

La Teoría de la Firma y la Administración

The Theory of the Firm and Management

DR. EMMANUEL BORGUCCI

Academia de Ciencias Económicas y Sociales, Maracaibo-Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0002-4078-006X>

Resumen

Generalmente se asume que el estudio de la empresa pública y privada desde la perspectiva de la planificación, organización, dirección y control es tema solo de la ciencia administrativa. Desde la ciencia económica, la empresa es estudiada no solamente desde la microeconomía, sino desde una disciplina especializada denominada teoría de la firma. No obstante, la teoría de la firma aborda otras cuestiones como el origen de la empresa, su naturaleza y proceso de desarrollo. Este trabajo tiene como finalidad mostrar la naturaleza de la firma y sus diferentes tradiciones de investigación. En ese sentido se realizó un estudio de carácter bibliográfico cuyo corpus está compuesto por los autores más importantes en el desarrollo de esta disciplina de la ciencia económica. Se concluye, que la teoría de la firma no es solo análisis de costos y de la gerencia, sino que aspectos relacionados con los procesos de integración corporativo, las empresas familiares, la sucesión y el papel de la mujer en la alta gerencia, entre otros tópicos.

Palabras clave: Sociedad anónima, Teoría de la firma, Racionalidad limitada, Efectos de agencia.

Abstract

It is generally assumed that the study of public and private companies from the perspective of planning, organization, direction and control is a topic only from administrative science. From the economic science point of view, the company is studied not only from microeconomics, but from a specialized discipline called theory of the firm. However, the theory of the firm addresses other issues such as the origin of the company, its nature and development process. This work aims to show the nature of the firm and its different research traditions. In this sense, a bibliographic study was carried out whose corpus is composed of the most important authors in the development of this discipline of economic science. It is concluded that the theory of the firm is not only cost and management analysis, but also aspects related to corporate integration processes, family businesses, succession and the role of women in senior management, among others. topics.

Keywords: Corporation, Theory of the firm, Bounded rationality, agency effects.

Introducción

A lo largo del tiempo, los hombres se han organizado de diferentes maneras para producir y comercializar bienes y/o servicios que consideran redituables. Es decir, parece ser que el hombre no puede ser autárquico en todo lo que necesita para vivir. Pero el hombre, por lo general domina ciertas habilidades y destrezas para producir y/o comercializar cierto tipo de bienes y/o servicios. La producción y comercialización en poca cantidad de un tipo específico de bien, no le ayuda a cubrir sus necesidades que son diversas y crecientes. Sin embargo, puede, con la ayuda de otras personas producir más y mejores bienes y/o servicios para ser intercambiados por una variedad creciente de bienes que necesita y no produce.

Lo antes expuesto ha llevado a formularse interrogantes acerca de la naturaleza de la firma (empresa) y su comportamiento característico en el sistema económico. En otras palabras, se abordará la empresa no desde el punto de vista de la ciencia administrativa, sino de la Economía. Sin embargo, se debe aclarar que el abordaje desde lo económico no se fundamenta en la Microeconomía.

El objetivo de este trabajo es establecer el origen, la naturaleza, y las diferentes posturas desarrolladas en la teoría de la firma. En ese sentido, este trabajo de carácter documental (Balestrini, 1998), describirá los avances teóricos más importantes de la mano de sus principales exponentes en relación a los cambios de la firma.

La organización empresarial desde la antigüedad hasta el momento

En el Imperio Romano hubo una gran actividad comercial por la libertad de comercio (Gibbon, 1843). Por esta razón, se desarrollaron algunas formas de organización comercial como las *Societas omnium bonorum* (empresas familiares), la *Societas unius negotiationis* (empresas no familiares) (Diccionario Vox Latín, 2015), las *societaris vectigalim* (constituida por publicanos), la *Societas unius rei* (aporte de socios para obtener ganancias), *Argentarii* (Diccionario Vox Latín, 2015), que eran sociedades sin personería jurídica y con responsabilidad solidaria de los socios y la Comenda, en donde había aporte de los socios y se repartían las ganancias según acuerdos.

Una de las primeras formas de organización empresarial creadas en la Edad Media fueron las mencionadas *Comendas* y las *Societas Pirenne*, (1975). En ciudades como Venecia, la comenda se denominó *Collegantia* y en Génova se denominaron *Societas Maris* (Strangio, 2006).

- De las *Comendas* surgen formas organizativas más complejas que se denominaron compañías generales, comerciales o colectivas. Inicialmente, las compañías estuvieron formados por miembros de familias (Del Potro, 2012). El elemento familiar combinado con el estilo de administración basado en el liderazgo del patriarca o principal (Del Potro, 2012) determinó que en estas formas de organización económica predominase matrimonios de conveniencia entre miembros de la misma familia (por ejemplo, los Peruzzi, los Bardi o los Medicis) (Le Geoff, 1982).

- Para el siglo XV, la necesidad de financiar negocios más grandes y con más posibilidades de generar ganancias llevó a un proceso de asociación de varias compañías generales para crear, en Génova, Italia, la *Banca di San Giorgio*. El principal negocio de esta sociedad bancaria fue el de servir de prestamista al Estado toscano y ligure, así como recibir depósitos de los acaudalados de esas regiones de la península itálica y del resto de Europa.

- En el corazón de Europa, surgió un tipo de sociedad comercial denominada *Magna Societas Alemanorum* (Stubbs, 1908). Esta sociedad progresivamente aceptó a no familiares en la conformación del capital social y su forma de funcionamiento era similar a las *Comendas*.

Para Le Geoff (1982) existían otro grupo de sociedades tales como: la *Compagnia* (en Venecia se denominaron *Fraterna Compagnia*) y la *Societas Terrae* (en donde el prestamista corre con todas las pérdidas y la mitad de las ganancias). Es de hacer notar que para el siglo XIII, estaban surgiendo las llamadas *Joint-Stock Companies*, concretamente en 1250 en la localidad de Toulouse, Francia.

A partir del siglo XV, las organizaciones de carácter medieval están agrupadas en compañías privilegiadas (*chartered*) y reglamentadas (*regulated*). Este modelo se consolidó y perfeccionó cuando hizo su aparición en los Países Bajos la *Vereenigde Oostindische Compagnie* (VOC) y en Inglaterra la *East Indian Company*, establecida

en 1600. Sus éxitos comerciales impulsaron la centralización de la administración, la despersonalización de los negocios, el reparto de dividendos entre los accionistas o la creación de un mercado con la compra-venta de sus acciones o bolsa de valores (Vetencourt y Guardia, 1992). En 1673, la Ordenanza de Comercio francés instauró la asamblea de accionistas (en donde se estableció las responsabilidades de la administración y la deliberación de los resultados obtenidos en las operaciones comerciales), el establecimiento de los rasgos definitivos de la sociedad en comandita y se legisló acerca de la sociedad en nombre colectivo, denominada *Société Générale*.

