resumen de cada una de estas teorías. Se pretende solamente resaltar los elementos de cada una de ellas que han tenido mayor contrastación empírica e importancia práctica.

El enfoque típico-ideal, que parte de la creencia de que el subdesarrollo es un estado original caracterizado por índices de tradicionalidad y que, por consiguiente, el desarrollo consiste en abandonar esas características y en adoptar la de los países desarrollados, es común a las tres variantes. Frank (1971: 14), afirma que "Hoselitz establece que, para desarrollarse los países subdesarrollados deben eliminar las variables-patrón del subdesarrollo y adoptar las correspondientes al desarrollo". Rostow hace un estudio sobre la etapas de desarrollo de las sociedades (12) y considera que los países subdesarrollados permanecen

---

(11) HOSELITZ se refería a las variables-patrón de universalismo-particularismo, logro-adscripción y especificidad-difusibilidad. Las segundas variables son consideradas propias de las sociedades subdesarrolladas. Estas son las variables del Social System de PARSONS que HOSELITZ "las aplica al estudio del desarrollo económico y cambio cultural" FRANK (1971:13).

(12) ROSTOW (1960) en "un manifiesto no comunista", *Las etapas del crecimiento económico*", define la evolución de las sociedades en cinco etapas, que son las siguientes: (1) La sociedad

en las fases iniciales de desarrollo. Para desarrollarse (lo que Rostow llama fase de “despegue”), los países subdesarrollados deberían adoptar políticas ya experimentadas por los actuales países desarrollados. Estas teorías, aunque muy criticadas, tuvieron alguna importancia práctica. Se destacan los siguientes hechos:

- Muchas (o casi todas) las políticas económicas aplicadas en los países en desarrollo, capitalistas y socialistas, fueron copias más o menos fieles de las políticas experimentadas en los países desarrollados. Como ejemplo, se citan los modelos de sustitución de importaciones, las políticas socialistas en algunos países en desarrollo y los programas de ajuste estructural.
- Gran parte de las élites de los países en desarrollo procuran imitar los comportamientos, valores y, sobre todo, los hábitos de consumo dominantes de los países desarrollados, lo que cambia la estructura de la demanda y, a largo plazo, la estructura productiva de los respectivos países.
- El proceso de “aculturización” de por lo menos parte de las élites de los países en desarrollo es muy debatido (13).

La teoría de la dependencia, considera que la estructura económica y social de los países en desarrollo fue distorsionada por los procesos históricos de coloni-

---

tradicional; (2) Las condiciones previas para el impulso inicial; (3) El impulso inicial; (4) La marcha hacia la madurez; y, (5) La era de un elevado consumo en masa. Rostow intenta con esta obra presentar una visión alternativa a la teoría marxista de la evolución de las sociedades que define también en cinco etapas: (1) El comunismo primitivo; (2) El esclavismo; (3) El feudalismo; (4) El capitalismo; y, (5) El socialismo. Las dos teorías, aunque muy diferentes, poseen dos elementos críticos comunes que son los siguientes: (1) Ambas consideran la evolución unilineal de las sociedades; (2) Las dos consideran el determinismo económico sobre las demás instancias de la sociedad (político, cultural, etc). Sobre estos temas se puede ver por ejemplo, FRANK (1971), FURTADO (1974).

(13) Este aspecto, sobre todo en su componente cultural es muy discutible. ¿Hasta qué punto existe un proceso de imitación de las pautas y de los valores políticos y sociales y qué dimensión posee este proceso?. Las realidades son muy distintas y los factores influyentes en este proceso no pueden ser generalizados. Solamente como ejemplo de estas diferencias en lo que respecta a los grados de asimilación cultural, se refieren algunos casos demostrativos: (1) No se puede comparar la sociedad del Sur de Brasil y de Argentina con la de los países islámicos o la de Asia; (2) Las diferencias entre las capitales africanas y las regiones interiores del mismo continente son inmensas: existen capitales africanas (por ejemplo Cabo, Johannesbug, Maputo, Luanda, Adidjan, Nairobi, etc) casi totalmente occidentalizadas, lo que contrasta con las realidades de la mayor parte del territorio de los respectivos países.

zación y dominación económica, aspecto que condiciona actualmente el comportamiento de estas economías a través de mecanismos de dependencia y subordinación política y económica. Se considera que las economías en desarrollo están integradas de forma subordinada en la división internacional del trabajo por medio de una especialización en la producción primaria, razón principal de la caída permanente en términos de intercambio en sus relaciones económicas externas. La teoría del *centro-periferia* considera que los "tipos de relaciones existentes entre el *centro* y la *periferia* contribuyen a la agudización del fenómeno de la concentración del ingreso a escala mundial, cuyo principal aporte proviene del persistente deterioro de los términos de intercambio.

Esta teoría argumenta que las estructuras económicas de estos países están profundamente marcadas por la penetración de sistemas económicos externos y que esta penetración cambió la evolución de esas economías. Como ejemplo, se destacan los siguientes hechos y realidades:

- Existe plena contrastación histórica sobre la evolución de los términos de intercambio (14), aunque se puedan considerar períodos, más o menos largos (como por ejemplo, la verificada en la década de los 60 hasta mediados de los 70), en que se experimentaron tendencias contrarias, es decir, los términos de intercambio fueron favorables para los países en desarrollo. No obstante, esta teoría debe ser matizada, considerando las estructuras económicas y de comercio exterior de los países en desarrollo.
- Muchas de las economías en desarrollo, principalmente los respectivos sectores *modernos*, están dominados por multinacionales que controlan principalmente las áreas relacionadas con el comercio exterior (15).
- La estructura económica de los países en desarrollo persiste, en la mayoría de los casos, especializada en productos primarios, lo que es comprobado,

---

(14) MORRINSON y WATTELEWORTH (1988:31), refiere que la caída de los precios de primarios mayoritariamente exportados por los países deudores pasó, a finales de los 80, a niveles por debajo de los años 30. Para análisis más detallados sobre productos, véase por ejemplo los informes anuales de la FAO *El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación* de 1985, 1992 y 1993.

(15) Un estudio de la UNCTAD de 1983 reveló que entre tres y seis empresas que operaron a nivel mundial, controlaron en cada caso el marketing del 85-90% de los siguientes bienes: trigo, maíz, café, semillas de cacao, piña, productos forestales, algodón, tabaco, yute; y un 75-80% en el caso del té, plátanos y del caucho natural. CAVANAGH y CLAIRMONTE (1983).

por ejemplo, por la composición sectorial del PIB, del empleo, de las exportaciones e importaciones, etc.

La teoría de la dependencia tuvo gran influencia política e importancia práctica. A partir de ella se sugirieron varias estrategias de desarrollo económico, como, por ejemplo, el modelo de sustitución de importaciones, la promoción de las exportaciones, la industrialización con diferentes matices (para el mercado interno versus para la exportación, industrialización ligera versus pesada, etc). Todas estas estrategias tenían como objetivo alcanzar mayores grados de independencia económica y permitir procesos de desarrollo con crecientes niveles de competitividad y presencia en el mercado internacional.

Esta teoría había sido actualizada como consecuencia de la evolución de las sociedades y economías, desarrolladas y en desarrollo. Hoy se puede hablar de varios *centros* y muchas *periferias* y de diferentes ejes económicos internacionales. En la década de los 80 surgen los *tigres* (o *dragones*) del Pacífico, se produce el desmoronamiento del bloque socialista europeo, la ampliación y consolidación de la Unión Europea, las transformaciones económicas de China y, más recientemente, el eje económico del Pacífico, la salida de la crisis de algunos países de América del Sur, principalmente Argentina, Brasil y Chile.

El ASS es marginada crecientemente del mercado internacional (16), las crisis de sus economías se profundizan y la pobreza aumenta en la mayoría de los países africanos al Sur del Sáhara. Según el FMI y el Banco Mundial, el ASS es la única región cuya situación económica y social continúa deteriorándose durante la década de los 90 (17).

Estas evoluciones dan lugar a cambios cualitativos en la división internacional del trabajo, manteniendo o profundizando, en lo fundamental, la desigualdad entre lo que se puede llamar el *centro-centro* (por ejemplo, el grupo de los siete países más industrializados) y la *periferia-periferia* (los países de renta más baja). A nivel global, se puede decir que un creciente número de países experimentan procesos de crecimiento económico con mayor participación en la

(16) La participación de los países de la ASS en el comercio internacional decrece rápidamente (SELOWSKI, 1987; GREEN, 1988 y 1989; Banco Mundial, varios años). Los flujos de capital hacia la ASS decrece (Banco Mundial, varios años). las inversiones privadas disminuyen (BARRAT-BROWN, 1994).

(17) LEWIS PRESTON, Presidente del Banco Mundial en *El País*, 30 de Septiembre de 1994, pp. 56/Economía.

distribución de la riqueza a nivel mundial (18). Aunque es necesario analizar para cada caso se este crecimiento se traduce en una mejoría de las condiciones de vida para la mayoría de sus poblaciones.

A finales de la década de los 80 surgen nuevas aportaciones teóricas que, en sus fundamentos, representan una evolución de las diferentes corrientes de la teoría de la dependencia. De entre ellas, se destaca la teoría de desarrollo *desde dentro* (19) surgida en la CEPAL y la sugerencia de *desconexión* (20) de las economías más pobres en relación al actual orden económico internacional. Estas corrientes de pensamiento tienen en común la aportación de que las políticas deben ser definidas internamente, deben considerar los problemas fundamentales de los países y de sus pueblos, y que la integración en la economía internacional no debe constituir un objetivo en sí, sino una estrategia para beneficiar el desarrollo interno. No obstante existen importantes diferencias entre desarrollo *desde dentro* y desarrollo *hacia dentro* (21).

La integración de las economías sub-Saharianas, así como de las economías *subdesarrolladas* en el mercado mundial, y las políticas relativas a sus sectores externos fue siempre uno de los aspectos más debatidos y menos consensuados

(18) Para muchos, este fenómeno puede ser interpretado como la concretización del principio neoclásico de la distribución de la riqueza, según el cual el crecimiento económico alcanza cada vez más zonas y más grupos sociales, reduciendo así las desigualdades territoriales y sociales de "desde arriba hacia abajo".

(19) Véase por ejemplo el trabajo de Osvaldo Sunkel, *El desarrollo desde dentro. Un enfoque neoestructuralista para la América Latina*. Según FAJNZYBER (1983) el desarrollo industrial desde dentro es "un esfuerzo creativo interno por configurar una estructura productiva que sea funcional a las carencias y potencialidades específicas nacionales.

(20) Sobre el concepto de desconexión, véase SAMIR AMIN (1988). En resumen Amin, pp. 118 afirma: "Hemos sostenido, y seguimos haciéndolo, la tesis según la cual el "subdesarrollo" (término relativo) es la otra cara del "desarrollo", es decir, que uno y otro son ambas caras de la expansión -desigual por naturaleza- del capital. El desarrollo de los países de la periferia del sistema capitalista mundial pasa, por tanto, por una 'ruptura' necesaria con aquél, una 'desconexión', es decir, por la negativa a someter la estrategia nacional de desarrollo a los imperativos de la mundialización. Pero el sentido que damos al concepto de desconexión no es de ningún modo sinónimo de autarquía. Dicho sentido es el siguiente: organización de un sistema de criterios de racionalidad de las elecciones económicas fundado sobre una ley del valor con base nacional y contenido popular, independentemente de los criterios de la racionalidad económica que resultan de la dominación de la ley de valor capitalista que opera a escala mundial".

(21) Véase SUNKEL (1991, 62-77).

entre las diferentes corrientes de pensamiento. No obstante, en la práctica, siempre ha predominado la integración bajo diferentes marcos institucionales, como por ejemplo los siguientes: colonial (hasta la década de los 60), de dependencia (22) (en la década de los 70), y las *sugerencias* de políticas económicas desde fuera en la década de los 80 (como es el caso de los programas de Ajuste Estructural).

Los sociólogos del desarrollo hacen un aproximación más global al subdesarrollo basando sus análisis en el marco teórico marxista del funcionamiento y articulación de diferentes modos de producción en una misma formación social, considerando el capitalismo como el modo de producción dominante a escala mundial. Apuntan en particular que las relaciones entre las clases de las formaciones sociales en desarrollo y desarrolladas son uno de los factores más importantes en la reproducción de las relaciones desiguales y en el agravamiento del *subdesarrollo*. Alavi (1982) adelanta que las relaciones no se deben analizar entre países sino entre las clases de las formaciones sociales y en una perspectiva global: esto es, en base a los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales. Se pueden también añadir los aspectos militares y geo-estratégicos.

Esta contribución posee una gran riqueza teórica y tiene como elemento de fondo la internacionalización de las economías y, por lo tanto, de los intereses que sobrepasan los límites de un determinado territorio. Las formas de actuación de las multinacionales, los flujos de capitales, las alianzas entre capitales internos e internacionales en las inversiones y en la ejecución de proyectos en los países en desarrollo, son elementos que soportan empíricamente las tesis de Alavi y otros sociólogos del desarrollo. Bernstein (1990), refiriéndose a los programas de ajuste estructural, considera la alianza capital externo-capital interno y gobiernos locales, como condición necesaria para la implantación de estos programas.

No obstante, existen también fuerzas políticas y económicas que defienden el proteccionismo y dificultan, de diferentes formas, la entrada de capitales externos. Este debate está, en general, relacionado con elementos de orden religioso, cultural y político y de sentimientos derivados de un pasado colonial más o menos próximo. En muchos países, el proteccionismo al capital interno es

---

(22) El fenómeno llamado de neocolonialismo es actualmente poco referido, pero representa unas realidades que todavía persisten: ¿Cuál el mejor concepto para definir la comunidad de los países francófonos bajo el espacio monetario del franco francés?.

demandado al Estado por las clases capitalistas locales: el bajo nivel de acumulación, la pequeña capacidad y tradición empresarial, el débil conocimiento de los circuitos comerciales y financieros de la economía internacional, entre otros aspectos, son elementos fundamentales que ponen en desventaja al capital interno que necesita del proteccionismo para poder competir, o compartir, con los capitales externos las oportunidades de negocios relacionados con el exterior.

Las IBW consideran que las crisis de la mayoría de los países en desarrollo son derivadas de factores internos y económicos. EL FMI y el Banco Mundial consideran como causas fundamentales de la crisis africana las políticas desadaptadas e incoherentes de los gobiernos de estos países. Las intervenciones distorsionadoras de los poderes públicos, el proteccionismo, las políticas monetarias y presupuestarias expansivas, la dimensión y la situación de monopolio del sector público y las políticas sectoriales son referidas como los vectores que más influenciaron en los desequilibrios macroeconómicos, la inflación, la deuda externa, la baja capacidad de ahorro y de inversión, el nivel de vida, los regímenes políticos, las formas de gobernar, el estadio de organización de la sociedad civil, etc. La corrupción y la llamada incapacidad de gestión y de definición de políticas por parte de los gobiernos son aspectos frecuentemente citados en los documentos de estas organizaciones (23). Para ellas, los factores económicos y no económicos externos, las realidades socio-culturales y políticas, la historia y el proceso de configuración de las estructuras económicas y sociales son consideradas secundarias o integradas en los indicadores económicos.

### 3. Las estrategias económicas

Las estrategias económicas más aplicadas en el ASS a partir de la década de los 60 fueron las siguientes: 1) la promoción de exportaciones; 2) el modelo de sustitución de importaciones; y, 3) los Programas de Ajuste Estructural. En esta sección se presenta brevemente cada uno de los modelos y su relaciones con los aspectos fundamentales de la estructura económica de los países del ASS referidas en la primera sección.

---

(23) Véase por ejemplo, los *Informes sobre el desarrollo mundial de Banco Mundial*, varios años.

### 3.1. La promoción de las exportaciones

Esta estrategia daba prioridad a los sectores de exportación, generalmente productos agrícolas y mineros. Las riquezas naturales (24) y las potencialidades agrícolas, aunque abundantes (25), están desigualmente distribuidas por los países africanos (26). La producción de estos productos fue y es obtenida fundamentalmente con tecnologías intensivas en trabajo, considerando que el mercado de trabajo de estos países permite la práctica de bajos salarios y una capacidad reivindicativa limitada de los trabajadores semi-asalariados. Estas producciones están generalmente concentradas territorialmente, limitando de esta forma sus posibles efectos positivos sobre el conjunto de las economías regionales y sobre el número de población beneficiada. En muchos casos, estas producciones corresponden a multinacionales que producen directamente y/o que controlan las cadenas de esos productos en las fases de comercialización, transformación y exportación, donde se concentra gran parte de los márgenes y del valor añadido. En el segundo caso, las producciones primarias son obtenidas por productores de pequeña y mediana escala a quienes las grandes empresas compran el producto a bajo precio (27).

Los resultados de esta estrategia fueron limitados, aunque importantes en la década de los 60, sobre todo cuando se produjo una subida de los precios de los productos primarios en el mercado internacional. Los ingresos de divisas aumentaron y los países alcanzaron, en la década de los 60 y principios de los 70, evoluciones positivas en sus economías (28). A partir de mediados de los 70, un

(24) De los productos minerales se resaltan los siguientes: bauxita, carbón, cobre, diamantes, fosfatos, hierro, oro, uranio.

(25) Se destacan principalmente los siguientes productos: algodón, aceite de palma, azúcar, cacao, café, tabaco, té, entre otros.

(26) Los países más ricos del ASS, por sus recursos naturales, potencialidades agrícolas, tamaño y población, son los siguientes: Africa del Sur, Angola, Nigeria, Níger, Zaire y Zimbabwe.

(27) "En varios estudios realizados en la década de los setenta por el *Centre for Transnational Corporation* de las Naciones Unidas, se calculó la participación del productor en el precio final para un cierto número de bienes. En el caso del algodón, lo que recibía el productor de la materia prima oscilaba entre el 3,5% y el 8,4% del precio final de la camisa, en el caso del tabaco recibía el 5,7% del valor de un paquete de cigarrillos, en los plátanos el país productor retenía entre el 13% y el 14% del precio en la tienda ...etc. BARRAT-BROEN y TIFFEN (1992).

(28) Todos los indicadores económicos y sociales del ASS indican un claro período de

conjunto de factores redujeron los efectos de esta estrategia: 1) los precios externos de los productos exportados decayeron rápidamente; 2) la demanda internacional de estos productos se redujo a consecuencia de los períodos de recesión en los países desarrollados y como consecuencia de las políticas recesivas practicadas para la salida de las llamadas crisis del petróleo; 3) “El número creciente de bienes sustitutivos producidos en los países desarrollados suplantó los productos naturales de los países tropicales, como por ejemplo, las fibras artificiales en lugar del algodón, el caucho artificial en vez del natural, la remolacha azucarera en lugar de caña, ... y la biotecnología permitió producir aceites vegetales procedentes de muchas fuentes, que podrán sustituir a la mantequilla de cacao a corto plazo.... Los productos sustitutivos reemplazaron también a muchos minerales empleados en la industria. Ejemplos de ello son las fibras ópticas en lugar de los cables de cobre, plásticos y cerámica en vez de acero en muchas partes de los coches, .. etc.” (Barrat-Brown, 1994:445); 4) las nuevas tecnologías hacen posible un menor consumo de materias primas por unidad de bien final producido: “el consumo por unidad de producto de cobre y de mineral de hierro -los dos productos minerales africanos más importantes- se redujo a la mitad en veinte años desde mediados de los sesenta, el aluminio en un tercio en diez años desde mediados de los setenta” (Barrat-Brown, 1994:445). Por otro lado, las mismas producciones en América Latina y en Asia se vuelven cada vez más competitivas, dificultando las exportaciones africanas. Por ejemplo, el café indonesio es más barato; el cacao africano no puede competir con los precios de Malasia; el caucho africano (principalmente de Nigeria, primer productor mundial hasta los años veinte) que ha sufrido los efectos de políticas económicas en torno a su producción (Barrat-Brown, 1994).

El declive de las exportaciones, tuvo como consecuencia, que los países africanos sufrieran una profunda incapacidad para importar. Los sectores económicos localizados en los centros urbanos y las industrias basadas en la

---

progreso en la década de los 60 y principios de los 70 (véase en cualquier documento estadístico de una organización internacional (Banco Mundial, FMI, FAO, etc.). BERRETT-BOWN (1994:436) afirma: “Todas las medidas referentes a la calidad de vida mejoraron, en algunos países, de forma significativa -la tasa de mortalidad infantil, la esperanza de vida, alfabetismo, proporción de educación a tiempo completo, médicos por miles habitantes-. La élite de las naciones comenzaron a disfrutar de su nueva fuente de riqueza y de poder, olvidándose completamente de sus programas anteriores respecto a la unidad africana”.

transformación de materias primas importadas entraron en crisis. El nivel de consumo de las clases medias y altas basadas en productos importados quedó afectada. El comercio rural, que siempre constituyó uno de los principales estímulos para el aumento de la producción de pequeña escala a través del intercambio, se colapsó y con ello la producción agrícola se redujo. De este modo se cierra el ciclo de la crisis productiva generada por una de las estrategias más aplicadas en los países en desarrollo y en el África Sub-Sahariana.

No obstante, la crisis no afecta de igual forma a todos los países del ASS. Por ejemplo, los países productores de petróleo (principalmente Angola, Gabón, Congo y Nigeria) son beneficiados con el aumento de los precios en el mercado internacional.

