

Tejido empresarial en la UE-15

Antonio A. Golpe
Concepción Román
*Emilio Congregado*¹
Universidad de Huelva

Abstract

Aunque el factor empresarial no es un agente habitual en la teoría del equilibrio general, su estudio y el reconocimiento de su importancia, siempre ha permanecido en la agenda de investigación de los economistas.

Las aportaciones “clásicas” a la teoría del factor empresarial, con escaso desarrollo formal, han discurrido tradicionalmente fuera de la corriente principal del análisis económico. Recientemente, y de la mano de los modelos de elección ocupacional, asistimos a un renovado interés por este tópico de investigación, que se materializa en el desarrollo de los microfundamentos de éste, que es tratado como un factor productivo más, junto a la aparición de trabajos empíricos que intentan cuantificar su importancia para la producción y el empleo.

En este contexto, el presente trabajo trata de analizar el impacto que el tejido empresarial de los países de la Unión Europea tiene sobre el crecimiento y el empleo, desde el plano empírico. En base a las construcciones que el análisis económico proporciona sobre la relación existente entre el factor empresarial, la producción y el empleo, y utilizando los indicadores de que tradicionalmente se sirven los análisis empíricos sobre la cuestión, se realizan una serie de ejercicios econométricos que nos permiten profundizar en el conocimiento de la relación entre estas variables.

ÁREA TEMÁTICA: ECONOMIA Y EMPRESA

¹ Address to correspondence: Dpto. De Economía General y Estadística. Universidad de Huelva. Plaza de la Merced, 11, 21071 Huelva. E-mail: antonio.golpe@dehie.uhu.es; congregado@uhu.es
Fax: 959017828.

1.- Introducción.

Cuando se quiere analizar la relación de un factor productivo respecto a la producción agregada, resulta muy útil comenzar a abordar el problema a través de la búsqueda de la posible existencia de ciertas regularidades empíricas entre este factor y el crecimiento económico, esto es, la existencia de ciertos *hechos estilizados* del crecimiento económico en relación al factor analizado.

Uno de los factores menos tratado por la doctrina, es el factor empresarial. Este factor, tradicionalmente excluido de la caja de herramientas del análisis económico, ha renacido recientemente como tópico de investigación en teoría económica. En este renacer, y junto a los trabajos de necesaria microfundamentación de este factor productivo, ha sido, sin duda, la continua búsqueda de nuevos elementos explicativos, que ayudaran a explicar el residuo de Solow, por parte de los trabajos empíricos del crecimiento, los que han impulsado de manera decisiva el interés por este tópico de investigación.

Este trabajo se enmarca en esta línea, intentando profundizar, desde un punto de vista empírico en el conocimiento de la relación entre el tejido empresarial y la producción agregada, a la vez que proporcionando indicadores que nos ayuden a medir de la forma más precisa el tejido empresarial en su aspecto cuantitativo y en el de su eficiencia.

Desde el punto de vista teórico nuestra concepción del tejido empresarial se sitúa en línea con las aportaciones “clásicas” de Schumpeter [1912,1947], que considera la innovación como característica diferenciadora del empresario; la consideración del empresario como agente que estima el futuro en condiciones de incertidumbre de Knight [1921]; la teoría de Kirzner [1973], que considera al empresario como un agente inmerso en el proceso de mercado y pendiente de las oportunidades de beneficios; y por último, la aportación de Leibenstein [1978], que da énfasis en el papel del empresario como agente preocupado por reducir las ineficiencias siempre existentes en la empresa. Así, diremos que un agente desempeña la actividad empresarial si realiza, al menos una de las anteriores funciones.

Asimismo completáramos las aportaciones clásicas anteriores con la teoría de Schultz [1975], quien analiza al empresario desde una nueva perspectiva, desde la oferta, analizando el papel que las habilidades empresariales tienen en la decisión de ser empresarios, y sacando a la luz la importancia que la inversión en formación tiene sobre la calidad del tejido empresarial, conectando así la teoría de la función empresarial con la teoría del capital humano.