Durante el siglo XIX, el Código de Comercio francés de 1807 estableció de manera clara la primera regulación por parte de un Estado en el mundo occidental de las actividades comerciales desde el punto de vista jurídico. Ese código estableció la figura de la empresa (como acto de comercio fundado en el comerciante) y la sociedad anónima (que es la adecuación de la empresa bajo la forma jurídica de sociedad comercial).

En el Reino Unido, la forma de organización empresarial más importante fue la denominada *unincorporated Association*, bajo la figura de *Joint Stock Company (incorporated or not-incorporated)* regidas por *Private acts* y los *Royal Charters*, hasta que, en 1720, debido a la especulación bursátil con las acciones de las empresas no incorporadas se promulgó *The Bubble Act*. En 1837 se sancionó la *Charters Companies Act*, que dio poder a la Corona para otorgar privilegios económicos especiales a las compañías y limitar sus responsabilidades patrimoniales.

En 1843, William Gladstone, siendo presidente del Comité Parlamentario británico acerca de las *Joint Stock Companies*, promovió la *Joint Stock Company Act* de 1844, que establecía el procedimiento de incorporación de las *Joint-Stock Companies*. Además de la ley mencionada, se aprobó la *Limited Liability Act* de 1855, que estableció la limitación de la responsabilidad a los miembros de la *Joint stock Company*. Esta legislación se le considera la primera legislación moderna en materia de la sociedad anónima. Sin embargo, un año después, se recogieron los principios de la ley de 1843 y la de 1855 y se codificaron en el *Joint Stock Companies Act*. Finalmente, al generarse nuevos estatutos acerca de la sociedad anónima, todo ese cuerpo legislativo dio origen en 1862 a la *Companies Act* (con sus subsecuentes modificaciones en 1907, 1985, 1989 y 2000, en que se estableció la *Private Company*, la *Limited Company* el *Sole Traders*, las *Partnerships* y las *Limited Liability Partnerships*), que estableció la limitación de la responsabilidad a todas las compañías que tuvieran actividad comercial legítima.

El último desarrollo significativo en materia de legislación de la sociedad anónima realizada en Europa fue la decisión de la Cámara de los Lores (*House of Lords*) en el caso *Salomon v. Salomon & Co.*, en donde se confirmó la separación de la personalidad legal de una compañía y que los pasivos de una compañía fueran separados y especificados respecto de las deudas de los socios.

En los Estados Unidos, la formación de una sociedad anónima depende de la legislación de los estados. En 1812, fue el estado de New York quien estableció un registro para la formación de sociedades anónimas. El estado de Nueva Jersey fue el primer estado en adoptar una ley de sociedades anónimas (*corporate law*) en 1896 y el segundo estado fue Delaware (con la *Delaware General Corporation Law*). El final del siglo XIX conoció la emergencia de las *Holdings Companies* y las fusiones corporativas. A comienzos del siglo XX, la legislación adoptó la figura de crear sociedades anónimas por medio de su registro y ya se estaban produciendo los primeros procesos de fusiones, creación de conglomerados de empresas y la presencia de crisis en el sector manufacturero y bancario.

En los Estados Unidos de América la idea de sociedad anónima existe bajo la forma de un contrato o escritura constitutiva. Lo anterior no implica que los contratos constitutivos puedan ser verbales, pero son menos satisfactorios en términos de distribuir las ganancias/pérdidas. Esto nos lleva a la definición de sociedad anónima (corporación). Según el juez que emitió la sentencia en el caso *Trustees of Darmouth College v. Woodward* John Marshall:

A corporation is an artificial being, invisible, intangible, and existing only in contemplation of law. Being the mere creature of law, it possesses only those properties which the charter of its creation confers upon it, either expressly or as incidental to its very existence. These are such as are supposed best calculated to affect the object for which it was created. Among the most important are immortality, and, if the expression may be allowed, individuality; properties by which a perpetual succession of many persons is considered as the same, and may act as a single individual (USSC, 1819).

En una definición algo más corta, la corporación sería que las empresas/corporaciones son que tienen ánimo de lucro para el beneficio de sus socios (Stancliffe, 1917)

Alguna de las primeras reflexiones teóricas acerca de la firma

Una de las primeras reflexiones acerca de la empresa fue dada por Joseph Alois Schumpeter (1976). Para el autor antes mencionado, en la “corriente circular”, las empresas son lugares de producción, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de otros hombres y donde se combinan factores de producción. Pero cuando aborda lo que denomina como “desenvolvimiento” (*Entwicklung*): “Llamamos “empresa” a la realización de nuevas combinaciones y “empresarios” a los individuos encargados de dirigir dicha realización” (Schumpeter, 1976, p. 84).

Según Bratton (1989) existen un grupo de teorías agrupadas en las llamadas teorías legales tradicionales. Estas teorías persiguen un acceso esencialista de la naturaleza y origen de las firmas. En este sentido, existe un planteamiento en que la firma es una construcción mental, ideal y quienes afirman que la firma son sus productos o algo real que existe separado de las personas. De esta manera, si la corporación tiene una existencia real, lo que interesa es conocer su origen y naturaleza en términos de individuos y transacciones.