Los efectos negativos de esta estrategia no constituyen una consecuencia de la evolución del mercado externo. Los efectos negativos, internos y externos, se refuerzan mutuamente. Se destacan como ejemplo dos aspectos:

- El énfasis realizado en los cultivos de exportación tuvo consecuencias diferenciadas sobre la producción agrícola alimentaria. Muchos autores sostienen que la absorción de mano de obra de la agricultura de pequeña escala por las grandes plantaciones y zonas mineras redujo la producción agrícola alimentaria y provocó movimientos migratorios internos con consecuencias sociales importantes. Otros autores defienden que la proletarianización produjo un aumento de la renta que podría ser utilizada en la mejora de las técnicas de producción en las explotaciones de pequeña escala, y que el contacto con técnicas más avanzadas en las grandes explotaciones podría producir el “efecto imitación” con reflejos positivos en la producción alimentaria. Estudios empíricos demostraron que en ambos casos se verificaron en diferentes países y dentro de la misma economía.
- Los tipos de cambio devaluados para facilitar las exportaciones dificultan el consumo y las importaciones de bienes de consumo de masa. Las importaciones se concentran en bienes de equipo y en bienes de consumo para las élites que viven en las ciudades, lo que, a largo plazo, puede configurar una estructura productiva ajena a las necesidades de la mayoría de la población, que permanece sin mejorar su poder adquisitivo.

Para muchos autores de la teoría de la dependencia (véase por ejemplo Furtado 1974), esta estrategia de promoción de exportaciones tradicionales producidas con tecnologías intensivas en trabajo, resulta empobrecedora en la medida en que se basa en ventajitas comparativas que, a largo plazo, pierden poder adquisitivo,

hecho que se verificó. Este debate plantea la cuestión poco consensuada sobre las opciones tecnológicas en los países en desarrollo. Para unos, por ejemplo para las IBW, las economías deben especializarse con ventajas comparativas “naturales”, bajo la hipótesis de una política de bajos salarios. Son las llamadas tecnologías “adaptadas”. Otros, como Emmanuel, defienden que los países en desarrollo deben optar por tecnologías punta y por funciones de producción intensivas en capital como una forma para elevar los salarios y la demanda interna, y para aumentar la competitividad a largo plazo.

### *3.2. El modelo de sustitución de importaciones*

El modelo de sustitución surge como una estrategia alternativa para superar la incapacidad de importar (29). La sustitución de importaciones fue entendida a corto plazo. Se incentivó la industria ligera de bienes de consumo, la construcción y algunos servicios para responder a la demanda de las ciudades. La producción agrícola se vió perjudicada: por un lado, por los sectores exportadores agrícolas debido a los nuevos tipos de cambio y, por otro lado, por la producción alimentaria como consecuencia de la competencia de los bajos precios de los productos importados, y debido al proteccionismo que obligaba a la adquisición de los insumos, equipos e instrumentos de trabajo, producidos por la industria local.

La relevancia de sectores económicos concentrados en los centros urbanos provocó un flujo migratorio superior a la oferta de trabajo (30), iniciándose la formación de los grandes centros urbanos africanos y el consecuente surgimiento de la economía sumergida, informal y el mercado negro. Las nuevas industrias tuvieron pocos años de crecimiento: la baja demanda local no permitió el crecimiento industrial que, debido a los productos fabricados, no tenían competitividad en los mercados externos.

Esta estrategia fue aplicada en la mayoría de los países africanos durante pocos años y la crisis siguió profundizándose durante la década de los 80. Las exportaciones se redujeron, agravando la capacidad de satisfacer la demanda en

---

(29) Muchas de las economías sub-saharianas, la elasticidad de las importaciones en relación a la renta nacional es superior a uno, es decir, por cada unidad de incremento en el PIB, la economía exige más que una unidad de importaciones: son las economías dependientes de las importaciones. Sobre este tema, véase por ejemplo, GREEN (1989).

(30) Sobre este tema, véase principalmente TODARO (1969).

los centros urbanos y la importación de materias primas para el funcionamiento del parque industrial. El Banco Mundial en su *Informe sobre el Desarrollo Mundial de 1990*, afirmaba que “la reducción de los volúmenes de exportación, más que la disminución de los precios de exportación, es la causa de los escasos ingresos por exportaciones que obtiene África”. Un estudio estadístico (Henk Kox, 1990), pudo demostrar que, a lo largo del período 1980-87, el poder adquisitivo derivado de las exportaciones de productos no petrolíferos procedentes del ASS se redujo en 12.500 millones de dólares, de los cuales 7.500 millones se debieron a la reducción de los precios.

Algunos factores externos, como por ejemplo la subida de los tipos de interés en el mercado internacional, la reducción de liquidez en el sistema financiero internacional, la subida del precio del dólar y el proteccionismo de los países desarrollados, agravaron los efectos de las políticas y estrategias económicas africanas. La inversión extranjera se retiró en masa del sub-continente y se dirigió a otras zonas del mundo, donde existen mejores infraestructuras, más inversiones en capital humano, y donde las inversiones en biotecnología fueron elevadas. “Durante la década de los ochenta, la participación del África Sub-Sahariana en el total del stock de inversión extranjera en los países en desarrollo se había reducido del 27% al 14% cayendo el stock de inversión, en términos reales, mientras había aumentado en todas las demás regiones” (Barratt-Brown, 1994).

La crisis del sub-continente entra en un ciclo vicioso: las exportaciones decrecen, no se puede importar y las economías se colapsan por falta de equipos y materias primas. La agricultura sigue ocupando un segundo lugar y la producción alimentaria no acompaña al aumento de la población. La deuda externa crece rápidamente. La emigración hacia las ciudades aumenta los problemas sociales y la pobreza. Los elementos conflictivos de las sociedades africanas asumen mayor relevancia en un clima de inestabilidad y de crisis. Los estados y los poderes políticos pierden las legitimidades que les fueron otorgadas por las independencias nacionales.

### 3.3. Los Programas de Ajuste Estructural (PAE)

En los principios de la década de los 80, las IBW surgen como alternativa para soportar los costes de la deuda externa y para financiar los desequilibrios externos y las importaciones necesarias para el funcionamiento de las economías africanas.

Las IBW *sugieren*, a través de los programas de estabilización y de los programas de ajuste estructural, políticas que tienen como objetivos centrales el establecimiento de los equilibrios (principalmente del equilibrio externo), la recuperación de las magnitudes macroeconómicas (principalmente de la inflación), la liberalización y la privatización de las economías. Se considera que las variables de la economía real, como el crecimiento económico, el empleo, las condiciones de vida de la mayoría de la población, etc. serán alcanzadas como consecuencia de las medidas de estabilización y de ajuste. Con excepción de la deuda externa, las variables externas (precios del mercado mundial, tipos de interés, flujos de capital e inversiones privadas, políticas económicas practicadas en los países desarrollados, etc.) no son utilizadas ni consideradas. Los factores sociales y medioambientales todavía no constituyen objetivos centrales de las estrategias económicas de las IBW (31).

Los PAE, a través de las medidas para su aplicación, intentan reducir la demanda local mediante políticas monetarias y presupuestarias recesivas y a través del control de los salarios. El papel del estado se reduce como consecuencia de los cortes en los presupuestos afectando directamente a los servicios públicos, principalmente a la educación y a la salud. Se aplican políticas de promoción de las producciones exportables que se benefician de las devaluaciones en las monedas locales que a su vez reducen las importaciones y la demanda interna a causa de la subida de los precios de los productos importados. La deuda externa es renegociada y los déficits externos (balanza de pagos) e internos (balanza fiscal y de acumulación -ahorro-inversiones-) son financiados por créditos del FMI. El Banco Mundial concede créditos para los proyectos de desarrollo, principalmente los destinados a los productos exportables bajo el principio de las ventajas comparativas (32).

(31) Véase por ejemplo, CHEPALIER y TABATABAI (1989). Camerun Duncan, economista de Grennpeace en una entrevista a *El País* (30 de septiembre de 1994, pp. Economía/57) durante las últimas reuniones de las IBW en Madrid, afirma al respecto: "Su (del Banco Mundial) departamento de medio ambiente ha mejorado en los últimos años; tienen buenos profesionales que han redactado normas muy buenas. Pero es sólo teoría; porque a la hora de llevar los proyectos a la práctica no se cumplen"

(32) La estrategia de ayuda a proyectos de desarrollo del Banco Mundial es objeto de críticas importantes. "Políticas basadas en la creencia de que un aumento en la producción agrícola, dirigida tanto al consumo interno como a la exportación, se conseguiría mediante grandes sistemas de irrigación en plantaciones o en ranchos empleando grandes cantidades de fertilizan-

Como resultado de este conjunto de medidas, las clases más desprotegidas soportan la mayoría de los costes sociales del ajuste: el poder adquisitivo baja para la mayoría de los grupos sociales, se reduce la oferta de servicios públicos y el acceso a ellos, las subvenciones a algunos productos básicos son retiradas, etc. Por otro lado, las privatizaciones facilitan el acceso de las élites a los recursos y a las empresas públicas privatizadas, que son apoyadas con políticas crediticias dirigidas para fines específicos. Las diferencias sociales aumentan y la pobreza se agudiza.

A finales de la década de los 80 las IBW revisaron los resultados de los PAE en 31 países sub-saharianos, considerándolas un éxito (33). Los países africanos negaron en el documento de la Comisión Económica para África (1989) y presentaron políticas alternativas para conseguir una "transformación y recuperación". Los países de la Unión Europea se mostraron preocupados con la dimensión social de los PAE. Un estudio de la Unión Europea afirma que los

---

tes y de semillas híbridas. Se despreció la granja africana tradicional a pequeña escala -en la que trabaja una familia amplia o una poco numerosa- responsable actualmente, no sólo de la mayor parte de la producción alimenticia de África sino también de la mayoría de las cosechas que se exportan" (BARRATT-BROWN, 1994: 442).

Durante la última reunión de las IBW en Madrid (Septiembre de 1994), el Foro Internacional afirma que la ayuda de estas instituciones conduce en los países a una mayor dependencia económica, varios ejemplos, como el embalse de Sardar Sarovar en la India. La organización Survival International acusa BM de la destrucción de sociedades indígenas en Chile por el apoyo en la construcción de obras faraónicas sin estudios sobre los efectos ambientales. En ASS son conocidos los ejemplos de la "revolución verde" de Nigeria, los planes de cultivo de cacahuets en Senegal, la caña de azúcar en Tanzania, el tabaco en Malawi, las verduras en Zambia, etc.

Se destaca que estas políticas son aparentemente contrarias a la estrategia definida en 1973 en la reunión del Banco Mundial en Nairobi por el Presidente McNamara donde se definió los proyectos de desarrollo rural en función de un sólo criterio: "proyectos del sector agrícola en los cuales el 50% o más de los beneficios directos están orientados a grupos de objeto de población pobre" (BANCO MUNDIAL, 1988: xii). Este mismo documento afirma como análisis de la experiencia del Banco Mundial en los proyectos de desarrollo rural entre 1965 y 1986: "Desde el comienzo el programa de desarrollo rural consistió en una estrategia basada en proyectos para pequeños agricultores (concentrándose en los que poseían activos productivos), de manera que los proyectos no contribuirán sino accidentalmente a mejorar la situación de los "más pobres de los pobres" (BANCO MUNDIAL, 1988: xii). En el caso del ASS, los "más pobres de los pobres" pueden representar en muchos casos, más del 80% de la población.

(33) Véase en *African Adjustment and Growth in the 1980s*, publicado por el Banco Mundial y por UNDP.

países con programas de ajuste estructural tuvieron un crecimiento de 4,2% del PIB por año en el período entre 1986 y 1990, superior a los países sin ajuste estructural. También mejoraron el déficit público y controlaron mejor la inflación. No obstante, los sectores sociales más vulnerables soportaron la mayoría de los costes sociales, la conservación de las infraestructuras, las inversiones decrecieron y la deuda externa no se redujo (34). El informe sugiere que “es nuestra obligación (de la Unión Europea) presionar a las IBW para que los PAE sean acompañados cada vez más de medidas que compensen los costes sociales” (en *El País*, 1994).

Existe cierto consenso en que no existen recursos externos disponibles para el despegue de las economías sub-saharianas y para la aplicación de los PAE en la comunidad internacional. Un trabajo de simulación macroeconómica de Germany et al (1992) estima que serían necesarios por lo menos de 27 a 28 mil millones de dólares americanos anuales de financiación externa para que la ASS pudiera iniciar un período de crecimiento de alrededor del 4 a 5% al año. Los actuales valores se encuentran entre los 10 y los 12 mil millones de dólares. En la reunión de las IBW en Madrid (Septiembre de 1994) quedó claro que estos recursos no existen y la tendencia es decreciente para los próximos años. En resumen, las propuestas de las IBW son, en la práctica, inviables, por lo menos considerando el conjunto de los países del ASS.

La Comisión Económica para Africa (35) (ECA, en inglés), sugiere políticas de desarrollo menos dependientes de recursos externos, basadas principalmente

---

(34) La deuda externa del ASS se incrementó más del doble durante la década de los ochenta. PERCY MISTRY (1992:119-120), uno de los primeros Directores del Banco Mundial afirma en una publicación del FMI: “Ante un nivel de deuda situado alrededor de 70.000 millones de dólares a finales de 1982, el ASS tuvo que desembolsar unos 85.000 millones de dólares en concepto de pagos del capital inicial e intereses, desde entonces hasta el 31 de Diciembre de 1990. Las ayudas iniciales que se destinaban a la región (es decir las procedentes del FMI, Banco Mundial, etc) se incrementaron de unos 5.000 millones de dólares en 1982 a unos 12.000 millones en 1990. Aún así, se estima que la carga de la deuda superó los 160.000 millones de dólares en 1990, después de ocho años en los que existía una crisis de ‘dirección’ ... Todo ello es insostenible para un continente en el que las rentas per cápita siguen reduciéndose, partiendo de unos niveles que ya son enormemente bajos”, en BARRATT-BROWN (1994:40-441).

(35) Véase el documento *African Alternative Framework to Structural Adjustment Programmes for Socio-Economic Recovery and Transformation* de la Comisión Económica para Africa (ECA, en inglés).

en la capacidad productiva de los productores de pequeña escala, en mayores grados de autosuficiencia alimentaria, en un papel más importante del estado en la economía, en el refuerzo de la capacidad institucional (de los aparatos públicos, del sistema financiero, de los recursos asignados a la investigación, en la formación del capital humano, etc) y en programas sociales para reducir la concentración de los costes del ajuste sobre los grupos sociales más vulnerables.

#### 4. Conclusiones

Las diferentes teorías realizaron aportaciones relevantes para la comprensión de las realidades del subdesarrollo y todas han tenido mayor o menor contrastación empírica e importancia en términos de influencia sobre las políticas económicas aplicadas en las últimas décadas. No obstante, las propuestas de políticas de desarrollo no tuvieron, por diferentes razones, internas y externas, éxitos en el despegue económico y social. Las estrategias de desarrollo aplicadas en el ASS no consideraron la estructura de sus economías y, en muchos casos, se dió prioridad a intereses políticos y económicos externos, de países y de grupos económicos, que operaron (y operan) con diferentes tipos de alianzas con las élites locales.

Los pequeños productores, el medio rural y el mercado interno fueron sistemáticamente pospuestos por políticas de promoción de exportaciones y de producción local de bienes de consumo para las élites. Las medidas de aplicación de las estrategias económicas beneficiaron a los llamados sectores modernos de la economía que se integran en las economías locales (“tradicionales”) con el objetivo de extraer recursos y mano de obra.

Las economías africanas, debido a su estructura configurada en momentos históricos todavía recientes, son muy vulnerables y dependientes de los factores externos. Existe una coincidencia estadística entre los períodos de crecimiento económico y de progreso con los momentos en que las variables externas son favorables para los países sub-saharianos. Dado que los países africanos no poseen capacidad para influir en las políticas de los países desarrollados y en el mercado internacional, parece más razonable la opción de políticas que potencien los factores externos en momentos favorables y que amortigüen los efectos negativos en momentos de crisis.

Las estructuras económicas y sociales, el grado de desarrollo global de las

sociedades, su infraestructura, la capacidad de las instituciones y el grado de vulnerabilidad en relación a factores externos, constituyen algunos de los elementos que indican que las políticas económicas deben ser adaptadas a las realidades heterogéneas de los países del ASS. Estos, y muchos otros, aspectos hacen creer que las políticas económicas para los países africanos no pueden reducirse a la aplicación de los paradigmas del mercado, de las ventajas comparativas, de competitividad y de la liberalización "pura y dura". Las características de las economías sub-Saharianas obligan a mirar la integración de estas economías en el mercado internacional de forma muy cautelosa, sobre todo, si se desea que esa integración sea compatible con los objetivos de desarrollo interno.

Los factores políticos y culturales, la compatibilización de los equilibrios macroeconómicos necesarios con los mecanismos de reproducción de la economía familiar y de pequeña escala, el equilibrio y coexistencia entre mercado formal e informal y de ellos con el Estado y con la planificación, la formación del capital humano e institucional, y las formas de integración en el mercado internacional, son algunos de los aspectos básicos en la definición de una estrategia de desarrollo para los países africanos.

Las guerras de los 80 en el ASS constituyen un exponente en donde se sintetizan las interrelaciones entre los elementos políticos, económicos, culturales, religiosos, étnicos, etc., y donde se pone de relieve que los problemas son globales y las soluciones deben ser fundamentalmente internas considerando la globalidad de las sociedades.

## Bibliografía

- ALAVI, H. (1982), "The Structure of Peripheral Capitalism". *Sociology of 'Developing Societies'* edited by Hamza Alavi and Teodor Shanin. London: The Macmillan Press LTD.
- AMIN, S. (1967), "Le Développement du Capitalism en Afrique Noire". *L'Home et la société*, vol. 6, pp.107-119.
- AMIN, S. (1974), *El Desarrollo Desigual*. Barcelona: Editorial Fontanela.
- AMIN, S. (1988), *La Desconexión. Hacia un sistema mundial policentrico*. Madrid:Editorial Iepala.
- BANCO MUNDIAL (varios años), *Informe Sobre el Desarrollo Mundial*. Washington: Banco Mundial.
- BANCO MUNDIAL (1988), *Desarrollo Rural. Experiencia del Banco Mundial, 1965-86*. Washington: Banco Mundial.
- BANCO MUNDIAL Y PNUD (1989), *Africa's Adjustment and Growth in the 1980s*. Washington: Banco Mundial.
- BARRAT-BROWN, M. (1994), "La marginación de Africa". *La economía mundial de los 90*. Coord. Carlos Berzosa. Barcelona: Economía Crítica.
- BARRAT-BROWN, M. Y TIFFEN, P. (1992), *Short Cahnge: AFrica and World Trade*. London: Pluto Press.
- BERNSTEIN, H. (1982), "Industrialization, Developmet and Dependence". *Introduction to the Sociology of 'Developing Societies''* edited by Hamza Alavio and Teodor Shanin. London: Macmillan Press LTD, pp. 218-235.
- CAVANAGH, J. y CLAIRMONTE, F. (1983), "Merchants of Drink: Transnational Control of World Beverages" *Third World Network*, Penang.
- CHEPALIER, G. y TABATABAI, H. (1989), *Development and Adjustment. Stabilization, Structural Adjustment nd UNDP Policy*. New York: United Nations Publications.
- COHEN, R. (1976), "From Peasants to Workers in Africa". *The Political Economy of Contemporary Africa* edited by Peter C., W. Gutkind and Immanuel Wallerstein. California: SAGE Publications, pp. 155-167.
- COCOQUERY-VIDROVITCH, C. (1976), "The Political Economy of the African Peasantry and Modes of Production". *The Political Economy of Contemporary Africa*, edited by Peter C., W. Gutkind and Immanuel Wallerstein. California: SAGE Publications, pp. 155-167.
- ECA-Economic Commission for Africa (1989), *African Alternative Framework to Structural Adjustment Programmes for Socio-Economic Recovery and Transformation*. United Nations: ECA.
- EISENSTADT, S.N. (1967), "Bureaucracy and Political Development". *Bureaucracy and Political Development*, edited by Joseph La Palombara, New Jersey: Princepton, cap. IV.

- FAO (varios años), *El Estado de la Agricultura y la Alimentación*. Roma: FAO.
- FAJNZYLBER, F. (1983), *La industrialización trunca de América Latina*. México: Edición Nueva Imagen.
- FITZGERALD, E.V.K. (1988), "Notes on the Analysis of the Small Underdeveloped Economy in Transition". *Transition and Development. Problem of Third World*, edited by Richard R. Fagen, Carmen Diana Deere and José Luis Coraggio. London: Monthly Review Press, pp. 28-53.
- FRANK, A.G. (1971), *Sociología del desarrollo y subdesarrollo de la sociología. El desarrollo del subdesarrollo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- FRANK, A.G. (1980), *La crisis mundial*. Barcelona: Editorial Burguera.
- FURTADO, Celso (1974): *Teoría y Política del Desarrollo Económico*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- GREEN, R.H. (1988), "As convenções de Lomé num contexto económico. Para onde agora?". Lomé briefing, nº1.
- GREEN, R.H. (1989), "Articulating Stabilisation Programmes & Structural Adjustment: Sub-Saharan Africa". *Structural Adjustment & Agriculture, Theory and Practice in Africa and America Latina*, edited by Simon Commander. London: Overseas Development Institute, pp. 35-54.
- KOX, H. (1990), *Export Constraints for sub-Saharan Africa*, Serie Research Memoranda, Amsterdam: Free University of Amsterdam.
- LONG, N. (1977), *An Introduction to the Sociology of Rural Development*. London: Tavistock Publications.
- MEILLASOUX, C. (1977), "The Social Organization of the Peasantry: The economic basic of kinship". *The Journal of Peasant Studies*, vol.13, nº1, pp. 81-89.
- MORRINSON, T. y WATTELLEWORD, M. (1988), "Causas de la declinación de los precios de productos primarios de 1984-1986". *Finanzas y Desarrollo*, junio de 1988, pp. 31-33.
- MOSCA, J. (1993), *Los efectos de los programas de ajuste estructural: El caso de la economía y de la sociedad rural de Mozambique*. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba: Departamento de Economía, Sociología y Política Agrarias.
- ROSTOW, W.W. (1969), *Las Etapas del Desarrollo Económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- SELOWSKI, M. (1987), "Adjustment in the 1980s: An Overview of Issues". *Finanzas y Desarrollo*. junio de 1987, pp. 11-14.
- SUNKEL, O. (1991), *El desarrollo desde dentro. Un enfoque neoestructuralista para la América Latina*. México: Fondo de Cultura Económica.
- TODARO, M. (1969), "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developing Countries". *American Economic Review*, vol. 59, pp. 138-148.