Junto a estas aportaciones y tras una etapa de cierto estancamiento relativo de la literatura teórica sobre el papel del factor empresarial, en la que las diferentes aportaciones tenían un carácter fragmentario y casi de forma generalizada, fuera de la corriente principal, se ha asistido a un acercamiento paulatino de la teoría de la función empresarial al análisis económico ortodoxo, en el que los ensayos modelizadores han tratado de microfundamentar al factor empresarial, utilizando el instrumental habitual del análisis económico. En esta tarea, la mayor parte de los trabajos han intentado formalizar la oferta de servicios empresariales, en base a modelos simples de elección ocupacional [Bond, 1986; Murphy, Shleifer y Vishny, 1991, Blanchflower, 1999, Douglas y Shepherd, 1999], modelos de elección ocupacional con incertidumbre [Holmes y Schmitz, 1990], y más recientemente, modelos de elección ocupacional en los que se incorpora un tipo específico de capital humano, capital humano empresarial [Iyigun y Owen, 1998, 1999; Otani, 1996]. Sin embargo, no han sido estas, las únicas estrategias modelizadoras: algunos autores han preferido combinar algunas de las contribuciones clásicas a la teorías de la función empresarial, enfatizando en la innovación, en la incertidumbre o en la búsqueda de oportunidades de beneficios como elementos definitorios de la actividad empresarial [Corriveau, 1994, De Fraja, 1996].

Sin embargo, y debido fundamentalmente a problemas de medición, la mayor parte de los trabajos teóricos que analizan la función empresarial carecen de base empírica. Es decir, la revitalización del estudio del factor empresarial no ha tenido un desarrollo paralelo desde el plano empírico. No obstante, se pueden destacar algunos acercamientos parciales a la medición del factor empresarial. Así, Mansfield [1962] estudia los factores que determinan las entradas y salidas de empresas en una industria determinada, trabajo que completan Johnson y Darnell [1976] al incorporar un análisis de la oferta de empresarios. Desde otra perspectiva, Krelle [1988] aproxima la medición del factor empresarial en base a un análisis de componentes principales y

utilizando datos de la O.C.D.E. Por otra parte, hay que señalar los trabajos que se centran en la oferta de capacidades empresariales, ya sea analizando la asignación de talento entre actividades productivas e improductivas [Murphy, Shleifer y Vishny, 1991], considerando la importancia del tejido en la expansión del conocimiento [Barr, 1995; Acemoglu y Zilibotti, 1999] o desde el prisma de la acumulación de capital humano empresarial [Dias, 1998; Iyigun y Owen, 1997,1999].

Este trabajo pretende medir el tejido empresarial en sus facetas cuantitativas y de eficiencia, entendido como la suma de todos los individuos que en un territorio acometen la función empresarial, en definitiva, el factor empresarial visto desde una perspectiva agregada, utilizando datos de los países de la Unión Europea, para 1997.

Para cuantificar el tejido empresarial vamos a utilizar como proxy el número de individuos que acometen la función empresarial, remitiéndonos para ello a las encuestas sobre fuerza de trabajo, *Labour Force Survey* en el caso de Europa, que proporciona datos sobre el número de empleadores y autónomos, *employers*, y sobre el número de directivos, *managers*. Llegados a este punto, necesitamos realizar algunas precisiones. Consideramos que, para nuestros fines, no es adecuada la utilización del número de empresas, como hacen los estudios de demografía empresarial, ya que de esta forma no conseguiríamos cuantificar el número de efectivos que en una determinada región o sector desempeñan la función empresarial, dado que en las empresas de gran tamaño la función empresarial puede ser llevada a cabo por un amplio conjunto de personas. Si queremos medir el tejido empresarial en sentido estricto, podemos aproximar este valor a través de la suma de los empleadores y directivos de una determinada área geográfica, información que podemos obtener a través de las diferentes tipologías que se establecen cuando clasifican a los ocupados por situación profesional. Somos conscientes, que con esta forma de proceder, el indicador que vamos a utilizar tan solo capta de forma imperfecta la dimensión cuantitativa del tejido, ya que dejamos fuera del tejido a consultoras y agencias de promoción empresarial que pueden desempeñar alguna de las funciones que definen el desempeño de la función empresarial –tejido empresarial en sentido estricto. Por otro lado, para el caso europeo, no es posible desagregar la categoría de empleadores en las subcategorías de empleadores con asalariados y autónomos, lo que puede distorsionar, en alguna medida, alguna de las regularidades observadas. Por todo ello, optamos por medir el tejido empresarial en sentido estricto,

utilizando para ello como proxy, la suma de los empleadores –con y sin asalariados– más los directivos.