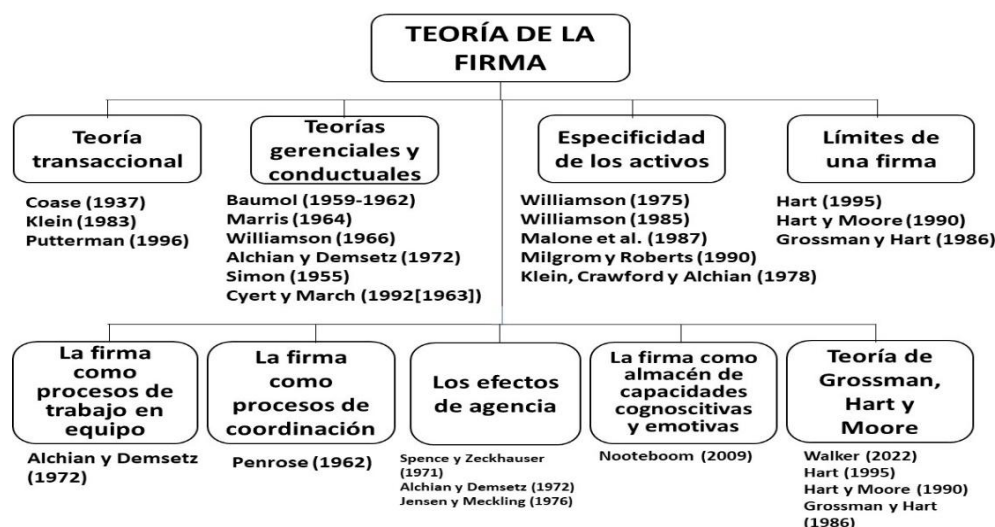
Además de los planteamientos eminentemente económicos, se encuentra la visión jurídica de la firma. En este caso, se mostrará el desarrollo de la visión de la empresa desde el derecho, particularmente en los Estados Unidos. En los Estados Unidos, se pueden establecer, según Bratton (1989) cinco periodos: principios del siglo XIX a 1850 (concepción heredada de Inglaterra, mediante el empleo de los *Charters*, considerados como entidades artificiales y que establecen relación entre individuos, dados por los monarcas y después por los estados); entre 1850 y 1880 (los estados emitieron los “*General Corporation Laws*” y se cuestionó la visión individualista y artificial de la firma, hizo su aparición las grandes jerarquías gerenciales); entre 1880 y 1900 (aparece la gerencia corporativa, se produce la separación clara entre propietarios y gerencia con intereses diferentes, surge la legislación de Delaware y New Jersey que permitió la llamada “*Liberal incorporation*” y hacen su aparición la visión contractual y el realismo corporativo); entre 1900 y 1980 (es la era de las corporaciones multinacionales, presencia de la valuación del desempeño por medio del mercado de valores, desde 1930 se aprueban leyes federales, fin de la visión realista de la firma); y entre 1980 hasta la actualidad (se encuentra el debate entre la *New Economic Theory* que plantea que la empresa es una serie de contratos en un mercado y se desdeña la separación entre propiedad y control y el gerencialismo y el *Managerialism* (que se sustenta en el papel crucial de la gerencia en la firma).

En resumen, la teoría de la firma es una teoría proveniente de la Economía y no de la Administración, aunque tienen un mismo objeto de estudio. Su origen se fecha aproximadamente en la economía clásica, y neoclásica (Schumpeter, (1976), Knight (1964), las teorías legales de la firma (Bratton, 1989)

Trata de explicar la naturaleza, el origen, la existencia, el comportamiento, estructura y la relación con el mercado. Se pregunta ¿por qué las firmas emergen? ¿Por qué hay límites entre la firma y el mercado? O ¿Por qué las empresas están estructuradas en cierta forma? En el siguiente esquema, se puede observar las diferentes tradiciones que contiene la teoría de la firma.

Esquema 1

Diferentes enfoques de la teoría de la firma



La naturaleza de la empresa y los costos de transacción

Partiendo de las observaciones de Arthur Salter y las aportaciones de Alfred Marshall (idea de organización), Frank Knight (empresario como actor coordinador), John Bates Clark (función coordinadora del empresario) y D. H. Robertson (el sistema de precios coordina la producción, pero dentro de la empresa se sustituye por la coordinación del empresario), Coase (1937) observó que, si la producción está regulada por los movimientos de los precios en el mercado y que la producción podría llevarse a cabo sin la organización, ¿por qué hay firmas? La respuesta a esa interrogante es la idea de “desplazamiento” (Supersession) (Coase 1937), que es el desplazamiento, dentro de la firma del sistema de precios. Es decir, el empresario combinará factores adquiridos a un precio menor que en el mercado. En ese sentido, Coase (1937) conceptualiza la firma como un número de transacciones y el tamaño de la firma dependerá del volumen de transacciones que desarrolle a menores costos en relación al mercado.

Las fuerzas que determinan el tamaño de la firma consisten en una condición necesaria: el costo de organizar una transacción extra dentro de la empresa debe ser equivalente a costo de llevar afuera (mercado) la transacción que se encuentra en la firma. Lo anterior debe ser reforzado con la idea de que los empresarios no deben cometer errores asignando recursos. De esta manera, cuando el empresario produce para el mercado (consumidor), realiza dos cosas: integra en la firma lo que antes estaba en el mercado y combina lo que antes realizaba dos o más empresarios en el mercado. En el desarrollo de esos dos procesos, se produce la Cephalisation o centralización de sus decisiones y acciones de manera flexible considerando escenarios de incertidumbre.

Putterman (1996), acepta la diferencia entre intra y extra firma. Por su parte, Klein (1983) considera que la distinción de Putterman (1996) no existe y que es preferible considerar las transacciones intrafirma como representación de las relaciones transaccionales del sistema de precios y que el costo incurrido en las transacciones intrafirma o entre ellas debe ser considerado como costos de transacción.

Teorías gerenciales y conductuales. Cyert y March

Basándose en las ideas de Simon (1955) sobre el comportamiento del hombre ante la incertidumbre (Bounded rationality), Cyert y March (1992) concluyen que el hombre posee una habilidad cognitiva limitada. Por tanto, la idea de maximizar no deja de ser un fin idealista y lo que interesa es lograr la satisfacción de la mejor forma posible. Según los autores mencionados, la gerencia propone un grupo de objetivos organizacionales, pero el proceso de toma de decisiones es en dos niveles (operativo y estratégico) y con dos criterios (información y asignación de recursos). Esto último tiene un costo y requiere recursos.

Por otra parte, en la organización existen diferentes grupos formales e informales, que deben ser remunerados más allá de un mínimo para obtener de ellos el mejor desempeño y sobre todo que la firma se adapte al entorno de negocios y se mantenga la estabilidad organizacional. De esta manera, la diferencia entre el total de recursos y los pagos necesarios se denomina “organization slack”, que en teoría económica convencional debe ser igual a cero en el equilibrio competitivo. Con el factor trabajo, por ejemplo, cuando al trabajador se le remunera más allá de lo establecido por las remuneraciones mínimas nacionales o de la industria.

