

TEORÍA DE LA EMPRESA: LAS PROPUESTAS DE COASE, ALCHIAN Y DEMSETZ, WILLIAMSON, PENROSE Y NOOTEBOOM♦

*Alejandro García Garnica**
*Eunice Leticia Taboada Ibarra***

RESUMEN

Desde el punto de vista teórico hay muchas preguntas aún si responder en torno a la empresa. Por ejemplo por qué existen, cómo coordinan, cómo se desarrollan, cuáles son los límites a su tamaño y a su tasa de crecimiento y cuál es su frontera. Las respuestas que distintos autores han ofrecido son diversas y con diferentes énfasis.

El objetivo de este ensayo es sintetizar algunas ideas asociadas al debate de la teoría de la empresa; para ello se exponen cinco propuestas teóricas que han influido en la explicación de lo que es la firma, su importancia, sus características y los límites de su crecimiento. Las tres primeras (las de Ronald Coase, Armen Alchian y Harold Demsetz y la de Oliver Williamson) están ligadas al enfoque contractual y las dos últimas (las de Edith Penrose y Bart Nooteboom) al de las capacidades. Esta breve exposición y contraste pretenden destacar la complejidad del tema en estudio, así como la pertinencia de proseguir analizándola desde diferentes perspectivas.

Palabras clave: empresa, enfoque contractual, enfoque de las capacidades.

Clasificación JEL: D21, L21.

ABSTRACT

There are many questions about the firm that are not yet answered theoretically. For example: Why does the firm exist? How does the firm coordinate? How does the firm develop? What are the limits of its size and rate of growth? and What is the firm's frontier? Authors have offered different answers with different emphasis.

The paper's objective is to show and to compare five theoretical proposals that have been significant to explain what the firm is, its importance, its characteristics and its limits. The first three proposals (Ronald Coase, Armen Alchian and Harold Demsetz, and Oliver Williamson's ideas) are linked to the contractual focus; the others (Edith Penrose y Bart Nooteboom's ideas) are associated to the capabilities focus. This short exposition and contrast between ideas and perspectives seek to highlight the firm's complexity and the relevancy of analyzing the firm from different points of view.

Key words: firm, contractual perspective, capacities perspective.

Classification JEL: D21, L21.

♦ Fecha de recepción: 21/07/2011. Fecha de aceptación final: 07/02/2012.

* Profesor investigador del Instituto Profesional de la Región Oriente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. agg67@hotmail.com

** Profesora investigadora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. elti@correo.azc.uam.mx

INTRODUCCIÓN

Las empresas son organizaciones económicas que tienen como objetivo central obtener beneficios mediante la coordinación de recursos humanos, financieros y tecnológicos. Son importantes porque tienen la capacidad de generar riqueza y empleos en la economía y, además, porque son de las principales entidades impulsoras del cambio tecnológico en cualquier país.

No obstante, no hay sólo una interpretación teórica sobre la empresa. Hay varias propuestas, tales como la teoría de los costos de transacción, la teoría de la agencia, la teoría basada en recursos y la escuela austriaca, por citar algunas, las cuales reflejan el interés por explicar la naturaleza de las organizaciones económicas (Ménard, 2008; Jaramillo, 2010). Algunas de estas propuestas se complementan entre sí, mientras que otras compiten por explicar el funcionamiento de las firmas (Lewin y Baetjer, 2011). Sin embargo, cada teoría detalla o resalta aspectos que sin duda nos permiten entender los procesos socioeconómicos y culturales que están incrustados en este tipo de organizaciones.

En este sentido, durante los últimos años también ha surgido la inquietud teórica por entender los procesos de coordinación, el crecimiento y los procesos de adaptación ambiental que siguen las empresas. Por ejemplo, algunas propuestas parten de considerar a la empresa como un tipo de institución que estabiliza los patrones de conducta de sus participantes, por medio de hábitos y reglas, con el fin de organizar las actividades de producción (Grandlgruber y Lara, 2007; Hodgson, 2007b). Otros autores enfatizan más las estructuras de gobernabilidad, las capacidades de adaptación y la eficiencia en los costos de transacción (Williamson, 2001). También hay puntos de vista en los que se resaltan más los procesos de aprendizaje, las rutinas y las necesidades que tiene la empresa de alinear y obtener nuevos conocimientos, mediante las alianzas estratégicas, con el fin de enfrentar la incertidumbre (Nooteboom, 2009).

Las propuestas anteriores son importantes porque visualizan a la empresa como algo más que una “caja negra” en la que entran insumos que se combinan para ofrecer productos (Grandlgruber, 2010). La teoría neoclásica se concentraba en explicar el equilibrio competitivo general por medio del funcionamiento eficiente del mercado (Argandoña, 2010).

Generalmente se considera un mercado donde hay productos y empresas homogéneas y estabilidad en los gustos de los consumidores. Sin embargo, no se toma en cuenta que la estructura de las preferencias de los consumidores cambia, como también se modifican las estrategias y los productos que las empresas ofrecen en el mercado. Asimismo, las empresas son unidades diferenciadas o

heterogéneas, en las que ni las leyes de oferta y de demanda, ni el mecanismo de precios, pueden explicar las acciones organizacionales de los individuos (Jaramillo, 2010; Çevikarslan, 2011).

En el modelo neoclásico, cuya explicación dominó la teoría de la firma hasta la década de los setenta (Aghion y Holden, 2011), no tiene lugar la explicación de lo que es la empresa ni el papel del empresario. Desde esta óptica, la firma¹ es una función de producción que se expresa como un juego de posibilidades de producción, es decir, es una “caja negra” que transforma entradas en salidas (Perdomo, 2010). La escasa importancia que le da la teoría neoclásica al funcionamiento de la empresa explica la relevancia que han tenido otras propuestas, como son las del enfoque basado en contratos incompletos (Aghion y Holden, 2011), y el basado en capacidades.

El objetivo de este ensayo es sintetizar algunas ideas asociadas al debate de la Teoría de la Empresa; para ello se exponen cinco propuestas teóricas que han influido en la explicación de lo que es la firma, su importancia, sus características y los límites de su crecimiento. Nos referimos concretamente a los planteamientos de Ronald Coase, Armen Alchian y Harold Demsetz, Oliver Williamson, Edith Penrose y Bart Nooteboom. Los cuatro primeros autores están más ligados al enfoque contractual, mientras que los dos últimos, al de las capacidades.

Las preguntas a responder en este trabajo son las siguientes: en qué consisten las distintas propuestas, cuáles son las aportaciones a la teoría de la empresa desde el punto de vista contractual y de las capacidades y en qué difieren ambos enfoques.

La estructura del trabajo es la siguiente. En la primera parte se exponen las ideas de Coase en torno a la empresa. En la segunda, se sintetiza la propuesta de Alchian y Demsetz; posteriormente, se resumen algunas de las ideas de Williamson; después, en la cuarta sección, se describen las de Penrose. Finalmente se presenta la forma como Nooteboom ha tratado el mismo tema.

1. LAS CONTRIBUCIONES DE RONALD COASE A LA TEORÍA DE LA EMPRESA

Este apartado inicia con la crítica de Coase a la teoría económica neoclásica y con ello a la manera en que introdujo el concepto de costo de transacción al análisis económico y, en particular, a la explicación del surgimiento de la empresa. En el segundo subapartado se destacan los factores que el autor considera que inciden

¹ A partir de este momento se utilizan como sinónimos los conceptos: empresa, firma y organización.

en el crecimiento de la firma. En el tercer subapartado se revisa lo relativo a las relaciones entre empresas como forma alternativa de coordinación económica y se destaca el papel de las instituciones para el funcionamiento de este tipo de relaciones y en general para el de las empresas y el mercado.

CRÍTICA A LA TEORÍA NEOCLÁSICA, COSTOS DE TRANSACCIÓN Y EMPRESA

La teoría económica neoclásica se desarrolla a partir de un modelo de competencia perfecta. Los supuestos centrales del mismo son: gran número de pequeños compradores y vendedores; productos y servicios homogéneos; tecnología dada (es exógena); información de libre acceso; no hay costos por intercambio de bienes y servicios y el tiempo es un fenómeno estático. En ese contexto, ni consumidores ni productores tienen el poder de incidir sobre el precio; la oferta y la demanda del mercado son las que determinan un precio de equilibrio que tiene la particularidad de permitir la maximización de beneficio de los agentes económicos (Walras, 1987).²

La propuesta de Coase surgió, precisamente, a partir de su crítica a la teoría neoclásica, ya que esta última deja sin explicar la integración vertical y horizontal y, con ello, el origen de la empresa. Estos aspectos son los intereses centrales de la investigación de este autor. Desde su punto de vista, en el análisis económico neoclásico los individuos no son consumidores sino un conjunto consistente de preferencias maximizadoras; la empresa se explica a partir de curvas de costos y de demandas y los actores económicos intercambian bienes y servicios sin que se establezca un marco institucional específico. La lógica del análisis se centra en el mecanismo de precios y en la combinación óptima de insumos, sin problemas de intercambio ni en el mercado ni en la firma.³

Para explicar la integración vertical y horizontal y el origen de la empresa, Coase introdujo el concepto de costo de transacción o comercialización. Este último entendido como el costo por realizar transacciones por medio del mercado

² Desde esta perspectiva teórica, la empresa se reduce a una función de producción o “caja negra” a la que entran insumos que se transforman en productos y en donde las decisiones, acciones y comportamientos se dan de manera automática (Powell, 1991; Grandlgruber, 2004 y 2010). No se consideran los procesos técnicos ni organizacionales que ocurren dentro de la firma y ésta funciona como una unidad homogénea con plena racionalidad para combinar eficientemente todos los recursos (Morales, 2009 y 2010).

³ En efecto, el análisis económico neoclásico se concentra en el análisis de la oferta y la demanda, descuidándose los problemas de jerarquía, los costos de transacción, la tecnología, la racionalidad de los actores, los incentivos y el monitoreo, y los procesos de conocimiento y de cooperación que se dan dentro de la firma (Argandoña, 2010).

(Coase, 1996a). Es decir, los costos por utilizar el mecanismo de precios: “El costo más obvio de la organización de la producción mediante el mecanismo de precios es el descubrimiento de los precios relevantes” (Coase, 1996a: 33). Otros costos son los de negociación, seguimiento y conclusión de un contrato separado para cada transacción que ocurra en el mercado.

