la economía de la empresa

VICENTE SALAS FUMÁS

Introducción

La empresa es una institución central en el funcionamiento de cualquier sistema económico donde las personas satisfacen sus necesidades a través de la división del trabajo, la colaboración en la producción y el intercambio de bienes y servicios. Como parte del sistema a la empresa le corresponde la función de producir bienes o servicios para su venta en el mercado, una función necesaria para que cada persona pueda hacer compatible la especialización en el trabajo y la satisfacción de sus múltiples necesidades. La empresa se manifiesta en forma de una personalidad jurídica propia y una razón social. La heterogeneidad de empresas en cuanto a dimensión, variedad de bienes o servicios que se venden al mercado, actividades y recursos que se controlan internamente, organización y funcionamiento interno, despierta el interés intelectual de las ciencias sociales en general y de la economía en particular. Por qué existen las empresas, cuál es su naturaleza, cómo se estructuran y funcionan internamente, qué factores influyen en los cambios de naturaleza que se observan en el tiempo, son preguntas que forman parte del inventario de la investigación económica sobre la empresa.[1]

Las empresas surgen de las decisiones de personas, empresarios, que además dirigen la asignación de recursos dentro de los límites de su competencia. En empresas complejas la dirección de recursos, conocida genéricamente como *management*, debe compartirse entre múltiples especialistas, dando lugar a un ámbito profesional de gran importancia cuantitativa y cualitativa en las sociedades desarrolladas. Paralelamente al estudio y al *conocimiento positivo* sobre la realidad de la empresa, que ha protagonizado la economía y otras ciencias sociales, se ha desarrollado también un *conocimiento normativo* sobre la toma de decisiones y la forma de dirigir la empresa que se enseña como parte de la formación profesional de empresarios y directivos. De la importancia de estas enseñanzas da fe el auge de centros especializados en la formación de directivos profesionales en todo el mundo. Existen, por tanto, dos grandes bases de conocimiento sobre la empresa, con una dinámica de generación y renovación de contenidos que es, a la vez, propia y mutuamente interdependiente: de un lado, la que se vincula al *porqué* de los fenómenos estudiados —análisis positivo— que centra el interés de las ciencias sociales. Su fin último es aprender acerca de las consecuencias de una realidad empresarial u otra sobre el bienestar social. Del otro, la base de conocimiento que gira sobre el *cómo* actuar ante determinados problemas —análisis normativo— del que se ocupan las disciplinas del *management* profesional. El fin del conocimiento creado es ahora contribuir al bienestar particular de quien toma las decisiones en la empresa, en concreto aumentar el beneficio privado.

1
DiMaggio (2001) y Roberts (2004) ofrecen una visión integrada del pasado reciente y futuro de la empresa desde disciplinas diferentes, sociología y economía, y por tanto complementarias. Véase también Malone et al. (2003) y Salas Fumás (2007).

Resumir el estado de la cuestión sobre el conocimiento positivo y normativo alrededor de la empresa y su gestión es una tarea inalcanzable en un espacio limitado, no sólo por la pluralidad en las preguntas que se plantean sino también por la diversidad de disciplinas académicas que se interesan por ellas. Nos limitaremos, por tanto, a destacar la parte del conocimiento positivo que es atribuible en mayor medida a la investigación económica sobre la teoría de la empresa. De este modo la exposición posterior se organiza como sigue: el primer apartado delimita los antecedentes sobre el campo de interés general de la economía y el encaje que tiene la empresa en ese ámbito. El segundo se ocupa de la investigación sobre los determinantes de las fronteras o límites entre la empresa y el mercado del que forma parte. El tercer apartado se dedica a resumir los avances en la economía de la organización interna de las empresas, mientras que en el apartado cuarto se abordan cuestiones como la persona jurídica de la empresa y las relaciones sociales que integran la economía de la empresa con otras ciencias sociales. En las conclusiones se valoran las aportaciones de la teoría desde la gestión empresarial y sobre las expectativas de la sociedad en cuanto a la buena *performance* de las empresas.

Los antecedentes y marco general de la economía de la empresa

En la llamada *economía de mercado* la relación entre empresas, o entre empresas y consumidores finales, trabajadores, inversores..., se regula a través de los precios que informan del valor relativo de los recursos disponibles en usos alternativos cuando las necesidades a satisfacer exceden a los medios disponibles. La economía de mercado acostumbra a incorporar la institución de la propiedad privada, de manera que el precio es la recompensa monetaria para quien produce y vende lo que otros demandan. Mercado también es sinónimo de libre empresa, que quiere decir igualdad entre los ciudadanos ante la decisión de crear una nueva empresa y participar con ella en la oferta de bienes y servicios, asumiendo las consecuencias de la decisión —suficiencia financiera—. La producción de bienes y servicios para la venta al mercado se realizará, por tanto, en la mayoría de los casos, en condiciones de competencia, es decir de posibilidades de elegir por parte de todos aquellos agentes que se relacionan con la empresa y, especialmente, los que compran y pagan un precio por los productos. La competencia presiona sobre la mejora continua y la innovación como respuestas para afianzar la supervivencia y obtener una recompensa acorde con los recursos empleados en la actividad. Parece, pues, realista el supuesto de la ciencia económica de analizar la razón de ser y naturaleza de las empresas desde la premisa de la eficiencia, es decir la existencia de la empresa, su naturaleza y organización interna que observamos y que el análisis positivo trata de explicar, responden al objetivo de conseguir la mejor adaptación posible a las leyes de la competencia que priman la creación de riqueza —diferencia entre valor o utilidad y coste de oportunidad.

El papel clave de los precios para coordinar —identificar desajustes entre oferta y demanda— y motivar —recompensar a quienes responden a esos desajustes en la dirección de producir más de aquello que tiene un precio más alto— en competencia a las personas que integran un colectivo social, convierte a la teoría económica en una teoría de los precios y los mercados. En esta teoría, durante mucho tiempo, apenas hubo lugar para el estudio económico de la empresa, más allá de contemplarla como un elemento, entre otros, del engranaje del mercado donde cumple una función que hace posible la formación de los precios. En efecto, los precios surgen de la intersección entre la oferta y la demanda, y para explicar la formación de precios es preciso identificar quiénes son los oferentes y los demandantes que concurren en un mercado, y, en ese interés, se encuentra un lugar para la empresa. Tal ha sido el sentido mecanicista e instrumental de la empresa en la economía de los mercados que se la ha descrito como una «caja negra», en sintonía con la absoluta indiferencia con la que la economía contemplaba su razón de ser y naturaleza.