La función de utilidad gerencial en Marris y el oportunismo de Williamson (1985)

La Función de Utilidad Gerencial

Esta perspectiva sugiere que los administradores buscan maximizar su propia función de utilidad. Esta conducta tiene implicaciones para las firmas (Baumol, 1959; Marris, 1964; y Williamson, 1985). Baumol (1959), sugiere que no es irracional que los gerentes no les interesen solamente maximizar las ganancias como lo establece la teoría económica neoclásica. Los gerentes de las corporaciones prefieren sacrificar algo de ganancias a favor de obtener mayores porciones de mercado.

Para Marris (1964), el sistema capitalista es un sistema de gerentes, que son los encargados de gobernar corporaciones cuyos dueños son accionistas comunes o preferenciales. La esencia de la gerencia corporativa es la obtención de ingresos. El logro de esos ingresos viene de dos tipos de consumidores: los pioneros (compradores que adquieren las novedades) y las ovejas (los compradores seguidores).

Para Marris (1964), los gerentes y los accionistas tienen su propia función de utilidad. Los gerentes buscan ganar emolumentos, estatus y seguridad en su trabajo. Los propietarios tienen como objetivo las ganancias, el crecimiento en el acervo de capital de la firma, los resultados económico-financieros favorables y que la firma tenga mayor participación del mercado. Marris (1964) plantea que los gerentes no buscan la maximización de las ganancias, sino la búsqueda de un balance entre ambas funciones de utilidad (de los gerentes y los propietarios) con un crecimiento constante de ventas y una mayor porción de mercado. Marris (1964) lo denomina balance “Balance growth rate G (ganancias) que es igual al growth of product demand GD (crecimiento de la demanda de productos) y el growth of capital supply GS (el crecimiento del acervo de capital).

En consecuencia, los gerentes buscan aumentar la tasa de crecimiento de la firma. Ese crecimiento se presenta con una expansión de los productos de la firma para satisfacer la demanda de los consumidores. La diversificación productiva hace que la firma aumente sus ganancias. Sin embargo, los gerentes tienen capacidad limitada para afrontar los desafíos de la firma y en consecuencia deben hacer gastos adicionales, unos de manera acertada y otros de forma desacertada. Los mal asignados producen aumento de los costos y gastos. Lo anterior produce una reducción de las ganancias. En consecuencia, el equilibrio se logra cuando $GD = GS$. Sin embargo, ese equilibrio no es óptimo, debido a que los gerentes desean un crecimiento que sea consistente con la maximización del beneficio en el largo plazo y que sea consistente con su deseo de seguridad laboral. Esa seguridad depende de la tasa de retención (relación entre las utilidades retenidas sobre el total de utilidades de la firma). Si la firma retiene utilidades, los gerentes contarán con más recursos para reinversión y el crecimiento económico. Pero los accionistas buscan altos dividendos y precios altos en sus acciones, por tanto, la tasa de retención tendería a ser bajo. Marris (1964) propone es un balance que garantice utilidades para crecer, buenos dividendos y evitar los take over.

El oportunismo gerencial de Williamson

Por su parte, Williamson (1985), siguiendo a Simon (1955) expone que el ser humano tiene limitaciones neurofisiológicas y que estas restricciones tienen fuertes incidencias cuando los contratos son complejos e incompletos. Además de lo anterior, la conducta de los agentes da la oportunidad a una variedad de reacciones que van desde el desprecio hasta la fácil aceptación del oportunismo y en ese sentido Williamson (1985) expone:

Nótese con relación a los que desprecian el oportunismo, yo no insisto que cada individuo es continuamente o extensivamente oportunista. Por el contrario, yo asumo que algunos individuos son oportunistas y raramente son confiables ex ante. Como consecuencia, ex ante los esfuerzos de protección

son realizados *ex post*. De otra parte, aquellos quienes poseen al menos pocos principios tienen la capacidad de explotar a los que tienen altos principios (Williamson, 1985, p. 64).

Ahora bien, en la generación de contratos se presentan los siguientes problemas. Si se admite que uno de los agentes tiene ausencia de racionalidad limitada y ausencia de oportunismo, se encuentra en la situación más desventajosa; cuando se presenta ausencia de racionalidad, pero se es oportunista los contratos pueden funcionar bien; en el caso en que el agente es no oportunista con racionalidad limitada, el contrato funcionaría bien debido a la cláusula general de protección contra riesgos; finalmente, si se admite la racionalidad limitada y se es oportunista, la dificultad de realizar contratos es elevada.

Especificidad de los activos

Las ideas de oportunismo y racionalidad limitada, le permitieron a Williamson (1975, 1985) afirmar que la existencia de la firma se deriva de sus “activos específicos” en la producción de bienes y servicios. Un activo específico es aquel cuyo propietario no puede desligarse de él sin incurrir en costos de desincorporación y sustitución. Son activos pocos flexibles en cuanto a su destino en la producción o comercialización de bienes y servicios. Desde el punto de vista de Williamson, este tipo de activos hacen que quien lo posea corra el riesgo de caer en manos de firmas oportunistas que busquen obtener una cuasi-renta. Puede haber situaciones donde un comprador puede requerir una inversión específica de un suplidor el cual sería beneficioso para ambos. No obstante, después de realizada la inversión se convierte en un costo hundido (*sunk cost*) y el comprador podría intentar renegociar el contrato de tal manera que el suplidor puede llegar a obtener una pérdida en su inversión. Lo anterior es lo que se conoce como el costo de mantener el activo (*hold-up problem*).

Williamson (1985) observa que el límite en el tamaño de una organización son los costos de delegación y la incapacidad de la firma de otorgar buenos estímulos pecuniarios. Milgrom y Roberts (1990) exponen que el incremento en los costos de gerencia se debe a los incentivos de los empleados a proveer información falsa benéfica a ellos mismos, lo que resulta, por ejemplo, en altos costos de tomar malas decisiones.

Partiendo de Williamson (1985), Klein *et al.* (1978) sugieren que un activo perteneciente a un agente puede ser aprovechado por otro agente. Por esta razón, Los autores proponen la integración vertical como medio para economizar los costos de evadir los riesgos de la apropiación de las cuasi rentas en activos especializados por agentes oportunistas.

Lo anterior lleva a considerar el papel de los contratos efectuados por los propietarios de activos y otros agentes. Si bien los contratos pueden ayudar a limitar las cuasi rentas, eso no evita que se puedan presentar comportamientos postcontractuales oportunistas. Esta situación conlleva, según los autores, a pérdidas de eficiencia.

Finalmente, los autores proponen que una alternativa a la integración vertical es la elaboración de contratos con cláusulas fuertes de largo plazo como solución al problema de la conducta oportunista de los cazadores de cuasi rentas.