En su análisis, el investigador compara los costos de transacción con los de la organización, esto es, evalúa los costos de coordinación del mercado (mediante el mecanismo de precios) respecto a los que enfrenta la empresa internamente (basada en la planeación y organización consciente). Plantea que fuera de la empresa, las transacciones se rigen por la vía del mercado, mientras que dentro de aquélla, la coordinación de la producción queda a cargo del empresario-coordinador. En este sentido, son dos opciones de coordinación económica (Coase, 1996a).

Las empresas surgen como una alternativa al mercado en la medida en que reducen los costos de transacción; esto porque en la firma los agentes de producción se pueden contratar bajo un mismo contrato global, en lugar de hacerlo de manera individual como sucede en aquél. En este sentido, tanto el mercado como la empresa se consideran estructuras de gobernabilidad diferenciadas, por medio de las cuales se pueden organizar las transacciones (Powell, 1991).⁴

Por lo tanto, la principal conveniencia de establecer una empresa se da porque: “Un factor de producción (o su dueño) no tienen que hacer una serie de contratos con los factores que cooperan dentro de la empresa, como sería necesario, por supuesto, si esta cooperación fuese resultado directo de la operación del mecanismo de precios. Esta serie de contratos se sustituye por un solo contrato” (Coase, 1996a: 33 y 34). Al reducirse los costos de transacción de llevar a cabo una transacción en el mercado, las empresas incrementan las utilidades vía la integración vertical (Coase, 1996c).⁵

⁴ Una de las críticas de Powell (1991) al análisis tanto de Coase como de Williamson (tercera sección de este trabajo) es que estos autores centran su análisis solamente en la dicotomía mercado *versus* firmas, como dos formas alternativas de realizar transacciones. Sin embargo, no consideran que históricamente la evolución económica ha estado vinculada también a la existencia de distintos tipos de acuerdos o redes (familias de negocios, carteles y gremios) por medio de las cuales se realizan transacciones sobre la base de normas de reciprocidad, la flexibilidad, la interdependencia y la reputación.

⁵ Para Hart (2011) una de las principales preguntas que Coase trató de responder es la siguiente: ¿por qué las transacciones se pueden realizar dentro de la empresa si el mercado utiliza mecanismos eficientes para distribuir los recursos? De acuerdo con Hart, la respuesta que Coase ofreció fue que conocer los precios de mercado y negociar individualmente varios contratos es muy costoso. Estos costos se evitan en la empresa por medio de la gestión administrativa. Sin embargo, para Hart dicha respuesta es incompleta porque gestionar también implica incurrir en costos y porque los directivos pueden cometer fallas en la toma de decisiones.

De esta manera, los costos de transacción (gastos de búsqueda de información y de elaboración y monitoreo de las cláusulas del contrato, principalmente), influyen en la determinación de comprar (vía mercado/precios) o producir (vía empresa/ jerarquía) (Coase, 1994 y 1996b). Aunque, como señala el autor, puede haber mercados dentro de las organizaciones económicas,⁶ lo que evidencia que no es fácil establecer la línea divisoria entre ambas formas de coordinación.

CRECIMIENTO DE LA EMPRESA: ALTERNATIVAS Y LÍMITES

Con relación a una transacción, la empresa tiene la opción de comprar o de producir (internar). Si escoge lo último estará eligiendo crecer. Una firma puede lograrlo de dos formas: mediante integración horizontal o vertical.⁷ La primera alternativa (que Coase presenta como combinación, o integración lateral) implica reunir las transacciones que realizan dos o más empresas en una sola que se dedique a coordinar los procesos de ambas. Por su parte, la integración vertical requiere que una firma lleve a cabo aquellas transacciones comerciales que antes subcontrataba (Coase, 1996a). Para seleccionar alguna de estas opciones, el criterio es evaluar los costos de transacción que cada una implica.

De esta manera, una empresa podrá crecer en las siguientes circunstancias: en tanto que el aumento, absoluto y relativo, de los costos de la organización sean menores a los del mercado; mientras haya pocas probabilidades de que el empresario cometa errores relacionados con el crecimiento del número de transacciones organizadas; en la medida que sea menor la reducción del precio ofertado de los factores de producción para las empresas más grandes; hasta el punto en el cual el aumento en los costos de coordinación de los factores no se expandan más allá que los costos del mercado como consecuencia de las rigidez burocrática y ante los límites que impone organizar transacciones “cualitativamente diferentes” (Coase 1996a y 1996c).⁸

⁶ En ese caso el medio más importante de coordinación es el precio de transferencia y como ejemplo de esa situación el autor refiere una empresa dividida en varios departamentos o unidades de negocio que intercambian bienes y servicios entre sí (Coase, 1996a).

⁷ De acuerdo con Ramírez (2010: 47), Coase “plantea la relevancia de la integración vertical como la esencia de la existencia de la firma, en el sentido de que cuando los diferentes procesos de la firma se llevan a cabo por contratistas independientes, esta producción será coordinada por el mercado, pero cuando los diferentes niveles de la empresa son asumidos por el emprendedor, esta se constituye en una alternativa al mercado, y es allí cuando identifica la firma como un sistema de relaciones que adquieren vida a partir de la dirección de dichos recursos en cabeza de un emprendedor”.

⁸ Desde el punto de vista de Ménard (2001), esta propuesta de nuevo institucionalismo econó-

RELACIONES DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS Y MARCO INSTITUCIONAL

Las relaciones entre empresas constituyen una tercera estructura de coordinación, además del mercado y de la empresa. En ese sentido, el costo interno de organizar la actividad económica en la empresa debe contrastarse con la alternativa de establecer distintas formas de intercambio con otras firmas, no sólo con la de realizar transacciones de mercado (es decir, las transacciones realizadas directamente entre factores de la producción o agentes económicos individuales no coordinados por otro). Esos vínculos de colaboración interorganizacionales pueden adoptar la forma de contratos a largo plazo, licencias y franquicias, entre otras (Coase, 1994).⁹ Sin embargo, la empresa también puede optar por subcontratar o realizar cualquier otro tipo de acuerdo de colaboración o cooperación. El problema es el riesgo en el que incurre ante la posible decisión del proveedor de finiquitar el intercambio. Para reducir los riesgos de dependencia respecto a su proveedor, la empresa tiene dos vías: la integración o la realización de diversos acuerdos contractuales de largo plazo (Coase, 1996b).

En un contrato se plantea de manera general lo que debe hacer un proveedor y los términos del intercambio. No obstante, los contratos de largo plazo son difíciles de elaborar, dada la imposibilidad de prever las diversas contingencias que se pueden presentar (Coase, 1996c). La intención de firmar un contrato es reducir el riesgo que puede presentarse debido a un comportamiento fraudulento del proveedor. Sin embargo, también hay la posibilidad de que el cliente decida romper el contrato al cambiar de proveedor.

mico (entre quienes considera a Coase y a Williamson como uno de sus principales representantes) presenta dos debilidades: la primera es que no se logra vincular los costos de transacción a la dinámica de la innovación, la cual se considera como una “caja negra” y, en segundo lugar, es que esta teoría no explica cómo las reglas implementadas por las instituciones afectan las estructuras de gobernabilidad y dan forma a la organización de las transacciones.

⁹ Al explicar el proceso de integración Coase (1996b, pp.64-65) utiliza el siguiente ejemplo que, como se verá, también permite entender la posibilidad de que la empresa opte, con ciertas salvedades, por una relación interempresarial: “Supongamos que un productor de cierto producto terminado descubre que necesita una parte especial. Entonces tiene dos opciones. Una, producirla él mismo, y dos, encargársela a un proveedor. Ahora bien, esta parte especializada requiere un gran equipo de capital altamente especializado, por ejemplo, un dado especial. Para un proveedor externo existe el riesgo de que el consumidor, o sea el productor del producto terminado, cambie su demanda a otro productor. Si el consumidor transfiere su demanda a otra parte, el productor externo descubrirá que tiene gran cantidad de capital invertido del que no puede obtener un rendimiento [...] A causa de este riesgo, esperará un rendimiento mayor de su capital. Pero no existirá este riesgo en el caso en que el consumidor, o sea el productor del producto terminado, fabrique la pieza por sí mismo. En la medida en que se elimine este riesgo, se hará un ahorro.”

No obstante, Coase señala que en el largo plazo las posibilidades de fraude comúnmente se reducen, por dos razones: el comportamiento de las empresas tiene efectos futuros (en la reputación o el prestigio); por lo tanto, los fraudes dejan de ser actos rentables y los contratos extensos se complementan con acuerdos informales. Por su parte, la especificidad de los activos, por sí misma, no implica considerar como alternativa única la integración.

La evaluación final involucra considerar los costos de transacción en los que se incurre, dada la posibilidad de que se opte por realizar contratos de largo plazo (Coase, 1996d).

Los vínculos de colaboración interorganizacionales (contratos a largo plazo, licencias, franquicias y fusiones, etc.) forman parte del marco institucional del sistema económico y su funcionamiento tiene lugar mediante las normas, el sistema legal, el sistema político-social y educacional, y la cultura, entre otros (Coase, 1994). Estos aspectos son fundamentales para el estudio y la comprensión de la estructura institucional de la producción.

De esta forma, Coase se distancia de la tradición neoclásica, que concibe a los precios como instrumentos de coordinación económica en el mercado dentro de un vacío institucional. Señala que las instituciones permiten que los costos de transacción disminuyan al facilitar el intercambio y con ello coadyuvan a la especialización del trabajo y al aumento de la productividad (Coase, 1994).

2. PRODUCCIÓN EN EQUIPO: ARMEN ALCHIAN Y HAROLD DEMSETZ

Para analizar esta propuesta se ha dividido este apartado de la siguiente forma: primero se describen las bases de la producción en equipo; después se analizan algunos de los problemas que implica trabajar de manera colectiva dentro de la firma y, finalmente, se plantean algunas de las limitaciones que desde el punto de vista de Demsetz tienen la teoría neoclásica y la propuesta de Coase.

BASES DE LA PRODUCCIÓN EN EQUIPO

Para Alchian y Demsetz (1986), la firma debe analizarse como una organización cooperativa y especializada donde hay posibilidades de obtener mejores beneficios y menores costos respecto a los que se observan en el mercado. Las ideas centrales que se trabajan en esta propuesta son dos: la cooperación frecuentemente es más productiva cuando se logra mediante la organización de un equipo,

en lugar de la unión de esfuerzos individuales en mercados impersonales, y la organización basada en el equipo exagera el problema de medir la producción y parcelar las tareas de cada uno de sus miembros (Demsetz, 1997).¹⁰

En este caso, la correspondencia entre productividad e incentivo económico no constituye un problema entre los distintos agentes en el mercado, en tanto haya una alta correlación entre las dos variables. El prestigio o credibilidad de las transacciones y de los contratos celebrados recaen directamente sobre el responsable de la producción y la competencia en el mercado genera procesos que incentivan o castigan la productividad de los equipos, así que quienes demanden ingresos altos o no cumplan con la producción demandada, serán sustituidos por otros competidores (Alchian y Demsetz, 1986).