En medio de la indiferencia de la economía como disciplina académica, la empresa gana presencia y visibilidad en la realidad social a través, sobre todo, de aumentar en dimensión y en diversidad en las formas que adopta para su funcionamiento interno. La división del trabajo se extiende al interior de las empresas de tal manera que además de las funciones o tareas propias de la producción, en las empresas se crean puestos de trabajo que tienen asignada la función de dirigir los procesos de asignación de recursos —función que supuestamente, en la lógica del mercado, le corresponde realizar al sistema de precios—. Las funciones directivas dentro de la empresa tienen complejidad suficiente como para que las personas que van a realizarlas se formen profesionalmente en ellas. Las *escuelas de negocios* se crean para dar respuesta a las necesidades formativas de los profesionales de la gestión empresarial —la Harvard Business School, una de las más prestigiosas, cumple ahora cien años.

Surge, pues, una cierta especialización entre la economía, que como disciplina académica se ocupa del estudio del funcionamiento de los mercados y la formación de precios, y las escuelas profesionales de gestión empresarial, que se ocupan de atender las demandas de formación de especialistas en puestos de dirección. La enseñanza y la investigación sobre el *management* se consolidan como ámbito para el estudio de las funciones directivas especializadas dentro de las empresas, desde la dirección de personas a la dirección general, pasando por las finanzas, el *marketing* o las operaciones. En los inicios estas enseñanzas pivotan casi exclusivamente en el estudio de casos y experiencias personales directas de los docentes. La situación cambia en los años sesenta del siglo pasado cuando el informe sobre la enseñanza de la dirección de empresas

en Estados Unidos, encargado por la Corporación Carnegie y la Fundación Ford, recomienda a las universidades impartir unas enseñanzas de gestión más fundamentadas en una investigación académica rigurosa, particularmente en economía y en ciencias del comportamiento.[2]

Atendiendo a esta recomendación las escuelas de negocios incorporan economistas académicos, junto a profesores e investigadores de otras disciplinas científicas, tecnológicas y sociales, a sus cuadros docentes. La empresa y los procesos de gestión —*management*— se convierten en focos de creciente interés intelectual. La investigación sobre la empresa adquiere forma y cuerpo realizándose contribuciones desde muy diversas disciplinas académicas. La economía es una de estas disciplinas, de manera que la investigación económica se interesa cada vez más por la empresa en sí, sin subordinarse a los intereses del estudio del funcionamiento de los mercados. Trabajos que habían planteado retos intelectuales a los economistas académicos sobre la empresa como objeto de investigación, comienzan a recibir atención. Es el caso del artículo publicado por Ronald Coase, ya en el año 1937, sobre la naturaleza de la empresa, ignorado hasta bien entrado el siglo XX. Coase (1937) contempla la existencia de empresas y su naturaleza interna, la autoridad del empresario, como una anomalía dentro del pensamiento económico, que destaca las grandes ventajas del mercado y del sistema de precios para organizar la actividad económica: si el mercado y los precios son tan efectivos en sus funciones, se pregunta Coase, ¿por qué existen empresas donde la dirección de recursos no se realiza a partir de los precios sino según las órdenes y la autoridad del empresario?

La ortodoxia económica reconoce desde siempre las limitaciones o fallos del mercado, en determinados contextos, para lograr la concordancia entre la racionalidad individual —beneficio privado— y la racionalidad colectiva —bienestar social—. Pero, ante esas situaciones de discordancia la prescripción normativa de la economía política apunta a la intervención del Estado como forma de reconciliar los intereses en conflicto. Coase advierte que no siempre los fallos o limitaciones del mercado para dirigir —coordinar y motivar— los procesos de asignación de recursos serán resueltos a través de la intervención del Estado. Cuando sea posible —lo permitan las leyes y los costes de transacción— desde el ámbito privado surgirán instituciones —formas de dirigir la asignación de recursos que no se basan en los precios de mercado— que ayuden a superar las limitaciones del mercado sin la intervención directa del Estado. Coase contempla a la empresa como un ejemplo de institución que surge, desde el ámbito privado, cuando la coordinación de la asignación de recursos es más eficiente si se realiza a través de la mano visible del empresario que de la mano invisible del mercado. Empresa y mercado se sustituyen entre sí para realizar las funciones de organizar el intercambio, aprovechando las ventajas comparativas y sugiriendo una especialización institucional en términos de ventaja comparativa relativa.

Con el tiempo, la aportación de la economía al estudio de la empresa ha delimitado dos campos de interés que han permanecido separados hasta hace muy pocos años. Por un lado, el interés por explicar los límites o *fronteras de la empresa* y, por otro, el interés por explicar su *organización interna*. Las fronteras de la empresa se han definido horizontal y verticalmente, mientras que la organización interna distingue entre problemas de coordinación y problemas de motivación. El estudio de las *fronteras horizontales* de la empresa se ha centrado, sobre todo, en la explicación del tamaño de la empresa en términos de volumen de producción —o empleo de recursos que se requieren para ello, como por ejemplo el número de trabajadores que se emplean—. En la explicación han intervenido, principalmente, dos variables predeterminadas, la escala eficiente de producción y el tamaño del mercado. Si el mercado es suficientemente grande, la presión de la competencia forzará a las empresas a converger hacia un tamaño cercano a la escala que haga mínimo el coste unitario de producción —escala eficiente—. Las diferencias en la producción que minimiza costes unitarios —diferencias en las tecnologías de producción y grado en que están presentes los rendimientos crecientes a escala— explican la heterogeneidad de tamaños empresariales. Cuando el tamaño del mercado es reducido en relación con la escala eficiente, es de esperar que el mercado esté dominado por una empresa, configurando lo que se ha denominado monopolio natural. Desde una perspectiva dinámica, el cambio en los límites horizontales de la empresa se explica por cambios en la tecnología y en el tamaño de los mercados.

El estudio de las fronteras horizontales de la empresa forma parte del campo más amplio de la teoría neoclásica de la producción, donde la tecnología productiva se resume en una función que representa el conocimiento tecnológico más avanzado, disponible en el momento en el tiempo al que está referida, para transformar recursos en bienes o servicios de más valor o utilidad. De esta representación de la tecnología, juntamente con los precios de los recursos, se derivan las funciones de costes unitarios y las funciones de oferta a las que nos referimos anteriormente. Cuando se analiza con detenimiento, la teoría de la producción explica el tamaño de las unidades productivas —plantas de producción— pero no explica el alcance de la dirección del empresario, que define el perímetro de la empresa según Coase. La teoría no explica por qué hay unos empresarios que dirigen una sola planta de producción y otros que dirigen varias. El estudio de las fronteras de la empresa y de la organización interna —teoría de la empresa—, incorpora consideraciones de carácter contractual, donde se incluyen la disponibilidad y acceso a la información y la capacidad para procesarla, además de las meramente tecnológicas que postula la teoría de la producción. A modo de síntesis, la figura 1 resume y ordena, en el tiempo y en ámbitos temáticos, las principales contribuciones a la teoría de la empresa desde la perspectiva

2
Chandler (1962, 1977) aporta documentación histórica del crecimiento de la gran empresa en Estados Unidos a principios del siglo XX y el desarrollo del manager profesional. Una visión del papel de las escuelas de negocios en la formación de directivos profesionales puede encontrarse en Kochan y Schmalensee (2003), un libro escrito con motivo del 50 aniversario de la Sloan School en MIT.

contractual en sentido amplio. Con ella se cubren el resto de materias que han reclamado el interés de la teoría económica de la empresa.

