

LA PROPIEDAD SEGÚN MISES Y LA AUTORIDAD SEGÚN COASE: EL CASO DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (·)

Nicolai J. Foss

El presente artículo trata sobre la dinámica de la organización económica. Se discuten desde un punto de vista crítico varios trabajos recientes que sostienen que la organización económica, fundamentalmente en lo relativo a sus límites y a su organización interna, se verá seriamente alterada por la emergencia de la llamada "economía del conocimiento," un concepto ya común entre los teóricos del management y la administración de negocios (Prusak 1997; Neef 1998). En esta discusión, la perspectiva austríaca es un punto de partida natural. Seguramente, los economistas austríacos, quienes desde siempre han estado ocupados con el análisis del descubrimiento, dispersión, y uso del conocimiento, no se sorprenderán al aprender que vivimos en una economía del conocimiento. Para los austríacos, todas las economías son, en un sentido amplio, economías del conocimiento. Aquí se requerirá una clarificación conceptual. Como el concepto de "nueva economía" (de alguna manera superpuesto, pero no idéntico), la noción de economía del conocimiento cubre varios fenómenos diferentes (1), y como en el caso de la nueva economía, la evidencia con respecto a ellos es de alguna manera escasa, tal vez contrariamente a la impresión que brinda el amplio tratamiento que se le otorga. Investigaciones recientes han establecido que algunos de los cambios usualmente englobados bajo esa noción, como aquellos relativos a la composición de la fuerza de trabajo (por ejemplo, Tomlinson, 1999) y algunos tipos de cambios organizacionales (por ejemplo, Ichniowski et. al. 1996; Laursen y Foss 2002) parecen ser muy reales, mientras que con respecto a otros la evidencia no es tan convincente.

De todas maneras, este artículo es agnóstico en cuanto a la exactitud descriptiva y significado del concepto *completo* de economía del conocimiento. El objetivo de este artículo es discutir, desde un punto de vista austríaco, la organización económica en escenarios donde la presencia de rápidos cambios en el ambiente externo requiere un alto grado de descentralización y "empowerment" de los empleados, donde las relaciones con las fuentes de conocimiento externas (otras empresas, universidades, etc.) son de gran importancia, y donde los "bienes de conocimiento" corresponden a una importante y creciente parte del valor agregado en la producción. Sin duda, estos escenarios han existido en algunas industrias durante largos períodos. Sin embargo, no constituyen el modo de producción dominante que caracteriza, por ejemplo, a la historia económica de los Estados Unidos en gran parte del siglo XX (véase, Chandler 1962; Langlois 2001). Los promulgadores de la noción de economía del conocimiento sostienen que aquel tipo de escenarios prevalece cada vez más, en el sentido que un número creciente de empresas experimenta con estructuras internas descentralizadas, construye relaciones con fuentes externas de conocimiento, etc. El objetivo aquí es preguntarnos por aquello que conduciría a esos cambios, más allá de que estos se den o no en la realidad.

Muchos de aquellos que han analizado la organización económica en la economía del conocimiento han hecho explícita referencia a las ideas austríacas, o más específicamente a Hayek, en su alusión a la necesidad de descentralización frente a la

dispersión del conocimiento.(2) Estos autores han usado dichas ideas para argumentar que los métodos jerárquicos y de planeamiento son tan problemáticos dentro de las empresas como ya se ha demostrado que lo son fuera de ellas; que las empresas necesitan aprovechar la habilidad de los mercados para utilizar, intercambiar, y crear información de una forma rápida ante contingencias cambiantes; y que la amplia delegación de derechos de decisión y el uso de incentivos de alto poder son cambios imprescindibles para lograrlo. Cambios fundamentales, como las innovaciones en la tecnología de la comunicación, la internacionalización, las desregulaciones, y los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, entre otros, harían de los principios austríacos de diseño organizacional un modelo cada más necesario. No es sorprendente entonces que en muchos de los recientes trabajos sobre el tema se encuentre una fuerte y marcada oposición a la dicotomía analítica entre empresas planificadoras y mercados no planificados tan presente en Coase (1937) y Williamson (1996), pero también central en contribuciones austríacas como las de Mises (1936, 1944, 1949) y Hayek (1973).(3) Así, se argumenta que sólo aquellas empresas que imitan a los mercados en su organización interna sobrevivirán y prosperarán en la economía del conocimiento (Cowen y Parker 1997). Se dice que la empresa típica en el modelo de Coase, caracterizada por límites precisos, autoridad, etc., no correrá la misma suerte.