La empresa es considerada como un “nexo de contratos” que permite gestionar, supervisar y centralizar la producción en equipo. Mientras los contratos son transitorios o instantáneos en el mercado, en la empresa se conjuntan acuerdos de colaboración que promueven el trabajo en equipo a largo plazo. La producción que se realiza de esta manera no solamente se caracteriza por ser especializada, sino porque el gerente o “principal” coordina conscientemente sus recursos (Demsetz, 1996).

En la firma se observa particularmente la relación contractual entre el “principal” y el “agente”. El primero es dueño de la maquinaria y el equipo, además de que supervisa, trata de medir el rendimiento económico y genera los incentivos necesarios que promuevan la cooperación de los agentes productivos contratados (Alchian y Demsetz, 1986). Por su parte, los agentes constituyen un conjunto de individuos que requieren trabajar para obtener un ingreso y, por lo tanto, están dispuestos a firmar un contrato para colaborar en la producción de la empresa.

La dificultad a la que se enfrenta el “principal” es cuantificar cuál es la contribución real y el incentivo económico que debe darle a cada “agente” por cooperar en la producción; sobre todo si se supone la presencia de agentes productivos flojos y de individuos que tratan de aprovecharse de los obstáculos que surgen al tratar de medir la productividad del equipo.

Los problemas del “principal” para cuantificar los esfuerzos productivos de los agentes, como parte marginal del producto total, se asocian a una falta de información que le impide tomar las decisiones más adecuadas, pero además generan la necesidad de crear estímulos a fin de elevar la productividad (Alchian y Demsetz, 1986).

¹⁰ La propuesta de considerar a la empresa como un equipo de producción y en donde es importante la motivación ha sido retomada recientemente por Foss (2011). Este autor considera que las ventajas de la firma frente al mercado son: la posibilidad de gestionar recursos heterogéneos, incentivar al personal, crear sinergias y lograr la cooperación a un menor costo. En este sentido afirma que la propuesta de Alchian y Demsetz (1986) ha sido una contribución al entendimiento de la teoría de la empresa.

La carencia de información se expresa como un problema de asimetría. La “asimetría de la información” en la relación “agente” y “principal” se observa en tanto las acciones que los agentes realizan durante la producción no son objeto de observación continua, ni tampoco el director puede prever todos los actos deshonestos y sancionarlos por anticipado por medio de contratos. Esta brecha entre la información obtenida por el “principal” y la de los “agentes” genera una forma de oportunismo que toma la forma de azar moral y la selección adversa.

ASIMETRÍA DE INFORMACIÓN Y MONITOREO

El azar moral involucra saber cómo puede el “principal” proporcionar los incentivos que desalienten a los “agentes” a no trabajar, en condiciones de monitoreo imperfecto. Esta posibilidad surge porque el “principal” no puede supervisar ni verificar todas las acciones o decisiones del “agente”. Por su parte, la selección adversa se da previa a la firma del contrato, en situaciones en las que el “agente” tiene información importante que de alguna manera oculta al “principal”. El problema consiste en saber cómo el “principal” puede seleccionar “agentes” que sean productivos y estén motivados dentro de un conjunto de diversas opciones y en condiciones de información asimétrica respecto a sus atributos individuales (Macho-Stadler y Pérez, 1997).

La producción en equipo implica que el “principal” debe tener la información necesaria que le permita realizar la mejor combinación de recursos productivos. Por su parte, los “agentes” deberían informarle al “principal” sobre los problemas que surjan en la producción. No obstante, en la realidad surgen múltiples problemas que generalmente no se consideran al producir en equipo, por ejemplo: los recursos son heterogéneos; la producción no es separable; no todos los recursos utilizados pertenecen a la misma persona; la mayoría de las veces no es fácil cuantificar la productividad individual, y los individuos tratan de maximizar su propia utilidad, aun a costa de los esfuerzos realizados por los otros miembros del equipo (Alchian y Demsetz, 1986).

Para que el “principal” alinee el sistema de incentivos a la productividad de los “agentes” requiere invertir en supervisión o monitoreo, a fin de evitar el azar moral y la selección adversa. Desde este punto de vista, el comportamiento deshonesto de los “agentes” se reduce por medio del control autoritario del esfuerzo cooperativo, o sea, de las sanciones estipuladas en el contrato y mediante el monitoreo (Demsetz, 1996). Este último implica conocer el rendimiento productivo marginal, evitar el mal uso del factor productivo, asignar remuneraciones adecuadas y vigilar el comportamiento de los agentes, distribuir tareas, revisar y

cancelar contratos y gestionar los factores productivos. El objetivo de esta actividad es obtener información detallada, a bajo costo, que contribuya a elevar el rendimiento productivo de los agentes, así como a utilizar la mejor combinación de factores productivos heterogéneos. Este proceso se realiza con base en una estructura contractual, la cual está sujeta a múltiples negociaciones (Alchian y Demsetz, 1986).

Para monitorear se contrata a un supervisor. Éste recibirá un incentivo superior al de los agentes productivos para evitar el incumplimiento de sus funciones. A cambio de un ingreso extra, el supervisor deberá realizar todas las actividades asociadas al monitoreo, a la imposición de castigos o incentivos y a la recontractación o suspensión del personal (Demsetz, 1997).

CRÍTICAS A LA TEORÍA NEOCLÁSICA Y A LA PROPUESTA DE COASE

Demsetz (1997) particularmente critica la teoría neoclásica al señalar que en ésta la firma se concibe como una “caja negra” (integrada incluso por un solo agente) cuyas unidades productivas se destinan al consumo de los hogares, pero en donde no se cuestiona ni se destacan los problemas relacionados con la gestión empresarial. La empresa se convierte en un “instrumento retórico” y superficial que sólo facilita y sirve para justificar el mecanismo de mercado (Demsetz, 1996). La tarea del administrador es superficial y la realiza sin error: se limita a la selección eficiente de insumos y productos con el objetivo de maximizar el beneficio.

En lo que respecta al planteamiento de Coase, Demsetz (1996) señala que es muy difícil que alguien pueda medir y comparar los costos de transacción con los de la firma. En general, las transacciones que realiza una empresa para su producción están integradas por insumos intermedios y bienes semifinales adquiridos en el mercado. Por su parte, cuando una firma (en lugar de producir internamente) le compra a otra, lo que está haciendo es obtener indirectamente un conjunto de servicios administrativos que fueron plasmados por la empresa que elaboró el producto. Por lo tanto, en ninguno de estos dos casos se eliminan o sustituyen los costos de transacción por los de organización.

En ese sentido, en lugar de considerar la diferencia entre ambos costos para tomar las decisiones respecto a qué tipo de gobernabilidad es más eficiente, se necesita tomar en cuenta si los costos de gobernación en los que en su conjunto incurre una empresa son más pequeños o más grandes respecto a si se adquieren dichos bienes por medio de otras firmas o en el mercado (Demsetz, 1996). En las decisiones asociadas a fusionar, producir independientemente o comprar en el mercado es necesario considerar los costos de transacción. Aunque también es fundamental tomar en cuenta otros

costos: los de producción, los de transporte y sobre todo los de administración. Las diferentes opciones de producción reflejan distintos estilos de colaboración o gestión. El problema en las ideas de Coase es que si bien considera los costos de información para los fines de control de las transacciones vía mercado o gestión administrativa, se infiere que los costos de producción y transporte son gratuitos (Demsetz, 1996).

3. LA PROPUESTA DE OLIVER WILLIAMSON

Las tesis básicas en las que Williamson apoya su teoría de la empresa son las siguientes: la unidad principal de análisis es la transacción; la correspondencia entre las estructuras de gobernación (marco organizacional en el que se decide establecer la relación contractual) y las transacciones (de diferentes atributos) para ahorrar en costos de transacción; la evaluación institucional entre el mercado clásico, la empresa y las formas “híbridas”, y la relación entre racionalidad limitada y oportunismo, en condiciones de transacción que involucra especificidad de activos (Williamson, 1985; García, Lara y Taboada, 2004; Ramírez, 2010).¹¹ Esos temas son los que se desarrollan en los siguientes apartados.

ESTRUCTURAS DE GOBERNABILIDAD, COSTO DE TRANSACCIÓN E INTERCAMBIO

Para Williamson, la empresa es algo más que una función de producción; es una estructura organizativa jerárquica o de gobernabilidad. En sus propias palabras:

Existe la necesidad de ir más allá de las concepciones analíticamente convenientes de la empresa como función de producción (que es una creación tecnológica) y considerar la empresa como una estructura de gobernación (que es una creación organizativa) en la cual la estructura interna tiene propósito y efecto económico (Williamson, 2001:16).

La empresa es una estructura de gobernabilidad basada en la jerarquía. Este concepto alude a los distintos niveles de autoridad y a las posibilidades de decisión que los empresarios pueden tomar, dada la relación contractual que éstos tienen en una organización económica determinada. La firma, en tanto “estruc-

¹¹ Ménard (2006) reconoce que Williamson logró integrar, en sus distintas obras, un marco teórico coherente con diferentes conceptos teóricos que antes estaban dispersos en la ciencia económica, tales como los acuerdos contractuales, las estructuras organizacionales, los costos de transacción, la especificidad de activos y la racionalidad limitada.

tura de mando”, facilita la coordinación, el control y la solución de controversias (actividades en la que es más eficiente que el mercado) y coadyuva a la toma de decisiones y a la estabilidad de las relaciones contractuales (Williamson, 1985).

Para este autor, el problema fundamental de la organización económica es la adaptación. La capacidad de ajuste (esto es, de diseñar incentivos adecuados, de elegir las modalidades contractuales y de mercado correctas, y de crear un eficiente sistema de régimen corporativo) permite a la empresa alcanzar niveles de desempeño positivos, atendiendo de manera constante la eficiencia y con ello la minimización de los costos de transacción.¹² Por lo tanto, lo importante en este esquema es “alinear las transacciones (que varían en sus atributos) con las estructuras de gobernación (cuyas facultades de adaptación y costos asociados difieren) en forma discriminatoria (con base principalmente en economizar los costos de transacción)” (Williamson, 1975, p.135).¹³

Cada empresa alineará el tipo de transacciones que realiza, según los atributos de éstas, a las estructuras que mejor le correspondan, de tal forma que se alcance la eficiencia en los costos de transacción. Por lo tanto, las estructuras de gobernabilidad por las que pueda optar el empresario dependerán de los atributos de la transacción (si ésta es específica o estandarizada), pero también de la frecuencia y de la intensidad de las mismas. De esta forma, se plantea una teoría selectiva de la estrategia que se apoya en un análisis contractual comparado (Williamson, 1975).