Las fronteras verticales

El estudio de las *fronteras verticales* de la empresa enlaza directamente con la observación de Coase sobre la coexistencia de los mercados y los empresarios en las funciones de coordinar la actividad económica y dirigir la asignación de recursos. Las fronteras de la empresa coinciden con el alcance de la autoridad del empresario cuando dirige la asignación de recursos, correspondiendo al mercado la coordinación entre empresas. Que el empresario dirija más o menos recursos o que dentro de la empresa se realicen más o menos actividades, que se le sustraen al mercado, depende de la eficiencia relativa de un mecanismo de coordinación u otro, la cual se ha concretado en la comparación de los costes de transacción respectivos. Una parte importante del conocimiento sobre las fronteras verticales de las empresas ha girado alrededor de los determinantes de los costes de transacción desde la perspectiva comparada: primero, empresa frente a mercado y, después, empresa, mercado y las formas intermedias de organización que incluyen a los contratos no estandarizados en las relaciones entre empresas —contratos a largo plazo, subcontratación, franquicia, alianza, empresas conjuntas, etc—. Los primeros trabajos (Arrow 1969; Williamson 1975-1985 y Klein, Crawford y Alchian 1978), se centran sobre todo en identificar los atributos que determinan las ventajas comparativas, en términos de menores costes de transacción, de que la dirección de los recursos se realice por medio del empresario o a través del mercado. La incertidumbre y la asimetría de información entre quienes intercambian, así como la especificidad de los activos —de diversa naturaleza— invertidos en las transacciones son los atributos que, según la teoría, deben discriminar mejor a la hora de explicar la frontera vertical de las empresas; la evidencia empírica apoya estas proposiciones.

Puesto que la especificidad de los activos y las asimetrías de información, condiciones que favorecen relativamente el uso de la empresa en sustitución del mercado, concurren en un número muy elevado de transacciones económicas, la teoría de los costos de transacción (TCT) tiende a predecir un protagonismo de la empresa en la dirección de recursos superior que el que realmente se observa. Sobre esta premisa, la teoría de los derechos de propiedad (TDP), a partir de los trabajos de Grossman y Hart (1986), y Hart y Moore (1990) especialmente, aporta argumentos sobre los frenos a la expansión vertical de las empresas a partir de identificar fuentes de costes de transacción de la empresa que son ignorados por la TCT. En particular, la TDP destaca como el aspecto clave en la delimitación de las fronteras de la empresa, la distribución de la propiedad de los activos no humanos, de tal manera que para la TDP las fronteras de la empresa están delimitadas por los activos que posee en propiedad. Una implicación importante de esta visión de la empresa es que, como las personas no pueden poseerse en propiedad al quedar excluida la esclavitud, los trabajadores quedan fuera de los límites de la empresa.

Cuando la empresa amplia su presencia como mecanismo de coordinación —integrando más actividades bajo la dirección del empresario— en general está de hecho aumentando los activos no humanos bajo su propiedad, en detrimento de la propiedad de otros externos a la misma. Bajo el supuesto de que los activos no humanos son complementarios con los activos específicos que resultan de la inversión en capital humano por las personas, cuando se aumenta el control de activos no humanos por parte de una empresa, se está disminuyendo el incentivo a invertir en capital humano en aquellas personas que se ven privadas de esos activos que inicialmente poseen en propiedad. Concentrar más activos no humanos en la propiedad de una empresa aumenta los incentivos a invertir en recursos humanos específicos por parte de unas personas, pero también reduce los incentivos a invertir por parte de otras que se ven privadas de ellos. Este coste de oportunidad de ampliar los límites de la empresa con más activos justifica la predicción de la TDP por la cual, la distribución de la propiedad de los activos no humanos se dispersará en un mayor número de empresas que lo que predice la TCT.

La TCT hace hincapié en la transacción —transferencia entre unidades tecnológicamente separables— como unidad básica de análisis sobre la que se decide, en el margen, sobre si se incorpora al perímetro de una empresa o

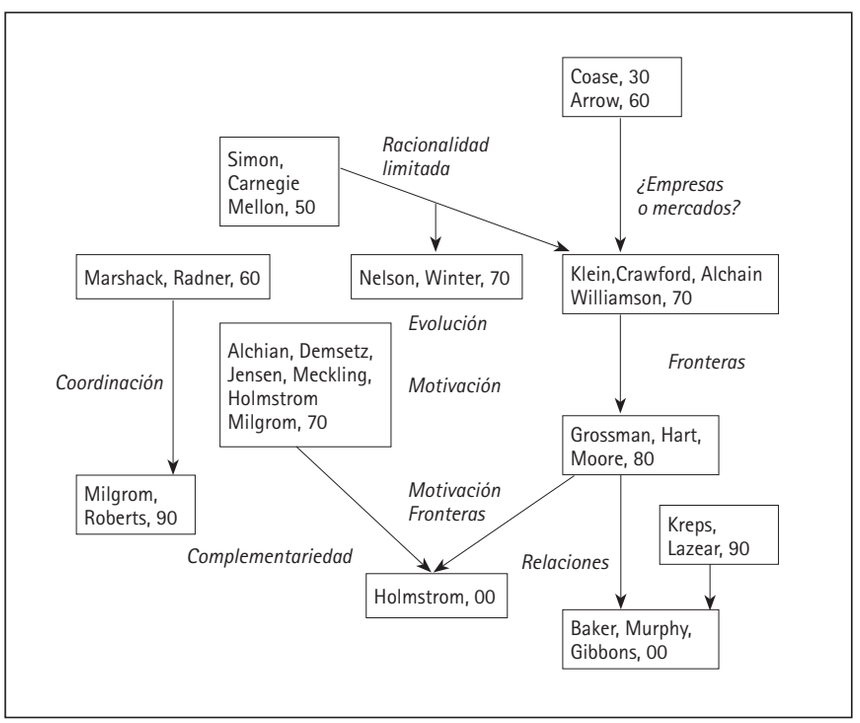

Figura 1. Aportaciones a la teoría económica de la empresa (Fuente: Salas Fumás 2007).

se deja fuera. La TDP, en cambio, destaca la decisión sobre la asignación de la propiedad de los activos no humanos, como determinante de las fronteras de la empresa. En ambos casos se aprecia un cierto distanciamiento con la perspectiva de unidad de dirección que adopta Coase para referirse a la naturaleza de la empresa. Una forma de reconciliar las diferentes perspectivas es incorporando al análisis la visión contractual. La propiedad de los activos y la jerarquía de autoridad que se atribuyen a la empresa y al empresario, tienen sentido económico en la medida en que los costes de transacción obligan a regular las transacciones por medio de contratos incompletos, es decir, contratos que delimitan el marco general por el que transcurren las relaciones entre agentes, pero donde existen muchas contingencias para los que no está previsto de antemano qué hacer cuando se producen.