En resumen, si con Coase (1937), se aborda la naturaleza de la firma con Williamson (1985) se busca determinar cuánto ahorra en costos *ex post* (Soriano, 2017) en su desempeño económico-financiero mediante un esquema de contratos con racionalidad limitada y mercados imperfectos.

Los límites de una forma

Sin embargo, existen en las firmas una serie de activos denominados complementarios de donde se producen flujos residuales. Grossman y Hart (1986) exponen la idea de enfatizar los beneficios del control en respuesta a las dificultades en elaborar contratos en donde se cubran todos los aspectos de la negociación entre firmas. Estos autores enfatizan que los derechos contractuales pueden ser de dos tipos: derechos específicos, y derechos residuales. En este sentido exponen:

cuando es muy costoso para una firma especificar una larga lista de derechos particulares sobre los activos de alguna empresa que desea adquirir, puede ser óptima para la adquiriente comprar todos los derechos de la firma adquirida excepto aquellos derechos específicos mencionados en el contrato (Grossman y Hart, 1986, p. 692).

Además: "...que puede haber efectos perjudiciales asociados con la asignación errónea de los derechos residuales" (Grossman y Hart, 1986, p. 692). La solución es una perspectiva de integración basada en el intento de las firmas en redactar contratos para asignar eficientemente los derechos residuales de control entre las partes involucradas.

El esquema de Grossman y Hart (1986), busca una integración vertical u horizontal en dos etapas. La primera- *ex ante*- las gerencias de ambas firmas involucradas desarrollen relaciones en inversiones específicas. En una segunda etapa -*ex post*- que alguna de las decisiones de producción sea tomadas y los beneficios de la relación sean realizados. Este esquema parte del supuesto de que las decisiones de producción son tan complejas que no pueden ser especificadas de manera completa en un contrato inicial entre las firmas involucradas (la adquiriente y la adquirida).

Sin embargo, la toma de decisiones de producción es no contratable y en ese sentido los autores plantean que una vez que el estado del mundo está determinado, un pequeño grupo relevante de decisiones de asignación de recursos en la producción vienen a ser claros y las partes pueden negociar o recontractar sobre esas decisiones. Lo anterior significa que los procesos de decisiones en la producción pueden ser objeto de contrato (en cláusulas) *ex post*.

Desde el momento en que las firmas cuentan con información simétrica, los costos de contratación bajan y se puede asignar mejor los recursos, cualquiera que sea la asignación inicial de los derechos de propiedad. Sin embargo, la distribución *ex post* del excedente es un tema sensible, por cuanto influencia la distribución de los derechos de los propietarios *ex post* y la toma de decisiones *ex ante*. Es decir, a pesar que la eficiencia en la asignación de recursos para la inversión está garantizado por la estructura de propiedad de las firmas involucradas, esto conducirá a diferentes tipos de distorsión *ex ante* de la inversión. La inversión *ex ante* de la que hacen referencia los autores no puede ser especificada en el contrato debido a su dimensión y complejidad.

En conclusión, Grossman y Hart (1986) sugieren que existe frecuentemente una alternativa a bajo costo de contratar la asignación de derechos específicos de control de una firma de parte de otra. Así, si es muy costoso para una firma adquiriente especificar una larga lista de derechos sobre otros activos de la empresa a ser adquirida, será óptimo para la adquiriente comprar todos los derechos excepto aquellos mencionados en el contrato de manera específica.

Ahora bien, en el desarrollo de la teoría de la firma, Holmstron y Hart (2002) están interesados en comprender cómo la parte interna de la organización influencia los límites de la firma y cómo los límites de la organización afectan su parte interna. Además, la delegación crea nuevas e híbridas oportunidades para ajustar las decisiones a los objetivos de la firma con la autoridad de toma de decisiones. A lo anterior hay que agregar cómo la firma cambia sus objetivos de facto con delegación y cómo las actividades adicionales influyen lo que se ha decidido. Uno de los objetivos que buscan los autores fue mover el centro de atención de los activos (que son el corazón de la teoría de los derechos de propiedad) a las actividades. Además, los costos de organizar una actividad de alguna firma dependen en otras actividades de las firmas están comprometidas (Coase, 1988).

Dentro de los planteamientos de las transacciones, Ghoshal y Moran (1996), se preguntaron acerca del aporte del conocimiento en el avance de las firmas. En este sentido, los autores consideran que las firmas no son solo organizaciones que sustituyen al mercado cuando éste falla. Concretamente, los autores cuestionan la visión de Williamson (1985), ya que su postura conlleva a que los costos de transacción aumenten y las firmas existen precisamente para atenuar el riesgo del oportunismo y lograr mejores niveles de eficiencia. Estas afirmaciones se sustentan en: 1) no se especifica los mecanismos a través de los cuales el oportunismo se pueda reducir (Hart, 1990); y 2) se falla en reconocer la naturaleza de la evolución de la estructura institucional y donde la historia juega un papel crucial en promover y asegurar la búsqueda de actividades económicas eficientes o ineficientes (North, 1990).

En conclusión, para Ghoshal y Moran (1996):

La ventaja de la organización sobre el mercado descansa no en superar las patologías humanas a través de la jerarquía organizacional, sino en el apalancamiento de las habilidades humanas para tomar la iniciativa para cooperar y aprender; y también puede confiar en explotar los propósitos internalizados de la organización y la diversidad de ella para mejorar tanto el aprendizaje organizacional y su uso en crear innovaciones y una adaptación deliberada. (Ghoshal y Moran, 1996, p. 42).

Los efectos de agencia

En la década de los 70 del siglo XX, la preocupación por el funcionamiento de la sociedad anónima comenzó a centrarse en el asunto de la supervisión de las operaciones y la rendición de cuentas entre los administradores y los dueños. Los costos de información, así como el costo de seguimiento de las actividades de una firma fueron consideradas en otro contexto y se les denominó “costos de agencia” (*Agency cost*). Los costos de agencia fueron inicialmente estudiados en la industria aseguradora (Spence & Zeckhauser, 1971). El problema de agencia se puede resumir como que en un mundo con información perfecta no debería haber problemas de siniestro como para contratar un seguro y pagar una prima. Sin embargo, en el mundo real, el seguro ayuda a las personas a cubrir la falta de información. Sin embargo, el análisis de Alchian y Demsetz (1972) acerca de los mercados de competencia imperfecta, sugieren una ventana para el estudio de conductas evasivas de los agentes con relación a la maximización de la utilidad (Ross, 1973).

