

## Opinión

## Acemoglu y las instituciones inclusivas



Iñaki Ortega

El 21 de febrero la Fundación BBVA anunció que el premio Fronteras del Conocimiento en su categoría de economía había recaído en el economista turco y profesor del MIT Daron Acemoglu. Para el jurado del premio, el catedrático del Instituto Tecnológico de Massachusetts “fue el primero en demostrar que existen instituciones que generan prosperidad y otras que perjudican el desarrollo; la obra del galardonado ha abierto todo un campo en el que los investigadores pueden medir y cuantificar el efecto del modelo institucional en el desarrollo de una sociedad a distintas escalas”.

Para el gran público, Acemoglu se dio a conocer por el *bestseller* escrito en 2012 junto al profesor James A. Robinson y que rápidamente se convirtió en un fenómeno global. *Por qué fracasan los países* permitió que cientos de miles de lectores en todo el mundo conociesen algo que no era nuevo, pero que hasta ese momento no había usado la literatura divulgativa como vehículo. La clave de por qué unos territorios triunfan y otros fallan no reside en el ADN de sus habitantes ni la latitud del país y ni mucho menos los recursos naturales de los que dispone, sino de las instituciones de las que se ha dotado. En concreto, los autores clasifican las instituciones en extractivas e inclusivas. Las primeras abocan a sus habitantes al subdesarrollo con la ausencia de democracia e impidiendo los cambios sociales. Las instituciones inclusivas, en cambio, otorgan igualdad de oportunidades, promueven las libertades y garantizan con ello la redistribución de la riqueza.

El concepto de institución utilizado por Acemoglu es muy amplio y comprende el conjunto de “reglas formales e informales que rigen las interacciones humanas, desde el derecho laboral a la protección de la propiedad y los contratos –seguridad jurídica–, pasando por los costes de transacción, los derechos de propiedad, las infraestructuras o el sistema educativo como medio de ampliar las posibilidades de las personas”.

También las empresas son instituciones inclusivas siempre que sigan los viejos principios de competencia perfecta del economista inglés Alfred Marshall y así maximicen el bienestar económico. Las externalidades de las empresas como instituciones son conocidas por todos: más empleo, más riqueza, más innova-

ción y mayor cohesión social.

El institucionalismo es una escuela que supera lo económico impregnando la historia y la ciencia política. Desde el siglo XIX, han sido numerosos los investigadores que han puesto en valor las instituciones –entendidas como las reglas de juego y los jugadores de un territorio– a la hora de explicar los cambios sociales o económicos. La academia sueca premió en 1993 con el Nobel a uno de los principales representantes de la actualización del institucionalismo, el economista e historiador estadounidense Douglass North. En aquella ocasión, los académicos reunidos en Estocolmo valoraron “sus estudios sobre los cambios institucionales que permitieron concluir que son más relevantes que los tecnológicos para explicar el desarrollo económico.” Para North, los factores políticos, sociales y económicos inciden sobre las instituciones y los grupos sociales siendo aquellos grupos que ocupan posiciones sociales dominantes los que, si detectan que las instituciones no responden a sus intereses, han de forzar los cambios.

Que las empresas son instituciones claves para el desarrollo económico es una tautología pero gracias a investigadores como los citados hoy sabemos que sin ellas no hay democracia y tampoco bienestar social. El propio Marshall allá por el año 1890 incluso dejó escrito en su obra *Principios de Economía* que “como fuerza social, un individuo con una idea vale por noventa y nueve con un solo interés”

A nuestro economista premiado, nacido en Estambul pero afincado en Estados Unidos, le ha tocado vivir una época donde las instituciones están sufriendo la incertidumbre. En los dos países de Acemoglu gobiernos con fuertes liderazgos personales sacuden diariamente las bases de esas instituciones inclusivas, ora deteniendo a opositores turcos indiscriminadamente, ora cerrando fronteras a la inmigración. Pero esa fiebre se ha extendido rápidamente por el mundo y hasta la tierra que vio nacer a Marshall pone trabas a la libre circulación de personas y mercancías.

La vieja Europa también padece la amenaza de populismos que no creen en la libertad de empresa, sino que al contrario acusan a estas instituciones de todos los males posibles. Por ello hoy toca volver a leer la obra de institucionalistas como el premiado Acemoglu y repetir con ellos “sólo es posible la prosperidad de las naciones siendo sociedades abiertas”.

Doctor en economía y director de Deusto Business School

## ¿Qué pasa con la productividad en España? ¿Hay alguien ahí?



Matilde Mas

Recientemente estamos asistiendo a movilizaciones contra la precariedad laboral, demandas de subidas salariales, del salario mínimo interprofesional y la exigencia de cobertura en las pensiones frente a la pérdida de poder adquisitivo como consecuencia de la subida de la inflación. Los sindicatos se están movilizanando de cara a la negociación colectiva. Sus demandas parecen razonables después de un periodo tan largo de crisis. Sin embargo, en su argumentario se echa en falta que la palabra productividad no aparezca por ningún lado. Tampoco aparece en las propuestas de los partidos ni en las discusiones de política económica. Al menos no con el protagonismo que merece.