La propiedad de los activos otorga la capacidad o poder para decidir sobre su uso en todo aquello que no está precontratado de antemano, mientras que la autoridad que Coase atribuye al empresario adquiere su plenitud cuando el contrato laboral es incompleto y el empresario tiene contractualmente el derecho a dirigir —mandar— a los trabajadores. Simon (1957) fue pionero en identificar la importancia económica de los contratos incompletos en las relaciones entre empresa y trabajador, aunque sin relacionar sus descubrimientos con la autoridad de origen contractual propuesta por Coase. En un mundo donde todas las relaciones entre personas se regularan a través de contratos completos —donde todo lo que puede ocurrir en cada relación está predeterminado de antemano— la propiedad de los activos no humanos y la autoridad de los empresarios no tendrían relevancia, pues no existirían derechos residuales de decisión que sí existen cuando los contratos son incompletos.[3]

Que los contratos tengan que ser incompletos —para evitar costes excesivos de transacción— junto con la repetición de las relaciones entre agentes, abre el camino a otro tipo de contratos, los implícitos, cuya viabilidad y eficacia condiciona las decisiones sobre las fronteras de la empresa. En efecto, los contratos implícitos son aquellos en los que los acuerdos entre las partes se sustentan por la expectativa de buena fe en la conducta ajena y la confianza mutua. La confianza emerge más fácilmente en relaciones interpersonales donde el poder de decisión está repartido entre los agentes implicados, que en situaciones donde el poder de decisión está muy polarizado. Para aprovechar las ventajas, en términos de bajos costes de transacción, de los contratos implícitos, la decisión sobre la frontera de la empresa, en términos de asignación de la propiedad de activos no humanos empleados en la producción, primará una cierta dispersión de la propiedad como una forma de equilibrar el poder y fomentar la confianza como soporte de las relaciones entre agentes en las sucesivas etapas de la cadena productiva (Baker, Murphy y Gibbons 2001).

Organización interna

La investigación económica ha separado el estudio de las fronteras o límites de la empresa del estudio de lo que ocurre dentro de la empresa, para unas fronteras dadas. En buena parte, el estudio interno de la empresa se ha concentrado, más o menos explícitamente, en analizar la forma en que el empresario dirige la asignación de recursos, así como la razón de ser del propio empresario. La organización interna de la empresa —el orden que resulta de la división interna del trabajo, el intercambio de información y el reparto del poder para la toma de decisiones— se consigue por medio de la coordinación —determinar qué debe hacer cada uno— y la motivación —tener el interés por hacerlo— de las personas implicadas. La diferencia con respecto al mercado es que en la empresa la forma de abordar la coordinación y motivación está mediatizada por la posibilidad de intervención del empresario.

La investigación económica comienza separando el estudio de los problemas de coordinación del de los problemas de motivación, aunque los dos han girado de forma significativa alrededor de un concepto muy arraigado en la realidad de las empresas y su gestión como es el concepto de *equipo*. Para el estudio de la coordinación se postula el concepto de *organización de equipo*, entendida como acción colectiva donde todas las personas que colaboran en ella comparten el mismo objetivo que, además, representa el interés del grupo, por ejemplo hacer máxima la riqueza conjunta. Aunque cada persona persigue en sus actuaciones el bien general, lo que debe decidir o hacer para conseguir la máxima eficiencia en el resultado depende de la información y las acciones de los demás —interdependencias—. Coordinar las acciones individuales significa, en este contexto, influir en las decisiones individuales —principalmente a través de intercambiar información— para compatibilizarlas dentro de unas interdependencias dadas, o bien alterar las interdependencias para influir así en las propias necesidades de coordinación (Marshack y Radner 1972; Milgrom y Roberts 1995). En organizaciones de equipo la coordinación se convierte en un problema relevante porque existe un coste no despreciable en la producción y transmisión de información. Por ello, las soluciones al problema de coordinación estudiadas en la literatura, y también las puestas en marcha por las empresas, han tenido mucho que ver con los avances en la tecnología de la información.

Por otra parte, la producción o *tecnología de equipo* se refiere a la complementariedad entre recursos propiedad de personas diferentes que colaboran en la producción, de manera que el aprovechamiento conjunto de la tecnología crea más riqueza potencial que el aprovechamiento por separado. Alchian y Demsetz (1972), que sitúan esta característica de la tecnología en el origen de la empresa tal como la conocemos, analizan el funcionamiento colectivo de la producción en equipo bajo el supuesto opuesto a la organización de equipo, es decir, las personas que aportan los recursos complementarios a la produc-

3
El referente empírico de la teoría sobre las fronteras de la empresa lo constituyen las decisiones empresariales de fabricar, comprar o aliarse con terceros. En los últimos años, a estas decisiones se les han añadido términos como *outsourcing* y *offshoring*, para remarcar la reubicación de las actividades de la cadena de valor de las empresas en los mercados globales. La teoría de las fronteras de la empresa ha entrado de lleno en el estudio de la empresa multinacional (Helpman 2006).

ción lo hacen con la expectativa de obtener una máxima recompensa neta individual, sin preocuparse por el interés colectivo. Tecnología más organización de equipo dan lugar exclusivamente a problemas de coordinación; tecnología de equipo más superposición de intereses individuales —también llamada coalición— dan lugar a problemas de coordinación más otros problemas de motivación, que son los que han centrado el mayor interés académico.