Revista de Fomento Social, 50 (1995), 245-254

## La inflación como problema de justicia

---

*Como es sabido no son muy numerosos los estudios y trabajos que afrontan los problemas macroeconómicos desde un punto de vista ético, parece como si la ética estuviese mucho más en conexión con el "mundo microeconómico". Sin duda ello no es así. Prueba de ello lo constituye el interesante trabajo de Javier Gorosquieta en el que analiza los problemas éticos que un fenómeno como el de la inflación puede acarrear.*

---

Javier GOROSQUIETA (\*)

---

A estas alturas casi todo el mundo tiene una idea intuitiva y una experiencia personal de lo que es la inflación: suben los precios y cada vez es más difícil llegar a final de mes con el mismo dinero.

Definida de una manera concisa y precisa al mismo tiempo, la inflación es "una subida acumulativa o sostenida de los niveles de precios". Que es una subida de

---

(\*) Profesor de ICADE. Universidad Pontificia Comillas (Madrid).

los precios lo conoce cualquiera. “Subida acumulativa o sostenida” significa que en la inflación no es que suban los precios una vez y paren ya de subir, sino que se mantienen subiendo a lo largo de un periodo de tiempo. Este “periodo” puede ser indefinidamente largo. La experiencia nos demuestra que en el mundo occidental los precios están subiendo ininterrumpidamente desde 1950, por no ir más atrás. Subida “de los niveles de precios” quiere decir que en la inflación no suben solamente uno o varios precios a la vez, sino la generalidad de los precios.

¿En qué consiste el problema de la inflación como problema ético, como problema de justicia? Consiste en que la inflación implica siempre una redistribución arbitraria y por arbitraria injusta de la riqueza creada. La arbitrariedad nunca puede ser criterio de justicia. En este sentido podríamos comparar la inflación a la corriente caprichosa de un río que, en las crecidas, va erosionando las tierras de una de las orillas y las va depositando en forma de limos de aluvión en la orilla contraria. Ni los propietarios de las tierras de la orilla erosionada, ni los propietarios de las fincas de la orilla opuesta han hecho nada personalmente con la corriente del río. Y sin embargo, unos salen arbitrariamente perjudicados y otros arbitraria, caprichosamente beneficiados.

Algo parecido sucede con la inflación. Los economistas suelen decir que, a corto plazo, la inflación ni crea ni destruye riqueza, sino que solamente la redistribuye. La redistribuye de una manera arbitraria. Ahí está la injusticia objetiva de la inflación.

### **Grupos de ganadores y de perdedores en la inflación tradicional**

Para estudiar este fenómeno de la redistribución arbitraria nos conviene distinguir entre inflación tradicional e inflación actual porque es diferente el fenómeno de tal redistribución en ambos supuestos.

Llamo inflación tradicional a la que se daba en Europa, en América del Norte y en el Japón en la época anterior a la crisis del petróleo que comenzó en octubre de 1973. Aquella era una inflación clásica de demanda. Se producía la subida general de los niveles de precios por el desbordamiento de la prosperidad, por la presión de la demanda sobre los precios. Las políticas adecuadas para combatirla eran las típicas de estabilización, de “enfriamiento” de la demanda. Pero no entramos ahora a tratar de las terapéuticas. Sólo nos interesa, de momento, el fenómeno de la redistribución arbitraria.

Pues bien; con aquella inflación se daban, efectivamente, grupos sociales que salían arbitrariamente perjudicados con la inflación y otros arbitrariamente beneficiados.

Entre los grupos de perdedores podemos citar cuatro: 1) El de perceptores de rentas fijas (pensionistas, dueños de viviendas de alquileres congelados). 2) El de perceptores de rentas cuasi-fijas (salarios). 3) El de los ahorradores. 4) El de los prestamistas y acreedores en general.

El grupo de perceptores de rentas fijas perdía con la inflación porque, por culpa de ella, los mismos ingresos en pesetas nominales iban teniendo un poder de compra cada vez menor. Pagar por un piso de nueve habitaciones un alquiler mensual de 700 pesetas podía significar algo en 1930, cuando se realizó el contrato, pero hoy es una burla; significa ceder el usufructo del piso de una manera prácticamente gratuita. Ni un mal ladrillo que se caiga puede reponer el casero con tal alquiler.

Perdían los salarios, aunque se revisaran ya anual o bianualmente. Por el mismo motivo: revisión en enero, inflación, supongamos de un 8 por 100, a lo largo del año. Resultado: percepción en diciembre de un 8 por 100 menor de poder adquisitivo que a primeros de año.

Pedían los ahorradores. ¿Por qué?. Porque los depósitos de ahorro se suelen garantizar en unidades monetarias nominales, corrientes, no en poder de compra. Esto supuesto, sucedía a menudo, si se interponía la inflación, que el ahorrador, a la hora de retirar su cuenta de ahorro, al cabo, supongamos, de uno o de dos años, salía de la institución de crédito con un poder de compra menor que el que depositó al principio. Y esto, frecuentemente, sucedía a pesar de acumular al principal del ahorro sus intereses generados en tal institución de crédito. Por eso decía con razón el economista sueco Myrdal que “la inflación desmoraliza el ahorro”. Y el artífice del milagro alemán de postguerra, Ludwing Erhard, reclamaba se reconociera entre los derechos fundamentales de la persona humana el derecho a la estabilidad de la moneda.

Perdían los prestamistas. Por el mismo proceso; porque los créditos bancarios y los préstamos entre particulares se amortizan en unidades monetarias corrientes, no reales, no en poder adquisitivo. Entonces muy bien podía suceder que el prestamista institucional o el prestamista privado recibieran devuelto un poder de compra menor que el que entregaron a crédito. Y esto, de nuevo, a pesar de los intereses activos cobrados.

Como grupos arbitrariamente ganadores con la inflación tradicional se suelen

señalar dos: 1) Los beneficiarios de créditos y préstamos y los deudores, en general. 2) Los empresarios a través de los beneficios empresariales.

Ganaban los beneficiarios de créditos y los deudores en general, por la costumbre de que los créditos y las deudas se salden en unidades monetarias nominales, no en poder de compra. No se dice: "Tanto poder de compra te presté; el mismo me tienes que devolver más un interés medido también en poder adquisitivo". El contrato se plantea, por el contrario, en unidades monetarias corrientes. Con ello y por culpa de la inflación, a menudo se devolvía un poder de compra menor que el que se recibió a crédito; y esto, frecuentemente, aun contando los intereses que se pagaban por él.

Es cierto que en países de América Latina, con experiencias de hiperinflación, hay prácticas de garantizar ahorro y créditos en poder de compra. Pero tales prácticas no se han extendido aún, como sería seguramente deseable, en principio, a los países industriales de Occidente.

Ganaban también los empresarios a través de los beneficios empresariales. Por el siguiente proceso: El beneficio anual (B) de una empresa es igual a los ingresos totales por ventas del año (Y) menos sus costes totales en el mismo período (C). Por lo tanto,  $B = Y - C$ . Ahora bien; los ingresos totales por ventas (supongamos ahora que se trata de una sola mercancía) resultan del producto del precio (p) por el número de unidades vendidas (x). Así, pues,  $Y = p \cdot x$ . De ambas igualdades resulta que  $B = p \cdot x - C$ .

Ahora bien; sucede que la inflación se manifiesta formalmente por la subida del precio (p) en nuestro caso y de los precios en general. Por lo mismo, la inflación tiende, por de pronto, a mejorar los ingresos empresariales por ventas. Y, a igualdad de costes totales (C) o también en el supuesto de que la inflación de costes sea menor que la inflación de demanda, es decir, que la de los precios finales de venta, la inflación tiende a mejorar los beneficios empresariales. (Esa hipótesis de una inflación de costes menor que la inflación de los precios de venta era la que se sostenía como conforme a la realidad).

Tan convencidos estaban los economistas de esos efectos beneficiosos de la inflación en las rentas empresariales que algunas escuelas proponían, como medio para reactivar la economía y el crecimiento, una política económica deliberada de lenta, progresiva subida de los niveles de precios. Pensaban que con eso mejorarían las expectativas empresariales de rentabilidad, se incrementarían en consecuencia las inversiones productivas, se estimularía el desarrollo. Si desempolváramos, por ejemplo, el segundo plan de desarrollo español de los años

60 encontraríamos pretendida y deliberada en él una política de subida anual de los niveles de precios entre un 2,5 y un 3,5 por 100 como estimulante de la economía.

Los estimulantes pueden ser buenos para tonificar la vitalidad, pero administrados en dosis moderadas. En altas dosis corremos el riesgo de convertir al sujeto en drogodependiente. Lo mismo sucede con la economía. Administrada la inflación en altos porcentajes podemos tener la seguridad de que convertimos a la economía en drogo-adicta y enferma. Esta era la filosofía.

### **Grupos de ganadores y perdedores en la inflación actual**

Llamo inflación actual a la que tuvo su origen con la crisis del petróleo a partir de octubre de 1973. No era aquella una inflación de demanda, efecto, como decíamos antes, del desbordamiento en los precios de la propia prosperidad. Aquella era una inflación de costes acompañada por estancamiento de la economía. Era la famosa "estanflación". Subían los costes en todos los frentes: energía, materias primas, trabajo a sueldo, interés de los créditos. Apenas crecía la economía; la demanda estaba deprimida.

Esta situación dura en España hasta mediados de 1985. Para esta fecha habían bajado ya los precios del petróleo y de las materias primas. No los costes laborales ni el interés de los créditos. Se produce en nuestro país una reactivación de la demanda y de la economía que dura cinco años. A partir de 1990 vuelve de nuevo el estancamiento relativo, con fuerte inflación (en torno al 6 por 100 anual) medida según el Índice de Precios al Consumo (IPC).

Pues bien; esta inflación también redistribuye a corto plazo de forma arbitraria. Pero cambia totalmente el panorama respecto de la inflación tradicional.

El cambio se produce en parte por la naturaleza de la nueva inflación y en gran medida porque los grupos sociales tradicionalmente perdedores se hacen conscientes de que la inflación redistribuía en contra de ellos y reaccionan en contra con eficacia. Recorramos estos grupos.

En primer lugar los trabajadores asalariados. El economista occidental más famoso del siglo XX, el inglés John Maynard Keynes, escribió en su tiempo, allá por los años 30, que los trabajadores asalariados sufrían de la que llamó "ilusión monetaria". Consistía este fenómeno en que, según él y los economistas keynesianos que le siguieron, los asalariados de entonces eran sensibles a las subidas de los

sueldos en unidades monetarias nominales, pero no lo eran a las revisiones salariales en unidades monetarias reales (medidas en poder de compra). Según esto, no era materia extremadamente difícil para los empresarios la negociación colectiva. Si los trabajadores pedían, p. eje., una subida del 8 por 100, los empresarios, tras mostrar una cierta resistencia, podían ceder, pero después subían los precios finales de venta, p. eje., en un 10 por 100, y el resultado final neto era de un 2 por 100 a favor de los empresarios. Los trabajadores, a juzgar por Keynes y los keynesianos, no se enteraban de la maniobra. Parece increíble pero ahí están los testimonios. Claro está que esto era posible cuando se trataba de una inflación “reptante”, es decir, lenta y progresiva. No hubiera sido posible en una inflación “galopante”. No es, pues, tan extraño el fenómeno.

Pues bien; sea lo que sea de la historia, lo que sí podemos asegurar con toda certeza es que entre los trabajadores de hoy y sus sindicatos, de “ilusión monetaria” no queda absolutamente nada. Hoy todo el mundo es muy consciente de que lo que interesa es ingresar en poder adquisitivo, no en unidades monetarias corrientes. Desde esta conciencia hoy se introducen en convenios colectivos cláusulas de revisión periódica y de revisión automática de los sueldos y salarios con referencia a la marcha de la inflación a lo largo del año. Cláusulas de este tenor: si para el primero de septiembre próximo el coste de la vida según el Índice de Precios al Consumo sube un 4 por 100 ó más, habrá una revisión automática de los sueldos y salarios con efecto retroactivo desde el primero de enero. Los trabajadores suelen conseguir, de esta manera, al menos el mantenimiento del poder de compra de los sueldos y salarios contra viento y marea. La inflación ya no suele redistribuir en contra de ellos.

Reaccionan de manera semejante los pensionistas por la fuerza de sus asociaciones. Logrando revisiones anuales, como mínimo, suficientemente sustanciosas. Reaccionan los dueños de viviendas de alquileres congelados, pero éstos, ante la inmovilidad relativa de las rentas urbanas, no han conseguido todavía en España que la inflación no les agreda en su poder adquisitivo. La nueva Ley de Arrendamientos Urbanos abre, sin embargo, una puerta a su esperanza.

Reaccionan los ahorradores, de dos maneras muy distintas. Una bastante drástica, es decir, dejando de ahorrar. La inflación, evidentemente, no puede afectar a un ahorro que no se ha producido. Y la verdad es que la implantación de los regímenes de la Seguridad Social y la extensión de los seguros privados hace hoy menos necesario el ahorro para afrontar los riesgos de la enfermedad,

la vejez, el incendio, etc. Por eso se va extendiendo la especie de los que, impelidos por la inflación, se acostumbran a gastar prácticamente todo lo que ingresan y a vivir al día.

Otra forma menos radical de reaccionar ante la inflación por parte de los ahorradores es la de exigir intereses altos, crecientes, por sus depósitos de ahorro, de manera que por lo menos compensen su desgaste por la inflación. Esta es una de las razones de por qué la inflación suele ir acompañada de una tendencia al alza de los tipos de interés: la presión de los ahorradores.

Reaccionan los acreedores en general y los prestamistas en concreto. Aquellos apremiando a la liquidación de las deudas. Estos últimos de dos maneras: acortando los plazos de los créditos, por un lado, exigiendo mayores tipos de interés activo, por otro. Incluso bancos especializados en los créditos a largo plazo, como el Banco Hipotecario de España, han abreviado los plazos y han elevado los tipos de interés. Pasaron los tiempos en que se podía obtener un crédito hipotecario a treinta o cincuenta años y a unos tipos de interés entre el 4,50 y el 7,50 por 100.

De esta manera, pues, todos los grupos perdedores con la inflación tradicional reaccionan para que la inflación no redistribuya en contra de ellos, y generalmente lo consiguen.

En la inflación actual, por el contrario, no es nada claro que ganen los deudores y los beneficiarios de créditos. Por lo que acabamos de ver: por la reacción de los acreedores y de los prestamistas. Los deudores se ven urgidos a saldar cuanto antes las deudas, e incluso amenazados con intereses de demora. Los beneficiarios de créditos deben amortizarlos ahora en plazos más cortos y pagar unos tipos de interés más elevados.

Tampoco es nada evidente que hoy salgan beneficiados con la inflación los beneficios empresariales. ¿Por qué? Porque la crisis ha puesto a los empresarios entre la espada y la pared. Entre la espada de unos costes altos, sobre todo laborales y financieros, y a menudo crecientes, y la pared de la imposibilidad de trasladar a los precios finales de venta la totalidad de la inflación de costes. ¿Por qué esta imposibilidad? Porque la demanda, que está deprimida, reacciona no encajando la totalidad del traslado sino comprando menos. Y como las empresas no producen para quedarse con la mercancía sino para venderla en el mercado, consecuencia de la inflación de costes es la reducción de los márgenes empresariales y el desaliento de las inversiones y de la creación de empleo.

Se desalientan las exportaciones por dos motivos. Primero: ¿para qué hacer un esfuerzo exportador, si el mercado nacional ofrece, por la inflación, precios cada vez más elevados? Segundo: ¿cómo competir con otros países en los mercados mundiales si nos fuerza la inflación de costes a ofrecer en ellos nuestros productos a precios cada vez más prohibitivos?. Alimenta las importaciones, sencillamente porque nos puede resultar más barato, por culpa de la inflación, comprar determinados artículos y servicios fuera de nuestras fronteras que en los mercados nacionales. Esto es cierto sobre todo ahora, cuando han desaparecido las fronteras económicas entre los países de la Unión Europea. Y si por la inflación se produce menos para su venta en el mundo y también para su venta en el interior del país, ello significa, necesariamente y en primer lugar, más paro y, además, pérdida progresiva de nuestro crédito en el mundo como resultado de los crecientes saldos negativos en nuestros intercambios con el exterior.

Siendo esto así, aunque a corto plazo la inflación pueda suponer ganancia injusta de pescadores hábiles o agresivos, a medio y largo plazo es un proceso en el que todos, absolutamente todos, saldremos, necesariamente, perdiendo. Mientras el barco esté a flote podemos pelear, racional o irracionalmente, por nuestra parte de la riqueza existente a bordo. Si el barco naufraga, y la inflación lo puede hacer naufragar, todos nos hundiremos. La ética del bien común pide apremiantemente evitar la catástrofe.

### **Hacia una economía de compromiso**

No sólo, por lo tanto, por razones de justicia, sino también por motivos de pura supervivencia, debemos frenar y reducir el fenómeno inflacionario. En lo que tiene de desenfadada lucha redistributiva no existe, a nuestro juicio, sino un solo camino: el del logro de una economía concertada o de una economía de compromiso; defender nuestros intereses de grupo pero desde supuestos técnicos, sin querer invadir el de los justos y legítimos intereses de los demás, sin pretender subordinar a los nuestros de grupo los generales del país.

Las negociaciones habituales de los sindicatos y de la patronal en Alemania sobre la base de estudios técnicos de coyuntura y de posibilidades de "aguante" de la economía nacional o la realidad de la sociedad austríaca, fuertemente trabada por un tupido tejido de entidades intermedias negociadoras, son otros tantos modelos de sociedades estables debido a la concertación y el compromiso.



Revista de Fomento Social, 50 (1995), 255-272

## Comunidades autónomas y desarrollo regional

---

*El llamado "Estado de las Autonomías", surgido en España tras la Constitución de 1978 constituye un nuevo modelo estructural que cambia el modelo de estado, antes unitario y centralista, a otro basado en una distribución del poder entre el centro y la periferia, similar a la estructura regional de otros países.*

*La descentralización del estado, y el nuevo papel asignado a las administraciones autónomas creó una expectativa de que se podrían disminuir los desequilibrios de desarrollo existentes entre la distintas regiones que componen España y que era la mejor forma de que cada autonomía arbitrara una política regional adecuada a sus necesidades.*

*El balance de los primeros años de funcionamiento del nuevo modelo de estado es decepcionante, el Estado ha incrementado su tamaño, complejidad y endeudamiento de forma alarmante; los recursos dedicados a paliar los desequilibrios regionales han sido escasos, no siempre bien aprovechados, y las diferencias interregionales no han disminuido.*

---

— Fernando J. FUENTES GARCIA (\*) —

(\*) Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales.

---

NOTAS

## I. Introducción

Con la Constitución de 1978 se pone el hito de partida de la nueva configuración del Estado Español, el llamado "Estado de las Autonomías", que constituye un nuevo modelo estructural basado en una distribución del poder entre el centro y la periferia, similar a la estructura regional italiana, y como contraposición al antiguo estado unitario y centralista.

Este nuevo estado surge tanto por cuestiones políticas, con raíces históricas, como por razones económicas, muchos ven una oportunidad en la asunción de competencias para la disminución de los desequilibrios de desarrollo existentes entre las distintas regiones que componen España y la mejor forma de velar por sus intereses económicos.

El anterior régimen franquista se basaba en la unidad y la indisolubilidad del territorio, por lo que su "política regional" tenía un carácter centralista que sorteaba el reconocimiento de la realidad regional, llevando las actuaciones al ámbito de las provincias y en algún caso de comarcas. Como señala el profesor CUADRADO ROURA (1987: 34), no se podía llegar, consecuentemente, a un enfoque ambicioso de una política regional que incluyera en sus objetivos, la ordenación del territorio óptima.

La citada Carta Magna constituye más una ruptura del modelo anterior que una evolución, reconociendo ya en su artículo 2 "el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones... y la solidaridad entre todas ellas" y más adelante, en su artículo 137, reconoce que municipios, provincias y comunidades autónomas "gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses".

Consideramos que ha transcurrido un horizonte temporal lo suficientemente amplio para reflexionar y hacer un balance de si ha merecido la pena el incremento tan espectacular del aparato estatal, que supone el estado descentralizado, y, de comprobar hasta que punto se ha avanzado en equidad aproximando la riqueza y las rentas personales de las distintas regiones españolas.

En la actualidad, a más de 15 años de aquel momento de efervescencia regional-federalista, la euforia ha dado paso en muchos casos al desencanto y, aunque las diferencias regionales han disminuido algo, se ha debido más a un acercamiento perverso (no porque las zonas atrasadas avancen, sino porque las zonas ricas van hacia atrás) que al éxito de las políticas de desarrollo regional de las distintas administraciones autónomas.

## II. La Constitución y el desarrollo regional; el reparto de competencias

En la Constitución española encontramos la preocupación del legislador en materia de desarrollo regional y el deslinde de competencias entre los distintos niveles de nuestras administraciones; de su articulado destacamos las siguientes notas referentes a política regional:

### *Orientación de la Política Económica*

En el Título Primero, Capítulo Tercero, entre los principios rectores de política social y económica, el artículo 40, enuncia las intenciones del legislador:

“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa en el marco de una política de estabilidad económica.”