Cada estructura de gobernación (y contratación) genera costos de distinta índole: *ex ante* o *ex post*. Los primeros se relacionan con la redacción, la negociación y la elaboración de salvaguardas del acuerdo. Los segundos, los costos *ex post*, derivan de la mala adaptación; del regateo que resulta de alineaciones incorrectas; del establecimiento y administración de disputas legales y del aseguramiento de compromisos (Williamson, 1985). Para este autor en la economía capitalista hay tres

¹² Desde el punto de vista de Ménard (2001) hay poca evidencia empírica o modelos económicos que ilustren cómo las diferentes estructuras de gobernabilidad pueden contribuir a reducir los costos de transacción en condiciones de racionalidad limitada.

¹³ Una de las críticas que Teece y Pisano (1994) hacen a la propuesta de Williamson es que no considera que lo que distingue a las empresas no es solamente su estructura de gobernabilidad, sino también la acumulación de capacidades (habilidades, conocimientos, estrategias, recursos humanos y materiales), además de que no son fáciles de imitar o de coordinar mediante el sistema de precios. Asimismo, los patrones de comportamiento y de aprendizaje que hay en la firma no pueden ser incrustados en contratos formales o coordinados mediante transacciones. Estos patrones de comportamiento confluyen en la firma más hacia el trabajo cooperativo que al individual (Teece, Pisano y Shuen, 1997).

estructuras de gobernabilidad: la empresa, las relaciones “híbridas”,¹⁴ y el mercado. Estas estructuras no operan de manera aislada; su desempeño se relaciona con el ambiente institucional y el comportamiento de los individuos (Williamson, 2010).

El entorno institucional define las “reglas del juego”, de tal forma que las modificaciones de los derechos de propiedad, normas, leyes y costumbres se reflejan en cambios en los costos de transacción y en las estructuras de gobierno. Por su parte, la conducta de los individuos –en asociación con las estructuras de gobernación–, origina diversas formas de organización, distintas posibilidades de adaptación y variaciones en los costos de transacción (Williamson, 1993).

Las transacciones difieren entre sí por el grado en que involucran especificidad de activos, la frecuencia con que ocurren y la incertidumbre respecto a la conducta de los agentes. En relación con la *especificidad de los activos* se alude a las inversiones durables realizadas en apoyo a transacciones particulares cuyo costo de oportunidad es mucho menor que en los mejores usos alternativos.

Williamson distingue al menos tres tipos de especificidad (de sitio, físicos, dedicados y humanos) y además señala que es necesario clasificar las transacciones por el grado de especificidad que involucran. El intercambio en el que hay una alta especificidad de activos de por medio es el que causa problemas en la contratación. Dada la racionalidad limitada y el oportunismo de los agentes, en este caso se optará por estructuras bilaterales de gobierno o por la integración vertical. Si la especificidad de los activos es baja, y por lo tanto la incertidumbre o posibilidad de oportunismo también lo es, se opta por realizar las transacciones en el mercado (Williamson, 1985; García, Lara y Taboada, 2004; Taboada, 2007a; Williamson, 2010).

La frecuencia o recurrencia de las transacciones, al igual que los activos específicos, repercuten en los costos de transacción. Que éstas se lleven a cabo de manera frecuente, o no, tiene consecuencias en términos de los costos y del tipo de estructura de gobernación elegida. Finalmente, la incertidumbre cobra importancia cuando los activos se caracterizan por algún grado de especificidad. La incertidumbre es principalmente de carácter conductista, se deriva de la racionalidad limitada y el oportunismo (Williamson, 1985).

¹⁴ Un ejemplo de este tipo de estructuras son los acuerdos interfirma. Para Williamson este tipo de acuerdos se explican a partir del nivel y de la relación que se presenta entre los costos de transacción, la especificidad de activos, la frecuencia de las transacciones y el comportamiento oportunista. Mientras que para Ménard (2006), los acuerdos interfirma se deberían comprender a partir de la necesidad de las empresas de conseguir y juntar recursos productivos escasos y capacidades que les permitan aumentar sus rentas, en un entorno de cooperación y competencia.

LOS SUPUESTOS DE CONDUCTA

Williamson parte de reconocer la racionalidad semifuerte o limitada del agente económico. Este tipo de racionalidad implica limitaciones neurofisiológicas (capacidad para almacenar, recibir, recuperar y procesar información sin error) y de lenguaje (habilidad para expresar adecuadamente conocimientos o sentimientos mediante el uso de la palabra, los números o las gráficas) y, para efectos económicos, cobra importancia en situaciones de incertidumbre, sobre todo cuando los contratos son complejos e incompletos (Williamson, 1975).

El principio de racionalidad limitada fue originalmente propuesto por Simon; sin embargo, Williamson lo retoma y señala que “la capacidad de la mente humana para formular y resolver problemas complejos es muy pequeña en comparación con el tamaño de los problemas cuya solución es necesaria para un comportamiento objetivamente racional en el mundo real” (Simon, 1957: 198, en Williamson, 1975: 25). Por otro lado, apunta que el “hombre contractual” negocia con base en el oportunismo. Este proceso supone:

la búsqueda del interés propio con dolo. Esto incluye algunas de las formas más flagrantes, tales como la mentira, el robo y el engaño, pero no se limita a ellas. Más a menudo, el oportunismo comprende algunas formas sutiles de engaño. Se incluye aquí tanto las formas activas como las pasivas, y tanto los tipos *ex ante* como los tipos *ex post*. El oportunismo *ex ante* y el *ex post* se reconocen en la literatura de los seguros bajo los rubros de la selección adversa y el azar moral [...] El oportunismo se refiere a la revelación incompleta o distorsionada de la información, especialmente a los esfuerzos premeditados para equivocar, distorsionar, ocultar, ofuscar o confundir de otro modo (Williamson, 1985: 57).

En las relaciones contractuales cada una de las partes que negocia busca su propio beneficio. Los individuos se guían por el egoísmo y adoptan un comportamiento estratégico, el cual se apoya en las amenazas y las promesas falsas. Por medio del dolo (fraude o engaño) y el egoísmo, los sujetos pueden lograr “ventajas transaccionales”. Williamson (1996) dio prioridad al análisis del oportunismo y no a la confianza.¹⁵ Señala que:

algunos individuos son oportunistas a veces y que la confiabilidad diferencial es raras veces transparente *ex ante*. En consecuencia, se hacen esfuerzos de selección *ex*

¹⁵ Apunta que en el mundo contractual no todas las personas son oportunistas todo el tiempo, como generalmente se interpreta, aunque hay algunos agentes que se comportan de esa manera. El problema es que es muy difícil determinar quiénes actuarán oportunistamente y quiénes se inclinarán por cumplir sus promesas.

ante y se crean salvaguardas *ex post*. De otro modo, quienes tienen menos principios (los más oportunistas) podrán explotar excesivamente a quienes tienen más principios (Williamson, 1985: 73).

El oportunismo con dolo, cuando hay relaciones contractuales con activos específicos de por medio, se puede atenuar mediante la fijación de salvaguardas contractuales y la integración vertical (Williamson, 1996).

El autor establece que ambos supuestos, racionalidad limitada y oportunismo, pretenden ser concesiones de la naturaleza humana tal como la conocemos [...] Ambos supuestos apoyan la siguiente presentación compacta del problema de la organización económica: crear estructuras de contratación y gobernación que tengan el propósito y el efecto de economizar la racionalidad limitada, al mismo tiempo que defienden las transacciones de los peligros del oportunismo (Williamson, 1985, p.10).

EL PROBLEMA DE NÚMEROS PEQUEÑOS

Al proceso de la licitación y sus consecuencias en la subcontratación de largo plazo se le denomina la gran transformación y da lugar al problema de números pequeños. Ese proceso supone que cuando una firma hace una licitación para llevar a cabo una transacción, pueden concursar múltiples proveedores (“A”, “B”, “C”, etc.) y ésta optará por aquel que garantice menores costos de transacción (por ejemplo “B”), durante un periodo determinado. Una vez que la relación contractual termine, la empresa podrá optar por hacer una segunda licitación en la cual concursarán los mismos proveedores o más (Williamson, 1996 y 1985).¹⁶ No obstante, si vuelve a participar el proveedor que ganó la primera licitación (esto es “B”), éste tendrá muchas ventajas sobre el resto de sus competidores para volver a ganar, dado que habrá adquirido activos específicos para y durante la primera licitación. En el proceso, la relación contractual adopta la forma de un monopolio u oferta bilateral, donde la identidad de las partes se convierte en un aspecto fundamental.¹⁷ La dificultad principal no solamente se relaciona con

¹⁶ Aunque si la empresa considera que hay posibilidad de que se presente una situación oportunista por parte de algún proveedor, en lugar de licitar por segunda vez optará por la integración vertical (Williamson, 1996 y 1985).

¹⁷ De acuerdo con la propuesta de Williamson, si en dicha relación contractual surge el oportunismo se optará por la integración vertical. Para Hart (2011) esto denota que la integración vertical finalmente podría terminar siendo muy costosa.

el nivel de las inversiones en activos específicos o su durabilidad, sino también con la movilidad de dichas inversiones y las necesidades de adaptación que tenga la empresa frente a los cambios tecnológicos y el mercado (Williamson, 1996 y 1985). La situación de números pequeños es un ejemplo de la importancia que tiene la brecha de dependencia o el patrón histórico (*path dependence*) en los costos de transacción y permite explicar por qué hay una diferencia de fortalezas y debilidades entre las distintas estructuras de gobernabilidad (Williamson, 1993).

4. LA PROPUESTA DE EDITH PENROSE RESPECTO AL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

La forma como se articuló este apartado es la siguiente: primero se resalta la importancia que tiene la coordinación de los recursos humanos en la empresa; después se abordan las formas de expansión por las que puede optar la firma, así como los límites al crecimiento que ésta tiene. Se concluye aludiendo la especificidad de las estructuras de coordinación económica que destaca la autora.