Una vez resuelto el problema de medición del factor empresarial en términos cuantitativos, hemos de proceder a cuantificar, de alguna manera, su eficiencia. ¿Cuál ha de ser el objetivo de una política de promoción empresarial, aumentar la densidad del tejido o tratar como una cuestión indisoluble el incremento cuantitativo y de eficiencia del tejido?; ¿qué tipo de tejido favorece el desarrollo de una región?. Desgraciadamente, las estadísticas comunitarias no permiten por el momento obtener desagregaciones de los ocupados por nivel de estudios, que nos permitan aproximar el capital humano empresarial.

2.- El tejido empresarial de la Unión Europea.

Los trabajos de demografía empresarial han explorado intensivamente los indicadores relacionados con el número de empresarios, empresas o establecimientos que forman parte de un determinado territorio o sector económico. La ausencia de estadísticas internacionales específicas acerca del stock de empresas y empresarios unido a los inconvenientes teóricos que plantea el uso del número de empresas o establecimientos como proxy del tejido empresarial, hacen que las fuentes más fiables sean las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo¹³. Pero además la falta de homogeneidad de este tipo de encuestas dificulta la realización de comparaciones internacionales. En el caso europeo, la realización de una encuesta homogénea, en el tercer trimestre de cada año, facilita las cosas. La *Labour Force Survey* -publicación en la que se recogen anualmente los resultados de esta encuesta europea homogénea- contiene información sobre los ocupados por categorías profesionales y por situación profesional. Atendiendo a este último criterio, la encuesta divide a los ocupados en: empleadores e independientes, asalariados y perceptores de ayuda familiar. Aunque la tipología española es más rica, al separar la categoría de empleadores con asalariados de la de los auto-empleados o empleadores sin asalariados, sirva el análisis del porcentaje de empleadores sobre la

²En nuestra opinión, no es el número de empresas una buena proxy del tejido empresarial de una región o sector, puesto que no es capaz de reflejar ni tan siquiera el tejido empresarial en sentido estricto, ya que si usáramos estas proxies estaríamos omitiendo a directivos y/o técnicos que desempeñan alguna de las facetas que definen el ejercicio de la función empresarial.

población ocupada en los países de la Unión Europea, para tener una primera idea acerca del comportamiento de esta variable en el marco europeo. Utilizando datos del año 1996, el siguiente gráfico relaciona el P.I.B. per cápita y el porcentaje de los empleadores e independientes respecto a la población activa en los países pertenecientes a la unión Europea. La relación observada, corrobora el hallazgo que Iyigun y Owen, obtienen para los Estados Unidos.