La tecnología de equipo impide dividir la producción conjunta como suma de las producciones individuales de quienes colaboran en esa producción. Las contrapartidas individuales que inducen la participación en la acción colectiva y motivan la aportación de recursos por parte de cada agente implicado, sólo pueden definirse en función de la producción conjunta y de las aportaciones de recursos, si son observables. En principio, compensar la participación en la acción colectiva con una participación en el *output* conjunto tiene ventajas en cuanto que sólo necesita medir una variable; sin embargo tiene inconvenientes conocidos en forma de conductas de polizón (Holmstrom 1982). La alternativa de medir las contribuciones de recursos —cantidad y calidad— exige especialización en esa tarea y dar respuesta a la pregunta de cómo se asegura la eficiencia de quien monitoriza el proceso. Alchian y Demsetz responden con la propuesta de una solución organizativa donde el monitor contrata de forma bilateral con cada participante en la acción colectiva, pacta una contrapartida acorde con la cantidad de recurso que se aporta, adquiere el derecho a supervisar su actuación y dirigir su trabajo y retiene, como retribución propia, la diferencia entre lo que se produce y lo que se ha comprometido a pagar. En suma, la teoría de la empresa da sentido económico a la empresa capitalista tal como la conocemos, donde el empresario centraliza los contratos y asume la competencia supervisora, además de la coordinación, a cambio del beneficio residual.

Sobre la base del paradigma de producción en equipo, carácter bilateral de los contratos y renta residual —beneficio— del empresario, han prosperado sucesivas aportaciones a la teoría de la empresa, bajo la caracterización de la misma como nexo de unión entre contratos. Los desarrollos desde los años setenta han tenido en cuenta las limitaciones del supervisor para medir con precisión la cantidad y calidad de los recursos, así como la desigual asignación de los riesgos que lleva consigo la retribución en forma de beneficio cuando el resultado de la acción colectiva depende de factores aleatorios además de los recursos empleados y la tecnología disponible. Surgen así aportaciones al diseño organizativo de la empresa como: a) determinar el número de niveles jerárquicos de supervisión y tramo de control (Calvo y Wellisz 1978; Rosen 1982); b) asignar de forma eficiente los riesgos, por ejemplo, a través de separar en colectivos diferentes las funciones de dirección de recursos, coordinar y motivar, y las funciones de asunción de riesgos, lo cual da lugar a la empresa capitalista compleja o corporación (Jensen y Meckling 1976); c) determinar la ubicación óptima del poder de decisión (centralización *versus* descentralización: Aghion y Tirole 1997; Alonso, Dessein y Matouschek 2008); d) diseñar sistemas de incentivos complejos para estimular el esfuerzo no observable por el supervisor (teoría de la agencia: Holmstrom 1979, 1982; Holmstrom y Milgrom 1987, 1991).[4]

Con todos estos desarrollos en la teoría sobre fronteras y organización interna de la visión de la empresa, se distancia de la función de producción para convertirse en una estructura que gobierna el proceso de asignación de recursos procesando información, asignando poder de decisión, evaluando el desempeño y otorgando recompensas.

La empresa como mini economía y como comunidad de personas

La teoría económica de la empresa ha utilizado casi indistintamente los términos de empresa y empresario, aunque de forma inconsciente. La lectura atenta de las obras de Coase y de Alchian y Demsetz pone de manifiesto que lo que se explica en ellas es la existencia del empresario con unas funciones concretas que realiza dentro de un marco general de especialización y división del trabajo: al empresario coasiano le corresponde dirigir los recursos con coordinación, dando órdenes y aprovechando su posición central en la red de contratos con otros propietarios de recursos, allí donde el mercado y los precios afrontan des-economías de escala. En cuanto al empresario supervisor de Alchian y Demsetz, su función es necesaria para medir las aportaciones en cantidad y calidad de los recursos que nutren la producción con tecnología de equipo. Las visiones contractuales de la empresa como nexo común de contratos que se han inspirado en estos autores, no distinguen si el nexo de unión es la persona del empresario o algo sin precisar que llaman empresa. Podría decirse, por tanto, con razón, que muchas de las teorías de la empresa que se han propuesto desde la economía son, en realidad, teorías del empresario. El empresario director que emerge de esta literatura complementa la visión schumpeteriana de este agente social como protagonista de la innovación y de la destrucción creativa.

Para deslindar la empresa del empresario la mejor fórmula es contemplar la empresa como persona jurídica o entidad legal, reconocida por el derecho para participar en contratos y para poseer activos en propiedad. El nexo común de contratos con que se identifica a las empresas es, en la mayoría de los casos, una persona jurídica que contrata bilateralmente con los diferentes agentes con los que se relaciona. Para que el empresario tenga capacidad para coordinar y motivar a las personas dentro de la empresa, es preciso que el contrato de la empresa con estas personas contemple la posibilidad de que un tercero, también vinculado contractualmente con la empresa, realice esas funciones. En la TDP, donde las fronteras de la empresa se relacionan con los activos no humanos que posee en propiedad, es preciso explicar por qué esa propiedad recae en el ente jurí-

4
Cuando se revisa esta literatura se comprueba que más que configurar una teoría de la empresa define un campo de estudio, la economía de la información. Muchos de los problemas de transacción en condiciones de información asimétrica que se analizan con los modelos de selección adversa o riesgo moral, no son específicos de las empresas sino que ocurren también en el dominio de los mercados. Por tanto, la teoría de la agencia no es una teoría de la empresa sino un marco teórico para estudiar problemas de riesgo moral, algunos de los cuales forman parte de los problemas de organización interna que afrontan las empresas.

dico de la empresa y no en la persona física del empresario. En suma, la teoría económica de la empresa no estará completa hasta que se explique por qué surge el ente legal de la empresa diferente de la persona física del empresario.

En la literatura existen varias respuestas posibles, todas ellas relacionadas de algún modo con el deseo de economizar en costes de transacción:

I. La persona jurídica de la empresa no está afectada por la limitación en el horizonte temporal de carácter finito, que sí afecta a las personas físicas. Un horizonte de más largo plazo y no finito es relevante para la viabilidad de las relaciones basadas en la reciprocidad que sostiene la confianza mutua —contratos implícitos— y da valor económico a una buena reputación (Kreps 1990).

II. La entidad legal, complementada con la diversidad de formas jurídicas entre las que el derecho permite elegir al constituir una empresa, proporciona posibilidades de gestionar los riesgos, transferir la propiedad, especializar entre dirigir los recursos de la empresa y financiar sus activos, que no serían posibles si las personas no pudieran diferenciar entre el patrimonio personal y el patrimonio propiedad de las empresas. La entidad intelectual y técnica de las cuestiones que plantea la elección de la forma jurídica de la empresa, y el dar respuesta a las opciones abiertas sobre cómo asignar competencias de gestión y competencias de control, han dado lugar a un ámbito de estudio sobre la empresa capitalista moderna de gran relevancia como el del *gobierno corporativo*, donde confluyen el derecho y la economía.[5]

III. Con la concentración de la propiedad de los activos no humanos en la persona jurídica de la empresa, frente a la alternativa de que la propiedad de los activos se reparta entre las diferentes personas que se vinculan a través de ella, la dirección de la empresa encuentra formas eficientes de coordinar y motivar a los trabajadores en contextos de información asimétrica, que no serían factibles en el caso de que la propiedad de los activos se repartiera entre todos los trabajadores (Holmstrom 1999). Con esta explicación de la persona jurídica de la empresa como propietaria de activos, Holmstrom integra en un único problema de diseño organizativo óptimo las decisiones que tienen que ver con las fronteras de la empresa —asignar la propiedad de los activos no humanos—, y las decisiones para coordinar y motivar el trabajo dentro de la empresa, que son competencia de la organización interna. Con la visión integradora de la teoría de la empresa, Holmstrom llega a definir a la empresa como una *mini economía*, donde los responsables de la dirección afrontan la solución de ineficiencias originadas en problemas de información asimétrica, y efectos externos de naturaleza similar a los que afronta la autoridad el Estado para el conjunto de la sociedad. Aunque con la diferencia importante de que la empresa está rodeada de mercados, que ofrecen opciones de salida que limitan los posibles excesos de poder y que derivan de la gran concentración de activos que se pueden acumular.