COMBINACIÓN DE RECURSOS PRODUCTIVOS COMO EJE DEL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

Para Penrose, una empresa es una colección de recursos productivos heterogéneos (humanos, físicos e intangibles) y el gran reto del empresario es saber combinarlos y coordinarlos adecuadamente. Un mismo recurso puede emplearse para fines diferentes o de maneras distintas y, en combinación con tipos y cantidades diversas de otros recursos, puede producir servicios diferenciados.¹⁸ De esta forma, el conjunto de recursos que tiene una empresa consiste en diversos servicios potenciales. La manera particular como cada firma integre sus propios recursos le dan, o no, la competitividad y el nivel de singularidad a cada empresa (Taboada, 2007b).

Penrose parte de considerar los servicios de los recursos productivos de la firma como el elemento central de su propuesta. Esta autora afirma que

¹⁸ Desde el punto de vista de Teece y Pisano (1994) y Teece, Pisano y Shuen (1997), la propuesta de Penrose dio origen a la teoría de la empresa basada en recursos, en la cual se enfatiza que el crecimiento en el corto y el largo plazos de las firmas se sustenta tanto en la combinación como en el uso de recursos internos y externos. Una de las limitaciones de esta propuesta es que no considera los procesos de aprendizaje ni los problemas asociados a la acumulación, replicación y la no imitación de las capacidades organizacionales.

la mayoría de los recursos productivos, incluyendo el trabajo y el personal directivo, pueden usarse en formas diferentes y para distintos propósitos. [...] Esta utilidad múltiple a menudo da a las firmas flexibilidad en un medio ambiente incierto y cambiante que será de gran importancia para determinar la dirección del crecimiento (Penrose, 1955: 534).

En este sentido, la empresa es un depósito de conocimientos porque los recursos humanos poseen competencias individuales y son capaces de proporcionar distintos servicios productivos. En este marco, el objetivo de la empresa es acrecentar sus beneficios, a largo plazo, mediante la continua creación de nuevos servicios.

Desde esta perspectiva la firma se concibe como algo más que una unidad autónoma de planificación administrativa. Se explica a partir de un conjunto de recursos y servicios productivos diversos, los cuales deben ser coordinados por la dirección administrativa.

La empresa se integra por un *staff* que conscientemente sincroniza los recursos. Este grupo directivo tiene como función contribuir a ampliar las dimensiones de la organización con la utilización de los recursos y la difusión de la información y el conocimiento. En este sentido señala Penrose:

Es el área de *coordinación* —el área de comunicación de los dirigentes— lo que debe decidir los límites de una empresa[...] y lo que define los límites de su tamaño como empresa industrial es, por consiguiente, su capacidad para mantener la suficiente coordinación administrativa para que encaje dentro de la definición de empresa industrial[...] La *comunicación entre el personal directivo* puede consistir, por una parte, en la transmisión real de instrucciones detalladas mediante la jerarquía de empleados y, por otra, en la mera existencia de un grupo de personas con objetivos y procedimientos administrativos[...] El problema radica, fundamentalmente, en cómo se puede delimitar en la práctica el *área de coordinación administrativa*; en otras palabras, en cómo determinaremos la dimensión de cualquier empresa en un momento determinado (Penrose, 1962: 23, cursivas de la autora).

La comunicación, las instrucciones y la autoridad son tres de los mecanismos que permiten a la dirección de la empresa coordinar administrativamente sus recursos e impulsar sus capacidades internas. De esta forma, la dimensión productiva de una empresa depende del conjunto de oportunidades de producción que la dirección aprovecha. Estas oportunidades son de tipo objetivo (lo que la empresa puede hacer) y subjetivo (lo que la organización cree poder hacer), aspectos ambos que influyen en el comportamiento de la firma. No obstante, el conjunto de posibilidades y oportunidades también se encuentra estrechamente

relacionado con el “ambiente” en el que se desarrolla la empresa y con el margen de movilidad que ésta tenga para “adaptarse” a los cambios internos y externos (Penrose, 1962).

Para Penrose, la empresa tiene una “continuidad histórica”, es decir, es resultado de su trayectoria de vida. La organización puede cambiar de nombre, propietario o variar sus productos, sin romper con su historia. El proceso de interrupción o discontinuidad surge cuando el “núcleo esencial” de sus recursos humanos y sus activos, sus propias capacidades o servicios potenciales, se pierden o dispersan. Por lo tanto, para no desaparecer o ser absorbida por la competencia industrial, la firma deberá especializarse en un conjunto de áreas bien definidas y desarrollar aquellas capacidades que le permitan conservar un lugar privilegiado en el mercado, así como enfrentar las condiciones ambientales inciertas y cambiantes.

La especialización de capacidades, la oferta de servicios y la adaptación organizacional dependen del incremento del conocimiento. Conforme este último crece, se elevan las posibilidades de ampliar los servicios, utilizar mejor los recursos o realizar nuevas aplicaciones (Penrose, 1962). Los conocimientos que acumula una empresa surgen de las experiencias que en la práctica productiva tienen los recursos humanos, pero estos procesos de cognición se adquieren no solamente internamente, sino también del exterior.

La empresa se hace de conocimientos por medio de las transacciones que realiza con otras organizaciones, ya sea por comprar maquinaria y equipo, adquirir tecnología o al cambiar su ambiente. Las posibilidades de elevar el conocimiento le permiten adaptarse y modificar su entorno. En efecto, la dirección de una empresa tiene un margen de maniobra que le permite cambiar las condiciones ambientales hasta alcanzar el éxito de sus acciones. El ambiente no es independiente de las actuaciones de la empresa; éste es una *imagen* de la mente empresarial (Penrose, 1962).

FORMAS DE EXPANDIR O LIMITAR EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

El crecimiento de la empresa es una decisión directiva que requiere de planeación y programación previas, además de la acumulación de conocimientos. Respecto a esta idea, Penrose señala:

Una expansión exitosa debe estar precedida por la planeación por parte de la firma. Las firmas no crecen automáticamente, sino en respuesta a las decisiones humanas. Si las firmas actúan basadas en planes, se sigue que tienen algún grado de confianza [*confidence*]. El cuestionamiento que surge es cómo las firmas obtienen el grado de

confianza requerido. A menos que se asuma que el conocimiento es perfecto y que la incertidumbre está ausente –supuestos que son inútiles e inapropiados en este contexto–, es claro que se debe desarrollar dentro de la firma un cuerpo de conocimiento suficiente para sostener los planes racionales para actuar. Lo que ampliamente se caracteriza como búsqueda o investigación gerencial [*managerial research*], será necesaria para tal propósito. En consecuencia, alguna parte de los servicios directivos y emprendedores de la firma deben estar disponibles para trabajar en los planes requeridos cuando se considere la expansión (Penrose, 1955: 532).

Los procesos de planeación de una empresa están limitados por el conocimiento que la gerencia tiene y por sus capacidades para enfrentar la incertidumbre y llevar a cabo la búsqueda o investigación.

Las estrategias de crecimiento por las que puede optar la firma son tres: las economías de dimensión, la fusión y la diversificación. La primera opción se genera al *aprovechar mejor los recursos productivos* que se tienen. Es decir, la empresa mantiene sus recursos humanos y elabora el mismo tipo de productos, pero aumenta el volumen a fin de generar economías de escala. Esto puede implicar mayor eficiencia tecnológica, directiva o financiera. La segunda es *la fusión*, la cual hace referencia a utilizar cualquier método para combinar las empresas existentes.¹⁹ La tercera opción, *la diversificación productiva*, implica usar los recursos de tal forma que proporcionen servicios diferentes a los generados en el pasado. En este caso, se incluyen aumentos en la variedad de productos terminados (Penrose, 1962; Taboada, 2007b).

Una forma muy especial de diversificación productiva consiste en integrarse *hacia atrás* (aumentar el número de bienes intermedios que la empresa requiere internamente) o bien *hacia adelante* (elaborar nuevos artículos que en la cadena de producción se hallan más próximos al consumidor final). La dirección de la empresa evaluará entre los costos de adquirir los recursos de otras firmas o ampliar sus propias instalaciones y fabricar sus propios insumos. Cuando se desea cambiar la estructura del mercado (reducción de la competencia) o el derecho sobre los activos, entonces la única solución será la absorción o la integración. Esta última tendrá lugar sólo si hay empresas que se desprendan de sus activos a un precio idéntico o menor a su valor potencial (Penrose, 1962).

Por otro lado, el empresario coordina los recursos y los servicios, internos y externos, que están a su disposición para que la empresa crezca y obtenga beneficios positivos en el largo plazo. Aunque puede apoyarse en un grupo adminis-

¹⁹ Las alianzas estratégicas, fusiones o integraciones se definen en función del conjunto de capacidades, recursos, estrategia y visión que cada empresa, de manera consciente, elige para enfrentar la incertidumbre del medio ambiente (Penrose, 1962).

trativo o de dirección, la combinación del espíritu emprendedor y de la capacidad directiva competente pueden facilitar o limitar la expansión de la firma. Además de las limitaciones internas ligadas a la visión y las capacidades empresariales y de la dirección, la empresa puede enfrentar problemas para crecer debido a la situación del mercado de factores y/o productos y por incertidumbre y riesgo. No obstante, Penrose señala que el primer factor es el único límite real, ya que si se carece de dirección y capacidad empresarial no se pueden enfrentar las limitaciones ligadas al mercado o a la incertidumbre o no se podrán aprovechar las oportunidades productivas. En este sentido, el principal factor que puede obstaculizar la expansión es el interno a la empresa y consiste en no disponer, en cantidad o calidad suficiente, del personal directivo que sea capaz de coordinar los servicios factoriales o tener una perspectiva de largo plazo (Penrose, 1962; Taboada, 2007b).

ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN ECONÓMICA

Para Penrose, el mercado y la organización son formas institucionales alternas de distribución de recursos estrechamente vinculadas:

Existe una interrelación entre los mercados y las empresas; cada una de estas instituciones es necesaria para la existencia de la otra. La función de ambas es la *asignación de recursos*: la distribución de los recursos de la economía entre las diversas demandas, sean productivas o consecutivas. Pero el modo de cumplir esta función y el método de asignación de los recursos en el espacio y el tiempo dependen considerablemente de la influencia que las fuerzas del mercado tengan sobre la empresa y esto depende, a su vez, no sólo de la dimensión de la oferta (o demanda) que una empresa hace de un producto determinado en relación con la demanda (o la oferta) total de ese producto en el mercado, sino también de las clases y cantidades de servicios productivos con los cuales la empresa ya opera (Penrose 1962, p. 213).