El agente recibe la delegación del principal (quien paga por los resultados económicos-financieros) para llevar los asuntos de la firma. Según esta visión, en la firma donde es fácilmente medible el desempeño económico financiero no hay problema. Sin embargo, en la mayoría de los casos la medición del desempeño económico no es tan fácil de medir. De hecho, Alchian y Demsetz (1972) notaron que las personas son empleadas más por el pago de salarios que por lo que producían. Esta situación se debe a que se incurren en dos tipos de costos según Akerlof (1970): 1) el costo de buscar y contratar a un empleado, que tiene un riesgo asociado denominado “selección adversa” (*Adverse Selection*); 2) el costo de dar seguimiento al desempeño del trabajador que se denomina “riesgo moral” (*Moral hazard*).

Esta perspectiva gerencial se sustenta en dos hechos: 1) que el agente tiene conocimiento cotidiano, profesional y habilidades superiores al principal; y 2) el principal no tiene forma de observar directamente las decisiones y acciones del agente.

En consecuencia, cualquiera que sea el lugar donde existan derechos de propiedad en el uso de factores de producción, activos fijos, tangibles o intangibles, el uso de ellos sin la debida especificación en cuanto a su uso por parte de la administración puede llevar a un potencial problema de agencia. En la firma, el problema es más evidente desde el momento de que existe una separación clara entre principal (accionistas) y agentes (administración) (Berle y Means, 1934).

En lo referente a cómo reducir los efectos negativos de los problemas de agencia, Jensen y Meckling (1976) parten de que la relación de agencia (*Agency relationship*) es un contrato bajo el cual un agente desarrolla algunos servicios en nombre de un principal. Esos servicios pueden envolver toma de decisiones a favor de la firma. Así, el principal incurrirá en gastos de remuneración, en gastos de supervisión (*monitoring*), los gastos que limitarían la actividad del agente (*bonding cost*) y los gastos por la pérdida de bienestar del principal por divergencias con el agente (*Residual loss*) (Jensen & Meckling, 1976)

Aunque los autores consideran que el principal puede incurrir en gastos de supervisión *bonding costs* o *residual costs*, para controlar la labor del agente, su tasa de crecimiento debe ser más desacelerada que los ahorros obtenidos producto de la labor del agente. Estos gastos, Jensen y Meckling (1976) no lo consideran la principal fuente de conflicto. La principal fuente de conflicto para los autores proviene que el incentivo para que el agente logre una buena ventaja de los recursos de la firma. En consecuencia, el nivel de costos de agencia proviene de la sofisticación de los contratos viene de la labor maximizadora del interés del agente.

La firma como procesos de trabajo en equipo

La creación y puesta en funcionamiento de una sociedad anónima no es la labor de una persona, es el resultado de un complejo trabajo cooperativo en muchas áreas que es el ciclo organizacional. Ese ciclo, que incluye el ciclo productivo, el financiero e incluso el de investigación y desarrollo, es llevado a cabo por grupos de personas que trabajan de manera coordinada siguiendo directrices y políticas organizacionales.

En este sentido Alchian y Demsetz (1972) introdujeron el concepto de “Equipos de producción” (Production teams). Para estos autores es común caracterizar el liderazgo en una organización por la confianza o las acciones disciplinarias que pueden acometer los administradores. Sin embargo, los administradores no tienen ni poder de generar confianza y de disuasión de forma completa. Solamente pueden asignar determinadas responsabilidades clave para obtener algunos resultados (Alchian y Demsetz, 1972). En otras palabras, sostienen los autores antes mencionados que en la realización de trabajo los gerentes deben establecer negociaciones y renegociaciones de las condiciones de trabajo de manera que sean aceptables para ambas partes, aunque no sean la esencia de la organización (Alchian y Demsetz, 1972).

La relación entre supervisor y supervisado es en equipo (team), donde el supervisor usa recursos y ejerce una posición centralizada (aunque no de autoridad superior o poder disciplinario) en el arreglo contractual. Es lo que los autores denominan “Proceso contractual centralizado de un agente en un equipo productivo” (centralized contractual agent in a team productive process) (Alchian y Demsetz, 1972: 778).

En este esquema, una organización reúne factores y otros recursos para obtener resultados traducidos en más producción, productividad y ganancias. Pero el logro de lo anterior requiere una política de premios. Si los premios se otorgan aleatoriamente y no relacionado con la productividad, no hay incentivo para producir. Si los premios tienen una correlación negativa con la productividad de la organización se presenta los sabotajes (Alchian y Demsetz, 1972, p. 778). Es decir, a medida que la organización cuenta con buenos resultados en el mercado y en la productividad, los premios tenderán a crecer.

Cuando se mide el trabajo de dos personas es difícil medir la productividad separada de cada uno, ya que el resultado del trabajo es uno solo. Por eso, la productividad se imputa al equipo (*team*), ya que no es la suma de los resultados particulares y son originarios de dos o más *inputs*. El equipo de producción será usado si el rendimiento obtenido por las partes integrantes es superior al costo de realizar el trabajo individualmente en términos de organización del equipo (Alchian y Demsetz, 1972, p. 778).

Así, Alchian y Demsetz (1972) consideran que: 1) un equipo de producción emplea diferentes tipos de recursos; 2) no obstante, el resultado final no es la simple suma del aporte de los miembros; 3) no todos los recursos empleados por el equipo pertenecen a una sola persona. Como producto de lo anterior, los autores se preguntaron ¿Cómo pueden los miembros del equipo ser recompensados e inducirlos a trabajar eficientemente?

El proceso de medida, sea este fácil o difícil, de la contribución individual, es mediante la observación detenida de las tareas emprendidas. Si se detectan actividades de muy bajo costo, nadie intentará estrategias de evasión (reposo, conversar, etc), ya que nadie quiere ser imputado por el costo adicional. Es decir, la organización debe diseñar los incentivos en el trabajo que evite la elución (*shirking*). De esta manera, en la función de utilidad de los trabajadores se incluye un mayor ingreso y descanso. Así, con esos dos componentes, el trabajador ajustará su trabajo y contará con una recompensa que se igualará a la tasa marginal de sustitución entre ocio y producción.

Si la relajación del trabajador no puede ser detectada a un costo nulo, sus efectos serán trasladados a otros miembros del equipo. Lo anterior ocurre cuando un trabajador se puede percatar de que el costo de relajación en el trabajo es bajo. La dificultad de detectar actividades evasivas en el trabajo permite que los costos privados sean menores que los costos totales de detección de esas anomalías. Es decir, la firma deberá invertir suficiente esfuerzo para adecuar la ganancia marginal de la detección de actividades de relajación con el costo marginal de detección. Lo anterior implica una menor tasa de productividad y una mayor situación de evasión en las tareas a desempeñar.