### *Planificación desde el Estado*

Al regular la economía y hacienda de España el artículo 131 permite al Estado la planificación de la actividad económica general para “atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y riqueza y su más justa distribución”. El gobierno será el encargado de elaborar la planificación de acuerdo con las previsiones suministradas por las comunidades autónomas (en adelante CCAA).

### *Arbitraje del Estado*

El Estado, según el artículo 138, se convierte en garante del principio de solidaridad e igualdad territorial entre las distintas partes del territorio español.

### *Corrección de desequilibrios*

Se crea una herramienta de corrección de desequilibrios regionales, e instrumento de solidaridad, el Fondo de Compensación Interterritorial, que se destina

a gastos de inversión concretos, siendo aprobada su distribución por las Cortes Generales (artículo 158).

### *Distribución de Competencias*

Sin entrar en la polémica de las distintas vías de acceso a la autonomía, tema que se apartaría del objeto de este estudio y que sería prolijo tratar, las llamadas “autonomías plenas” (del artículo 151) y las de segundo grado, en general pueden asumir competencias sobre el fomento de su desarrollo económico dentro de los objetivos de política económica nacional (artículo 148). Consecuentemente, el Estado se reserva un poder preeminente como responsable de política económica y conserva la competencia de establecer las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

El campo de la política económica y la planificación ha sido y es, el más controvertido y el que más roces provoca entre las administraciones central y autonómicas, siendo elevado el número de recursos ante el Tribunal Constitucional que han sido planteados ante medidas emanadas de aquella o de éstas. Siguiendo a SEVILLA JIMÉNEZ (1992: 85), las actuaciones de las CCAA en cuanto a tales materias deben cumplir tres requisitos:

- Mantenerse dentro de sus competencias.
- Que las medidas que se adopten resultan proporcionadas al objetivo legítimo que persigan.
- Que dejen a salvo, en todo caso, la igualdad básica de todos los españoles.

Así, como ejemplo citaremos a la reciente polémica vertida en contra de las medidas de choque contra la crisis económica del Gobierno Vasco que se basaban en unas “vacaciones fiscales” y encontraron una fuerte contestación tanto por parte del Gobierno Central como por los de otras CCAA, en general los conflictos surgen con más virulencia y frecuencia entre aquellas comunidades regidas por gobiernos de signo distinto al del gobierno central, en consecuencia se hace un flaco favor a los ciudadanos de regiones desfavorecidas con enfrentamientos partidistas que dificultan y retrasan la adopción de medidas de política regional.

La política económica del Estado de las Autonomías tiene tres reglas importantes de funcionamiento (incluidas en nuestra Constitución) a fin de no romper la unidad nacional:

1. Preservar la unidad de mercado, que se concreta en una igualdad económica entre las distintas comunidades autónomas que no podrán gozar en ningún caso de privilegios económicos o sociales y entre los españoles que tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado. Tampoco se podrán implantar barreras a la circulación de hombres y mercancías. Las medidas tendentes a conseguir ciertos objetivos de carácter económico deberán ser aplicables a todo el territorio nacional (Sentencia del Tribunal Constitucional de 28/01/82).

La controvertida Ley Orgánica de Financiación de la Comunidades Autónomas (LOFCA) establecía en su artículo 2.1. a) que “la actividad financiera de las CCAA se ejercerá en coordinación con la hacienda del Estado sin que se puedan establecer en ningún caso privilegios económicos o sociales ni suponer la existencia de barreras fiscales en el territorio español”.

2. El principio de solidaridad debe también impregnar el reparto de recursos en todo el territorio nacional. Este principio constitucional tiende a una cierta nivelación mediante el traspaso de activos de donde existen circunstancias más favorables a donde se dan condiciones más adversas.

Los mecanismos que hacen efectivo este principio de solidaridad interregional son, básicamente, el Fondo de Compensación Interterritorial (FCI) y un sistema de asignaciones del Estado a las CCAA que, mediante los mecanismos tributarios regionales, hacen posible que todos reciban un nivel mínimo de prestación de servicios públicos fundamentales.

3. Por último, es necesaria la existencia de coordinación y cooperación entre todas las administraciones.

Entre los principales mecanismos de coordinación nos encontramos:

\* *Comisiones mixtas de transferencias* que tuvieron su gran importancia durante la génesis del nuevo Estado.

\* *Coordinación legislativa*, concretado a través de leyes marco, leyes de delegación y leyes administrativas.

\* *Conferencias sectoriales* destinadas a ser el punto de encuentro de más alto nivel de los máximos responsables de un determinado sector en las CCAA que facilite la puesta en común de sus respectivas políticas.

\* *Planificación económica*, ya comentada y que queda en manos del Estado central.

Entre las competencias que, de forma explícita, la Constitución concede a las CCAA encontramos algunas que pueden dar margen de actuación en cuanto a su desarrollo regional. Citaremos las principales:

- Obras públicas de interés de la CCAA.
- Ferrocarriles y carreteras cuyo itinerario se desarrolle íntegramente por su territorio.
- Agricultura y ganadería.
- Fomento del desarrollo económico.
- Artesanía.
- Promoción y ordenación de diversos sectores económicos.
- Etc...

La Constitución otorga a las CCAA, de forma explícita, la asunción de todas aquellas competencias que no figuran en el artículo 149 como exclusivas del Estado y el desarrollo de la normativa estatal.

Actualmente, y una vez consolidado el Estado de las Autonomías, todo el territorio (a excepción de Ceuta y Melilla), se ha incorporado a alguna Comunidad, y cada una de éstas cuenta con un estatuto que regula las competencias asumidas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía del año 1.981, por ejemplo, establece en su artículo 18:

“Corresponde a la Comunidad Autónoma Andaluza, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actuación económica general y la política monetaria del Estado y en los términos de lo dispuesto en la Constitución, la competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

- 1ª. Fomento y planificación de la actividad económica en Andalucía.
- 2ª. Sector público económico de la CCAA en cuanto no esté contemplado por otras normas de este Estatuto.

[...]

- 7ª. Desarrollo y ejecución en Andalucía de:
  - a) Los planes establecidos por el Estado para la reestructuración de sectores económicos.
  - b) Programas genéricos para Andalucía estimuladores de la ampliación de actividades productivas e implantación de nuevas empresas.
  - c) Programas de actuación referidos a comarcas deprimidas o en crisis.”

Por otra parte, los artículos 66 y 71 del citado Estatuto andaluz facultan a la CCAA, respectivamente, a constituir instituciones que fomenten el pleno empleo y el desarrollo económico, así como a la planificación económica.

### III. Actuaciones en política de desarrollo por parte de las CCAA

Según lo comentado en el punto anterior, el Estado central tiene el papel preponderante en política regional. El potencial redistributivo sólo lo puede ejercer aquél. Las CCAA, si bien pueden efectuar acciones de política regional, se ven limitadas por el papel preponderante como coordinador del Estado central y por su limitación presupuestaria.

Los recursos económicos nunca han sido suficientes para las CCAA. Estas nuevas figuras administrativas al financiarse preferentemente del Estado (y en mucha menor medida de sus tributos propios) han demostrado una alta voracidad y ambición de sus gobiernos que han podido invertir ingentes volúmenes presupuestarios sin la impopularidad que acarrea la recaudación de sus ingresos.

En general los gobiernos regionales muchas veces se preocupan más de asumir muchas competencias, con el consiguiente incremento del presupuesto asignado, que de ser realistas en cuanto a la eficacia en la prestación de servicios y actuaciones que beneficien al ciudadano en cumplimiento de aquéllas.

Para colmo, el modelo de financiación de las CCAA ha tardado bastante en diseñarse, lo que ha conducido a un endeudamiento masivo de estas administraciones, en volúmenes ya preocupantes que pueden ser un serio lastre que hipoteque su futuro.

Los gobiernos regionales tienen un conocimiento directo de los problemas y presiones sociales mucho más intenso que el central, además el menor tamaño de su aparato administrativo permite, al menos en teoría, una mayor facilidad en la coordinación interna de los distintos departamentos y agentes involucrados en la política de desarrollo regional. Ello se ha traducido en una proliferación de instrumentos y medidas "nuevas", no siempre complementarios ni coherentes con el diseño y la aplicación de los instrumentos nacionales, produciendo una falta de coordinación entre los distintos niveles y comportando una utilización de los recursos públicos no óptima reconocida incluso por los responsables de algunas CCAA (1).

(1) Véase sobre este punto el trabajo de la ex viceconsejera de Economía de la Junta de Andalucía: NARBONA RUIZ (1986: 83-94).

Existen también deficiencias atribuibles al diseño de los instrumentos de promoción económica, poco idóneos para resolver carencias empresariales propias de las áreas poco desarrolladas.

Las ayudas de carácter financiero, por ejemplo, requieren para su presentación de datos contables, de preparación técnica y, sobre todo, de garantías, de los que carecen muchas empresas de pequeña dimensión operantes en dichas áreas. Esta inadecuación ha llevado a la creación generalizada de servicios de asesoramiento y de sociedades de desarrollo regional, financiadas por los gobiernos autonómicos que dedican buena parte de sus actividades a posibilitar el cumplimiento de tales requisitos (NARBONA RUIZ (1986: 86)).

Las características de política de desarrollo regional que actualmente llevan a cabo las CCAA siguiendo a los profesores BARROSO y RODERO (1993: 60) son: iniciativa regional, inexistencia de un plan regional a nivel estatal o carácter accesorio de éste y redistribución de recursos.

Desde un punto de vista histórico existen tres tipos de regiones según la política seguida:

- Las que han elaborado una política planificadora completa adecuadamente estructurada y con la intención inicial de alcanzar un nivel de desarrollo regional que les saque del retraso económico.
- Regiones que han proyectado un plan de desarrollo en el marco de los planes de desarrollo regional; los objetivos pueden coincidir con los del grupo anterior, pero la instrumentación es diferente.
- CCAA que han redactado un Plan de Desarrollo Regional (en adelante P.D.R.) para poder acceder a los beneficios comunitarios y del Fondo de Compensación Interterritorial, sin que exista una política planificadora o de desarrollo auténtico.

La existencia de un Programa de Desarrollo Regional es un requisito para acceder a las ayudas comunitarias del FEDER según el Reglamento del mismo (Reglamento CEE núm.1787/84), considerándose esta planificación como el marco más adecuado para lograr la coherencia de la política nacional de desarrollo regional con la política regional de la CEE y con la llevada a cabo por las autoridades regionales. Existen, no obstante, un buen número de medidas y actuaciones que podemos calificar como plena o parcialmente de política regional aparte de las contenidas en los PDR.

### III.1 La planificación económica a nivel regional

Aunque según hemos indicado el Estado central es el protagonista de la política redistributiva y que si adicionalmente se reservaba en la Constitución un poder preeminente de planificador, en la práctica nunca ejerció esta potestad de coordinador, que además difícilmente podría haber ejercido teniendo en cuenta la fortaleza de los gobiernos de las llamadas autonomías “históricas” que probablemente hubieran considerado una intervención del Estado como una intromisión en su gestión.

En consecuencia la política planificadora quedó en manos de las CCAA que realizaron cada una por su lado sus planes, más o menos a su aire, en sus primeros años de funcionamiento. Mas tarde, en 1985 se intentaría reencauzar la planificación a través de la normalización de los Planes de Desarrollo Regional. Existen regiones españolas que han planificado a través de un PDR global y de otros instrumentos distintos de aquél.

En el acuerdo del Consejo de Ministros del 20 de febrero de 1.985 (BOE 13/05/85) se establecen las directrices a seguir por estos instrumentos de planificación, de forma que se pueda lograr la coherencia de la política nacional de desarrollo con la comunitaria y las autonómicas, a la vez se intenta homogeneizar y normalizar los esfuerzos de las distintas administraciones territoriales que apresuren sus estudios para confeccionar sus PDR ante la obligación que existe de elaborarlos para acceder a las ayudas del FEDER y del Fondo de Compensación Interterritorial (2).

Simplificando, un PDR debe servir para:

- a) Delimitar prioridades y objetivos realizables en concordancia con el volumen de recursos disponibles.
- b) Coordinar e integrar las actuaciones que, para el logro de dichos objetivos, planean emprender los poderes públicos.
- c) Servir de marco de referencia para la petición de ayudas exteriores (en especial del FEDER).
- d) Informar a los distintos interesados de las prioridades y proyectos en el ámbito regional.

---

(2) En la actualidad los fondos comunitarios con fines regionales se reparten mediante el llamado Documento Marco de Apoyo Comunitario.

A pesar del importante esfuerzo planificador por las autoridades autonómicas el balance no es muy alentador, BARROSO y RODERO (1993: 61) señalan que en general los planes una vez redactados y aprobados han quedado con frecuencia archivados, la politización de las acciones han dificultado su aplicación y los instrumentos han sido numerosos y poco eficaces. Por otra parte la falta de concertación social ha impedido involucrar a los diferentes sectores sociales.

### III.2 Instrumentos utilizados

Los instrumentos esenciales utilizados por las CCAA en sus actuaciones de política regional han sido numerosos, y variados, se podrían agrupar en las siguientes grupos:

- Inversiones públicas (destacan la creación de infraestructuras).
- Incentivos empresariales (destinados a captar inversiones, mediante subvenciones, bonificaciones fiscales...).
- Creación de empresas de servicios (sociedades de mayor agilidad que la Administración y destinadas a favorecer la creación de tejido productivo).
- Actuaciones de capital-riesgo (desarrollo de sociedades de desarrollo industrial que participan temporalmente en el capital de las empresas).
- Creación de parques tecnológicos (dedicados a la atracción de empresas de investigación puntera que se constituyan en focos motores de desarrollo y transferencia de tecnología).
- Ordenación de sectores económicos (de forma muy parcial por la limitación de competencias que tienen las administraciones regionales).
- Ordenación del territorio (escasas actuaciones de resultado modesto).

## IV. Balance de resultados, evolución del PIB y de la renta por comunidades autónomas

Desde el arranque de las administraciones autónomas, poco tiempo después de la aprobación de la Constitución (1978), hasta nuestros días, ha transcurrido un horizonte temporal lo suficientemente amplio para que el nuevo modelo administrativo haya dejado sentir algunos de sus efectos en sus respectivos territorios, reflejando las orientaciones, y los logros, de las políticas practicadas

en estos años, tanto por las actuaciones redistributivas del Estado central como por las de las respectivas CCAA tendentes a conseguir un desarrollo más armónico de las distintas regiones y el acercamiento de las rentas personales de sus poblaciones.

Para evaluar los logros de los últimos años de política regional hemos recurrido principalmente a dos variables, la cifras de evolución del PIB y la renta disponible (3). La evaluación de la primera de las variables, considerada a nivel regional nos puede permitir evaluar dinámicamente las diferencias existentes entre la riqueza producida por cada territorio y, en definitiva, el distinto grado de desarrollo económico alcanzado. Por su parte, el análisis de la renta familiar disponible tendría en cuenta las variaciones poblacionales y el efecto redistributivo del Estado en el poder adquisitivo disponible por los habitantes de cada comunidad.

En el gráfico que acompañamos se recogen, por comunidades autónomas, en abscisas los datos de partida de producto interior bruto per cápita en relación a la media nacional (en 1979 comienzo del "boom" autonómico) y en ordenadas la evolución del PIB regional hasta 1993 (últimas cifras disponibles). Esta evolución la medimos como la tasa de crecimiento medio real (descontando el efecto de la inflación).

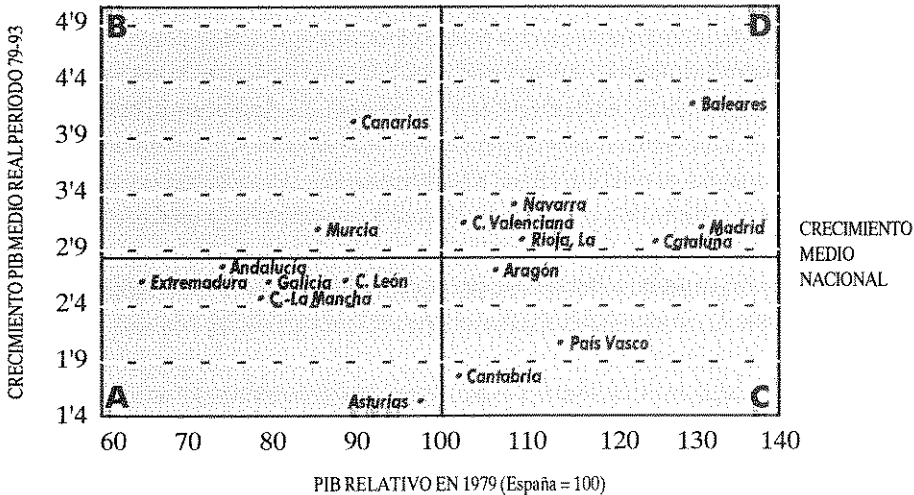
En este período, la economía española ha registrado comportamientos variados por los muchos acontecimientos socioeconómicos a los que hemos asistido, y las distintas situaciones del ciclo económico, así el intervalo estudiado arranca con años de fuerte crisis (1979-81), años de ajuste (1982-84), años de expansión (1985-89) y nueva crisis (1990-94). Lo amplio del período hace que una diferencia, aparentemente poco importante, de dos o tres décimas de punto entre dos CCAA por el efecto de los muchos años transcurridos determinen fuertes diferencias en sus respectivos niveles de desarrollo.

El siguiente gráfico refleja el balance de la evolución del desarrollo de cada comunidad autónoma a través de la relación de la situación de partida en PIB-per cápita con la tasa de crecimiento anual media del PIB real de cada comunidad

---

(3) Los últimos datos publicados de renta disponible y de PIB per cápita son los contenidos en el *Informe Económico 1994* del BANCO BILBAO-VIZCAYA. A la fecha de culminación de este trabajo desgraciadamente aún no está publicado el informe *Renta Nacional de España 1991* del mismo centro de estudios.

### EVOLUCION DEL PIB REGIONAL EN ESPAÑA (Período 1979-1993)



Fte: *Renta Nacional de España 1979 y 1991 e Informe Anual 1993* y elaboración propia

(utilizamos este dato y no el crecimiento del PIB per cápita pues creemos que las variaciones poblacionales pueden desvirtuar en parte la variación de la riqueza experimentada por cada región). Podemos así dividir nuestras CCAA en cuatro categorías según el cuadrante en que se encuentren situadas:

- Cuadrante A: Regiones con nivel y tasas de desarrollo menor a la media, donde se encuentran Andalucía, Asturias, Cast.-La Mancha, Cast.-León, Extremadura y Galicia. Es decir, las regiones peor situadas y con evolución desfavorable.
- Cuadrante B: Nivel de desarrollo de partida inferior a la media, pero tasas de crecimiento superior a la media nacional, donde se encuentran Canarias y Murcia. Es la situación de las CCAA que partiendo de una situación desfavorable se encuentran en “el buen camino”.
- Cuadrante C: Nivel de desarrollo superior a la media con un crecimiento inferior a la media, se encuentran en esta situación Aragón, Cantabria y País Vasco. Son las CCAA que están perdiendo su situación de privilegio,

acercándose de forma “perversa” a las desfavorecidas.

- Cuadrante D: Nivel de desarrollo superior a la media y crecimiento también superior a la media, se encuentran aquí Baleares, Cataluña, C. Valenciana, Madrid, Navarra y La Rioja. Están son las privilegiadas que se encuentran en el cuadro de honor en una posición envidiable por su dinamismo que las hace alejarse cada vez más de las regiones más atrasadas.

La conclusión no puede ser más demoledora, se consolida el modelo de concentración de la producción de riqueza en unas cuantas regiones que siguen siendo las más prósperas por un crecimiento más rápido y las más atrasadas, en general, aumentan la diferencia porque además de “correr en última posición” son las más “lentas”. Tan sólo nos encontramos con las excepciones, en el lado positivo de Murcia y Canarias que intentan acercarse a las buenas posiciones, y, en el lado adverso con el área Aragonesa y sobre todo el caso dramático del eje norte Asturias-Cantabria-País Vasco que se encuentra en fase de práctico desmantelamiento fiel reflejo de las crisis sufridas en sus principales sectores productivos.

Se podría buscar en qué ha diferido el comportamiento de los distintos gobiernos regionales y qué ha causado estas significativas diferencias. Así, si comparamos los casos concretos de Murcia y Andalucía, podemos intentar descubrir por qué, partiendo de una situación de partida desfavorable, evolucionan con distinto signo; Murcia con alto crecimiento y Andalucía con una proporcional menor velocidad. Las políticas regionales seguida por estas comunidades han sido, a grandes rasgos, las siguientes:

## MURCIA

Según CORTINA GARCIA (1987: 115-119), tal región ha realizado una serie de trabajos de planificación (PDR) que han puesto de manifiesto las carencias en infraestructuras de la región y ha considerado prioritaria la resolución de las deficiencias encontradas. En Murcia se ha creado un Comité de Planificación Económica Regional (COPER) destinado a la coordinación de actuaciones. También se ha recurrido a una política de incentivación de las inversiones con la creación de cuatro polígonos de preferente localización industrial (PPLI), así como la zona de preferente localización agroalimentaria (ZPLIA) que abarca a toda la región.

Como la casi totalidad del territorio español ha recibido importantes ayudas comunitarias (FEDER, FSE y FEOGA-O) y estatales del FCI.

## ANDALUCIA

La política seguida es muy similar a la de Murcia. Se han realizado esfuerzos planificadores (PEA, PADES...), en general con fuerte contenido político y que han hecho importantes esfuerzos en cuanto a mejora de infraestructuras (MARTIN LOPEZ -1987: 110-112-). La estrategia de la política regional se basa inicialmente en el desarrollo del potencial endógeno de Andalucía y en intentar que el desarrollo sea equilibrado, es decir, eludiendo los enclaves industriales puntuales (OJEDA AVILÉS -1987: 431-433-). Igualmente se han utilizado los incentivos a las empresas y los recursos procedentes del FEDER, FSE, FEOGA-O y FCI.