La coordinación en el mercado depende de la oferta y demanda de recursos, mientras que la capacidad de respuesta y de adaptación a las necesidades externas depende de la sincronía que la gerencia logre dentro de la firma. Esta última se complementa o apoya en el mercado sobre todo cuando no cuenta con recursos financieros o directivos para crecer y expandirse.

En esta propuesta no existe un mercado universal, pues la empresa establece su propio mercado específico de transacciones con otras firmas en función de sus necesidades y de sus capacidades productivas. Al respecto la autora señala que:

cada empresa se interesa sólo por un tipo limitado de productos y enfoca su atención sobre unos determinados mercados dentro del mercado total. La atención de tales mercados está necesariamente determinada por los recursos *heredados* de la empresa, es decir por los servicios productivos que tiene (Penrose, 1962: 91).

Los recursos humanos y materiales acumulados, así como los distintos servicios que una empresa conserva y rinde se caracterizan por ser “heterogéneos”. La forma como combina sus recursos y conocimientos definen que cada organización tenga un carácter único, pero además le dan a la unidad productiva la oportunidad de diversificar sus productos (Penrose, 1962). La autora apunta que una firma puede diversificar sus actividades productivas

cuando comienza la producción de nuevos artículos sin abandonar por completo sus antiguos productos. Dentro de tal diversificación se incluye la fabricación de productos intermedios cuando sean lo bastante diferentes de los otros artículos producidos para implicar alguna variación importante en el programa de producción o distribución de empresas. La diversificación incluye así los aumentos en la variedad de los productos finales obtenidos, en la integración vertical y en el número de *áreas básicas* de producción en que la empresa actúa (Penrose, 1962: 12 y 123).

La diversificación implica integrar nuevos recursos externos a la estructura existente o hacer nuevas combinaciones productivas. Las oportunidades de diversificación se originan en parte mediante la relación empresa-cliente. La empresa oferente tratará de ajustar la calidad y las características de sus bienes y servicios a los requisitos del cliente y la empresa compradora intentará informar al vendedor de sus necesidades específicas. Este proceso de vinculación establece una “ruta interna” de beneficio (Penrose, 1962).

5. LA TEORÍA COGNOSCITIVA DE BART NOOTEBOOM

La propuesta teórica de Nootboom se organiza de la siguiente manera: en la primera sección se introduce la definición de empresa de la que parte el autor y se hace referencia a los conceptos de distancia cognoscitiva y miopía; en la segunda se alude a los procesos de exploración y explotación que permiten mejorar el desempeño productivo y la capacidad de innovación de la empresa y, en la última se señala el énfasis del autor respecto a las relaciones contractuales, más que el contrato en sí mismo, y al papel de las instituciones y la confianza en las relaciones inter e intraempresa.

EMPRESA, DISTANCIA COGNOSCITIVA Y MIOPIA

Nooteboom define una *organización* como “un sistema de actividades o capacidades coordinadas, más o menos centradas o enfocadas, miopeamente dirigidas y socialmente construidas” (Nooteboom, 2009: 26). La *empresa*, en este sentido, es un caso especial de organización dedicada a la producción. El objetivo de la firma es resolver problemas cognoscitivos y enfrentar la incertidumbre del ambiente, los cuales son generados por los cambios tecnológicos e institucionales. Las razones particulares por las que puede surgir una empresa son: integrar una serie de actividades a fin de obtener un mejor control de las inversiones; desarrollar las ideas emprendedoras que surgen dentro de la organización y lograr mayor flexibilidad para responder a los rápidos cambios del mercado (Nooteboom, 2006; Taboada y García, 2010).

Uno de los principales elementos de la teoría de Nooteboom (2000a; 2000b) es analizar cómo se genera y se comparte el conocimiento, el aprendizaje y las rutinas dentro y fuera de la empresa. El aprendizaje es esencial en la firma en tanto generador de innovación. Por consiguiente, para entender las razones por las que existen las empresas, las bases de su crecimiento y la forma como interactúan los agentes económicos hay que comprender los procesos de cognición.

El conocimiento humano se integra por la inferencia racional, el saber, las percepciones, interpretaciones, juicios, categorizaciones, emociones y sentimientos que experimentan y han acumulado los individuos durante su trayectoria profesional. La percepción, interpretación y evaluación son los ejes de los procesos de socialización y difusión de experiencias individuales y organizacionales (Nooteboom, 2000b). Las acciones y los juicios que los actores sociales realizan en su vida diaria se apoyan en la racionalidad, los impulsos y los sentimientos, pero también responden a decisiones heurísticas. Es decir, a un conjunto de procedimientos adaptativos y selectivos (productos de distintas experiencias) que se utilizan para enfrentar la incertidumbre, resolver problemas y buscar la adaptación (Nooteboom, 2008).

Por lo tanto, uno de los retos fundamentales del empresario es alinear las distintas interpretaciones y percepciones que tienen los recursos humanos mediante metas comunes y la promoción de incentivos (Nooteboom, 2004). El alineamiento de las percepciones, en escalas interna e interorganizacional, implica reducir la distancia cognoscitiva entre distintos agentes que deciden cooperar. Es decir, como resultado de sus propias experiencias y de la cultura social cada persona interpreta y da significado distinto a su realidad social y a los hechos en que se ve inmerso o que le afectan directa o indirectamente. Para lograr la colaboración,

en y entre las firmas, es necesario homogenizar el lenguaje, los símbolos y los conceptos entre los participantes que intervienen en la producción y comercialización de bienes y servicios. Algunas de las formas de lograr este proceso de estandarización son la comunicación, la comprensión, la explicación y la difusión de las ideas (Nootboom, 2000a y 2004).

El proceso de alineación cognoscitiva organizacional permitirá mejorar el entendimiento y la conexión de conocimientos complementarios entre las personas, pero también facilitará la motivación, el monitoreo y coordinación de los individuos. Cuando la empresa ha logrado delimitar su foco o centro cognoscitivo, la distancia cognoscitiva entre los agentes se reduce. Sin embargo, éste causa miopía. Por un lado, la empresa se especializa e implementa nuevas formas de pensar o de hacer las cosas, pero al mismo tiempo se ve limitada potencialmente para visualizar o entender otros puntos de vista (Nootboom, 2006; Taboada y García, 2010).

A fin de solucionar la miopía cognoscitiva, la empresa necesita conocer y complementar sus saberes mediante la colaboración con otras organizaciones. Una firma buscará intercambiar conocimientos con otras que posean capacidades cognoscitivas diferentes; dadas las experiencias que éstas han acumulado en el mercado, el uso de tecnologías y de acuerdo con sus propias capacidades organizacionales. La complementariedad en los conocimientos en escala interempresarial permite elevar la flexibilidad, crear competencias variadas y aumentar la eficiencia. En este contexto, la organización deberá procurar una distancia cognoscitiva reducida a fin de hacer uso eficiente de los recursos que posee (explotación) y complementar sus conocimientos con otras empresas con el objetivo de desarrollar nuevos recursos y competencias (exploración) que le permitan adaptarse en el largo plazo al ambiente (Nootboom, 2006; Taboada y García, 2010).

LOS PROCESOS DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN

La acumulación y la aplicación de los conocimientos y experiencias, en distintas situaciones productivas y tecnológicas, permiten crear empresas “ambidiestras”; esto es, aquellas que son capaces de equilibrar y aprovechar los procesos de explotación y exploración tecnológica.²⁰ Esas firmas son capaces de producir y re-

²⁰ Antes de Nootboom, March (1991) planteó que uno de los problemas que enfrentan las organizaciones es tratar de equilibrar los procesos de aprendizaje ligados a la exploración y explotación, es decir, entre mantener las habilidades y rutinas que permitan el dominio de las tecnologías que han resultado exitosas o desarrollar tecnologías novedosas que permitan adaptarse a los cambios registrados en el ambiente.

producir las rutinas más exitosas que les garantizan la estabilidad y la eficiencia necesaria para satisfacer la demanda del mercado. Pero al mismo tiempo, son empresas que poseen la flexibilidad para impulsar, en el largo plazo, las capacidades técnicas y organizacionales que generen nuevos productos y procesos o mejoren los ya existentes, en un ambiente de incertidumbre.²¹

Nooteboom (2003: 2) propone una heurística que muestra cómo la firma puede “moverse de las competencias actuales a nuevas competencias, sobreviviendo en el transcurso”. Este ciclo está compuesto de cinco fases: consolidación, generalización (difusión), diferenciación, reciprocidad y acomodamiento.²²

²¹ La coordinación de empresas “ambidiestras” no es fácil, ya que se requiere alinear los conocimientos o reducir la distancia cognoscitiva durante los procesos de explotación y mantener la flexibilidad y la ambigüedad cognoscitiva durante el periodo de exploración (Nooteboom, 1999 y 2000a). En específico, la *explotación* requiere del mantenimiento de los estándares y estructuras existentes, de rutinas y de control, mientras que la *exploración* exige holgura en el control, en los estándares y en la estructura. Esta última supone el descubrimiento de algo nuevo, la flexibilidad, la variación, el riesgo y la experimentación, mientras que la explotación se asocia más a procesos en los que se da prioridad a la eficiencia, la selección, el refinamiento y la ejecución (March, 1991).

²² Durante la *consolidación* surge un diseño que coadyuva a solucionar un conjunto de problemas y que se comercializa; el conocimiento es menos tácito y más codificado y, por lo tanto, puede ser imitable. La posibilidad de imitar un producto y la experiencia acumulada facilitarán los procedimientos para estandarizar las operaciones. En la *generalización* se construye una plataforma que permite la transferencia de prácticas o productos a un entorno novedoso. Se trata de utilizar la experiencia adquirida a ámbitos diferenciados, pero con posibilidad de éxito. En este caso, se requiere conocimiento externo con el objetivo de acceder a amplios canales de distribución y de adaptar la organización y los productos al nuevo ámbito. Este proceso produce una base para la exploración, no obstante, se mantiene la explotación. En cambio, en la *diferenciación* se ubican y analizan las diversas prácticas que ha generado la aplicación de la novedad originalmente difundida, pero en diferentes situaciones. Esto es, se concibe una innovación incremental por adaptación a nuevas condiciones de demanda y de producción y se mantienen entretanto los elementos básicos y la arquitectura de la práctica preexistente. Por su parte, durante la *reciprocidad* se retroalimentan los éxitos o las fallas que se detectaron en la aplicación del prototipo original a diferentes situaciones. Se trata de obtener experiencias y reflexionar sobre la información y los conocimientos asociados a la gran diversidad de aplicaciones realizadas. En el caso del *acomodamiento* se ubican las rigideces en las estructuras establecidas, que tal vez en una primera etapa proporcionaron ventajas para la explotación, pero que en una avanzada son un obstáculo. En esta etapa, las novedades emergentes alcanzan su potencial y el acomodamiento guía hacia la búsqueda de nuevos diseños dominantes. Al emerger un nuevo paradigma se reinicia la fase de consolidación. Dentro de este ciclo heurístico, los procesos de explotación dominan sobre todo durante las fases de consolidación y de generalización, mientras que la exploración comienza a aparecer desde la fase de diferenciación (Nooteboom, 2000a; Taboada y García; 2010).