Figura 1 1: Porcentaje de empleadores y crecimiento, 1996

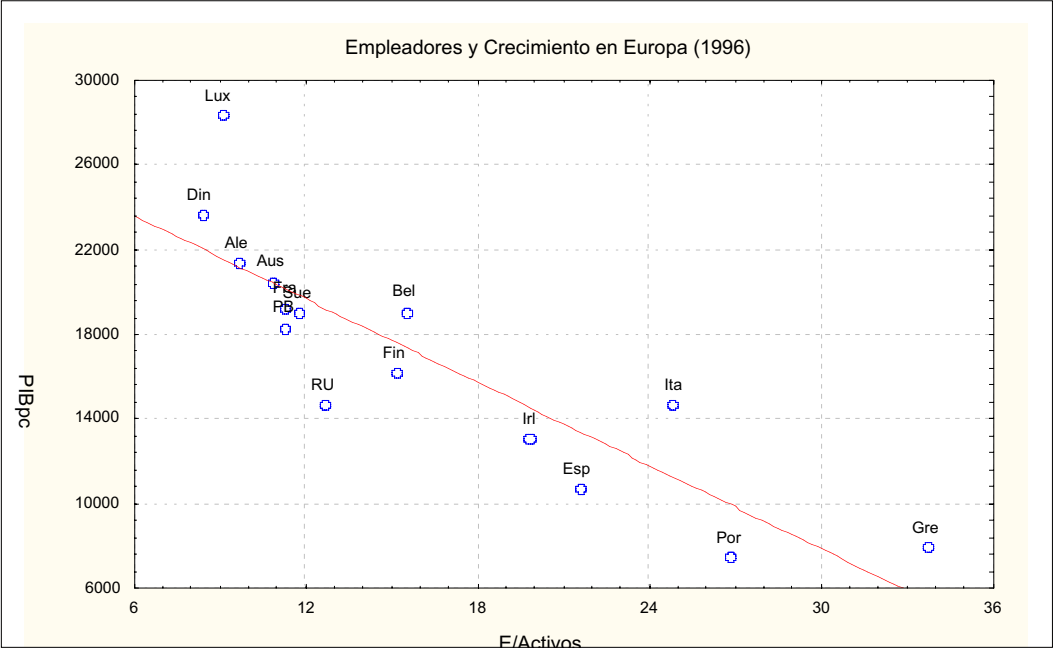
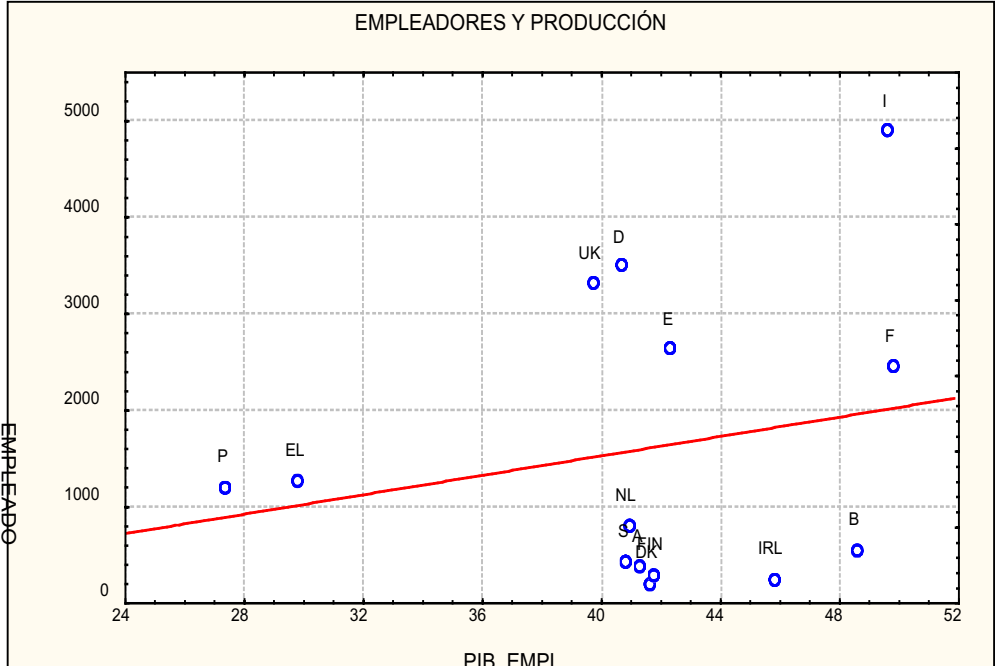


Figura 2: Empleadores y producción. 1997.



En la figura 2, se reproduce intencionadamente un gráfico similar al anterior, pero con la diferencia de haber puesto en relación el número de empleadores –con y sin asalariados-, en vez de expresar a estos en términos de la población activa o de la población ocupada. Obsérvese en este caso, como parece que no es una condición necesaria para alcanzar un elevado nivel de riqueza, poseer un tejido empresarial individual numeroso.

Pero a pesar, de las posibles distorsiones que para el caso europeo pueda generar el hecho de que las estadísticas europeas de fuerzas de trabajo agrupen a los empleadores y a los autónomos en una misma categoría, el que dispusiésemos del desglose no resolvería el problema en tanto en cuanto, este dato tan sólo nos proporcionaría a lo sumo, una medición de los efectivos que componen el tejido empresarial en sentido estricto, y dentro de éste tan solo el que forma parte de los empresarios individuales. Si quisiéramos medir el tejido empresarial en sentido amplio, deberíamos dar entrada a los empresarios corporativos -para completar el tejido empresarial en sentido estricto- y a las agencias de promoción empresarial y consultoras, entre otras, para medir el tejido empresarial en sentido amplio y dar cabida así, a cualquier agente que lleve a cabo al menos una de las funciones que configuran el desempeño de la función empresarial. Sorprendentemente, la literatura suele obviar los indicadores encaminados a capturar esta parte del tejido empresarial. Sin embargo, las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo de la Unión Europea si proporcionan un indicador que nos permite apreciar, aunque tan sólo sea de manera imperfecta, la importancia cuantitativa de esta parte del tejido empresarial en sentido estricto.