En consecuencia, ante las similitudes de las políticas regionales de las distintas administraciones autónomas, que utilizan básicamente los mismos "ingredientes", el distinto grado de avance de sus PIB regionales habría que buscarlo en otras causas distintas. Aunque es importante que se realice una política regional activa y bien orientada, existen otras razones que serán determinantes en la evolución económica de cada región. Así, se trataría de razones geográficas (volviendo al ejemplo Murcia, se beneficia de su cercanía al eje dinámico de desarrollo del Levante español), de la existencia o no de desequilibrios intraregionales (de evidente y dramática importancia en la región andaluza), de cuáles sean los principales sectores económicos de cada región,...

El análisis de la evolución de la renta familiar disponible, que reflejamos en el siguiente cuadro, evidencia un comportamiento distinto al de la variación del PIB para el período comprendido entre 1979 y el año 1993 (últimos datos disponibles).

Podemos comprobar que algunas de las CCAA de mayor renta disponible (Madrid, Cataluña y Aragón) ceden renta a las regiones más desfavorecidas (Extremadura, Castilla-León, Galicia, Canarias, Castilla-La Mancha, Murcia y Andalucía).

También se da el caso de CCAA con renta disponible superior a la media nacional que han mejorado su posición con la nueva configuración del "Estado de las Autonomías" (son, en concreto, Navarra, La Rioja y Comunidad Valenciana) y, el caso opuesto de comunidades con baja renta que han empeorado su situación proporcionalmente (Cantabria y Asturias).

Podemos afirmar, en resumen, que las transferencias y en general el efecto redistributivo del Estado han sido positivos en cuanto al reparto de la renta disponible de las familias españolas, pues salvo excepciones, en los últimos años

se ha favorecido a las regiones más pobres.

De todas formas, la política regional basada en la redistribución de rentas, siendo necesaria no es suficiente, para disminuir las diferencias regionales al crear dependencia en las regiones pobres. La “sopa boba” del Estado llegada de forma más o menos discrecional, y sometida a componendas políticas, no debe suplir al desarrollo económico de la región, única garantía de auténtica autonomía y del bienestar de su población.

### EVOLUCION DE LA RENTA FAMILIAR DISPONIBLE EN EL PERIODO 1979-93 (En base España = 100)

Comunidades	Renta Familiar disponible en 1979	Renta Familiar disponible en 1993	Evolución
ANDALUCIA	80,31	81,14	+0,83
ARAGON	106,39	105,15	-1,24
ASTURIAS	98,32	96,18	-2,14
BALEARES	125,43	127,72	+2,29
CANARIAS	88,47	93,23	+4,76
CANTABRIA	97,46	95,20	-2,26
CAS-LA MANCHA	84,11	88,50	+4,39
CAST-LEON	89,54	97,14	+7,60
CATALUÑA	121,73	119,82	-1,91
C. VALENCIA	106,24	106,93	+0,69
EXTREMADURA	70,61	78,41	+7,80
GALICIA	90,82	96,28	+5,46
MADRID	119,34	108,01	-11,33
MURCIA	88,29	91,57	+3,28
NAVARRA	103,07	107,12	+4,05
PAIS VASCO	99,99	99,44	-0,55
RIOJA, LA	111,30	114,70	+3,40
ESPAÑA	100,00	100,00	-

FTE: BANCO BILBAO VIZCAYA, *Renta Nacional de España 1979 e Informe económico 1993*, Bilbao, 1994 y elaboración propia.

## V. Conclusiones

### 1. Las CCAA asumen el protagonismo en política regional.

En los últimos años hemos asistido a un fenómeno de descentralización del Estado español, quizás aún no concluido, que deja a las CCAA un papel muy importante en la definición de objetivos, medidas y estrategias de política de desarrollo regional, así como de poder ejecutivo de actuación que no tiene más límite que el impuesto por el Estado central (éste con una importancia menguante) y las decisiones de la Comunidad Económica Europea (en adelante CEE).

### 2. Necesidad de coordinación de políticas.

La existencia de dos nuevos niveles administrativos (el de las Administraciones Autónomas y el de la CEE) imponen un mayor esfuerzo de coordinación de los distintos poderes públicos de forma que no se creen conflictos de competencias entre administraciones, ni tampoco incongruencias por actuaciones no armónicas y mucho menos se produzcan ineficacias en la utilización del dinero público.

### 3. La política regional como norte de la política de las CCAA.

Las desigualdades abismales entre las distintas regiones españolas, y los recientes años de crisis económica, con gravedad no igual en todas ellas, ha llevado a sus gobiernos a tomar en serio la política regional que se convierte en punta de lanza de sus actuaciones, al menos sobre el papel y como arma política.

Además, la existencia de financiación condicionada procedente de Bruselas y destinada a proyectos concretos, ha sido y es un acicate adicional a tal orientación.

### 4. Escasos recursos destinados a política regional.

El problema principal con el que se han tropezado las distintas administraciones ha sido la escasez de recursos, el crecimiento del aparato administrativo ha obligado a un crecimiento descomunal de los gastos corrientes del Estado (que están teniendo consecuencias muy negativas en el presente y lo tendrán aún mayor

en el futuro). Este lastre dificulta la obligación del Estado de acudir en la ayuda de sus ciudadanos en los peores momentos y en las zonas más necesitadas.

Además, los años de crisis que hemos vivido son malos años para la “lírica”, el Estado se ve adicionalmente obligado a recortar gastos y, normalmente, los gastos corrientes son los más difíciles de reducir, debiendo aplicar la austeridad en la reducción o congelación de aquéllos que, por ser discrecionales, bien podrían haber sido destinados al apoyo de las zonas más atrasadas.

#### 5. Baja solidaridad interregional.

El Estado central en su papel de garante de la solidaridad interregional tropieza con el egoísmo de las regiones con alta renta, que son reacias a ceder parte de su bienestar a las más atrasadas. Esa tendencia, natural y humana, se agudiza en los bajos momentos del ciclo económico en que frecuentemente tales regiones son las más afectadas por la crisis económica.

Así, los períodos de “vacas flacas” son el momento que ciertas administraciones autónomas aprovechan para reclamar más y más competencias, que son, siendo sinceros, ni más ni menos, que el deseo de administrar todo el dinero que sus contribuyentes aportan.

#### 6. Las diferencias interregionales siguen prácticamente inalterables.

El mapa de distribución de la riqueza española no ha variado prácticamente en los últimos decenios, el efecto real de la política regional ha sido escaso en cuanto a disminución de diferencias. No obstante, tampoco sabemos si las diferencias hubieran aumentado aún más en el caso de que tales medidas no se hubieran aplicado.

En nuestra opinión, la peor política regional es la que no se hace y, tal vez, sea pronto para medir el efecto de la nueva configuración española y europea en nuestras regiones y el resultado de la política regional reciente cuyas actuaciones sólo pueden dar frutos a muy largo plazo.

Quizás haya que esperar al siglo XXI para descubrir el futuro y papel de cada región en el nuevo escenario económico. La apertura de Europa hacia el este y sobre todo hacia el sur (norte de África) pudieran ser hechos que cambiaran el papel de España como país periférico del coloso europeo y de algunas de nuestras regiones, valga la redundancia, como periféricas de un país periférico.

## VI. Bibliografía

- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y FOMENTO, *Programa Andaluz de Desarrollo Económico 1987-1990*, Sevilla, 1987.
- BANCO DE BILBAO, *Renta Nacional de España y su distribución provincial 1979*, Servicio de Estudios del Banco de Bilbao, Bilbao, 1982.
- BANCO DE BILBAO-VIZCAYA, *Informe Económico 1993*, Servicio de Estudios del Banco Bilbao-Vizcaya, Bilbao, 1994.
- BANCO DE BILBAO-VIZCAYA, *Renta Nacional de España y su distribución provincial 1989*, Servicio de Estudios del Banco Bilbao-Vizcaya, Bilbao, 1992.
- BARBERAN ORTI, R. (1990), "La estabilización económica en el Estado de las Autonomías" *Rvta. de Economía*, nº 7-1990, pp. 94-98.
- BARROSO CAMPOS, C. y RODERO FRANGANILLO, A. (1993), "La política regional en España en el contexto de la integración europea: síntesis y valoración", *Rvta. de Fomento Social*, nº 189 enero-marzo 1993, pp. 41-64.
- CASADO RAIGÓN, J.M. y CONDE HINOJOSA, R. (1987), "Los planes o programas de desarrollo regional y la Empresa Pública. El caso de Andalucía", *Rvta. de Estudios Regionales*, nº 25 septiembre-diciembre de 1987, pp.139-154.
- CORTINA GARCÍA, J. (1987), "Política regional en las Comunidades autónomas españolas. Especial referencia a la de Andalucía y a la región de Murcia", *Rvta. de Estudios Regionales*, nº 19, pp.115-119.
- CUADRADO ROURA, J.R. (1987), *Los desequilibrios regionales y el Estado de las Autonomías*, Biblioteca de Economía Española, nº 25, 141 pp.
- MARTÍN LÓPEZ, M. (1987), "La planificación y la política regional en Andalucía", *Rvta. de Estudios Regionales*, nº 19, pp.107-114.
- NARBONA RUIZ, C. (1986), "La política autonómica de desarrollo regional: el caso de Andalucía", *Rvta de Estudios Regionales* nº 22, setiembre-diciembre 1986, pp.83-94.
- OJEDA AVILÉS, A. (1989), "La planificación del desarrollo regional en España: El caso de Andalucía", *Boletín de Estudios Económicos*, nº 138, diciembre de 1989.
- RÍO GÓMEZ, C. (1985), "La evolución de la política regional", *Boletín Económico del ICE*, nº 679, pp.7-26.
- SAENZ DE BURUAGA, G. (1984), "La planificación nacional y regional de la España de las Autonomías", *Rvta. de Estudios Regionales* nº 13, pp. 69-107.
- SEVILLA JIMÉNEZ, A. (1992), "La política económica en las CCAA", *Rvta. de Economía* nº 12, pp85-90.
- VV.AA. (1988), Economía Regional, ideas y políticas (nº monográficos), *Papeles de Economía Española*, nº 34 y 35.
- VILLALBA, F. (1994), "El papel del Estado", *Rvta. Andalucía Económica* nº 41-Enero de 1994.



*Revista de Fomento Social*, 50 (1995), 273-279

# **La VIII Asamblea de AUSJAL (Universidades latinoamericanas de los jesuitas) 8 a 10 de mayo de 1995**

---

*— José J. ROMERO RODRIGUEZ, S.J. (\*) —*

---

## **Presentación**

Durante los días 8 a 10 de mayo pasados se ha celebrado en São Leopoldo (Río Grande del Sur, Brasil), en el magnífico campus de UNISINOS (Universidade do Vale do Rio Sinos, dirigida por los jesuitas) la VIII Asamblea de AUSJAL (Asociación de Universidades confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina).

---

(\*) Profesor de Estructura y Política Económica de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. ETEA (Córdoba).

La Asociación es bastante joven, puesto que no se constituyó formalmente hasta noviembre de 1985. Desde entonces el proceso de interrelación y cohesión de estas universidades, que nacieron y se desarrollaron excesivamente separadas, ha ido en aumento. Sus objetivos estatutarios son los siguientes:

- “1. Propiciar la reflexión sobre los ideales educativos ignacianos en el quehacer universitario y su implementación en cada Universidad.*
- 2. Impulsar la integración de nuestras instituciones y de nuestros países en la tarea de transformación de las estructuras sociales desde el amor preferencial por los más pobres.*
- 3. Intercambiar nuestros recursos y experiencias para impulsar una excelencia académica propia de nuestro quehacer universitario, y coherente con la índole de nuestras instituciones.*
- 4. Establecer un proceso que permita recabar, concentrar y difundir la información sobre nuestras Universidades ante fundaciones e instituciones que puedan ofrecer apoyo a la tarea universitaria”.*

A este encuentro asistieron los rectores de las universidades y centros universitarios de la Compañía en el subcontinente, así como el rector de la Universidad Comillas (Madrid), representantes de la Universidad de Deusto y de Marquette University (USA), así como de la Asociación de Universidades SJ de EE.UU., el Asistente del P. General de los jesuitas para América Latina Meridional (el brasileño João A. P. Mac Dowell) y el Secretario para la Educación de la Compañía, P. Vincent Dominuco; unos días antes de la reunión de rectores se congregaron, también en el marco de la AUSJAL, en el mismo lugar, los responsables de la pastoral universitaria de esas universidades para reflexionar sobre sus proyectos y perspectivas participando posteriormente en parte de la reunión de los rectores.

### **Las universidades jesuíticas en América Latina**

En América Latina y el Caribe el esfuerzo por extender la enseñanza universitaria en general ha sido impresionante: entre 1950 y 1990 se ha pasado de 267.000 estudiantes a cerca de 7.000.000. El número de diplomados de nivel superior asciende anualmente a más de medio millón. La universidad privada

(de todo tipo) representa en todo el subcontinente un volumen considerable, en torno a la tercera parte de la matriculación total, aunque hay países como Brasil donde incluso supera el 60%. La universidad católica es una proporción mucho más pequeña siendo el grupo más numeroso el de las confiadas a los jesuitas. Entre ellas “hay modalidades diversas de pertenencia a la Compañía y a la Iglesia: unas son pontificias, otras católicas, otras de inspiración cristiana, pero sin definirse como católicas ni ser pontificias... pero todas son de inspiración cristiana” (72) (1).

En ese contexto, actualmente cerca de 170.000 jóvenes estudian en una veintena de universidades o centros de enseñanza superior confiadas a los jesuitas en AL (2), donde trabajan unos 300 jesuitas y más de 10.000 laicos. Es un número muy pequeño de profesores y alumnos frente a la gran masa universitaria latinoamericana (3).

(1) Los números entre paréntesis hacen referencia a los apartados del propio texto.

(2) Cifrándonos a las Universidades propiamente dichas, según el directorio de Ausjal 1991, son las siguientes:

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) (Guadalajara, Méjico)  
 Universidad Iberoamericana (UIA) (México DF, México)  
 Universidad Católica Andrés Bello de Caracas (Venezuela)  
 Universidad Católica del Tachira (San Cristóbal, Venezuela)  
 Universidad Rafael Landívar de (Guatemala, Guatemala)  
 Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) (San Salvador, El Salvador)  
 Universidad Centroamericana (UCA) (Managua, Nicaragua)  
 Pontificia Universidad Javeriana (Santafé de Bogotá, Colombia)  
 Pontificia Universidad Javeriana - Seccional Cali (Cali, Colombia)  
 Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Quito, Ecuador)  
 Universidad del Pacífico (Lima, Perú)  
 Universidad Católica de Córdoba (Córdoba, Argentina)  
 Universidad del Salvador (San Miguel, Argentina)  
 Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (UCUDAL) (Montevideo,

Uruguay)

Fundação de Ciências Aplicadas (So Paulo, Brasil)  
 Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro (PUC) (Brasil)  
 Universidad Católica de Pernambuco (UNICAP) (Recife, Brasil)  
 Universidade do Vale do Rio Sinos (UNISINOS) (São Leopoldo, Brasil).

(3) En el mundo entero son casi 3.000 los jesuitas que trabajan en casi doscientas instituciones de enseñanza superior, aparte de un número considerable que ejercen su misión universitaria en universidades no jesuitas.

## El documento de trabajo

“Desafíos de América Latina y propuestas educativas” tal era el tema de fondo de este encuentro y el título del documento base de 54 páginas elaborado con esa ocasión. Nos fijaremos especialmente en él en esta breve crónica. Este documento de trabajo es el resultado de un proceso de reflexión de cuatro años; en él ha intervenido decisivamente Luis Ugalde, Rector de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas (Venezuela), al frente de una comisión redactora, aunque el documento ha recibido aportaciones de todas las Universidades implicadas. Este es su esquema:

### *I. Realidad y desafíos de las sociedades latinoamericanas*

#### *1.1. Pobreza y desarrollo*

#### *1.2. Universidad y sociedad*

#### *1.3. Modernidad y universidad*

### *II. Identidad de la contribución universitaria de la Compañía de Jesús*

#### *2.1. Identidad de inspiración cristiana*

#### *2.2. Identidad de tradición ignaciana*

### *III. Objetivos, prioridades y líneas de acción*

El texto:

“recoge acuerdos básicos sobre nuestra específica identidad y sobre los desafíos que la realidad social de nuestros pueblos presenta a sus universidades y, en particular, a las de inspiración cristiana” (Presentación).

Pretende específicamente dar una concreción particular (“adaptar e inculturar”, como dice el General de los jesuitas, Peter Hans Kolvenbach en su carta de presentación) en la educación universitaria confiada a los jesuitas en AL de las “Características de la educación de la Compañía de Jesús” formuladas en el año 1986 para todos los niveles educativos de inspiración ignaciana. Partiendo de la idea básica de que “la universidad no es para sí misma sino para la sociedad”, en síntesis, este documento pretende afirmar la transcendencia de la misión y de la tarea universitaria católica.

La primera parte es una excelente síntesis de esa “realidad y desafíos de las

sociedades latinoamericanas” en el actual contexto mundial, una realidad “marcada por el escándalo de la pobreza masiva, en la que se niega un lugar digno a la mayoría de la población”. Ante ella la universidad en general debe plantearse autocriticamente si colabora realmente a la transformación de esas sociedades y de sus élites, en la línea de una mayor justicia e igualdad y de una mayor vigencia social real de los valores evangélicos del Reino.

La segunda parte especifica los rasgos definitorios de la identidad de la universidad jesuítica, tanto por su inspiración cristiana fundamental como por la aplicación de la tradición ignaciana a las finalidades y tareas universitarias.

La tercera parte, más breve, contiene los “objetivos, prioridades y líneas de acción” para los próximos años; se resumen en 6 puntos que resumimos a continuación:

1. Prioridad a la *formación integral de los alumnos* fomentando los valores y las opciones religiosas y sociales de inspiración cristiana (118-119).
2. Prioridad a la *formación continua de los docentes*, incluyendo la pedagogía y la espiritualidad ignaciana (120-122).
3. Centralidad de *la persona humana en los procesos* de enseñanza, investigación y de decisión (123-124).
4. Ofrecer la oportunidad de crecimiento en la *experiencia religiosa*, favoreciendo la síntesis de fe y ciencia, vivencia cristiana y práctica social y profesional (125-127).
5. Promover una mayor *productividad social* de las universidades (128-130).
6. Fomentar el sentido de *universidad y cooperación* en particular a nivel de las instituciones universitarias de la Compañía de Jesús en AL y en el mundo (131-133).

Aunque el documento que comentamos no ha podido hacer referencia directa al breve documento programático sobre “Los jesuitas y la vida universitaria” de la Congregación General 34 de los jesuitas celebrada en Roma de enero a marzo de 1995, por haber salido justo antes, sin embargo la sintonía con el mismo es total. Sí son, sin embargo, objeto de frecuentes referencias explícitas los documentos vaticanos “Ex corde Ecclesiae” (sobre las Universidades Católicas), “Presencia de la Iglesia en la Universidad y en la cultura universitaria”, así como los documentos de la iglesia latino-americana, en especial los de las Conferencias del CELAM de Medellín, Puebla y Santo Domingo, y también la espiritualidad ignaciana y los últimos superiores generales jesuitas Arrupe y Kolvenbach.

## Las universidades ¿son parte de la solución... o parte del problema?

Esta es, al final, la gran pregunta que se están haciendo auto-críticamente las Universidades latinoamericanas confiadas a los jesuitas y que debemos hacernos cuantos de una u otra manera colaboramos en proyectos universitarios animados por la inspiración cristiana o simplemente por el deseo de colaborar a construir un mundo más justo y a luchar contra el fenómeno masivo de la exclusión.

¿Son realmente las Universidades en general, y las católicas en particular, elementos dinamizadores de una verdadera transformación social o constituyen fundamentalmente aparatos que facilitan la perpetuación y consolidación de las gigantescas e injustas desigualdades mundiales? Este es, según el documento de AUSJAL, el test esencial de validación de su tarea y su misión. ¿Más universitarios equivale a más desarrollo (34)? “Llevamos décadas formando profesionales generalmente exitosos en sociedades fracasadas y cada vez más deshumanizadas” (69). Dicho con otras palabras, ¿basta con incrementar el nivel educativo de los ciudadanos para construir una sociedad más justa? ¿O simplemente lo que se consigue con ello es facilitar el acceso a la riqueza más que incrementar la producción de riqueza y bienestar sostenible para todos? La Universidad ¿debe capacitar a los ciudadanos para conseguir empleos o formarlos en la mentalidad de ser creadores de fuentes de trabajo (43)? ¿No han formado las Universidades católicas, con frecuencia “un liderazgo carente de toda opción de inspiración cristiana aplicada a la sociedad y que ha contribuido a agravar las condiciones de injusticia y de pobreza” (89)? Esas preguntas, y otras semejantes, son las que han pretendido responder, parece que con sinceridad y lucidez, los rectores de las Universidades SJ de América Latina.

No se olvida tampoco en el documento la dimensión específicamente religiosa de estas universidades, y así se constata la “resistencia a la explicitación de toda referencia a Dios, al evangelio y a la Iglesia”; “...los ídolos sólo pueden ser relativizados si la realidad del Dios-amor es una fuerte vivencia personal y está equipada de los saberes científicos y técnicos propios del mundo universitario” (94).

Los jesuitas de AUSJAL reconocen “el pecado de nuestras universidades por omisión y también por una formación que, a veces, no ha sabido dar cuenta adecuada de su identidad cristiana, ni de su identidad universitaria (Presentación)”. Y es que “esa profunda ambigüedad que debe enfrentar la Universidad

latinoamericana atraviesa también a las universidades de inspiración cristiana y aquellas que han sido confiadas a la Compañía de Jesús” (62).