La empresa como ente legal propietaria de activos sobre cuyo acceso y condiciones de uso deciden quienes las dirigen, se convierte en una palanca de poder que incide sobre la conducta de las personas que combinan su trabajo y sus conocimientos con dichos activos. Por esta razón, aunque formalmente es verdad que la empresa no posee en propiedad al capital humano incorporado en las personas y, por tanto, éstas quedan fuera de su perímetro, el funcionamiento de la empresa en su conjunto se entiende mejor si los trabajadores se contemplan como parte de ella. Una teoría de la empresa que incorpore a las personas que trabajan combinando su esfuerzo y conocimientos con los activos de su propiedad, supone un acercamiento importante a las aproximaciones al estudio de las empresas desde otras disciplinas sociales como la psicología y la sociología, que desde un principio contemplan la empresa como una comunidad de personas, minimizando la relevancia del resto de los activos, lo opuesto a lo que sucede con la economía. Por otra parte, el vínculo entre la economía y el resto de disciplinas sociales para el estudio de la empresa se estrecha a partir de visiones más relajadas del concepto de racionalidad, que ha primado entre los economistas y otros desarrollos recientes.

La empresa como comunidad de personas

El estudio económico de la empresa se realiza bajo la premisa del comportamiento humano, que se resume en *racionalidad*: las personas conocen sus preferencias y su comportamiento es coherente con ellas. La racionalidad permite a la investigación académica simular las consecuencias privadas y sociales de determinadas conductas y restricciones, recomendando correcciones o ajustes en función de los resultados previstos. Sin embargo, la racionalidad económica ha recibido críticas por el poco realismo de los supuestos que contempla y por los aspectos del comportamiento humano que deja sin explicar. Williamson (1975), en el libro que recupera la comparación institucional entre mercado y empresa —jerarquía— que había planteado cuarenta años antes Coase, incorpora a la teoría de la empresa la crítica a la hipótesis de racionalidad que habían adelantado Herbert Simon y sus colegas de Carnegie Mellon, al advertir de que los supuestos sobre capacidad de almacenar y procesar información que están implícitos en la maximización de la utilidad que dispone la economía, son poco realistas teniendo en cuenta la fisiología del cerebro humano.

Las críticas de Simon y sus colaboradores llevan a proponer un supuesto alternativo a la racionalidad absoluta bajo la que se estudia la empresa y el mercado en la economía, conocido como *racionalidad limitada*: las personas son intencionadamente racionales pero su comportamiento se ve afectado por limitaciones en la capacidad de almacenar y procesar información tan relevantes para explicar la realidad como las restricciones que provienen de la tecnología. Bajo estos supuestos, la explicación del

5
El gobierno corporativo incorpora un tema más general que es el de la decisión sobre la propiedad de la empresa (Hansmann 1996). Tirole (2001) ofrece una visión del problema de gobierno de la empresa que se ajusta a la perspectiva contractual que se adopta en este texto.

comportamiento humano incorpora supuestos de decisión heurística frente a la optimización que se presume desde la racionalidad sin limitaciones. La evolución y la adaptación en procesos de tránsito de unos equilibrios a otros son estados permanentes del sistema, que no pueden ignorarse como hace la economía neoclásica, que sólo compara situaciones de equilibrio (Nelson y Winter 1982).

Experimentos de laboratorio y la observación de la realidad proporcionan evidencias sobre comportamientos humanos que no encajan con los supuestos de consistencia y transitividad de preferencias propios de la racionalidad más convencional, y han impulsado un campo de especialización en *economía del comportamiento —behavioral economics—*, donde destacan la *teoría prospectiva* o del punto de referencia, Kahneman y Tversky (1979), que pone en cuestión la teoría de la utilidad esperada sobre la que se analiza buena parte del comportamiento en situaciones de riesgo en el estudio de la empresa y los mercados; o la teoría de las *preferencias sociales* (Guth et al. 1982), que cuestiona el supuesto clásico de que las personas sólo tienen en cuenta sus propios pagos cuando eligen entre alternativas (véase Camerer, Loewenstein y Rabin 2004, para una revisión de esta literatura). La economía del comportamiento supone un acercamiento importante entre la economía y la psicología; uno de los últimos pasos en el proceso es la importación, desde la psicología, del concepto de «felicidad» como alternativa a la utilidad que tradicionalmente utiliza la economía, para expresar las preferencias de las personas (Frey 2008). La economía clásica renuncia a la introspección para explicar cómo se forman las preferencias de las personas y opta, en cambio, por las preferencias reveladas como un medio para inferir la utilidad de las alternativas planteadas apelando al supuesto de racionalidad —consistencia y coherencia entre preferencias y conducta—. La investigación sobre la felicidad, en cambio, adopta formas de medir la utilidad que se han desarrollado en la psicología y, dentro de ella, en la neurociencia, con un objetivo claramente introspectivo. Los resultados experimentales de estas investigaciones muestran que las personas no sólo valoran bienes y servicios tangibles a los que se tiene acceso a través de la renta monetaria, sino que en su utilidad intervienen también aspectos menos tangibles como las condiciones sociales, relaciones, la capacidad de decidir y la posibilidad de desarrollar sus propias competencias. Surge así la *utilidad asociada a los procesos*, en contraste con la utilidad basada sólo en los resultados, que predomina en la economía más ortodoxa.