RELACIONES CONTRACTUALES, INSTITUCIONES Y CONFIANZA

Berger, Nooteboom *et al.* (1993), centran su análisis en las relaciones sociales que surgen a partir de un contrato, más que en los tipos de contratos que se generan durante el intercambio económico. Las interacciones son de dos clases: contractuales y relacionales. Las primeras, aunque resaltan el lugar en el que se da el intercambio, consideran el acuerdo como un suceso independiente y estático; legalmente se apoyan en el contrato clásico. En cambio, en el contrato relacional cualquier negociación está incrustada en un entorno social particular, donde a futuro hay incertidumbre. Este tipo de acuerdos cambian con el tiempo, dado que hay la necesidad de adaptarse a los cambios, ofreciendo la oportunidad de fortalecer la relación entre las partes que cooperan. La acumulación de sucesos, las reglas y expectativas llegan a ser institucionalizadas por medio del intercambio (Berger, Nooteboom *et al.*, 1993; García, Lara y Taboada, 2004).

Los acuerdos contractuales son parte de un proceso de interacción social continua y cambian en el tiempo, por lo que hay posibilidades de adaptarse a las conductas de los individuos que intervienen en una relación contractual. Los contratos se apoyan en las rutinas de intercambio, las reglas y las expectativas de confianza. Estos procesos son objeto de institucionalización. Las instituciones son reglas explícitas o normas implícitas preestablecidas, socialmente transmitidas, que difunden por medio de los hábitos. Las reglas y las normas estructuran y regulan el comportamiento social y se integran por costumbres, valores, rutinas, estándares, lenguajes, pensamientos, ritos y creencias; procesos sociales e históricos que rigen la forma de vida de los individuos, las empresas y de la sociedad en su conjunto. Las instituciones también se componen de leyes, regulaciones, órdenes judiciales y políticas que regulan las relaciones contractuales (Nooteboom, 2009).

Por otro lado, las transacciones en las que hay de por medio una alta especificidad de activos se regulan mediante los derechos de propiedad, la reputación social y de distintas estructuras de coordinación, tales como la evasión contractual, la integración de la producción, la elaboración de contratos, la autoridad, las redes sociales y la confianza (Nooteboom, 2000a y 2000b; García, 2007). En este caso, el oportunismo con dolo no deja de ser una opción de comportamiento, en tanto se busca la colaboración para satisfacer necesidades individuales. Sin embargo, dicho comportamiento no garantiza la cooperación social en el largo plazo.

En este marco, la confianza se apoya en los valores, las normas, la amistad, la fraternidad y en la interacción “cara a cara”, elementos que contribuyen

a construir la cooperación social (Nooteboom, 1999). Los compromisos no se construyen sobre la expectativa del oportunismo con dolo; más bien se fundamentan en que la contraparte no intentará perjudicar y confiará en su contraparte, aunque está la posibilidad latente del daño y la mentira. La confianza se basa en el comportamiento ético y se construye a partir de las rutinas y el conocimiento que se deriva de cada relación social de cooperación, la cual es específica y tiene su propia historia (Nooteboom, 2000a). En este sentido, la confianza no es ciega (dado que es posible monitorear el comportamiento ético de los socios), ni incondicional (hay límites de tolerancia). La confianza coordina las relaciones sociales y se sustenta en la racionalidad, el aprendizaje y la cultura (Nooteboom, 2000a y 2002, y García, 2005).

CONCLUSIÓN

En este apartado se presenta una breve síntesis de algunas de las diferencias y similitudes entre los dos enfoques de las teorías de la empresa que se analizaron en este trabajo a fin de que el lector distinga las contribuciones de cada uno. Para hacer ilustrativa esta síntesis se construyó el cuadro, en el que puede ubicarse lo que a continuación se señala.

El enfoque contractual reviste particular importancia porque fue el primero en criticar el planteamiento neoclásico respecto a su tratamiento de la empresa como una “caja negra” inmersa en un vacío institucional. Las teorías que conforman este enfoque introdujeron las instituciones como tema central en la economía ortodoxa. En éstas, de forma concreta y explícita se visualizan esquemas contractuales de coordinación que tienen costos que determinan la existencia, la frontera y la estructura de la empresa.

En este trabajo se presentaron tres propuestas con este corte: la de Coase, la de Alchian y Demsetz y la de Williamson. Las mismas surgieron tratando de responder distintas preguntas en torno a la firma, aunque coinciden de forma importante en tanto que en su análisis destacan los siguientes elementos: los costos de transacción, los contratos y la falta de información como elemento que genera incertidumbre cuando se toman decisiones (véase el cuadro).

También hay coincidencias en cuanto a sus limitaciones. Éstas son serias porque no consideran el cambio tecnológico; acentúan más los procesos de intercambio y le restan importancia a la producción, y no tienen presente la historia de las relaciones de cooperación ni los procesos de aprendizaje en el tiempo. Como bien señala Hodgson (2007a: 211) respecto al enfoque contractual:

El análisis de la empresa se reduce a contratos entre individuos, implicando a menudo la minimización de los costos de transacción; en consecuencia, se ignora la contribución explicativa de los costos de producción y tecnología, aun cuando se evalúen los regímenes administrativos. Además, el punto central es la eficiencia estática, la minimización de los costos, antes que la eficiencia dinámica y las ventajas de largo plazo.

Por su parte, la particularidad del enfoque de las capacidades (véase el cuadro) es que centra el análisis de la empresa en el conjunto de competencias con que ésta cuenta y en cómo evoluciona su patrón de comportamiento. En este caso se considera que la firma es depositaria de conocimientos específicos y que en la obtención, maduración y modificación de los mismos el empresario y el trabajo en equipo son fundamentales.

Es así que en las dos propuestas teóricas que aquí se abordaron (la teoría del crecimiento de la empresa de Penrose y la teoría cognoscitiva de la empresa de Nooteboom) se destaca el papel del conocimiento, el aprendizaje y la tecnología. En este sentido la eficiencia dinámica se liga, en el largo plazo, a la adquisición de conocimientos, para decidir el rumbo de la empresa y generar nuevos productos; al aprovechamiento del cambio tecnológico y a la habilidad para coordinar

Análisis comparativo sobre la teoría de la empresa

<i>Concepto</i>	<i>Coase</i>	<i>Alchian y Demsetz</i>	<i>Williamson</i>	<i>Penrose</i>	<i>Nooteboom</i>
Concepción de la empresa	Nexo de contratos	Nexo de contratos	Estructura de gobernabilidad	Conjunto de recursos heterogéneos	Organización enfocada al conocimiento especializado
Objetivo de la empresa	Reducir costos de transacción	Reducir costos de transacción	Minimizar costos de transacción	Combinar y coordinar servicios factoriales	Alineación y uso del conocimiento interno y externo
Origen de la tecnología	No se considera	No se considera	No se considera	Surge de la combinación de recursos productivos	Surge del aprendizaje, las rutinas y la exploración
Comportamiento de los individuos	Estratégico	Estratégico. Oportunista, dada la asimetría de la información	Estratégico. Destaca el oportunismo y la racionalidad limitada	Sólo alude a la racionalidad limitada	Destaca la confianza y la racionalidad limitada
Principales instituciones	Contrato	Contrato	Contrato	No destaca ninguna	Confianza, normas y valores
Elemento de análisis	Información	Información	Información	Conocimiento	Conocimiento
Énfasis en el aprendizaje	No	No	No	Sí	Sí
Análisis en el tiempo	Corto plazo	Corto plazo	Corto plazo	Largo plazo	Largo plazo

Fuente: Elaboración propia.

y aprovechar los servicios (los conocimientos y habilidades) generados por los recursos productivos (especialmente los humanos).

Lo que hace diferentes a las empresas, desde el punto de vista de este enfoque, no es solamente la forma de ejercer la dirección, sino que además se liga a la capacidad del empresario para utilizar o aplicar adecuadamente el conocimiento idiosincrásico en la solución de problemas que diariamente surgen en los procesos productivos. Por lo tanto, el límite al crecimiento de las firmas no está vinculado a la eficiencia en los costos de transacción o al acto de coordinar diversos tipos de contratos; más bien depende de la capacidad de la empresa para crear vínculos de colaboración entre los individuos que laboran dentro de la organización y entre éstos y los que trabajan en otras empresas.

Más allá de las diferencias que hay entre los distintos enfoques teóricos en torno a la empresa, las perspectivas que en este trabajo se sintetizan y comparan coinciden en destacar que no es posible considerar la hiperracionalidad o racionalidad ilimitada como un supuesto dado para analizar a la firma.