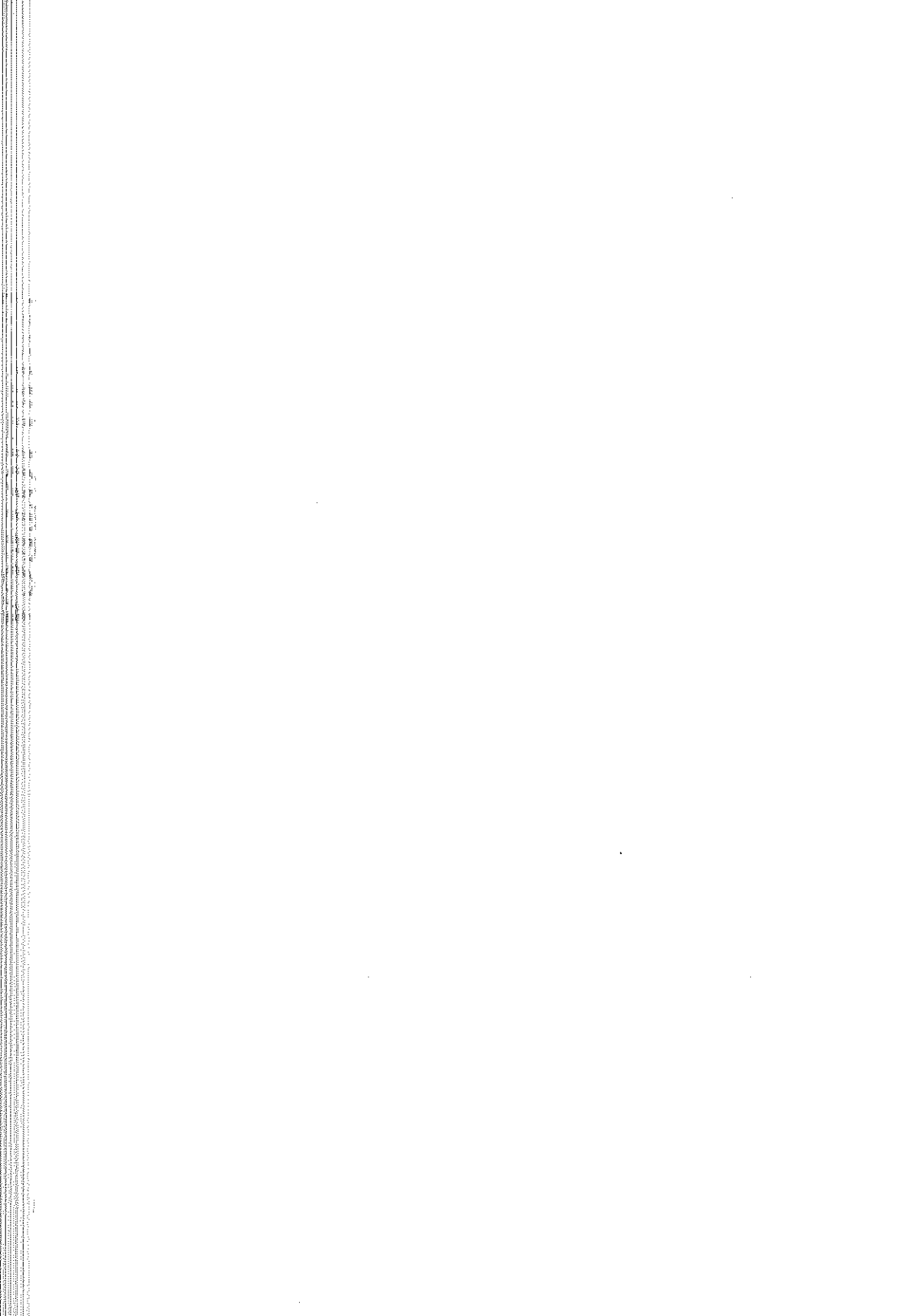
Por otro lado esta reunión ha servido para reforzar considerablemente los lazos de unión entre las universidades de esta red continental entre sí y con el resto de los centros universitarios SJ del mundo. Un signo de ello ha sido la presencia de representantes de universidades SJ norteamericanas y españolas, con las que ya se vienen desarrollando significativos (aunque todavía mejorables) programas de colaboración.

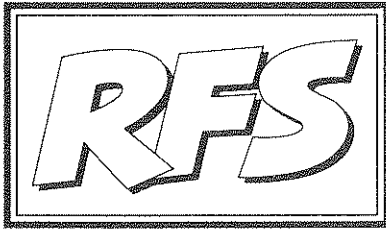
En último término, se trata de responder al reto que plantea a sus instituciones universitarias la reciente Congregación General 34 de la Compañía:

“...las Universidades de la Compañía se deben prodigar aún más en encarnar mejor esta misión de servicio a la fe y su concomitante promoción de la justicia. Esto, en parte, refleja el desafío... para encontrar -más allá de una mera retórica- metodologías mejoradas por medio de las cuales, grandes y complejas instituciones puedan ser verdaderamente guiadas por y hacia aquella justicia que Dios, en persona, con tanta insistencia ansía y hace posible. Esta tarea es posible y cuenta con mártires que han testimoniado que una institución de enseñanza e investigación de algo nivel puede convertirse en un instrumento de justicia en nombre del Evangelio” (4).

---

(4) Congregación General 34 de la Compañía de Jesús. “Los jesuitas y la vida universitaria”, nº 8 (edición y versión castellana provisionales).





*Revista de Fomento Social*, 50 (1995), 281-299

---

## RECENSIONES

---

### ETICA SOCIAL

---

CORTINA, A. (1994), *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Ed. Trotta, Madrid, 150 págs.

---

Aunque es fruto de la colaboración de cuatro autores, este libro tiene una profunda unidad y coherencia. Ese es el primero de los valores que hay que reconocerle. Adela Cortina (autora de tres de los seis capítulos) ha sabido coordinar la colaboración de Jesús Conill, Agustín Domingo y V. Domingo García Marzá (que redactaron los otros tres capítulos).

Comienza Adela Cortina (capítulo 1º: "Qué es la ética") presentando lo que es la ética personal para, desde ahí, diseñar lo que podría ser una ética de las organizaciones. Insiste ya desde ahora en las diferentes vías de fundamentación de la ética, apuntando a la ética

comunicativa o dialógica como la más adecuada para elaborar una ética de las organizaciones.

La misma Adela Cortina (capítulo 2º: "La ética empresarial en el contexto de una ética cívica") presenta la ética cívica (un tema tantas veces tratado por la autora) como el marco en el que ha de moverse la ética empresarial y exponiendo brevemente cuáles serían los contenidos mínimos de esa ética cívica.

Pero una ética de la empresa no puede ignorar que el marco en que la empresa nace y se desarrolla es el capitalismo y la modernidad. Es ahora Jesús Conill (capítulo 3º: "Marco ético-económico de la empresa moderna") el que afronta el complejo problema de la ética del capitalismo. Sus reflexiones se esfuerzan por determinar cuál habría de ser la aportación de la ética al capitalismo. Por desgracia la ética muchas veces sólo ha servido para legitimarlo. Pero hay otro enfoque más fecundo y aprovechable

---

## BIBLIOGRAFIA

---

-sobre todo, una vez consumado el fracaso del colectivismo- que busca en la ética la transformación del capitalismo. De hecho, la ética históricamente ha servido para esto, hasta el punto de que hoy la contradicción clásica entre capital y trabajo ha sido superada (sin duda para trasladarse a otro lugar): y si dicha contradicción tenía su principal expresión en la empresa, estas nuevas condiciones apuntan a un nuevo sentido de la empresa como organización, lo que permite pensar en ésta como lugar de justicia, cooperación y solidaridad.

Estas últimas reflexiones dan ocasión a Adela Cortina de nuevo para definir mejor el contenido y alcance de la ética empresarial (capítulo 4º: "Ética de la empresa"). Después de preguntarse por las razones que hay detrás del interés actual por este campo de la ética aplicada, se configura la ética empresarial desde tres coordenadas: ética dialógica (para resolver moralmente los conflictos de acción según el principio de universalidad), ética cívica (a la que concreta en este campo de la actividad humana, pero al mismo tiempo sirve de apoyo), ética de las organizaciones (según una concepción postaylorista de la empresa, que se impone desde hace unos años, la cual considera al factor humano no como un factor de producción más, sino como elemento clave de esa comunidad de personas que es la empresa).

Es también el paso de un modelo taylorista de empresa a otra postaylorista lo que está en el fondo de la aportación de Agustín Domingo (capítulo 5º: "Ética de

la dirección"). Porque es desde una determinada concepción de empresa desde donde se debe acceder a la consideración del directivo. Y esa concepción no es otra sino la postaylorista, la cual ha permitido una cultura empresarial que no es sino el resultado de un proceso de renovación continuada de unos valores compartidos. Si la complementariedad entre lo personal y lo institucional es también decisiva para entender la función y la ética del directivo, éste habrá de entender su papel desde una autoridad ejercida democráticamente y desarrollada en el triple campo de la comunicación, la motivación y la decisión.

Una última cuestión que la obra plantea, y en este caso el encargado de hacerlo es V. Domingo García Marzá, es la de la conveniencia de institucionalizar la ética en la empresa por medio de una asesoría ética (capítulo 6º: "Asesoría ética en la empresa: hacia un nuevo concepto de empresa"). El tema da ocasión para retomar y confirmar enfoques ya aparecidos en capítulos anteriores: la ética comunicativa, el concepto de empresa y la necesidad que tiene ésta de encontrar su propia legitimidad a través del consenso de los afectados. Desde esos presupuestos se comprende mejor la utilidad de la asesoría ética y se exponen sus diferentes modalidades.

Como decíamos al comienzo, se trata de una obra muy bien ensamblada, en la que Adela Cortina (y sus tres colaboradores) desciende al campo de la ética aplicada aprovechando sus anteriores estudios sobre la ética civil y la ética comunicativa.

La cuestión central que da unidad a la obra es la de cómo pasar de esa ética cívica a la ética empresarial. Para ello es necesario, ante todo, recoger las reflexiones sobre lo que puede ser la ética en una sociedad pluralista en cuanto a sus maneras de entender la realización humana y la felicidad: ésta ha sido tarea de muchos filósofos morales de hoy, que buscan unos criterios éticos en los que pueda apoyarse esa convivencia plural sin tener que renunciar a la diversidad de enfoques existentes. Pero la cuestión central de esta obra precisaba también clarificar el modelo de empresa con que se iba a trabajar. Y también en este terreno es interesante, y más novedosa quizás, la aportación del presente libro. Sus autores han buscado como marco de comprensión la modernidad y el capitalismo, pero vistos ambos en una perspectiva dinámica. Eso les obliga a matizar cuidadosamente sus calificaciones éticas. Para ello son de gran utilidad las referencias al paso de un modelo taylorista de empresa a otro posttaylorista. La empresa entendida, no como el lugar del conflicto tradicional e irresoluble entre capital y trabajo, sino como organización y como conjunto de personas con intereses comunes pero también divergentes, conecta con los avances actuales de las ciencias de la empresa.

En resumidas cuentas, desde una ética cívica, que busca su fundamentación y sus contenidos por la vía dialógica, es posible acercarse a la empresa-organización y descubrir su dimensión ética. Esta no es algo externo a la empresa, que le viene como impuesto desde instancias ajenas a

su mundo, sino que es ahí donde se juega continuamente su propia legitimación. Y en esta tarea el papel del directivo es esencial, pero no como instancia frente a la empresa o frente a algunos de los colectivos implicados en ella, sino como el promotor de esa cultura empresarial que busca, a través del diálogo y la negociación, ese consenso legitimador.

Es posible que el lector, sobre todo si procede del mundo empresarial, se quede con las ganas de ver cómo funciona esta propuesta ética en cuestiones más concretas, aquellas a las que el directivo se tiene que enfrentar cada día. Incluso puede pensar que este modelo de empresa-organización, tan marcado por la participación y el diálogo, está lejos de la realidad empresarial cotidiana: si esto es así, ¿en qué consistiría ser ético? ¿sólo en trabajar para que la empresa llegue a ser eso que todavía no es? En este doble sentido la obra de Cortina y sus colaboradores sabe a poco, parece quedarse todavía un poco lejos de la realidad. Pero quizás el libro, tal como está, es un buen antídoto frente a tantas publicaciones sobre ética de los negocios que no llegan a superar un pragmatismo exasperante y cargado de ambigüedades.

Como muestra de lo que estamos diciendo terminaremos citando el ya mencionado principio de universalidad, que es la clave de toda la ética dialógica: "una acción, norma o institución es justa o correcta cuando puede ser aceptada por todos los afectados en un diálogo libre y simétrico". ¿No es cierto que, a la luz de este principio, muchas decisiones teni-

das por éticas no pasarían de ser una mera legitimación de intereses dominantes? Con esto sólo queremos decir que no podemos darnos por satisfechos porque abunden cada vez más los escritos sobre ética de los negocios.

Idefonso Camacho Laraña S.J.

## SOCIOLOGIA DE LA RELIGION

GOODY, J. (1986), *La evolución de la familia y del matrimonio en Europa*, Ed. Herder, Barcelona, 418 págs.

Aunque el libro se tittle "Evolución de la familia y del matrimonio en Europa" se podría también muy bien llamar "Historia del proceso de enriquecimiento de la Iglesia Católica", pues el autor relaciona íntimamente estos dos fenómenos sociales: las transformaciones en las instituciones familiares ocurridas en Europa desde el siglo IV y el proceso de acumulación de riquezas de la Iglesia Católica en este mismo período, de manera que es difícil saber cual es la causa y cual el efecto en estos dos hechos ¿Fue el enriquecimiento de la Iglesia consecuencia de unos cambios en el matrimonio y la familia, dictados por principios morales y religiosos o, por el contrario, se realizaron estos cambios en la familia con el objetivo último de enriquecerse, y los principios morales y religiosos que se utilizaron para justificarlos sólo servían

para encubrir los intereses egoístas de la Iglesia?

El autor parece inclinarse claramente por la segunda hipótesis, de hecho, su tesis central, tal como la expone en el último párrafo de su estudio es esta: "para crecer y sobrevivir, la Iglesia necesitaba acumular propiedades, lo que suponía controlar su transmisión de una generación a la siguiente. Al estar relacionada la distribución de la propiedad entre las generaciones con las pautas matrimoniales y la legitimación de los hijos, la Iglesia tuvo que ejercer su autoridad sobre ellas con el fin de influir en las estrategias hereditarias. En este ensayo he intentado mostrar como sucedió y cuales fueron sus consecuencias" (pág. 300).

Sea cual sea la relación que existió entre estos dos fenómenos, lo cierto es que estuvieron siempre íntimamente unidos como, de forma magistral, e inquietante para un católico, lo muestra el autor del libro que reseñamos.

Los profundos cambios en la familia de Europa y en las riquezas de la Iglesia se iniciaron en el año 312 con la victoria del emperador Constantino en la batalla del puente Milvio, y la subsecuente aceptación de la religión cristiana como religión del Estado, lo que supuso la transformación de las primitivas comunidades cristianas en una Iglesia poseedora de tierras y dotada de un inmenso poder político y económico. Las clases altas de la sociedad romana entraron en masa en la Iglesia y llegaron a tener una posición dominante en la misma, lo que inició el

proceso de transferencia de bienes, de los particulares a la Iglesia. Constantino autorizó a los cristianos el poseer bienes en común, y los bienes de la Iglesia empezaron a disfrutar de importantes privilegios, y lo mismo debe decirse de los legados hechos a la misma. Finalmente, en el año 321 el emperador dispuso que un moribundo podía legar sus bienes a la Iglesia incluso de palabra, aunque esto supusiese desheredar a los herederos legítimos, lo que supuso una revolución en las normas consuetudinarias hasta entonces vigentes relativas a la transmisión hereditaria de los bienes familiares.

Con esas medidas la puerta quedaba abierta para la transferencia de bienes muebles e inmuebles a la Iglesia, y esto se propició todavía más con las profundas transformaciones que fueron introduciéndose en las instituciones familiares. Las sucesivas prohibiciones de matrimonio en cada vez más amplios grados de consanguinidad, podían tener como razón última el rechazo a todo tipo de relación "incestuosa", pero no cabe la menor duda de que también sirvieron para reducir el posible número de herederos, lo que permitía a la Iglesia el recibir los bienes de los numerosos matrimonios sin hijos. La multiplicación de estas prohibiciones matrimoniales servía de otra manera a aumentar las riquezas de la iglesia: cuantas más prohibiciones, más dispensas matrimoniales se tenían que pedir, y estas dispensas se tenían que pagar, convirtiéndose en una importante fuente de ingresos para

la Iglesia.

En las antiguas sociedades la falta de herederos a quienes transmitir los bienes de la familia podía remediarse mediante las segundas nupcias de las viudas, el repudio y divorcio de la mujer estéril, la adopción o el concubinato, por tanto, según Goody, no es de extrañar que la Iglesia condenase precisamente aquellas prácticas que podían haberle impedido la obtención de las propiedades de los matrimonios sin hijos ni herederos. La prohibición del matrimonio de las viudas además de reducir el número de posibles herederos ayudó a las riquezas de la Iglesia al fomentar las donaciones a los conventos donde estas mujeres se recluían al perder a su esposo.

La prohibición del divorcio, en especial por causa de falta de descendientes, como fue el caso, por ejemplo, de Enrique VIII, reducía el número de competidores con la Iglesia por los bienes de los padres, y lo mismo podría decirse de la postura que mantuvo la Iglesia durante mucho tiempo contra la adopción. La condena por parte de la Iglesia del concubinato tuvo, ciertamente, bases morales, pero no hay duda que también tuvo consecuencias económicas al reducir la posibilidad de herederos adicionales "cuya presencia podía impedir a un pareja donar sus riquezas para fines religiosos" (pág. 113).

El mismo celibato sacerdotal, según el autor, sirvió para enriquecer aun más la Iglesia y para asegurar sus ya adquiridas posesiones. No fue hasta el siglo XI que se produjo una aceptación generali-

zada del celibato del clero. Los motivos que impulsaron al Papa Gregorio XI a imponer el celibato fueron sin duda de carácter religioso, pero también tuvieron consecuencias económicas muy beneficiosas para la Iglesia. La Iglesia había recibido y seguía recibiendo enormes propiedades y estos bienes, tanto muebles como inmuebles, estaban mucho más expuestos a ser dilapidados si el clero encargado de administrarlos tenía una familia que mantener. Para evitar estos peligros, lo más fácil era, por tanto, liberar a los clérigos de toda carga familiar exigiéndoles el celibato. "Mientras la prohibición del concubinato -dice el autor- hacía aumentar el patrimonio de la Iglesia, el celibato del clero evitaba que aquella riqueza se dispersase en manos laicas" (pág. 118).

La búsqueda de la salvación eterna dio lugar durante siglos a la enajenación de muchas propiedades en favor de la Iglesia, pero esta fue descubriendo continuamente nuevos métodos de acumulación de riquezas además de donaciones, legados, impuestos, renta, pago por dispensas, compra de indulgencias, etc. etc. Finalmente, el más generalizado sistema de enriquecimiento fue, sin duda alguna, el de los "diezmos y primicias que hay que pagar a la Santa Madre Iglesia", según se ha enseñado hasta nuestros días como el quinto Mandamiento de la Iglesia.

Mediante el control de los sistemas de matrimonio, donaciones y herencias, así como con los ingresos de todos los pagos más o menos simoníacos, la Iglesia ade-

más de provocar profundos cambios en todas las instituciones familiares, se convirtió en el mayor terrateniente de Europa y un verdadero competidor del poder del Estado. Así pues no hay que extrañar que a partir del siglo XI, tanto desde el punto de vista religioso como político, las mayores críticas y ataques contra la Iglesia tuviesen que ver con sus riquezas. Valdenses y Wilclefitas, Cátaros o Albigeneses y, finalmente Lutero, todos clamaban contra las riquezas de la Iglesia, criticaban las normas eclesiásticas sobre el matrimonio y la familia, y propugnaban formas alternativas de vida cristiana.

Ciertamente la tesis de Jack Goody podría parecer un ejercicio de materialismo histórico al intentar explicar los fenómenos sociales de la evolución de la familia y la Iglesia en base a factores puramente económicos, y él mismo escribe que "no pretende rechazar en modo alguno las influencias que esa expresión sugiere" (pág. 293), pero al mismo tiempo, el autor admite que su tesis, "al desarrollar una determinada línea argumental ha podido dejar de lado otros factores importantes" (pág. 293).

En sociología como en cualquier otra ciencia, toda teoría de un sólo factor es, sino falsa, al menos incompleta. La tesis de Goody es quizás demasiado simple, al pretender explicar todos los complejos cambios en la familia occidental durante más de diez siglos por el deseo de la iglesia de acumular riquezas. Pero también es cierto que, con frecuencia, en el comportamiento humano hay motiva-

ciones inconscientes que el mismo actor no conoce, aunque son aparentes a los demás, y quizás en la reforma del matrimonio y de las instituciones familiares, la Iglesia estaba movida conscientemente por motivos religiosos y morales, pero, inconscientemente, por el deseo de conseguir unas riquezas que le permitiesen ocupar el puesto que creía debía ocupar en la sociedad, y llevar a cabo las obras piadosas y asistenciales que creía debía realizar.

Gaspar Rul-lán Buades

## AMERICA LATINA

---

Mac GREGOR, F.E. (1994), *Violence in the Andean region*, Assen, The Netherlands, 139 págs.

---

Este libro es un modelo de investigación comparativa e interdisciplinar. El análisis confronta los resultados obtenidos en seis países: Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. De otra parte los siete capítulos analizan la relación entre la violencia y la cultura, el estado, la vida diaria, el tráfico de drogas, los medios masivos de comunicación, para concluir con una síntesis regional de lo que pasa en el área andina y proponer, en fin, sugerencias concretas sobre estrategias pacificadoras.