La economía del comportamiento está modificando la forma de analizar el funcionamiento de los mercados —Frey se refiere a la felicidad como un concepto que revolucionará la ciencia económica— y también ayuda a explicar ciertas particularidades del funcionamiento de las empresas, que a veces se contemplan como anomalías del modelo neoclásico. Por ejemplo, una de las regularidades que se observan en las empresas es la estabilidad de las relaciones ente ellas y los trabajadores, con contratos a largo plazo y mercados internos de trabajo —la promoción interna es el mecanismo dominante para cubrir vacantes en puestos de trabajo, en lugar de acudir a la contratación externa—. La estabilidad de las relaciones obedece, en parte, a la imposibilidad de adquirir en el mercado conocimiento y saber específico que sólo se acumula a través del aprendizaje de rutinas que surgen del ajuste mutuo y de la evolución adaptada a las condiciones de un contexto determinado. En este sentido las fronteras de la empresa se han explicado a partir de las necesidades de proteger e intercambiar un conocimiento específico y valioso, que a la vez aporta ventajas competitivas en el mercado (Teece 1986; Kogut y Zander 1992).

Una consecuencia de la estabilidad, persistencia y carácter rutinario de muchas de las relaciones entre las personas que colaboran alrededor del nexo común de una empresa es que las personas pueden acabar formando una comunidad social, donde las relaciones interpersonales pueden estar condicionadas por sentimientos y sentido de la reciprocidad, como ocurre en cualquier grupo humano estable (Gintis et al. 2005). El concepto de *cultura* como forma generalmente aceptada y espontánea de conducir las relaciones interpersonales en una comunidad social, aparece de forma natural en el funcionamiento de la empresa. La cultura, concepto de raíces sociológicas, permite soluciones a los problemas de coordinación y motivación que son difíciles de explicar desde una racionalidad ajena al contexto de normas y valores del que forman parte las personas —por ejemplo, la aparición de conductas de cooperación en entornos de dilema de prisionero donde la racionalidad clásica predice un comportamiento no cooperativo—, aspecto que no ha pasado desapercibido a economistas ortodoxos (Kreps 1990; Kandel y Lazear 1992).

Estos trabajos teóricos amplían el modelo convencional de preferencias y racionalidad para dar cabida a regularidades empíricas, que aparecen en un momento histórico en que el modelo de empresa dominante en Japón —organización por procesos y en equipos con gran autonomía orientada a los clientes— pone en cuestión los modelos de empresa que se habían forjado bajo el referente empírico del modelo de empresa dominante en Estados Unidos —la empresa jerárquica—, sobre todo al comprobarse el éxito comercial de las empresas japonesas en los mercados donde compiten con las empresas americanas. Las investigaciones sobre la felicidad suponen un nuevo reto para la teoría de la empresa y para las prácticas de gestión que se implanten en ella, en cuanto que las preferencias de las personas sobre cómo se consiguen los resultados, además de los propios resultados, obliga a valorar la organización interna —diseño de puestos de trabajo, autonomía de las personas en ellos, participación en las decisiones, mecanismos de socialización— como fin en sí mismo y no sólo como un medio para conseguir mejores resultados.

Conclusión

El conocimiento académico sobre la empresa resulta imprescindible para comprender el funcionamiento del conjunto de la economía, en cuanto que lo que ocurre dentro de las empresas es cuantitativa y cualitativamente tan importante como lo que ocurre entre las empresas (Simon 1991). Resulta difícil exponer una teoría de la empresa, aunque sea dentro de una sola disciplina académica como la economía, porque los propios desarrollos intelectuales alrededor de la misma no son del todo precisos en la acotación del concepto. En este sentido, la empresa aparece asociada de forma más o menos explícita con una unidad técnica —planta— de producción, con la función del empresario o persona en quien delega la dirección de recursos, con un ente legal creado por el derecho o con una comunidad de personas. A veces la teoría de la empresa responde a la pregunta sobre los determinantes de sus límites o fronteras, y otras veces a preguntas que tienen que ver con la solución a problemas de motivación y coordinación internos.

En todo caso, desde el análisis económico, la empresa cumple la función de producir bienes y servicios para el mercado en condiciones de competencia y suficiencia financiera, pudiendo adoptar para ello una de las múltiples formas jurídicas contempladas por el derecho. Un aspecto que diferencia a la empresa dentro del mercado del que forma parte es su condición de nexo de contratos, siendo la condición de persona jurídica la que permite a la empresa ocupar el lugar del empresario en el nexo común. La interposición de empresas evita los contratos multilaterales entre inversores, trabajadores, clientes que serían necesarios en una solución de mercado, con el consiguiente ahorro en costes de transacción; que el nexo sea una persona jurídica ofrece posibilidades para la acumulación de activos y la gestión de riesgos, así como para la gestión interna en condiciones de información asimétrica y efectos externos, que no son alcanzables para personas físicas ocupando el mismo lugar. Aunque cada forma jurídica impone ciertas restricciones a la forma de resolver los problemas de coordinación y motivación —en aras a reducir costes de transacción en el agregado— también deja suficientes grados de libertad como para que, en cada caso, se adopten las soluciones a estos problemas más acordes con las características de las transacciones en que se ven envueltos los agentes. Por otra parte, la forma dominante de empresa cambia en el tiempo y, entre países de nivel de desarrollo económico similar, en el mismo periodo de tiempo, lo cual no debe hacer olvidar que la empresa es una invención humana y, como tal, susceptible de modificación y transformación atendiendo a condiciones tecnológicas, por ejemplo, los desarrollos en las tecnologías de la información, e institucionales del entorno —sistemas legales—.[6] La teoría de la empresa aspira a identificar problemas básicos de coordinación y motivación, que tienen permanencia estructural pero que permiten diferentes soluciones en condiciones de entorno también diferentes.

El conocimiento sobre la empresa como respuesta institucional a los problemas de intercambio y colaboración que resultan de la división del trabajo, no debe confundirse con el conocimiento sobre la dirección de empresas —*management*— que se transmite a quienes ocupan o quieren ocupar puestos de dirección empresarial. Parece recomendable que el conocimiento positivo sobre la empresa, que proporciona la teoría, forme parte del conocimiento normativo sobre cómo dirigir una empresa, que se imparte en las escuelas de negocios, aunque en la realidad no es así. Una forma de explicar este distanciamiento entre el conocimiento normativo y el positivo es que la teoría de la empresa presupone una racionalidad absoluta en el comportamiento de los agentes, y su interés se centra exclusivamente en conocer las implicaciones para el bienestar colectivo de esa racionalidad individual. Esta explicación falla cuando las decisiones y las conductas de quienes dirigen las empresas son difíciles de reconciliar con la racionalidad sobre la que se construye la teoría. Los avances en la economía del comportamiento y la incorporación de la felicidad a la introspección de las preferencias y de la utilidad, servirán para acercar el conocimiento positivo y el conocimiento normativo sobre la empresa. Por este camino la empresa puede perder su condición de instrumento o medio para obtener los mejores resultados económicos posibles —mayor renta y consumo—, que ha tenido en el análisis económico convencional, para pasar a ser valorada en función de las soluciones concretas que adopta ante los problemas de coordinación y motivación que surgen en su seno. Los medios y los resultados deberán valorarse conjuntamente, aunque es posible que socialmente se primen unos sobre los otros. Las referencias a la ética y a la responsabilidad social de las empresas en los últimos años, bien pueden indicarnos que la sociedad está mostrando preferencias por el cómo más que por los resultados cuando se valora la *performance* de las empresas.