Son estas ideas el objeto de la crítica que se desarrollará en este artículo. En particular, pero no exclusivamente, me centraré en las cuestiones de organización interna. Al igual que varios trabajos recientes, discuto las implicancias de las ideas de Hayek para la organización interna de las empresas, en cuanto a que la dispersión y carácter subjetivo del conocimiento relevante es un serio obstáculo para el uso de la planificación. A diferencia de varios trabajos recientes, no concluyo que las empresas deban imitar al mercado en la mayor medida posible. En su crítica al socialismo de mercado, Mises (1949) señaló el disparate que significa "jugar al mercado". Basándome en sus observaciones sostengo que la utilización de mecanismos de coordinación propios del mercado en ámbitos planificados es inherentemente problemática. También recorro al argumento de Mises sobre la inestabilidad fundamental de la economía mixta, como así a su concepción de los derechos de propiedad (Mises 1936, 1949; N. Foss 1994a). Mises sostuvo que las instituciones económicas del capitalismo son fuertemente complementarias en el sentido que el capitalismo (no intervenido) es un sistema estable, consistiendo de elementos íntimamente relacionados, en donde cualquier desvío de un capitalismo puro resultará en serias ineficiencias. Utilizo aquí esta idea para sostener que las empresas son también sistemas de elementos complementarios, y que este hecho implica una restricción sobre el grado en que las empresas pueden asimilarse al mercado. En particular, acuerdo con Mises en que "la función del empresario no puede ser separada de la dirección del empleo de los factores de producción para el cumplimiento de tareas determinadas. El empresario controla los factores de producción" (Mises 1949, p. 306). La "dirección" y el "control" que el empresario lleva a cabo es cualitativamente diferente de la asignación por medio del mecanismo de precios, dado que aquello descansa en la autoridad que le confiere su propiedad sobre los medios de producción no alienables (no humanos). En otras palabras, se utilizan argumentos miseaseos para criticar los argumentos hayekianos acerca de que las empresas deberían imitar a los mercados tanto como sea posible. En este sentido, los argumentos miseaseos rescatan la noción austríaca,

y presente también en Coase, de que los mercados y las jerarquías son diferentes mecanismos para la asignación de recursos.(4)

La organización económica en la economía del conocimiento: interpretación de algunos argumentos recientes

Como ya se dijo, la noción de la economía del conocimiento es aquí usada (y aceptada) para cubrir un conjunto de cambios económicos que se estarían desarrollando actualmente, tal como el incremento del número relativo de empresas experimentando con descentralización en sus estructuras internas (Ichniowski et al. 1996), la construcción de relaciones con fuentes externas de conocimiento (Liebeskind et al. 1995; Matusik y Hill 1998), la tendencia creciente de los bienes de conocimiento en la creación de valor agregado contra la tendencia decreciente en la participación de los bienes físicos, y la cambiante composición de las capacidades de la fuerza de trabajo (Tomlinson 1999). Varios autores han sostenido que las tareas y actividades en la economía del conocimiento necesitan estar coordinadas de manera muy diferente de la administración tradicional de actividades manufactureras (caracterizada, por ejemplo, en Chandler 1962). Esto tiene implicancias de transformación profundas para las relaciones de autoridad, la organización interna, y los límites de la empresa. Cowen y Parker (1997, p. 28) explican, con respecto a la organización interna que

Los cambios de mercado están moviendo a la manufactura cada vez más lejos de los métodos propios del taylorismo. Las organizaciones están adoptando nuevas formas de descentralización para hacer frente a la inestabilidad, incertidumbre, y ritmo de cambio de los mercados...En trabajos de conjunto o de redes, los empleados de rangos no diferenciados pueden operar temporariamente en ciertas tareas en equipos. Los grupos son en gran medida autónomos y se involucran en la toma de decisiones y planeamiento descentralizado...Esto conduce a la iniciativa individual y a una rápida toma de decisiones. Así se facilita la flexibilidad organizacional.

Varios autores también han sostenido que los límites de la empresa serán profundamente afectados por la emergente economía del conocimiento. Específicamente, por la creciente importancia de la capacidad de acceder al conocimiento desde múltiples fuentes, donde las redes de conocimiento (Harryson 2000) se transformarían en la dimensión relevante para la comprensión de la organización de las actividades económicas. Frecuentemente, dichas redes traspasan los límites legales de la empresa.(5)

Esta creciente confianza en las redes de conocimiento tiende a erosionar las definiciones de los límites de la empresa basados en la autoridad, debido a que la autoridad se traslada crecientemente a los individuos expertos que controlan recursos de información crucial y que pueden no ser empleados de la empresa. Como señala Zucker (1991, p. 164):

Mientras que la autoridad burocrática está por definición localizada dentro de los límites de la empresa, la autoridad experta depende de la disponibilidad de los recursos de información de un individuo, y no de la autoridad del cargo. Así, la autoridad puede hallarse dentro de la organización...pero cuando un mercado de autoridad externa puede

proveer información que conduce a gran efectividad, la autoridad tiende a migrar hacia el mercado.