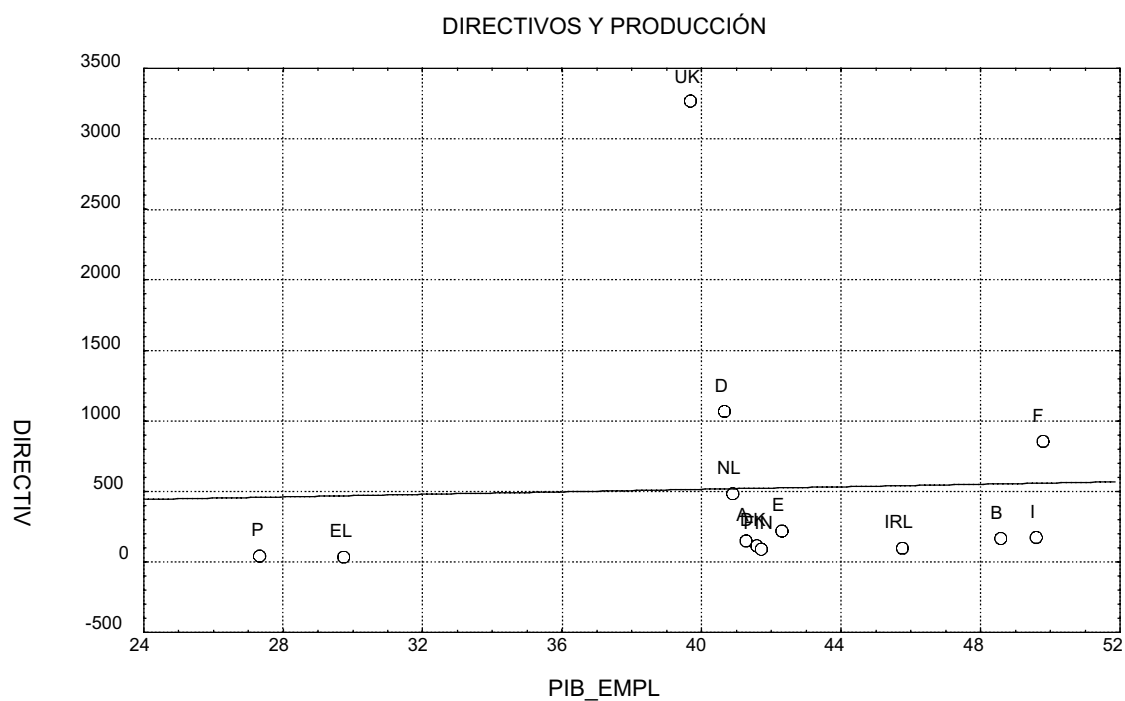
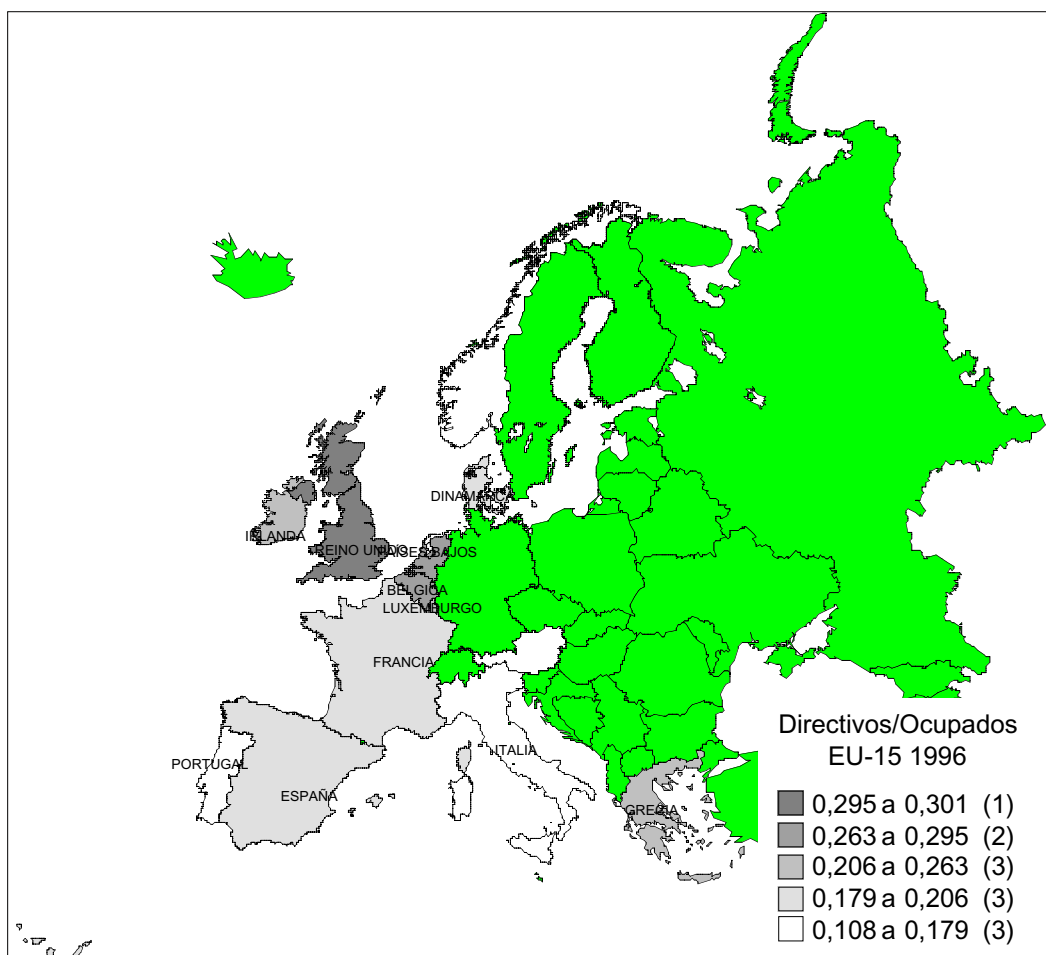
Concretamente, si atendemos al desglose de los ocupados por ocupación, existe una categoría denominada directivos y cuadros superiores, que nos puede aproximar a la medición del stock de agentes que llevan a cabo los vectores que componen el desempeño de la función empresarial en las empresas corporativas, sin que pierdan la condición de empresarios por no tener vinculación a la propiedad del capital. De esta forma, utilizando la información contenida en las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo, si es posible aproximar el tejido empresarial en sentido estricto, tanto individual como corporativo.