6
Con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) aparecen nuevos modelos de empresa y de negocio empresarial, Microsoft, Intel, Cisco, que sustituyen como referentes empíricos a tener en cuenta a Ford y GM, hasta los años ochenta, y a Toyota en la última parte del siglo XX. El nuevo modelo empresarial hace referencia a la virtualidad y a la estructura de red que adopta la organización empresarial, y rompe con la tradición de relaciones duraderas —empleo vitalicio, contratos a largo plazo con proveedores, fidelización de clientes— que domina en la empresa del pasado. La visión de la empresa como comunidad humana, si tiene razón de ser en el nuevo escenario, deberá reinventarse (Castells 1996).

Este texto se basa en gran parte en el libro del autor, *El siglo de la Empresa,* publicado por la Fundación BBVA.

Bibliografía

Aighon, P. y J. Tirole. «Formal and real authority in organizations». *Journal of Political Economy*, 105 (1997): 1-29.

Alchian, A. y H. Demsetz. «Production, information and economic organization». *American Economic Review*, 62 (1972): 777-795.

Alonso, R., W. Dessein y N. Matouschek. «When does coordination require centralization?». *American Economic Review*, 98 (2008): 145-179.

Arrow, K. «The organization of economic activity. Issues pertinent to the choice of market versus non market resource allocation». En US Joint Economic Committee, *The analysis and evaluation of public expenditures. The PBS system*, 1969.

Baker, G., R. Gibbons y K. Murphy. «Relational contracts and the theory of the firm». *Quarterly Journal of Economics*, 117 (2001): 39-83.

Calvo, G., S. Wellisz. «Supervision, loss of control and the optimal size of the firm». *Journal of Political Economy*, 87 (1978): 943-952.

Camerer, C., G. Loewenstein, M. Rabin. *Advances in Behavioral Economics.* Princeton: Princeton University Press, 2004.

Castells, M. *The Rise of the Network Society. Vol. 1: The Information Age: Economy, Society and Culture*. Berkeley: University of California Press, 1996.

Chandler, A. *Strategy and Structure*. Cambridge: MIT Press, 1962.

— *The Visible Hand*. Cambridge: Belknap Press, 1977.

Coase, R. «The nature of the firm». *Economica*, 4 (1937): 386-405.

DiMaggio, P. *The Twenty-First-Century Firm*. Princeton: Princeton University Press, 2001.

Frey, B. *Happiness: A Revolution in Economics*. Cambridge: MIT Press, 2008.

Gintis, H., S. Bowles, R. Boyd y E. Fehr. *Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life*. Cambridge y Londres: MIT Press, 2005.

Grossman, S., O. Hart. «The costs and benefits of ownership: A theory of lateral and vertical integration». *Journal of Political Economy*, 94 (1986): 691-719.

Guth, W., R. Schmittberger, B. Schwarze. «An experimental analysis of ultimatum bargaining». *Journal of Economic Behavior and Organization,* 3, 1982: 367-388.

Hansmann, H. *The Ownership of Enterprise*. Cambridge: Belknap Press, 1996.

Hart, O., J. Moore. «Property rights and the theory of the firm». *Journal of Political Economy*, 98 (1990): 1.119-1.158.

Hayek, F. «The use of knowledge in society». *American Economic Review*, 35 (1945): 519-530.

Helpman, E. «Trade, FDI and the organization of firms», *Journal of Economic Literature,* 3 (2006): 589-630.

Holmstrom, B. «Moral hazard and observability». *Bell Journal of Economics*, 10, 1979: 74-91.

— «Moral hazard in teams». *Bell Journal of Economics*, 13 (1982): 324-340.

— «The firm as a subeconomy». *Journal of Law Economics and Organization*, 1999: 74-102.

— y P. Milgrom. «Multitask principal-agent analysis: Incentive contracts, asset ownership and job design». *Journal of Law, Economics and Organization*, 7 (1991): 24-52.

— y P. Milgrom. «Aggregation and linearity in the provision of intertemporal incentives». *Econometrica,* 55 (1987): 308-328.

Jensen, M. y W. Meckling. «Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure». *Journal of Financial Economics* 3 (1976): 305-360.

Kahneman, D. y A. Tversky. «Prospect theory: An analysis of decision making under risk». *Econometrica*, 47 (1979): 263-291.

Kandel, E. y E. Lazear. «Peer pressure and partnerships». *Journal of Political Economy*, 100 (1992): 801-817.

Klein, B., R. Crawford y A. Alchian. «Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process». *Journal of Law and Economics,* 21 (1978): 297-326.

Kochan, T. y R. Schmalensee. *Management: Inventing and delivering its future*. Cambridge: MIT Press, 2003.

Kogut, B. y U. Zander. «Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology». *Organization Science*, 3 (1992): 383-379.

Kreps, D. «Corporate Culture», en J. Alt, K. Shepsle eds. *Perspectives on Positive Political Economy.* Cambridge: Cambridge Uni. Press, 1990.

Malone, Th., R. Laubacher y M. Scott Morton (eds.). *Inventing the Organizations of the 21st Century.* Cambridge: MIT Press, 2003.

Marschak, J. y R. Radner. *Economic Theory of Teams.* New Haven: Yale University Press, 1972.

Milgrom, J. y J. Roberts. «Complementarities and fit: Strategy, structure and organizational change in manufacturing». *Journal of Accounting and Economics*, 19 (1995): 179-208.

Milgrom, P. y J. Roberts. *Economics, Organization and Management*, Nueva Jersey: Prentice Hall, 1992.

Nelson, R. y S. Winter. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Belkman Press, 1982.

Roberts, J. *The Modern Firm*. Oxford: Oxford University Press, 2004.

Rosen, S. «Authority, control and the distribution of earnings». *Bell Journal of Economics*, 13 (1982): 311-323.

Simon, H. «A formal theory of employment relationship». *Econometrica*, 19 (1951): 293-305.

— «Organizations and markets». *Journal of Economic Perspectives*, 5 (1991): 25-44.

Teece, D. «Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy». *Research Policy*, 15 (1986): 285-305.

Tirole, J. «Corporate governance». *Econometrica*, 69 (2001): 1-35.

Williamson, O. *Markets and Hierarchies*. Nueva York: Free Press, 1975.

— *The Economic Institutions of Capitalism.* Nueva York: Free Press, 1985.