



El beneficio como objetivo clásico de la empresa

Cuando me proponen escribir el Editorial de la Revista Sapienza Organizacional, adquiero un profundo y respetuoso compromiso con los profesores de la Universidad de Los Andes (ULA) que dirigen la Revista. Profesores que sirven a la sociedad en sus enseñanzas y también sirven a la empresa por cuanto ayudan a mejorar su toma de decisiones. ¿Pero resulta recíproco este servicio?, ¿sirve de alguna forma la empresa a estos profesores que le dedican su vida con abnegada vocación? Según los principios de la economía clásica el objetivo de la empresa consiste en maximizar el beneficio, y en consecuencia, la empresa solamente se sirve a sí misma, o quizá a sus propietarios o accionistas que son los perceptores de sus beneficios.

Pero, ¿se trata de maximizar el beneficio de cada ejercicio?, en la práctica esto no es exactamente así, pues a veces, se vende un producto a bajo precio para fidelizar los clientes que aportarán mayor beneficio en los ejercicios posteriores, o también cuando se crea una nueva factoría, los primeros ejercicios pueden dar pérdidas porque todavía les falta la eficiencia requerida, pensando que posteriormente el resultado será mejor. ¿Podemos pensar entonces que la pretensión sería la maximización del beneficio a largo plazo? Pero... ¿Cuan largo plazo? Por ejemplo, ¿nos preocupa que el beneficio se maximice a 300 años vista?, no sé ustedes, estimados lectores, pero por mi parte seguramente a este plazo ya no estaré, ni tampoco ninguno de mis descendientes conocidos. Entonces, ¿Cuál es el plazo al que se debe maximizar el beneficio?

Este principio de maximizar el beneficio a largo plazo tampoco está claro, vamos a ver, siguiendo los ejemplos utilizados anteriormente sobre un nuevo producto o una nueva factoría, los contables (entre los cuales me incluyo) probablemente explicarían el beneficio de la siguiente forma; Supongamos que un sujeto inversor tenía 700 unidades monetarias, de las cuales invierte 500 en la adquisición de un edificio para su explotación cuya amortización se establece en 50 años. El primer año obtienen unos ingresos de 12 u. m. y se cargarán a costes 10 u. m. en concepto de amortización pensando que las



otras 490 se cargarán en el resto de su vida útil. Al final del primer año el beneficio contable será $12 - 10 = 2$, y el patrimonio será 200 (que quedan después de la inversión), + 490 (valor contable del edificio) + 2 (de beneficio) + 10 (del fondo de amortización) = 702.

¿Pero..., expresa la contabilidad el resultado a largo plazo? ¡Evidentemente que no!, pues la contabilidad tiene las limitaciones propias de que el futuro nadie lo conoce y explica lo que ocurrió en el pasado, estimando que el futuro será de una forma predeterminada según el plan de amortización. En definitiva poco nos aporta sobre nuestro plazo de maximización del beneficio.

Quizá debo consultar a los ejecutivos, que toman decisiones y gestionan el bien y el mal del negocio. Estos ejecutivos, que con sus títulos universitarios y sus estudios de postgrado hacen cálculos, evaluaciones, conversan con expertos, leen periódicos, revistas, estadísticas, etc., y al final toman decisiones. Pero no nos olvidemos que estos ejecutivos no son los propietarios, sino empleados con altos salarios que los propietarios contratan para gestionar la empresa, de forma “mejor” de lo que ellos lo harían. ¿Pero esto es verdad?, con su gestión, ¿realmente hacen que los propietarios consigan el máximo beneficio a largo plazo? Entrando en el terreno personal, la primera parte de mi vida profesional la pasé en el mundo de la empresa, la segunda parte compartiendo la empresa con la enseñanza universitaria y la tercera en la enseñanza universitaria a tiempo completo. Pues bien, en mi generación el lema de los ejecutivos, -que yo también seguí en su momento- era que debíamos estar 4 o 5 años en una empresa, aprender lo necesario, escalar los puestos que buenamente podamos y pasado el tiempo buscar otra empresa que nos ofrezca nuevas perspectivas, nuevos horizontes. Cuando este ejecutivo pretende cambiar de empresa y se entrevista con la compañía de selección o con el “head hunter” de turno, le preguntan “¿tú que has conseguido en tu empleo actual?”, y se pueden dar dos tipos de respuestas:

a).- He lanzado un plan de acción a 25 años buscando la maximización del beneficio a largo plazo, y como solamente llevo 5 años en esta organización todavía no sé hasta qué punto ha dado resultado. Dicho de otra forma, no puedo demostrar mis capacidades como ejecutivo.

b).- Propuse la reactivación de un producto que estaba en su fase final y con esto se ha conseguido un beneficio extra de 300.000 € cada año. Propuse y llevé a cabo unos cambios en el proceso producto que mejoraron la eficiencia con un ahorro de 500.000 € anuales mientras dure el ciclo de vida de este producto, etc.