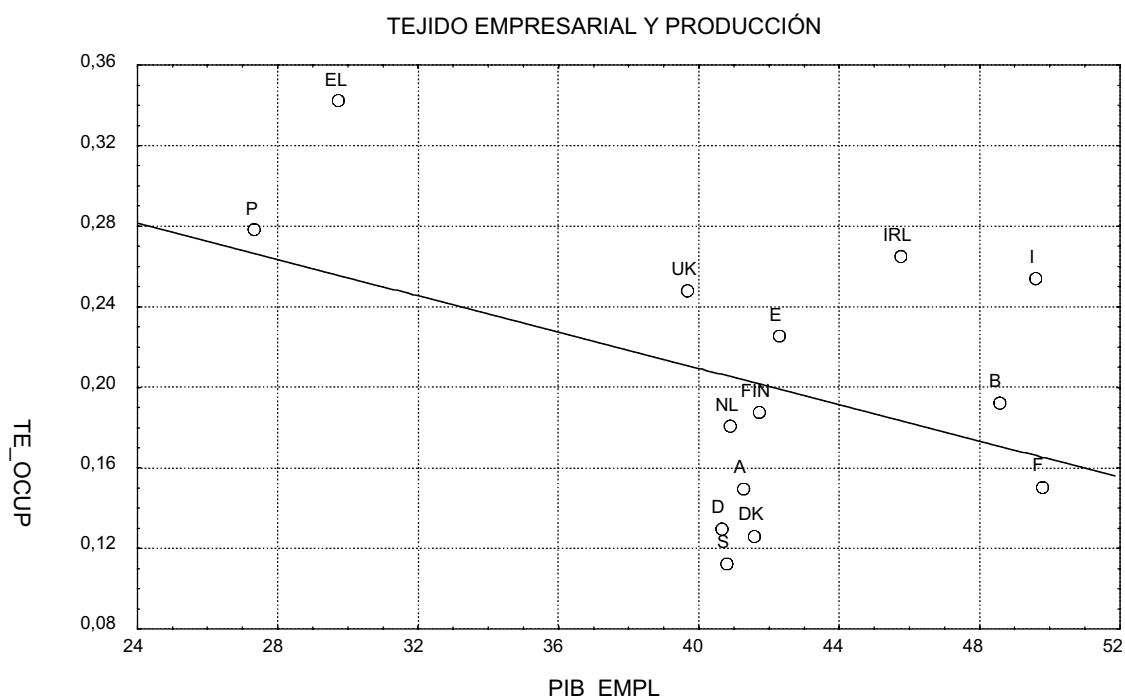
Así pues, podemos hacer uso de las proxies más precisas, para corroborar o refutar algunos de los hechos estilizados apuntados por la doctrina. Concretamente:

i) Combinando datos procedentes de la base de datos de Summers y Heston (1991) con datos de la *International Labour Office* (1993), Iyigun y Owen (1999), elevan a la categoría de hecho estilizado el que en las economías con mayor nivel de renta per cápita hay un menor número de empleadores -con y sin empleados- respecto al resto de categorías de ocupados por situación profesional. Ellos atribuyen este hecho a la búsqueda progresiva de actividades seguras, frente al riesgo inherente a las actividades puramente empresariales, aunque esta regularidad también podría deberse a los procesos de concentración empresarial y de aumento de tamaño, que se produce cuando aumenta el tamaño de los mercados, hecho éste característico de las economías más ricas. Por otro lado, el hecho de que Iyigun y Owen identifiquen a los empleadores, con los empleadores e independientes puede sin duda distorsionar los datos, debido al probable comportamiento anticíclico de los empleadores sin empleados.

ii) de igual forma, consideran que son aquellos países más ricos los que tienen una mayor proporción de directivos respecto al total de ocupados.

En los dos gráficos siguientes, se representa la relación entre el tejido empresarial en sentido estricto de tipo individual y el PIB per cápita, para 13 países de la Unión Europea en 1997. Obsérvese como los resultados parecen ser incompatibles con los obtenidos en otros ámbitos de estudio, al no observarse una clara tendencia, entre el porcentaje de directivos y la producción agregada, sin que pueda afirmarse claramente que los países más pobres tengan un tejido empresarial de tipo corporativo menos denso.





Sin embargo, cuando medimos el tejido empresarial en sentido estricto, tanto individual como corporativo, en términos del total de ocupados, parece observarse, casi sin excepción que los países más ricos tienen unos tejidos empresariales menos densos.

4.- Conclusiones

A modo de resumen, creemos que:

- i) la proxy empleadores con empleados, es un mejor indicador del tejido empresarial individual en sentido estricto que la variable empleadores, pues esta incluye a los empleadores sin asalariados, cuyas especificidades pueden distorsionar la medición del tejido empresarial en los países más pobres;
- ii) para dar cabida al tejido empresarial en sentido estricto de tipo corporativo, puede ser adecuado la utilización de la proxy de directivos y profesionales;

Utilizando estas proxies, es posible matizar algunas de las regularidades observadas por Iyigun y Owen, al menos para el caso europeo:

i) Cuando se utiliza la proxy empleadores -con y sin asalariados- como indicador del tejido empresarial individual en sentido estricto, parece que a medida que una región está más desarrollada menor es el porcentaje de ocupados que se dedican a actividades empresariales. Sin embargo, cuando eliminamos las perturbaciones que pueden introducir en las series, el comportamiento de los autónomos, parece observarse que las regiones más ricas son las que tienen un tejido empresarial individual, en sentido estricto, más denso.

ii) Al utilizar el número de empleadores con empleados y el número de directivos, para medir el tejido empresarial individual y corporativo, si encontramos para los países de la U.E., las mismas regularidades observadas por Iyigun y Owen.

Referencias bibliográficas

-Acemoglu, D. and Zilibotti, F. "Information Accumulation in Development." *Journal of Economic Growth*, March 1999, 4, pp. 5-38.