Todo lo antes expuesto llevó a los autores a interrogarse acerca de ¿Qué forma de equipo de producción llevaría a un menor costos de detección del desempeño? Entre las soluciones se encuentran: 1) la competencia

en el mercado; 2) el uso de recompensas puntuales; 3) competencia entre equipos de producción en donde se recompense al equipo en general y a sus miembros; o 4) la posibilidad de reemplazar a miembros menos diestros o con tendencia al ocio. Sin embargo, es poco probable que surja un sistema que detecte de forma particular las prácticas tendientes al ocio por parte de los miembros de un equipo productivo debido a: 1) la simple competencia provocaría nuevas estrategias de evasión; 2) siempre se tendrían que incurrir en costos de detección; y 3) aceptando los costos de detección de más o menos calidad, los administradores estarían dispuestos a intercambiar ocio por menores recompensas.

La firma como procesos de coordinación de recursos y expansión

Las firmas modernas son un conjunto heterogéneo de conocimientos adquiridos por medio de las transacciones, recursos (humanos, físicos, tangibles e intangibles) y servicios productivos que las identifican y que tienen como objetivo obtener ganancias a largo plazo (Penrose, 1962).

Es la administración la que está llamada a coordinar los esfuerzos de combinar recursos, servicios productivos y ampliar las dimensiones de la firma mediante procesos de comunicación, autoridad y dirección. Así, dentro de las actividades de producción, la administración debe considerar: las oportunidades productivas, los conocimientos y experiencias adquiridas, la toma de decisiones acertadas y la capacidad de controlar el riesgo sistemático.

Todo lo anterior, debe tener una continuidad en el tiempo, independientemente de los cambios estatutarios, de recursos, servicios productivos, de personas o de la tecnología. Esa continuidad es una condición básica para la existencia a largo plazo de la firma. La continuidad de la firma en el tiempo se rompe cuando comienza un proceso de cambios de procesos que han llevado al éxito hacia formas anormales de funcionamiento. Por esta razón, la firma debe buscar permanentemente sectores económicos que sean negocios rentables en el largo plazo y donde pueda adquirir una posición ventajosa.

Cuando una empresa no muere o es adquirida, la directiva puede optar por la expansión de sus actividades, mediante la planificación y la programación de sus actividades. Para lo anterior, la directiva debe contar con conocimientos de las capacidades para afrontar los desafíos de riesgo sistemático que conlleva la expansión (Penrose, 1955). Entre las estrategias que menciona Penrose (1955) se encuentran: la fusión con otras firmas, las economías de dimensión (ser más eficientes y aprovechar las economías de escala, la diversificación productiva y la integración ya sea hacia adelante o hacia atrás).

La firma como almacén de capacidades cognoscitivas y emotivas

La firma se puede considerar como un sistema de capacidades coordinadas miopicamente y dirigidas socialmente, cuyo objetivo es resolver todo tipo de problemas y enfrentar la incertidumbre mediante capacidades cognoscitivas que son generadoras de innovaciones (Nooteboom, 2009). Los procesos cognoscitivos dentro de la organización atienden a: 1) integrar actividades para optimizar las inversiones; 2) desarrollar ideas emprendedoras; 3) lograr la mayor flexibilidad posible para responder al riesgo sistemático; y 4) procesos de compartir conocimientos, experiencias, y aprendizajes en procedimientos adaptativos y selectivos rutinarios en la firma. De esta manera, la acumulación de conocimientos y experiencias en el proceso organizacional deberán llevar a un conflicto entre procesos de exploración (procesos de desarrollo de nuevas tecnologías y competencias) y procesos de explotación (dominio de nuevas tecnologías exitosas).

Sin embargo, para que la empresa pueda desarrollar con éxito nuevas rutinas exitosas y ser más flexible se deben tomar en cuenta: 1) la alineación de las percepciones de los colaboradores mediante el empleo de metas comunes e incentivos válidos (Nooteboom, 2000 y 2004); 2) lograr un lenguaje homogéneo en términos de símbolos y conceptos organizacionales; 3) reducir la “miopía cognoscitiva” (cuando, por un lado, la empresa desarrolla nuevas competencias y al mismo tiempo se ve limitada para visualizar otros puntos de vista razonables) (Nooteboom, 2006); y 4) lograr una “distancia cognoscitiva reducida”, mediante el intercambio de experiencias con otras firmas con más experiencias en el mercado (Nooteboom, 2006).

Todo lo anterior implica un ciclo heurístico compuesto de cinco fases (Nooteboom, 2000 y 2003); 1) Consolidación (surge una competencia que son codificadas y soluciona problemas de la firma); 2) Difusión (es la transferencia de las prácticas asociadas a la solución de los problemas); 3) Diferenciación (la aplicación progresiva

del nuevo diseño a situaciones particulares); 4) Reciprocidad (evaluación del diseño y su modificación); y 5) Acomodamiento (adecuación de las estructuras organizacionales a la competencia desarrollada).

Conclusiones

Aunque la teoría de la firma aborda cuestiones fronterizas con la ciencia administrativa y se ocupa de la empresa como lo hace la microeconomía (este es el enfoque llamado *Strong neoclassical economics*), se aborda cuestiones como la naturaleza de la empresa, su justificación y en las viejas teorías de la firma: la postura legalista (la empresa es una construcción mental, artificial); la teoría de la concesión (el Estado es quien respalda la creación de empresas, versión fuerte, o que el Estado otorga permisos, versión suave); la postura contractual (en la cual los empresarios hacen negocios sin participación del Estado); o la teoría gerencial en donde los gerentes son el corazón de la empresa.

De estos planteamientos legalistas-gerenciales, la teoría de la firma ha evolucionado hacia, al menos dos caminos: 1) el estudio de la relación entre la firma y el mercado, más allá de los modelos de mercado; y 2) procesos que envuelven lo que se ha dado en denominar como *The new economic theory* que envuelve temas tales como: las transacciones en el mercado, las soluciones basadas en el mercado, no se considera la separación entre propiedad y control, que la firma es en realidad una serie de contratos (lo que se ha dado en llamar como *incomplete contract paradigm*), el tema de la sucesión, la empresa familiar, formas de financiamiento no tradicionales o el papel de la mujer en la alta gerencia.