Asimismo, las perspectivas teóricas aquí presentadas comparten la idea de que las estructuras de gobernabilidad pueden ser diversas, pues además de la empresa y el mercado hay que considerar a los esquemas híbridos o a las alianzas estratégicas como una opción para subcontratar o conseguir nuevos recursos. Finalmente, ambos enfoques resaltan la importancia de las instituciones en el crecimiento de la empresa, ya sea que éstas tomen la forma de contratos formales, acuerdos informales basados en la confianza, las normas o los valores que coadyuvan a coordinar la vida productiva y comercial de los distintos actores sociales. Una y otra propuestas dan cuenta de la complejidad que encierra la empresa y de la necesidad de continuar analizándola desde distintas aristas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aghion, Philippe y Richard Holden (2011), “Incomplete contracts and the theory of the firm: what have we learned over the past 25 years?”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 25, núm. 2, primavera, pp. 181-197.
- Argandoña, Antonio (2010), “From action theory to the theory of the firm”, IESE Business School, Universidad de Navarra, Working Papers núm. 855, abril. En http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1611543. Consultada el 7 de julio del 2011.
- Alchian, Armen, y Harold Demsetz (1986), “Production, information costs, and

- economic organization”, en Jay Barney y William Ouchi (eds.), *Organizational Economics*, EU, Jossey Bass Publishers, pp. 129-155.
- Berger, Hans, Bart Nooteboom *et al.* (1993), “Understanding the subcontracting relationship the limitation of transaction costs economics”, en J. Child, M. Crozier *et al.*, *Societal Change between Market and Organization*, Europe Centre Vienna, Alemania, pp. 77-98.
- Çevikarslan, Salih (2011), “Explaining heterogeneity in firms’ innovation strategies”, ponencia en DIME Final Conference, del 6 al 8 de abril de 2011, Maastricht. En http://final.dime-eu.org/files/cevikarslan_D2.pdf. Consultada el 19 de julio del 2011.
- Coase, Ronald (2002), “Why economics will change”, Remarks at the University of Missouri, Columbia, 4 de abril. En <http://coase.org/coaseremarks2002.htm>. Consultada el 2 de agosto de 2011.
- (1996a), “La naturaleza de la empresa”, en Oliver Williamson y Sidney Winter (coords.), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México, pp. 29-48.
- (1996b), “La naturaleza de la empresa: origen”, en Oliver Williamson, y Sidney Winter (coords.), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México, pp. 49-66.
- (1996c), “La naturaleza de la empresa: significado”, en Oliver Williamson y Sidney Winter (coords.), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México, pp. 67-84.
- (1996d), “La naturaleza de la empresa: influencia”, en O. Williamson, y S. Winter (coords.), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México, pp. 85-103.
- Coase, Ronald (1994), *La empresa, el mercado y la ley*, Madrid, Alianza Editorial.
- Demsetz, Harold (1997), *La economía de la empresa*, Madrid, Alianza Editorial.
- (1996), “Una revisión de la teoría de la empresa”, en O. Williamson y S. Winter (coords.), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México, pp. 220-247.
- García, Alejandro (2007), “Alianzas estratégicas y mecanismos de coordinación. Una síntesis de las aportaciones de Nooteboom a la teoría de la empresa”, en Eunice Taboada (coord.), *Hacia una nueva teoría de la empresa. Elementos desde la economía institucional contemporánea*, Ediciones Eón-UAM-A y UAM-C, México, pp. 209-230.
- (2005), “Nuevo institucionalismo *versus* neo-institucionalismo económico: dos perspectivas diferentes de ver a la empresa”, *Economía y Sociedad*, Facultad de Economía, Universidad Michoacana de San Nicolás, Michoacán, pp. 13-30.

- García, Alejandro, Arturo Lara y Eunice Taboada (2004), “La coordinación híbrida desde la perspectiva de Williamson y Nooteboom”, *Análisis Económico*, 1er. cuatrimestre, núm. 40, UAM-A, pp.101-117.
- Grandlgruber, Bruno (2010), *Instituciones, coordinación y empresas*, Antrophos-UAM-C, México.
- (2004), “Abrir la caja negra: teorías de la empresa en la economía institucional”, *Análisis Económico*, núm. 41, vol. XIX, 2do. cuatrimestre, UAM-A, México, pp. 19-58.
- y Arturo Lara (2007), “Introducción: La teoría económica institucional y evolutiva”, en Geoffrey M. Hodgson”, *Economía institucional y evolutiva contemporánea*, UAM, México, pp. 7-23.
- Foss, Nicolai (2011), “ Teams, team motivation, and theory of the firm”, Tilburg Institute for Behavioral Economics (TIBER), Tilburg University, Department of Sociology/ICS, The Netherlands.
- Hart, Oliver (2011), “Thinking about the firm: A review of Daniel Spulbert’s the theory of the firm”, *Journal of Economic Literature*, vol. 49, núm. 1, marzo, pp. 101-113.
- Hodgson, Geoffrey (2007a), “Teorías evolucionistas de la empresa basada en las competencias”, en Geoffrey Hodgson, *Economía institucional y evolutiva contemporánea*, UAM, México, pp. 209-249.
- (2007b), “La ubicuidad de los hábitos y las reglas”, en Geoffrey Hodgson, *Economía institucional y evolutiva contemporánea*, UAM, México, pp. 89-122.
- Jaramillo, Alberto (2010), “Empresa y administración: una aproximación a la visión austriaca”, *Ad-Minister*, Universidad EAFIT, núm. 16, enero-junio, Medellín, pp. 11-29.
- Lewin, Peter, y Howard Baetjer (2011), “The capital-based view of the firm”, *Rev Austrian Econ*, abril, publicación en línea, primavera. En <http://www.utdallas.edu/~plewin/CBV.pdf>. Consultado el 19 de julio del 2011.
- Macho-Stadler, Inés, y David Pérez (1997), *An introduction to the economics of information*, Oxford University, Reino Unido.
- March, James (1991), “Exploration and exploitation in organizational learning”, *Organizational Science*, vol. 2, núm. 1, febrero, The Institute of Management Science, Estados Unidos, pp. 71-87.
- Ménard, Claude (2001), “Methodological issues in new institutional economics”, *Journal of Economic Methodology*, vol. 8, núm. 1, Ed. Taylor and Francis Ltd., Reino Unido, pp. 85-92.
- (2006), “Hybrid organization of production and distribution”, *Revista de Análisis Económico*, vol. 21, núm. 2, diciembre, pp. 25-41.

- Ménard, Claude (2008), "A new institutional approach to organization", en C. Ménard y M. Shirley, *Handbook of New Institutional Economic*, primavera, Netherlands, pp. 281-318.
- Morales, Mario A. (2010), "Teoría económica de la empresa: una propuesta de síntesis conceptual entre teoría evolutiva y teoría Institucional", *Ide@s Concyteg*, núm. 58, año 5, pp. 276-298. En http://octi.guanajuato.gob.mx/octigto/index.php?option=com_wrapper&Itemid=3. Consultada el 20 de enero del 2011.
- (2009), "Teoría económica evolutiva de la empresa: ¿una alternativa a la teoría neoclásica?", *Problemas del Desarrollo*, vol. 40, núm. 158, julio-septiembre, pp. 161-183.
- Nooteboom, Bart (2009), *A cognitive theory of the firm: learning, governance and dynamics capabilities*, Edward Edgar Publishing, Reino Unido.
- (2008), "Preface", *A cognitive theory of the firm*. En <http://www.bartnooteboom.nl>. Consultada el 3 de octubre del 2008.
- (2006), "Beyond Penrose: a cognitive theory of the firm". discussion paper, Tilburg University, Center for Economic Research. En http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=903746. Consultada el 5 de agosto del 2011.
- (2004), "Governance and competence, how can they be combined?", *Cambridge Journal of Economics*, 28(4), pp. 505-526.
- Nooteboom, Bart (2003), "Managing exploitation and exploration", en S. Rizzello (ed.), *Cognitive Developments in Economics*, Londres, Routledge, pp. 218-242.
- (2002), *Trust: forms, foundations, functions, failures and figures*, Cheltenham, Reino Unido y Northampton, Mass., EU, Edward Elgar.
- (2000a), *Learning and innovation in organizations and economies*, Oxford University Press, p. 342.
- (2000b), "Institutions and forms of coordination in innovation systems", *Organizational Studies*, 21 de mayo, pp. 915-939.
- (1999), "Innovation, learning and industrial organization", *Journal of Economics*, vol. 23, pp. 127-150.
- Penrose, T. Edith (1962), *Teoría del crecimiento de la empresa*, Editorial Aguilar, España.
- (1955), "Research on the business firm limits to the growth and size of firms", *American Economics Review*, vol. 45, núm. 2, mayo, pp. 531-543.
- Powell, Walter (1991), "Neither market nor hierarchy: network forms of organi-

- zation”, en Grahame Thompson *et al.*, *Markets, Hierarchies and Networks*, Sage Publications, Londres, pp. 265-275.
- Perdomo, Geovanny (2010), “Empresarialidad y empresa: una aproximación desde la escuela austriaca”, *Estudios Gerenciales*, vol. 26, núm. 115, abril-junio, Universidad ICESI, pp. 161-178.
- Ramírez, Mario M. (2010), “Costos de transacción y creación de empresas”, *Revista de Ciencias Estratégicas*, vol. 18, núm. 23, enero-junio, Universidad Pontificia Bolivariana, pp. 43-58.
- Taboada, Eunice (2007a), “La economía de los costos de transacción. El enfoque de Oliver Williamson”, en Eunice Taboada (coord.), *Hacia una nueva teoría de la empresa. Elementos desde la economía institucional contemporánea*, Ediciones Eón-UAM-A y UAM-C, México, pp. 89-112.
- (2007b), “Teoría del crecimiento de la empresa. La perspectiva de Edith Penrose”, en Eunice Taboada (coord.), *Hacia una nueva teoría de la empresa. Elementos desde la economía institucional contemporánea*, Ediciones Eón-UAM-A y UAM-C, México, pp. 135-155.
- y Alejandro García (2010), “Teoría cognitiva de la empresa”, *Ideas Concyteg*, año 5, núm. 58, pp. 337-358. En http://octi.guanajuato.gob.mx/octigto/index.php?option=com_wrapper&Itemid=3. Consultada en mayo del 2010.
- Teece, David, y Gary Pisano (1994), “The dynamic capabilities of firm: an introduction”, *Industrial and Corporal Change*, vol. 3, núm. 3, Oxford University Press, pp. 537-556.
- Teece, David, Gary Pisano, y Amy Shuen (1997), “Dynamic capabilities and strategic management”, *Strategic Management Journal*, vol. 18, núm. 7, agosto, John Willey and Sons, pp. 509-533.
- Walras, Leon (1987), *Elementos de economía pura o teoría de la riqueza social*, Alianza Universidad, Madrid.
- Williamson, Oliver (2010), “Transaction costs economics: the natural progression”, *American Economic Review*, junio, pp. 647-690.
- (2001), “La nueva economía institucional: balance y perspectivas”, *Revista BCV*, vol. XV, núm. 1, Banco Central de Venezuela, p. 33.
- (1996), “Calculativeness, trust, and economic organization”, en O. Williamson, *The mechanisms of governance*, Oxford University Press, pp. 250- 274.
- (1995), “La organización del trabajo: un enfoque institucional comparativo”, en L. Putterman (ed.), *La naturaleza económica de la empresa*, Alianza Editorial, España, pp. 361-384.
- (1994), “Transaction cost economics and organization theory”, en N.

Smelser y R. Swedberd (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press.

Williamson, Oliver (1993), “Transaction cost economics and organization theory”, *Industrial and Corporate Change*, vol. 2, núm. 2, pp. 107-155.

——— (1985), *Las instituciones económicas del capitalismo*, FCE, México.

——— (1975), *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, FCE, México.