Dado que importantes bienes de conocimiento son controlados cada vez más por los empleados mismos, las relaciones de autoridad tradicional estarían perdiendo importancia. Esto sería, parcialmente, un resultado del incrementado poder de negociación de los empleados (derivado del control sobre bienes de conocimiento críticos), y, parcialmente, un resultado de la naturaleza "especialista" del trabajo de conocimiento (Hodgson 1998), lo cual hace que los principales (empleadores) sean ignorantes acerca de algunas de las acciones abiertas a los agentes (empleados).

El efecto combinado de todo esto sería la destrucción del tradicional criterio económico para distinguir transacciones de mercado de transacciones jerárquicas (Zingales 2000). Así, si la dirección por medio de órdenes (Coase 1937; Simon 1951, Williamson 1985; Demsetz 1991), fundamentada en la propiedad de los bienes alienables (Hart y Moore 1990) se da o no, sería cada vez más irrelevante para comprender la organización de las actividades económicas en la economía del conocimiento (comparar con Grandori 2001). No es entonces sorprendente que varios autores sean bastante explícitos con respecto al desafío que supone el advenimiento de la economía del conocimiento para la relevancia de la teoría de la organización económica heredada de Coase (por ejemplo, Boisot 1998; Helper, MacDuffie, y Sabel 2000). Así, Cowen y Parker (1997, p. 15) sostienen que

las empresas y los mercados no son exactamente lo mismo, pero difieren en términos empíricos. Refieren a diferentes maneras de organizar la actividad económica, pero maneras que no difieren substancialmente en tipo...Esta perspectiva no busca encontrar una clara distinción entre las empresas y los mercados. La diferencia entre la empresa y el mercado como un asignador de recursos se relaciona con lo que podría ser mejor visto como una diferencia sutil en cuanto a la forma de contratación. (6)

Es fácil de ver que estos argumentos se refieren a temas cruciales y perennes en la teoría de la organización económica. Sin embargo, antes de que sea posible proveer alguna respuesta, es necesario entender la base sobre la cual se pueden fundamentar esos argumentos. La economía austríaca es un punto de partida particularmente apropiado.

La organización económica en escenarios hayekianos

No es una coincidencia que varios de aquellos que escriben sobre la organización económica en la emergente economía del conocimiento citen el trabajo de Hayek, particularmente su artículo de 1945, "El Uso del Conocimiento en la Sociedad". Mucho de lo que estos autores se preocupan puede ser entendido como un intento de examinar las implicancias de ese artículo para la teoría de la empresa (Véase, por ejemplo, Ghoshal, Moran, y Costa-Almeida 1995; Nonaka y Takeuchi 1995). Más concretamente, autores inspirados por la tradición austríaca han analizado las implicancias de la economía del conocimiento para la organización de la empresa en términos de los problemas de planeamiento debidos a las crecientes presiones provenientes de la dispersión del conocimiento (Cowen y Parker 1997). Enfrentar el problema del conocimiento disperso ha dejado de ser un desafío tan sólo para los administradores

socialistas y burócratas dirigistas. Se ha convertido también en un problema para los managers de empresas en las economías capitalistas, o al menos para aquellos en las grandes empresas.

Dos observaciones claves, que bien pueden ser ambas caracterizadas como hayekianas, son presentadas en recientes trabajos. En primer lugar, se sostiene que debido a la mayor necesidad por parte de las empresas de contar con fuentes diversas de información, el conocimiento especializado en la producción, visto desde el punto de vista de un manager, se está dispersando en el sentido al que se refiere Hayek (1948). A pesar de que ese conocimiento no es poseído por ninguna mente individual, es todavía necesario movilizarlo de alguna manera para llevar a cabo tareas productivas.(7) En segundo lugar, se sostiene que debido a la creciente importancia de la obtención de conocimiento "especialista", los bienes de conocimiento controlados por los agentes individuales ("trabajadores del conocimiento") están tornándose cada vez más importantes en la producción (por ejemplo, Boisot 1998; Hodgson 1998) en el sentido de ser responsables por una mayor parte del valor agregado a los bienes. En lo que sigue, me refiero a los escenarios en los cuales estas dos ideas son descriptivamente adecuadas como "escenarios hayekianos"