-Audretsch, D. B. "Innovation, industry evolution and the new industrial policy." (Conference Proceeding: EUNIP, 1998. Rethinking Industrial Policy in Europe). Barcelona.

-Audretsch, D. B. and Thurik, A.R. "Sources of Growth: the Entrepreneurial Versus the Managed Economy." *Tinbergen Institute WP. Erasmus University Rotterdam*, 1997, pp. 1-39.

———. "The knowledge society, entrepreneurship and unemployment." (Conference Proceeding: EUNIP, 1998. Rethinking Industrial Policy in Europe). Barcelona.

-Audretsch, D. B. and Fritsch, M. "The Geography of Firms Births in Germany." *Regional Studies*, July 1994, 28(4), pp. 359-366.

-Barr, A. "The Missing Factor: Entrepreneurial Networks, Enterprises and Economic Growth in Ghana." *Centre for the Study of African Economies WPS*, June 1995, 95/11, pp. 1-26.

-Barreto, H. *The Entrepreneur in Microeconomic Theory*. London: Routledge, 1989.

-Blanchflower, D. G. "Self-employment in OECD countries." *Labour Economics*, 2000, 7, pp. 471-505.

-Blanchflower, D. G. and Oswald, A.J. "What Makes an Entrepreneur?." *Journal of Labor Economics*, January 1998, 16(1), pp. 26-60.

-Bond, E. W. "Entrepreneurial Ability, Income Distribution, and International Trade." *Journal of International Economics*, 1986, 20, pp. 343-356.

-Casson, M. *The Entrepreneur. An Economic Theory*. Totowa, NJ: Barnes & Noble Books, 1982.

———. *Entrepreneurship*. Vermont: Edward Elgar Publishing Limited, 1990.

-Eurostat. *Enquête sur les Forces de travail-Résultats 1996*. Luxembourg: Office des publications officielles des communautés européennes, 1997.

Enquête sur les Forces de travail-Résultats 1997. Luxembourg: Office des publications officielles des communautés européennes, 1998.

Eurostat Annuaire. Vue Statistique sur L'Europe-Données 1987-1997. Luxembourg: Office des Publications des Communautés européennes, 1999.

-**Hamilton, R. T. and Harper, D.A.** "The Entrepreneur in the Theory and Practice." *Journal of Economic Studies* , 1994, (6), pp. 3-18.

-**Herbert, R.F. and Link, A.N.** *The Entrepreneur: Mainstream Views and Radical Critiques.* New York: Praeger Publishers, 1982.

-**Iyigun, M. F. and Owen, A.L.** "Risk, Entrepreneurship and Human Capital Accumulation." *The Board of Governors of the Federal Reserve System.* July 1997. Unpublished paper.

—————"Entrepreneurs, Professionals, and Growth." *Journal of Economic Growth* , June 1999, 4(2), pp. 213-232.

-**Kilby, P.** *Entrepreneurship and Economic Development.* New York: The Free Press, 1971.

—————"The Role of Alien Entrepreneurs in Economic Development." *The American Economic Review: Papers and Proceedings*, May 1993, pp. 106-111.

-**Kirzner, I.** *Competencia y Función Empresarial.* Madrid: Unión Editorial, 1973.

-**Knight, F.** *Riesgo, Incertidumbre y Beneficio* . Madrid: Editorial Aguilar, 1921.

-**Leibenstein, H.** "Entrepreneurship and Development." *The American Economic Review*, May 1969, 58(2), pp. 72-83.

—————"On the Basic Proposition of X- Efficiency Theory." *The American Economic Review*, May 1978, pp. 328-333.

-**O'kean, J.M. and Congregado, E.** "Indicadores de tejido empresarial en las comunidades autónomas españolas". (Conference Proceeding: III Encuentro de Economía Aplicada, 2000). Valencia.

-**Schultz, T. W.** "The Value of the Ability to Deal with Disequilibria." *Journal of Economic Literature*, September 1975, XIII(3), pp. 827-846.

—————"Investment in Entrepreneurial Ability." *Scandinavian Journal of Economics* , 1980, 82, pp. 437-448.

-**Schumpeter, J. A.** *Teoría del Desarrollo Económico.* México: Fondo de Cultura Económica, 1912.