El primer acierto del estudio es la cuidadosa preparación de su marco teó-

rico. La violencia es considerada, de una parte como un fenómeno social, una respuesta colectiva a un estímulo que viene de toda la estructura social y no como una patología episódica y anómala. Tampoco piensan los investigadores que la violencia sea una respuesta unívoca: la violencia es una respuesta diversificada que una sociedad específica da a sus problemas propios: tiene características regionales dentro del panorama nacional aunque permite descubrir regularidades en el nivel internacional. Y por lo mismo se planea un estudio comparativo que permita descubrir tanto las regularidades como las divergencias en la definición misma del fenómeno de la violencia (Capítulo 1).

Esta formulación correcta del marco en el que los investigadores tratan de formular sus preguntas abre el camino a una primera hipótesis: la naturaleza primariamente simbólica del problema. Los enfrentamientos entre los diversos sectores de las sociedades estudiadas tienen como base una integración deficiente y, aun, la no integración de los que aparentemente conforman una nación latinoamericana. Estas diferencias se observan a lo largo de las raíces étnicas, de la segregación geográfica y de la afiliación religiosa. Es, pues, muy verosímil, que un Estado construido sobre tales arenas movedizas no encuentre el valor simbólico real que le permita obtener un consenso y deba, por lo mismo, recurrir al autoritarismo, en su afán por unificar las sociedades en las que se descubren conflictos con orígenes mucho más pro-

fundos que la clase social.

En esta línea es interesante la explicación del carácter sanguinario de "Sendero Luminoso" desde la hipótesis del resentimiento étnico que encuentra un salida en ese movimiento guerrillero (págs 24).

Con semejante fractura original el Estado no alcanza la credibilidad indispensable para un ente representativo. En el estudio sobre Colombia, los investigadores hablan de que el Estado "le tiene miedo al pueblo". Y así la comparación de los conflictos nacionales permite a los investigadores diagnosticar para los seis países una necesidad crónica de recurrir al autoritarismo como fórmula unificadora, con el consiguiente refuerzo de la violencia ancestral. La conclusión práctica es la urgencia de una modernización del Estado mediante la transformación del sistema oligárquico, herencia del modelo colonial, en un sistema moderno que extienda la representación a la parte esclavizada de la colonia (pág. 37), lo cual supone la construcción de una ciudadanía sobre la base del pluralismo, tanto más ardua cuanto que los obstáculos en ese campo no son solamente verticales sino también horizontales como aparece claro en el caso colombiano.

El tratamiento que recibe la violencia en la vida cotidiana (capítulo 3) está casi exclusivamente marcado por el caso urbano, como si aquella no se encontrara también en el sector rural, en versiones posiblemente más reveladoras de la naturaleza profunda del problema. Con todo, en este mismo capítulo se subraya un aspecto crítico: la impunidad que

sigue a los sistemas de justicia deficientes y su consecuencia natural que consiste en dejar indefensos a los más débiles. Se echa de menos entre los factores de la violencia cotidiana la proliferación de los celadores armados y de los guardaespaldas privados, aunque la síntesis general del estudio alude a ellos (pág. 111). Es bien conocida la prosperidad de la industria de la seguridad privada, en países como Colombia y Perú, administrada por militares retirados. Estos ejércitos privados no se suelen contar entre los "paramilitares", porque no están en pié de guerra declarada. No hay que subestimar, sin embargo, el valor simbólico de este fenómeno ni el peso específico que adquiere en la violencia cotidiana, además de que incluye un significado de clase que le da un relieve particular. Los celadores armados, lo mismo que los guardaespaldas privados son los contrincantes de su propia clase social.

El diagnóstico de "privatización de la vida pública" que ha hecho de la sociedad latinoamericana una réplica contemporánea del modelo feudal es muy preciso (pág. 106). En realidad, ya hace algún tiempo se propone, como camino hacia estructuras modernas, la "nacionalización del Estado", expresión irónica que describe con propiedad lo que los investigadores de la violencia documentan ampliamente en este estudio: el régimen oligárquico.

Las estrategias recomendadas son oportunas porque parten de la necesidad de una educación cívica. Los estudiosos han identificado demasiadas formas de

socialización en la violencia que arranca desde el seno de la familia y se propagan por todo el tejido social. Un desarrollo semejante sólo puede ser contrarrestado efectivamente por la sustitución de formas socializantes que no se apoyen sobre el autoritarismo sino que se abran a todas las formas de la participación popular.

Este es el sentido de las 17 recomendaciones finales: desencadenar procesos democráticos que permitan la expansión de todos los miembros de dichas sociedades en lo que constituye su rasgo común: ser personas.

Alejandro Angulo, S.J.

## RESEÑAS

## PSICOLOGIA

---

KAUFMAN, G. (1994), *Psicología de la vergüenza*, Ed. Herder, Barcelona, 395 págs.

---

El libro de Kaufman se divide en dos partes, claramente configuradas:

En la primera se desarrolla una teoría del nacimiento de la vergüenza. Se analiza minuciosamente la psicodinámica de la vergüenza, tanto en las relaciones interpersonales como dentro de la vida interior del yo, y se explora el impacto que produce en las formas normales de desarrollo y en las patológicas. Para ello, Kaufman se apoya en la teoría del yo como configurado por tres procesos fundamentales y recíprocamente interactivos: el afecto, las imágenes y el lenguaje.

Al analizar los orígenes de la vergüenza, se llega a la conclusión de que sus fuentes se extienden a lo largo de todo el ciclo vital. Surge siempre que se rompe un puente interpersonal: enfado de los progenitores, pobre relación de contacto físico con los padres, desdén o silencio paterno ante demandas de afecto, manifestar decepción o descrédito por equivocaciones... Todo fracaso, decadencia o impotencia genera asimismo vergüenza, vergüenza más grave si acon-

tece en una época de cambio o crisis: adolescencia, menopausia, jubilación, vejez.

En la segunda parte, se exponen las posibles intervenciones psicoterapéuticas. Las terapias efectivas que se aplican a síndromes específicamente basados en la vergüenza, así como a otros desórdenes basados en el afecto, descansan directamente en el conocimiento de cómo se desarrolla, cómo funciona realmente y cómo cambia el yo.

Como pautas de conducta terapéutica, el autor analiza detenidamente las siguientes: crear nuevos guiones de identidad personal, recuperar las escenas directrices del yo, volver a poseer las desposeídas partes del yo, desinteriorizar las imágenes de identificación errónea, pasar paulatinamente de la vergüenza al orgullo, recrear interiormente una nueva imagen paternal, restablecer la autoestima erosionada y los puentes interpersonales rotos en el pasado.

Libro interesante, tanto para el aficionado a temas psicológicos -al que es perfectamente asequible por su lenguaje y desarrollo-, como para el especialista que pretenda profundizar en determinados replieques de la identidad personal, de su patología y terapia.

Alfonso López Caballero

## PSICOLOGIA SOCIAL

DREWERMANN, E. (1994), *Lo esencial es invisible. El principito de Saint-Exupéry: Una interpretación psicoanalítica*, Ed. Herder, Barcelona, 184 págs.

Eugen Drewermann es teólogo y psicoanalista. Hasta 1991 fue catedrático de Teología sistemática en la Facultad de Filosofía y Teología de Paderborn. Tras la publicación de su obra "Clérigos" fue expulsado de su cátedra y posteriormente se le impedirá ejercer el ministerio sacerdotal. Como resultado de esa formación psicológica y teológica realiza este interesante estudio sobre la obra de Saint-Exupéry, el Principito.

Aunque muchas veces el Principito ha sido utilizado como cuento "infantil" su objetivo es cuestionar y analizar la sociedad actual. Fundamentalmente, es una obra en la que abundan los elementos simbólicos, si no somos conscientes de ello, no entenderemos para nada el objetivo del autor cuando escribe dicho relato. Al mismo tiempo, profundizando en su simbología, nos acercaremos a la riqueza del alma de Saint-Exupéry.

Según Drewermann, Saint-Exupéry tiene en cuenta muchos elementos religiosos: sitúa la obra en un desierto; aparece un "niño divino", hijo de rey que desde una estrella lejana surge entre nosotros; el niño se presenta como débil pero al mismo tiempo, confiado y fiel, etc.

Con esas premisas, el Principito irá cuestionando la realidad con la que se encuentra. El niño en su viaje encontrará "adultos" que serán representados como retratos de soledad: el rey solitario que sólo quiere súbditos; el vanidoso que desde su egocentrismo requiere reconocimiento y admiración; el bebedor que prefiere olvidarse de sí y destruirse; el avaro o el hombre de los negocios, para quienes sólo existe el dinero; el farolero que es víctima del deber y la rutina; el geógrafo que está dividido entre la lógica y la existencia y para quien los sentimientos o la experiencia son inútiles.

Por tanto, todos tenemos conciencia de vivir en medio de un desierto que se extiende sin cesar a la búsqueda de una fuente o luz que nos guíe. Pero he aquí que el desierto puede ser un "desierto de hombres" en donde se destaca el absurdo, la soledad y la sequedad del alma o desde una dimensión religiosa puede plantearse como el lugar de la verificación y confirmación, el lugar de los profetas y los buscadores de Dios.

¿Cómo desconectar de ese desierto, de la soledad, el aislamiento y el egocentrismo? El Principito nos muestra la salida, "crear lazos". Nadie puede vivir si no es un vivir por algo, en este caso "la rosa" de su pequeño planeta. La auténtica amistad aparece como un proceso de maduración y "domesticación" que posibilita que uno se "responsabilice" del otro.

Frente a la crisis actual del ser humano (la soledad, el desamparo, el activismo, etc.), El Principito se presenta como un

breviario de la esperanza, un “vademécum” del amor. Su objetivo es ir al encuentro del niño que el “adulto” nunca tuvo ocasión de experimentar, y de esa manera darnos cuenta que es posible ver el mundo con otros ojos.

José Luis Trechera Herreros S.J.

### PENSAMIENTO SOCIAL CRISTIANO

---

CAMACHO, I. (1995), *Creyentes en la vida pública. Iniciación a la doctrina social de la Iglesia*, Ed. San Pablo, Madrid, 270 págs.

---

El autor es conocido de nuestros lectores. Doctor en teología y licenciado en Filosofía y en Ciencias económicas, comparte su docencia entre la Facultad de Teología de Granada y la Facultad de Empresariales de Córdoba. Su especialización en la doctrina social de la Iglesia y sus anteriores trabajos sobre el tema garantizan la seriedad y el interés del presente trabajo.

El libro pretende ser una “iniciación” a la doctrina social de la Iglesia. Iniciarse entiende que no es meramente tener un primer acercamiento a la misma sino acercarse a ella con unas determinadas actitudes. A la descripción de esas actitudes -percepción de la dimensión histórica de la doctrina social de la Iglesia, concepción de la doctrina social como

tarea de toda la Iglesia y no sólo de la autoridad eclesial y, sobre todo, entender que la dimensión social es constitutiva de la misión de la Iglesia- dedica un primer capítulo lleno de acertadas consideraciones. Destaco las relativas al entorno pluralista en el que la doctrina social de la Iglesia tiene hoy día que presentar sus aportaciones. Pluralismo de intereses y pluralismo ideológico que no se dan sólo fuera sino también al interior de la propia Iglesia. La Iglesia no puede pretender ya conformar doctrinalmente la totalidad de la realidad. Ni siquiera en el caso presente, la totalidad de la realidad social. Apoyarse en la realidad como punto de partida y desembocar en la acción y el compromiso creyente son las coordenadas en que la doctrina social de la Iglesia puede ser inspiradora de una educación para la participación y la solidaridad y de unas comunidades cristianas abiertas.

El capítulo segundo ofrece una panorámica histórica de los “cien años de doctrina social de la Iglesia”. En él se perfila ese enfoque histórico con que hay que acercarse a la doctrina social de la Iglesia y que es la única manera de superar dificultades en ocasiones infranqueables para algunos lectores de tal doctrina. Sin situarlas históricamente es imposible entender y comprender algunos de los planteamientos de la doctrina social de la Iglesia frente a la concepción de la sociedad y las ideologías y procesos económico-sociales. Algunas de esas cuestiones destacadas y polémicas son analizadas en el capítulo tercero.

El capítulo constituye un estudio del último documento de ese acervo doctrinal de la Iglesia sobre lo social, la Encíclica *Centesimus annus* de Juan Pablo II. Lleva el sugestivo título ¿Puede el cristiano aceptar el capitalismo?.

Finalmente, el quinto y último capítulo comenta los documentos sociopolíticos del episcopado español en la última década.

En el último epígrafe, el autor retoma la reflexión que conecta con el capítulo primero concluyendo de esta manera: “En síntesis, la Iglesia vive hoy (ha vivido siempre, quizás) entre una doble tentación: dominar al mundo o huir de él. Las condiciones actuales exigen, más que nunca, no caer ni en uno ni en otro extremo: el respeto ineludible a toda conciencia personal descalifica todo intento impositivo; la conciencia reavivada de ser enviado como testigo del evangelio es incompatible con el silencio y la huida”.

El creyente que quiera estar de manera más consciente y comprometida en la vida pública -estar o no, no es una alternativa válida puesto que de hecho se está siempre de algún modo- encontrará en este libro una buena orientación.

Rafael Yuste Moyano, S.J.

## SOCIOLOGIA

---

JUAREZ, M. (Director) (1994), *V Informe Sociológico sobre la situación Social en España. Sociedad para todos en el año 2000*, Ed. Fundación Foessa, Madrid, 2 vols, 2303 págs.

---

Reducir a una simple recensión de revista el denso y amplio contenido del **V Informe FOESSA** dirigido por el profesor Miguel Juárez (Director del Departamento Interfacultativo de Sociología de la Universidad Pontificia de Comillas), es una tarea ilusoria. Por ello se ha optado por dar aquí una breve información de los aspectos más relevantes de este trabajo que exigirá, necesariamente, estudios y comentarios mucho más fundamentados y detallados.

La Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada) se constituyó en 1965. Cumple ahora 30 años. La instituyeron, con el impulso de Cáritas Española, un heterogéneo y para muchos extraño grupo de entidades representadas por un conjunto de personas que coincidían en una inquietud común: la necesidad, o al menos la conveniencia de conocer, ante las entonces iniciadas políticas de desarrollo, la situación social de España del modo más objetivo y continuado posible.

A partir de 1967, la Fundación FOESSA publicó cuatro informes sociológicos (1967, 1970, 1975, 1980-83) sobre la Situación Social de España, y

dos sobre Madrid y su provincia. Estos informes tuvieron, en su momento, honda repercusión entre los ambientes políticos y sociales siendo una fuente de conocimiento reconocida y solvente.

Este V Informe FOESSA que ahora se presenta se ha distanciado en el tiempo más que los anteriores. Los editores piensan que con este Informe sobre la Situación de España 1983-1993 se abre una nueva etapa en los objetivos y fines de la Fundación, que son desvelar los desequilibrios aún latentes en las estructuras socioeco-nómicas pese a los esfuerzos de la que se ha dado en llamar "etapa socialista".

El trabajo se ha estructurado en trece grandes capítulos que obedecen a los núcleos temáticos más importantes de la situación española. Cada uno de ellos fue encomendado a un Director que asumió las competencias de constituir un equipo de investigación y redacción con plena autonomía. Esto lleva, necesariamente, a una cierta heterogeneidad en los planteamientos producto de la yuxtaposición de materiales pero que no resta valor a la obra de conjunto.

El capítulo 1 ("La España del Cambio") dirigido por Luis M. de Miguel describe de manera profunda lo que ha supuesto la década 1983-1993 dentro del marco de la sociedad española.

La Población, estructura y desigualdad (capítulo 2), la Familia (capítulo 3), el Sistema Político (capítulo 4), la Religión (capítulo 5) y la Salud y Sanidad (capítulo 6) completan el tomo 1º.

La Educación (capítulo 7), el Empleo

y el Paro (capítulo 8), la Política de rentas (capítulo 9), la Vivienda (capítulo 10), la Acción Social y Servicios Sociales (capítulo 11), el Ocio y los Estilos de Vida (capítulo 12) y las Tecnologías para la Información: la conclusión de la década (capítulo 13) constituyen el tomo 2º. Al final se presenta la metodología de trabajo y el cuestionario de la encuesta.

Comentar cada uno de los capítulos llevaría mucho tiempo. Valoramos aquí el trabajo de conjunto, con las deficiencias propias de un trabajo que pretende describir un país en el que las variables regionales son cada vez más acusadas y las desigualdades emanadas del desarrollo autonómico son notorias y difícilmente homologables. Tal vez, y como sugerencia para próximos estudios, convendría insistir más en la diversidad y la dificultad para sacar conclusiones generales sobre un país tan heterogéneo.

Leandro Sequeiros San Román S.J.

## DEMOGRAFIA

---

NACIONES UNIDAS, (1995), *Conferencia Internacional de El Cairo sobre Población y Desarrollo. Programa de Acción*, PPC Editorial y Distribuidora, Madrid, 239 págs.

---

En el otoño de 1994 la prensa internacional se ha hecho amplio eco de la *Conferencia de El Cairo sobre Población y*

*Desarrollo* organizada por las Naciones Unidas. En especial, las intervenciones de la Delegación del Vaticano han sido más comentadas por las polémicas suscitadas.

La Conferencia de El Cairo ha estado precedida por otras dos Conferencias Internacionales promovidas por las Naciones Unidas. La primera de ellas tuvo lugar en 1974 en Bucarest y la segunda se celebró diez años más tarde en la ciudad de México. Manteniendo esa periodicidad de diez años se ha celebrado ahora en un país islámico cargado de problemas como es Egipto.

El aspecto novedoso de la Conferencia de El Cairo era la unión de dos conceptos: los de población y desarrollo. En un mundo en el que en sólo un siglo se ha incrementado la población en 4.600 millones de habitantes y con problemas crecientes de desigualdad y asimetría en la distribución de los bienes, ¿se puede llegar a un consenso internacional sobre las medidas a tomar?.

El Documento que presentamos, el llamado *Programa de acción*, fue preparado como documento base de discusión para la Conferencia. El Vaticano reaccionó de forma inusualmente violenta en contra, y aglutinó algunos países que formaron un bloque de oposición.

El resultado de la Conferencia fue este *Programa de acción* corregido y aprobado sin ningún voto en contra, aunque 32 delegaciones, entre ellas la del Vaticano, expresaron varias reservas.

El material ahora presentado es de gran interés para los interesados en los problemas globales de un mundo tan

complejo como el nuestro. La presentación de Javier Gafo, profesor de Ética de la Universidad de Comillas, sitúa con objetividad los problemas pendientes después de El Cairo, así como la fundamentación de las opiniones objetivas del Vaticano.

Leandro Sequeiros San Román S.J.

---

## MEDIO AMBIENTE

---

DOMINGUEZ, E.; GONZALES, A.J.; NAVARRO, M. (Eds.), (1994), *Medio ambiente: un ensayo integrado desde distintos puntos de vista*, Ed. Enresa/ Universidad de Córdoba, Córdoba, 333 págs.

---

Esta publicación trata el problema medio ambiental desde muy variadas perspectivas: edafológica, forestal, ecológica, agraria, económica, minera, educativa e, incluso paleontológica.

El libro consta de un prólogo del entonces director de la Agencia de Medio Ambiente de Andalucía y de 20 capítulos -escritos por un numeroso colectivo de expertos- caracterizados por la gran desigualdad. Se trata de capítulos bastante desiguales, tanto en extensión como en calidad y profundidad.

Aunque en el prólogo y en algunos capítulos se hace referencia a la realidad andaluza, muchos de ellos son de índole

general.

En el índice no aparecen los autores de los diferentes capítulos. Por otro lado, se echa de menos una mínima noticia de los autores respectivos de los diferentes capítulos. Asimismo, la opción tomada de ubicar la bibliografía de los capítulos al final del libro hace sumamente incómoda su consulta.

En todo caso se trata de una obra de interés por los variados puntos de vista desde los que se abordan los problemas medioambientales.

José J. Romero Rodríguez S.J.

## SEGURIDAD SOCIAL

---

BAREA TEJEIRO, J. y otros (1995), *El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad*, Ed. Círculo de empresarios, Madrid, 133 págs.

---

Esta breve obra editada por el Círculo de Empresarios, corresponde a una investigación realizada por un equipo de la Universidad Autónoma de Madrid, dirigida por José Barea Tejeiro, que obtuvo el II Premio Círculo de Empresarios correspondiente a 1994.

Aunque el título de este libro podría hacer pensar lo contrario, su contenido se refiere fundamentalmente al sistema público de pensiones. Solo de forma muy marginal se alude a las pensiones priva-

das. En las dos primeras partes reali- los autores un análisis y crítica del sistema de pensiones español, dedicando otras dos a la exposición de unas propuestas de reforma del sistema.

La parte I, "Introducción", cita primer lugar las tres modalidades de pensiones existentes en España: contributivas, no contributivas y asistenciales. Después, describe brevemente la evolución del gasto en pensiones en España; finalmente analiza las condiciones que determinan la viabilidad de un sistema de pensiones, cuando está basado en un sistema de reparto.

La parte II, "Análisis de la situación actual", se inicia con una descripción de las características del sistema de pensiones contributivas:

La fijación de la base reguladora de la pensión, es decir, la cifra a partir de la cual se calcula ésta, no se realiza en función de todo el período contributivo.

La determinación de la pensión no es proporcional a la base de cotización y al número de años cotizados.

El régimen contributivo y el asistencial se solapan, provocando confusión sobre las distintas formas de financiación de cada uno de ellos.

Existe un desequilibrio entre el aumento de pensionistas y el aumento de cotizantes, principal dificultad para que el sistema de pensiones sea viable.

Se utiliza el sistema de pensiones como un instrumento de redistribución de la renta, lo que los autores consideran incorrecto, causa de la existencia de un desequilibrio financiero.