La definición más sencilla de productividad es la productividad del trabajo que mide la cantidad de bienes y servicios que se puede obtener bien por trabajador ocupado o por hora trabajada. Sin embargo, no es un buen indicador porque no tiene en cuenta otros elementos. Para valorarlos, utilizamos el concepto de productividad total de los factores. Este indicador tiene en cuenta que, por ejemplo, un trabajador con una azada en el campo obtiene menos producto –es menos productivo– que si trabaja con un tractor (cuanto más capital físico tenga más productivo es). También será más productivo cuanto más cualificado sea (cuanto más capital humano tenga). Y, con el mismo capital físico y capital humano será más productivo cuando trabaje en empresas que sean más innovadoras, organicen de forma más eficiente la producción, estén más internacionalizadas, etc. (más capital intangible tenga). El problema de España es que presenta malos resultados tanto en productividad del trabajo como en productividad total.

Hay una frase muy famosa del Nobel norteamericano Paul Krugman que resume muy bien su importancia: “La productividad no lo es todo, pero en el largo plazo es casi todo”. Los aumentos de productividad permiten: 1) Que aumente la renta per cápita; 2) Mejore la competitividad de las empresas; 3) Aumenten los salarios sin generar tensiones inflacionistas ni aumentos del desempleo. La reciente discusión en España sobre la conveniencia de aumentar el

salario mínimo se ha hecho sin prácticamente ninguna mención a la productividad cuando parece bastante claro que aumentar el salario mínimo no va a contribuir a reducir el desempleo de los menos cualificados. Lo que debería hacerse es aumentar su empleabilidad (=su productividad), principalmente mejorando su formación. Las mejoras salariales podrían llegar de forma natural si aumenta la productividad y las empresas elevan acompañadamente los salarios sin que perjudique sus resultados. A mejor empresa, mejor productividad y mayor salario. Esta sería la ecuación. Y 4) Sostener el sistema de pensiones puesto que el aumento de la productividad aumenta los salarios y por tanto las bases de cotización.

Hay distintos motivos por los que España lo hace tan mal en términos de productividad. Podemos empezar la lista por el mal funcionamiento del mercado de trabajo. La elevada temporalidad de la mano de obra va en contra de las mejoras de eficiencia. Es evidente que cuanto mayor es la temporalidad menor es el incentivo a la formación en el puesto de trabajo. A los empresarios no les interesa y a los trabajadores tampoco. ¿Para qué formar o ser formado si a los seis meses te vas a la calle? España es, después de Grecia, el país de la UE con menor inversión en formación en el puesto de trabajo.

Una segunda razón se encuentra en la falta de competencia y el exceso de regulaciones. Éste no es un problema exclusivo español sino también europeo. Piénsese, por ejemplo, en la actual huelga de estibadores que va claramente contra la competencia y traslada el coste elevado de la estiba a todos los ciudadanos y empresas. El retraso en la desaparición del *roaming* –el abuso en el cobro de las llamadas cuando se viaja a otro país– es otro ejemplo de regulación dañina.

Otro factor importante es el reducido tamaño de las empresas españolas. Las empresas de mayor tamaño presentan productividades más altas y oferta de empleo más estable, acceso más fácil y a menor coste a la financiación. Son más internacionales, tienen mayor capacidad de innovar, de acceder a nuevas tecnologías y de retener y atraer talento. De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada por el *Barómetro de los Círculos 2016*, el principal freno al crecimiento se encuentra en los mercados financieros, reacios a asumir riesgos para el desarrollo de las pymes. La economía española está muy bancarizada. Los bancos exigen garantías colaterales en la forma de activos inmobiliarios normalmente. No dan préstamos a las ideas, al talento. Apoyan la construcción en detrimento de la innovación. Hace falta que se extiendan en España otras formas de financiación que permitan el desarrollo de empresas innovadoras.

El escaso peso del capital intangible es también una rémora. Dentro del capital intangible, se encuentran la I+D; las actividades que contribuyen a aumentar el valor añadido, como el diseño y la imagen de marca. Y muy especialmente, la inversión que realizan las empresas en la formación de sus propios trabajadores y en introducir mejoras organizativas. Mientras que en Estados Unidos, Suecia y Reino Unido la inversión en este tipo de activos intangibles representa más del 12% del PIB, en España es aproximadamente la mitad (6%).

La OCDE destacaba recientemente como razón de peso la proliferación de empresas *zombies*. Son las que dependen de la benevolencia o el interés de sus acreedores, pero que son irrecuperables porque no tienen ninguna posibilidad de volver a funcionar normalmente. Sobreviven, en parte, gracias a las políticas fiscales y de los bancos centrales para estabilizar las economías. Incluyen las presiones a los bancos comerciales para que renegocien los préstamos que en el fondo son de dudoso cobro en lugar de darlos de baja en el balance.

Esta semana, *The Guardian* añadía una más. El estar situados, gracias a Franco, en una franja horaria errónea hace que durmamos casi una hora menos de media, con dos consecuencias, caída de la productividad y también de la natalidad.

Todavía estamos a tiempo para añadir al prometido Pacto por el Empleo... y la Productividad.

Catedrática de Análisis Económico en la Universidad de Valencia y directora de proyectos internacionales en el Ivie