Referencias

- Akerlof, G. (1970). The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics* (The MIT Press) 84 (3): 488-500.
- Alchian, A. & Demsetz, H. (1972). Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review*. 62(5). 777-795.
- Balestrini, M. (1998). *Estudios Documentales, teóricos, Análisis del Discurso y las Historias de Vida. Una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos*. Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Baumol, W. (1959). *Business behavior, value and growth*. Macmillan.
- Berle, A. & Means, G. (1934). *The Modern Corporation and Private Property*. Macmillan.
- Bratton, W. (1989). *New Economic Theory of the Firm: critical perspective from History*. University of Pennsylvania Law School: Penn Law legal Scholarship repository. http://Scholarship.law.upenn.edu/Faculty_scholarship/833/.
- Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica New Series*. 4(16). 386-405.
- Coase, R. (1988). Industrial Organization: A Proposal for Research, Chapter 3 in *the Firm, the Market and the Law*. The University of Chicago Press. Chicago, IL.
- Cyert, R. & March, J. (1992). *Behavioral Theory of the Firm*. 2. Edition. Wiley-Blackwell.
- Del Potro, B. (2012). *El desarrollo del comercio medieval y su repercusión en las técnicas mercantiles*. ejemplos castellanos. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669968/desarrollo_caunedo_pec_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diccionario Vox latín. (2015). http://clasesparticularesenlima.files.wordpress.com//2015/05/diccionario_vox_latino.pdf.
- Ghoshal, S. y Moran, P. (1996). Bad for practice: A Critique of the Transaction Cost Theory. *Academy of Management Review*. 21(1). 13-47.

- Gibbon, E. (1843). *The History of the decline and fall of the Roman Empire*. [http://books.googleusercontent.com/books/content?](http://books.googleusercontent.com/books/content?books/content?)
- Grossman, S. y Hart, O. D. (1986). The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration. *Journal of Political Economy*, 94(4): 691-719. <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:3450060>
- Hart, O. y Holmstrom, B. (2002). *A Theory of Firm Scope*. Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics. 02-42.
- Hart, O. (1990). *An economist's perspective on the theory of the firm*. In O. E. Williamson (Ed.). *Organization Theory: from Chester Barnard to the present and beyond*. 154-171.
- Jensen, M. & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. 3. 305-360. North Holland Publishing Company.
- Klein, B. (1983). Contracting Cost and Residual Claims: The Separation of Ownership and Control. Chicago: *The Journal of Law and Economics*. 26(2). 367-374.
- Klein, B.; Crawford, R. y Alchian, A. (1978). Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics*, Vol. 21(2). 297-326. <http://www.jstor.org/stable/755234>
- Knight, F. (1964). Risk, Uncertainty, and Profit. Reprints of Economic Classics. https://mises.org/books/risk_uncertainty_profit_Knight.pdf
- Le Geoff, J. (1982). *Mercaderes y banqueros de la Edad Media*. (9na Ed.). Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Malone, T., Yates, J., & Benjamin, R. (1987). Electronic Markets and Electronic Hierarchies. *Communications of ACM*. 30(6). 484-497. DOI: 10.1145/214762.
- Marris, R. (1964). *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*. Macmillan.
- Milgrom, P. & Roberts, J. (1990). *Bargaining costs, influence costs, and the organization of economic activity*. En James, E. & Kenneth, A. (Eds.). (1990). *Perspectives on Positive Political Economy*. (pp. 57-89. <https://web.stanford.edu/~milgrom/publishedarticles/BargainingCosts.pdf>
- North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Nooteboom, B. (2009). *A cognitive theory of the firm: learning, governance and dynamics capabilities*. Edward Edgar Publishing.
- Nooteboom, B. (2006). *Beyond Penrose: a cognitive theory of the firm*. ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=903746
- Nooteboom, B. (2004). Governance and competence, how can they be combined? Boston: *Cambridge Journal of Economics*, 28(4). 505-526.
- Nooteboom, B. (2003). *Managing exploitation and exploration*. En S. Rizello (ed.), *Cognitive Developments in Economics*. 218-242.
- Nooteboom, B. (2000). *Learning and innovation in organizations and economies*. Oxford University Press.
- Penrose, T. (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*. Editorial Aguilar.
- Penrose, T. (1955). *Research on the business firm limits to the growth and size of firms*. *American Economics Review*. 45(2). 531-543.

- Pirenne, H. (1975). *Historia Económica y Social de la Edad Media*. Fondo de Cultura Económica.
- Putterman, L. (1996). *the Economic Nature of the Firm*. Cambridge University Press.
- Ricklefs, M. (1991). *A History of Modern Indonesia Since c.1300*. (2da Ed.). MacMillan.
- Ross, S. (1973). The economic theory of agency: the principal's problem. *American Economic Review*, 62. 134-139. researchgate.net/publication/4721698_the_economic_theory_of_agency_the_principal's_problem/link/55c8d81808aebc967df9050c/download.
- Schumpeter, J. (1976). *Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico*. Fondo de Cultura Económica de México.
- Simon, H. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*. 69(1). 99-118.
- Soriano, F. (2017). Teorías de las firmas: Revisión de la Literatura. <https://researchgate.net/publication/316581327>
- Spence, M. & Zeckhauser, R. R. (1971). Insurance, information, and individual action. *American Economic Review*. 61. 380-387.
- Stancliffe, D. (1917). *Essays in the earlier history of American corporations*. Harvard University Press. <https://ia800206.us.archive.org/31/items/cu31924057668380/cu31924057668380.pdf>
- Strangio, D. (2006). *La Società commerciale nei secoli XII-XV. Modelli e strutture legati alla crescita economica italiana*. <http://www.rivista.ssef.it/site.php?page=20040929110823393&edition=2006-05-01>
- Stubbs, W. (1908). *Germany in the early Middle Ages*, 476-1250. https://ia800200.us.org/8/items/Germany_in_early_mioo_stubb/Germany_early_mioo_sutb-bu.pdf
- USSC (United State Supreme Court). (1819). *Dartmouth College v. Woodward*, 17 U.S. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/17/518/>
- Vetencourt, L. y Guardia, A. (1992). *Historia de la Economía Mundial*. Universidad Central de Venezuela, Ediciones de la Biblioteca.
- Williamson, O. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. The Free Press.
- Williamson, O. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism. Firm, markets, relational contracting*. The Free Press.
- Williamson, O. (1983). Credible Commitments: using Hostages to Support Exchange. *American Economic Review*. 73(4). 519-538.