En un último apartado plantean la inviabilidad futura del sistema por varias causas: el envejecimiento de la población, el crecimiento más rápido de los pensionistas que de los cotizantes y el aumento del importe medio de la pensión.

La parte III, "Propuestas para hacer viable el sistema de pensiones", incluye en primer lugar unas propuestas para alcanzar el equilibrio financiero del sistema de pensiones contributivas:

Establecer la base reguladora en función de todo el período contributivo.

Determinar de forma proporcional la cuantía de la pensión.

Revisar periódicamente el porcentaje de la base reguladora.

Alargar la edad de jubilación.

Financiar los complementos para pensiones inferiores a la mínima y las reducciones de las cotizaciones para fomento del empleo con cargo a los presupuestos generales del Estado.

En otros apartados de esta parte tercera se propone una metodología para pasar a un sistema de capitalización, abandonando, al menos parcialmente, el sistema de reparto que se utiliza en la actualidad. Esta parte es la que nos parece más discutible de la obra, ya que algunas de las propuestas tienen, desde nuestro punto de vista, una dosis excesiva de voluntarismo.

En la parte IV, "Propuestas en materia de financiación del sistema de pensiones en España", estudian los autores en primer lugar la reforma de la seguridad social en el marco de la imposición

personal en nuestro país. Exponen, además, los principios que debe cumplir la financiación de la seguridad social: a) el principio de reparto, que, según los autores, debe ser sustituido, al menos parcialmente, por el de capitalización; b) el principio de afectación, que obliga a que las cotizaciones se destinen exclusivamente a las pensiones y a la sanidad laboral; c) el principio de equivalencia, que establece una correlación entre el valor actualizado de las cotizaciones y el de las pensiones; y d) el principio de corresponsabilidad fiscal, que se concreta en una mayor participación de los trabajadores en el pago de cotizaciones.

En otros apartados de esta cuarta parte se propone la sustitución de cotizaciones sociales por otras fuentes impositivas, especialmente el IVA.

En resumen, esta obra subraya la inviabilidad del sistema actual de pensiones en España por razones demográficas y por el elevado montante de las prestaciones. Esta crítica pone, por consiguiente, en entredicho aquellas opiniones de líderes políticos que mantienen la posibilidad de mantener en el futuro la situación actual. Como alternativas se proponen: a) la rectificación de ciertos defectos técnicos, que ya se han indicado anteriormente; b) el trasvase a los presupuestos de una serie de gastos que no corresponden a las pensiones en sentido estricto; c) la reducción de las cotizaciones de los empresarios y su sustitución por otras figuras impositivas; d) la introducción parcial del sistema de capitalización; y e) la mejora del marco jurídico

de los planes de pensiones privadas.

Una publicación, por tanto, muy sugerente y oportuna, con propuestas interesantes, aunque alguna de ellas pueda ser discutible.

Adolfo Rodero Franganillo

## EMPRESA

---

HOLTON, B. y C. (1995), *Curso breve para gerentes*, Ed. Paidós Empresa, nº 27, 335 págs.

---

El común denominador existente en el éxito de las experiencias empresariales tiene, en muchos casos, un nombre: directivos con liderazgo. Como cuestión teórica se piensa que el líder nace más que se hace. Sin embargo, a juzgar por la producción bibliográfica en la materia en las últimas dos décadas esta proposición habría que reformularla: se necesitan determinadas facultades innatas para ser líder, pero estas capacidades pueden y deben desarrollarse para que dicho liderazgo sea eficaz, es decir actúe en el sentido que la organización y el individuo desean. Por eso un líder, por así decirlo, "en bruto" -con grandes capacidades poco desarrolladas-, puede llevar a una empresa a la ruina, mientras que otro con capacidades más limitadas pero más cultivadas puede conducir a su organización a mayores cotas de eficacia y productividad. En este contexto la psico-

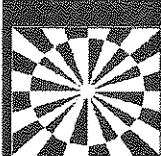
logía, el acervo recogido en una variada y profunda experiencia empresarial pueden contribuir al desarrollo de habilidades directivas que potencien el ejercicio de un liderazgo eficaz. Por este motivo el subtítulo de la obra resulta más preciso que el título principal: "un curso completo de liderazgo para gerentes en formación". La presentación del contenido sigue un esquema pedagógico orientado a las personas que deberían leerlo -los directivos de cualquier nivel jerárquico-: lecturas cortas, ilustraciones cómicas y ejercicios y cuestionarios para ejercitar determinadas habilidades. Así tenemos una recopilación de 101 prescripciones -número simbólico- en temas de liderazgo realizadas por estos consultores. Todas ellas están expresadas y orientadas a la acción y su extensión rara vez supera la página. Las ocho partes en las que dichos autores dividen su obras son ilustrativas de los temas relacionados con el liderazgo: otorgar poder a la personas, diseñar un liderazgo excelente, dar la bienvenida al cambio, comunicación en función de los resultados, administración del tiempo, responsabilidad hacia el cliente, autogobierno y la innovación como objetivo. Resulta especialmente sugerente tanto los ejercicios que se proponen -treinta- y un índice final en el que se establece la relación existente entre las 101 prescripciones y diversas aptitudes directivas: planificación, organización, capacidad de análisis, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, supervisión, liderazgo, iniciativa, competencia y formación. Como

puede observarse se trata de un instrumento que facilita “el examen de conciencia” del directivo para que pueda mejorar en su desempeño. Lo malo es que muchos directivos que lo necesitan urgentemente no lo leerán... en realidad piensan que rara vez cometen errores y

que mejorar es cosa de la experiencia y el tiempo. Lo más probable es que precisamente el tiempo les quitará la razón y mejorar para ejercer la dirección ya no estará a su alcance.

Alfonso Carlos Morales Gutiérrez





Publicaciones E.T.E.A.

Relación de obras publicadas

PVP IVA  
incluido

**Empresa**

F. J. RODRIGUEZ HERNANDEZ, Aplicaciones Empresariales del Plan General de Contabilidad (*)	1.200
VARIOS, Supuestos prácticos de contabilidad General Avanzada (*)	800
VARIOS, La Empresa y su entorno. Conmemoración del XXV Aniversario de ETEA (1963-1988) (*)	
G. RUL-LAN BUADES, Administración de recursos humanos (2ª Ed.)	1.070
A. C. MORALES GUTIERREZ, La Cooperativa como realidad social, ideológica y económica	775
L. GODOY LOPEZ, Estudio de un caso de Desarrollo Endógeno	1.750
A. C. MORALES, Financiación de las Cooperativas de Trabajo Asociado: ¿Problema o Síntoma?	1.400
M. VALERO PULIDO, Contabilidad de Sociedades	1.300
A. C. MORALES, Análisis de las organizaciones. Fundamentos, diseño y aplicaciones	1.800

**Ciencias Sociales**

A. LOPEZ CABALLERO, Dolor y mito. Psicología del comportamiento religioso (*)	1.000
G. RUL-LAN BUADES, Poder Sindical y Democracia	875
A. LOPEZ CABALLERO, El factor humano en la empresa. Lecturas y Ejercicios (2ª Ed.)	825
G. RUL-LAN BUADES, Origen Político de los Sindicatos	1.505
G. RUL-LAN BUADES, Los sindicatos en los países de la Unión Europea	1.400
M. L. ORTEGA, Las ONGD y la crisis del desarrollo. Un análisis de la cooperación con Centroamérica	2.120

**Matemáticas e Informática**

C. HERVAS MARTINEZ, Problemas de Combinatoria y Probabilidad (*)	500
J. M. CARIDAD OCERIN, T.S.P. y Estimación de Modelos Económicos (*)	875
J. M. CARIDAD OCERIN y J. A. MURILLO FERNANDEZ, dBASEIII+ para usuarios de Basic y Pascal	485
F. MARTINEZ ESTUDILLO, Superficies maximales en el espacio de Lorentz-Minkowski	875
J. N. RAMIREZ SOBRINO, El análisis cuantitativo de la economía regional: Los modelos econométricos regionales	2.050

**Agricultura**

J. J. ROMERO RODRIGUEZ, Cuarenta años de agricultura andaluza: Un estudio de casos	1.215
P. CALDENTEY ALBERT, Organización Industrial y Sistema Agro-Alimentario	1.750

**Economía**

A. RODERO FRANGANILLO y C. BARROSO CAMPOS, Un Modelo Macroeconómico del Equilibrio Global	535
J. J. ROMERO y A. RODERO (Dir.), España en la CEE: del Acta Unica al Tratado de Maastricht	1.800

(\*) Agotado

Pedidos a:

Publicaciones ETEA. Apdo. Correos 439. 14080-Córdoba  
Teléfono: (957) 29 61 33

Mundi-Prensa Libros, S.A. Castelló, 37, 28001-MADRID.  
Teléfono: Oficinas 435 71 35  
Librería 431 33 99

BOLETIN DE PEDIDO	Enviar a: ETEA PUBLICACIONES ETEA Escritor Castilla Aguayo, 4 Apdo. 439, Telf. (957) 29 61 33 Fax 203611 - 14080 CORDOBA (ESPAÑA)	
Nombre y apellidos _____ D.N.I. _____ Calle _____ Cód. Postal _____ Población _____ Provincia _____		
Solicita el envío de las siguientes obras		
Ejemplares	Autor y título	Pesetas
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Forma de pago:		
<input type="checkbox"/> Talón bancario nombre de ETEA	<input type="checkbox"/> Reembolso	

# 39 REVISTA DE ESTUDIOS REGIONALES

2ª EPOCA Mayo-Agosto 1994

## SUMARIO

### I. ARTICULOS

JOSE CAZORLA	
De la Teoría del Régimen autoritario a la realidad, treinta años después .....	15
ANTONIO DAHER	
Reconversión de Santiago .....	39
ANTONIO LOPEZ ONTIVEROS	
La agrocidad andaluza: Caracterización, estructura y problemática .....	59
RICARDO MENDEZ GUTIERREZ DEL VALLE	
Sistemas Productivos Locales y Políticas de Desarrollo Rural .....	93

### II. NOTAS Y RECENCIONES

#### Notas

BEGOÑA FUSTER GARCIA	
Problemas de competitividad del sector exportador valenciano .....	115
ROSA JORDA BORRELL	
Dificultades de formación del sistema Ciencia-Tecnología-Industria Andaluz .....	139
RICARDO MENDEZ GUTIERREZ DEL VALLE y JOSE MARIA GIL QUINDOS	
Innovación en la pequeña empresa y sistemas productivos locales: El caso de Fuensalida (Toledo) .	161
JUAN ANTONIO LACOMBA ABELLAN	
La Compañía Sevillana de Electricidad. Historia de una empresa .....	179

#### Recenciones

M. MARTIN RODRIGUEZ	
Cinco grandes economistas andaluces ante el comercio internacional ( <i>Juan Antonio Lacomba</i> ) .....	193
JOSE MANUEL CASTILLO LOPEZ	
El fraude fiscal en España ( <i>Carmen Lizárraga Mollinedo</i> ) .....	197

### III. DOCUMENTACION

SANTIAGO PETSCHEN	
Los convenios de relieve internacional de las comunidades autónomas españolas. Segunda serie. (I. Andalucía. Aragón. Canarias) .....	203

### IV. TEXTOS

TERESA ROMERO ATELA	
Los informes consulares de Córdoba: Una fuente histórica escasamente utilizada .....	237



# CUADERNOS

## de Ciencias Económicas y Empresariales

SEGUNDA EPOCA      AÑO 18 / Nº 27 / Julio-Diciembre, 1994

### SUMARIO

*Presentación* .....

*I. Artículos:*

- **Aspectos actuales de la concepción de la Economía en la obra de los historicistas.** Andrés Marchante Mera y Luis Colomer Real .....
- **Tecnologías de la información para la automatización de oficinas.** Enrique Claver Cortés y M<sup>a</sup> de los Reyes González Ramírez .....
- **Las intervenciones marginales dentro de una zona objetivo: evidencia para el SME.** Consuelo Gámez Amián y José L. Torres .....

*II. Notas:*

- **Un análisis comparativo de dos políticas de reparación mínima.** Alfredo García Güemes .....
- **Una nota sobre las necesidades sectoriales de formación en la industria andaluza.** José J. Benítez Rochel .....

*III. Documentos: Homenaje a Kenneth E. Boulding (y II).*

- **Economía y Filosofía: lo que hay es un fallo en la comunicación.** Murray Wolfson .....

*IV. Resenciones:*

- **Hisrich, R.D. y Peters, M.P. (1992): *Entrepreneurship. Starting, Developing and Managing a New Enterprise.*** Ana M<sup>a</sup> Castillo Clavero .....
- **García Delgado, J.L. (1993): *Lecciones de economía española.*** José Aguilar Gómez .....
- **Horn, R.V. (1993): *Statistical Indicators for the Economic and Social Sciences.*** Beatriz Fernández Morales .....
- **Price, V. (1994): *La opinión pública. Esfera pública y comunicación.*** Félix Requena Santos .....
- **Carlos Monter Serrano (1994): *Temas de Economía y Empresa.*** Francisca Parra Guerrero .....

*V. Comentarios de Actualidad.*

*VI. Agenda.*

*VII. Información bibliográfica.*

**EDITA**

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de Málaga

**GESTION, SUSCRIPCIONES Y PUBLICIDAD**

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**BIBLIOTECA**

C/. El Ejido, s/n. - 29071 Málaga  
Telf.: Fax: (95) 213 11 48

Precio de suscripción anual: 3.000 ptas.

I.S.S.N.: 0211-4356

D.L.: MA-1303-1977

**PUBLICACIONES DE ORIGINALES**

Las normas de publicación en la revista pueden solicitarse a:

Secretaría de la Revista  
CUADERNOS DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
EMPRESARIALES

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
C/. El Ejido, s/n.  
29071 Málaga

SUSCRIPCIÓN 1995  
DE ENERO A DICIEMBRE

# RFS

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

APELLIDOS ..... NOMBRE.....

DOMICILIO.....

POBLACION ..... PROVINCIA ..... C.P. ....

Nº DE SUSCRIPCIONES .....

### PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN PARA 1995

- España (IVA incluido) ..... 4.000 ptas.  
**CORREO ORDINARIO**
- Latinoamérica ..... 43 \$
- Resto extranjero ..... 53 \$
- CORREO AÉREO**
- Europa ..... 61 \$
- África y América ..... 70 \$
- Asia y Oceanía ..... 88 \$
- Número suelto (IVA incluido) ..... 1.100 ptas.

---

ESTA REVISTA PUEDE INTERESAR A:  
(se les enviará un ejemplar gratis)

Nombre y Apellidos .....

Dirección .....

Ciudad y Provincia .....

Nombre y Apellidos .....

Dirección .....

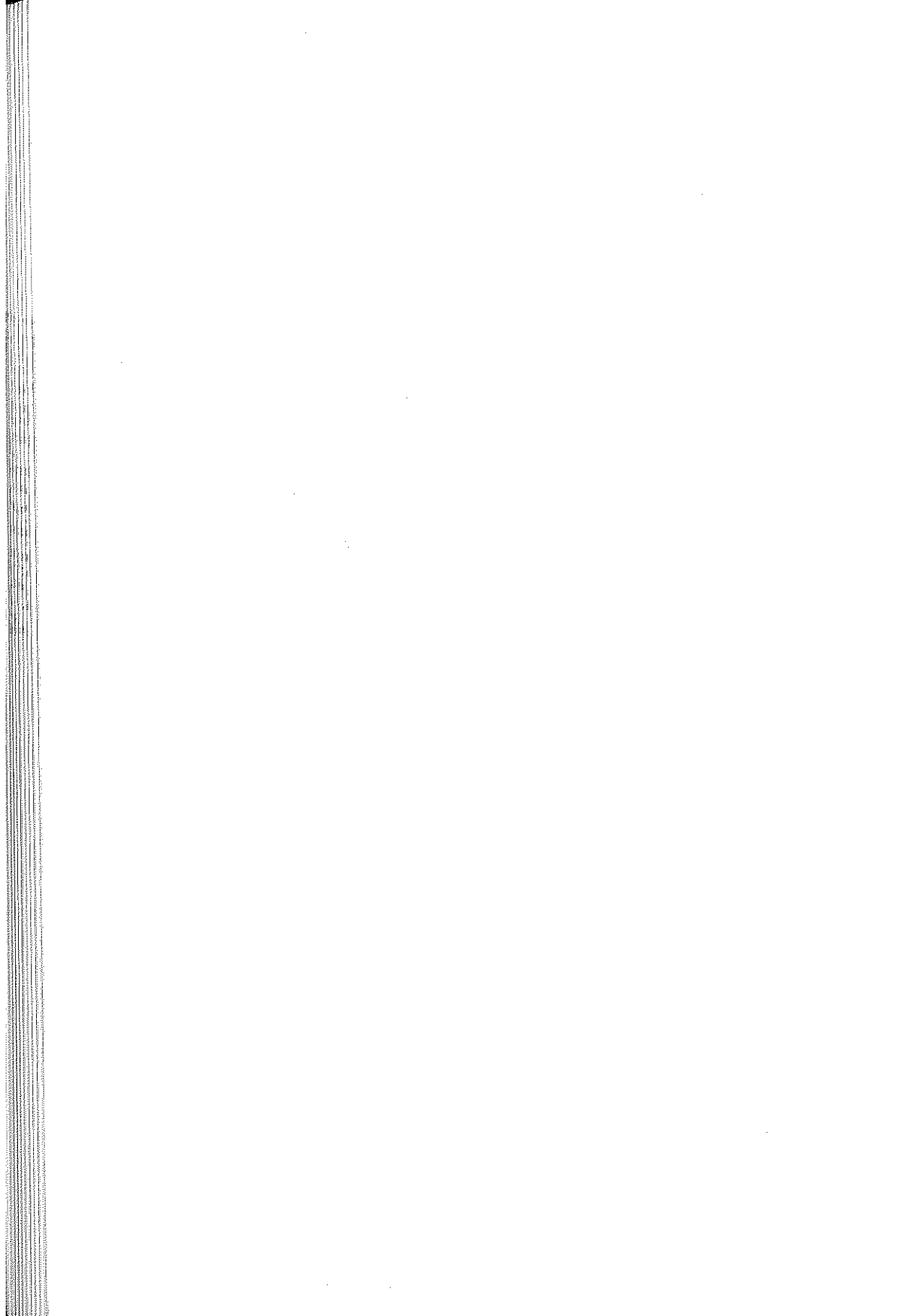
Ciudad y Provincia .....

Nombre y Apellidos .....

Dirección .....

Ciudad y Provincia .....





## INSTRUCCIONES PARA LA PUBLICACION DE ORIGINALES EN LA REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Esta revista admite artículos y notas originales en español que no hayan sido simultáneamente enviados a otra revista.

### A) MANUSCRITOS

Los manuscritos deben enviarse mecanografiados a doble espacio por una sola cara, en papel formato DIN A4, con márgenes de 25 mm. a cada lado.

La extensión de los mismos no excederá de 30 páginas para los artículos y 10 para las notas cortas, incluyendo en estos límites figuras, tablas y referencias bibliográficas. Excepcionalmente, y en casos muy justificados podrán publicarse trabajos más extensos. Se enviarán tres copias a ETEA, Revista de Fomento Social, Apdo. 439, 14080 CORDOBA. Se agradecerá el envío del manuscrito en soporte informático (3 1/2 o 5 1/4) en procesadores de texto tales como WORD o WORD PERFECT.

### B) ORGANIZACION DEL TEXTO

Se recomienda preferentemente la siguiente disposición:

*Encabezamiento:* Constituido por:

Título: Claro, corto y conciso. No más de cuarenta caracteres (letras más espacios).

Nombre del autor o autores.

Dirección completa de la institución a la que pertenecen.

Titulación Académica y cargo profesional que desempeñan en la actualidad.

*Resumen:* Debe ser lo suficientemente informativo para permitir al lector identificar el contenido e interés del trabajo y poder decidir sobre su lectura. No sobrepasa las 150 palabras.

*Palabras clave:* Máximo de siete, sugeridas por el autor o autores, para su tratamiento informático. Podrán ser modificadas o complementadas por el Consejo de Redacción.

*Agradecimientos:* Caso de incluir agradecimientos irán al final del artículo, antes de las referencias bibliográficas.

*Referencias bibliográficas:* Al final del trabajo. Las referencias se ordenarán por orden alfabético del autor o primer autor si son varios. Para distintos trabajos de un mismo autor o autores se tendrá en cuenta el orden cronológico según año de publicación. Si en un mismo año hay más de un trabajo de un mismo autor o autores, se añadirá a continuación del año una letra que permita identificar la referencia (por ejemplo, 1.985a; 1.985b).

El criterio de presentación de referencias será el siguiente: Apellido (en mayúsculas), nombre (en minúsculas), año de publicación (entre paréntesis), título del libro (subrayado) o del artículo (entre comillas), título de la revista en la que se incluye el artículo (subrayado), lugar de publicación y editorial (en caso de libro), número de la revista y páginas de ésta.

*Notas a pie de página:* Se numerarán correlativamente y se incluirán al final del texto. Las referencias bibliográficas se harán citando el apellido del autor (en minúsculas), el año (entre paréntesis) y, en su caso, las páginas de referencia.

*Cuadros y figuras:* Se numerarán correlativamente y de forma independiente, tendrán un breve título e indicarán sus fuentes. Las figuras se presentarán en forma apta para su reproducción directa, preferentemente en papel vegetal.

*Abreviaturas:* El uso de abreviaturas ahorra espacio, pero el artículo pierde facilidad de lectura si aquél es excesivo.

Cuando por necesidad haya que utilizarlas se definirán cuando se citen por primera vez.



Escritor Castilla Aguayo, 4 - Apdo. 439 - 14080 Córdoba (España) - Telf. (957) 29 61 33