Con la opción a).- difícilmente podré demostrar lo valioso que soy para la organización y posiblemente no conseguiré el nuevo empleo. Mientras que con la opción b).- puedo demostrar claramente mis capacidades y seguramente conseguiré el empleo. Pero... ¿estoy buscando la maximización del resultado a largo plazo de la empresa, o solamente al plazo que a mí me interesa para conseguir el próximo empleo?, con lo cual aparece una nueva incógnita, ¿a quién sirve realmente la organización, a los accionistas o a los ejecutivos?

Si la empresa sirve a los ejecutivos también servirá a los trabajadores en general. Como los trabajadores son muchos y de formación dispersa, me acercaré a los sindicatos que son sus representantes. Después de conversar un rato con ellos, resulta que “se consideran la defensa de la clase obrera frente al patrono opresor, con el cual se debe negociar para conseguir las máximas ventajas para los obreros, dado que ellos (los empresarios) ya obtienen sus buenos beneficios, y se trata de repartir un poco más el valor añadido de la organización”. Me parece que cada vez me lio más... ¿cómo vamos a conseguir el máximo beneficio si los ejecutivos buscan su beneficio particular, y los sindicatos el máximo resultado posible para los obreros, en detrimento de esta maximización del beneficio de la empresa. En definitiva, estos equipos humanos, además de ser servidores de la empresa, tratan que ella esté a su servicio particular. Entonces, ¿qué debemos hacer?, ¿debemos pagar lo menos posible a los obreros en pro de nuestro beneficio máximo, puesto que solamente miran para ellos?, en verdad creo que esta posición sería totalmente anticuada, antisocial, antihumana, pernicioso y nefasta para la organización y totalmente contraria a las tendencias de los estilos de dirección actuales, pues no nos olvidemos que quien gestiona la empresa día a día son los empleados. Además, la tendencia es que cada vez se requieren empleados más cualificados y que son muy escasos, la empresa que tiene un buen staff de gestores capaces de diseñar, planificar, controlar, decidir, etc., es muy afortunada y debe procurar conservar este equipo, pues se ha convertido en factor crítico del éxito y herramienta indispensable para luchar en un mercado competitivo para alcanzar el éxito en forma de resultados presentes y futuros.

Cambiando otra vez de tercio, y considerando esta nueva preocupación de “¿a quién sirve la empresa?”, se observa que la empresa aporta a la sociedad productos y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas y permiten los avances de la sociedad. Por tanto ¿Alguien se atreve a decir que la empresa no sirve a la sociedad?, entonces, ¿no es este también su objetivo?, o es que solamente cuenta la maximización de los beneficios. Esto nos lleva a la idea de Responsabilidad Social Corporativa, mediante la cual, la empresa debe sacrificar una parte de sus resultados para aportar a la sociedad algo más de lo que está legalmente obligada, siguiendo



unos principios ético-morales propios de una empresa que tiene oportunidades de operar en un mercado global, del cual también tiene una parte de responsabilidad en su configuración.

En definitiva, no está nada claro cuáles son los reales objetivos de la empresa, y tampoco está nada claro a quién sirve la organización, si al empresario, a los ejecutivos, a los trabajadores o a la sociedad en general a la que aporta sus productos y servicios mejorándola cada día. Si con esto he conseguido confundir al lector... ¡bien venido al club! Pues ya somos dos, y es que en esta vida la duda metódica es lo único que hace avanzar a la humanidad. El que lo da todo por hecho, todo por bueno y vive en la autocomplacencia se queda estático y parado en el tiempo sin posibilidad de evolución.

Valga mi profundo respeto por los contables, pues personalmente empecé mi vida profesional como contable y reconozco su gran utilidad a la ciencia de la administración. Mis máximos respetos y consideraciones también a los ejecutivos y los trabajadores en general, luchadores entrañables para que las empresas sigan adelante en este mundo competitivo, pues han venido bien como ejemplo para expresar las dudas que siempre debo tener como científico y que nos ayudan a prosperar. ¿O quizá esto no es así?, y debo hacer caso a mi esposa –que tiene corazón de artista- cuando dice que nunca estoy contento, que nunca estoy de acuerdo con nada, y que todo lo he de poner en tela de juicio.

Esto anima la delicada carga de la alta dirección, y la gran responsabilidad de los Consejos de Administración, que en nuestra opinión deben decidir conjuntamente con los Stakeholders que participan en la consecución del resultado, hasta qué punto el valor añadido de la organización se debe distribuir entre todos ellos, sin olvidar, que las empresas son lo que son las personas que la gestionan y la hacen funcionar día a día, y que las empresas de más éxito son las que saben tener a todos contentos para que sean eficientes en esta lucha diaria del mercado. En definitiva, se propone a las empresas que sepan hacer suyo aquel principio tan fácil de decir y tan difícil de aplicar que es la dirección por valores compartidos.

Respecto a la maximización del beneficio tampoco está clara la expresión “largo plazo”, es por esto que la alta dirección y los Consejos de Administración, también deben decidir en función de su estrategia y el horizonte temporal de sus planes estratégicos, el tiempo al que deben maximizar los beneficios.