Una interpretación posible de la reciente literatura sobre la organización económica en la economía del conocimiento es la siguiente. Debido a que los escenarios hayekianos se tornan cada vez más prevaletentes, las relaciones de autoridad tradicional se desvanecen (Zucker 1991; Hodgson 1998), los límites de las empresas se tornan difusos por la creciente importancia de las redes de conocimiento que trascienden esos límites, y los mecanismos de coordinación (autoridad, normas, equipos, precios, etc.) serán cada vez más objetos de combinación en nuevas formas, resultando en lo que se ha referido como "nuevas formas de organización," y substituyendo a las relaciones tradicionales de autoridad. Esta tesis final implica que las formas de organización no se corresponden con unas pocas formas discretas y rígidas, sino, por el contrario, que los mecanismos de coordinación son maleables en un alto grado (por ejemplo, Grandori 1997; Helper, MacDuffie, y Sabel 2000). Es decir, que las empresas pueden adoptar mecanismos de coordinación que normalmente pensamos como característicos del mercado más que como propios de la coordinación planeada (Mises et al. 1997). En lo que sigue, interpreto y discuto algunos de estos argumentos. Es conveniente empezar con la discusión sobre el significado de la autoridad.

El desafío hayekiano para la organización económica

Para la mayoría de los economistas, la discusión de Coase (1937), junto con una posterior contribución de Simon (1951), todavía provee los lineamientos generales de una definición de autoridad. En Coase (1937, p. 242), el contrato de trabajo es explicado como

uno por el cual el factor, por una cierta remuneración (la cual puede ser fija o fluctuante) acuerda obedecer las direcciones de un empresario *dentro de ciertos límites*. La esencia del poder es que sólo se debe determinar los límites del poder del empresario. Dentro de estos límites, él puede entonces dirigir los otros factores de producción.

Este acuerdo contractual sobre el derecho de "dirigir los otros factores de producción" es, por supuesto, la autoridad. Mucho debate en economía se ha centrado en el origen de la autoridad (por ejemplo, Alchian y Demsetz 1972; Cheung 1983; Hart 1995). La pregunta es por qué exactamente es que el empleado acuerda a ser dirigido cuando el capital humano no puede ser transferido.(8) Sin embargo, en escenarios hayekianos, otras preguntas, que han sido discutidas en menor medida, son también pertinentes. Si en estos escenarios, el empleador no posee conocimiento completo del conjunto de acciones del empleado (es decir, de las acciones que el empleado puede tomar bajo incertidumbre), o si el empleado está mejor informado que el empleador con respecto a la forma de llevar a cabo ciertas tareas, o si los empleados controlan bienes de conocimiento que están "dentro de sus cabezas" y los cuales pueden darles poder de negociación substancial, ¿qué sucede a la noción coaseana de autoridad como dirección? Es fácil concluir que bajo estas circunstancias la autoridad simplemente no es un mecanismo posible para asignar recursos (como algunos autores parecen sostener de forma explícita, por ejemplo, Grandori 1997), por la razón básica que la noción de autoridad parece asumir que un empleador que dirige tiene por lo menos el mismo conocimiento que el empleado con respecto a las tareas sobre las que este último está siendo dirigido.(9)

Recientemente se ha sostenido, en respuesta a Alchian y Demsetz (1972), que la fuente de autoridad es la propiedad de los bienes (Hart 1995). Si un empleador tiene el poder de privar al empleado del acceso a los bienes (bienes sobre los cuales el empleado puede haberse especializado), el empleador obtiene un poder de negociación que posibilita el ejercicio de la autoridad sobre el empleado. Al mismo tiempo, esto implica una teoría de los límites de la empresa, debido a que estos pueden ser definidos con relación a la propiedad de los bienes. Sin embargo, como varios autores han señalado, un elemento importante de la economía del conocimiento es precisamente que los bienes físicos pierden importancia (por ejemplo, Boisot 1998). Por supuesto, la implicancia es que la propiedad sobre tales bienes es cada vez menos efectiva como fuente de poder de negociación y que, por lo tanto, la autoridad debe desvanecerse a medida que el poder de negociación se distribuye de una forma más simétrica sobre los propietarios de bienes de conocimiento. Debido a que los límites de la empresa están también definidos en términos de la propiedad legalmente reconocida sobre los bienes alienables, fundamentalmente físicos, de la empresa, y dado que la importancia económica y comercial de esos bienes es cada vez menor, sería obvio que la noción misma de los límites de la empresa se está haciendo cada vez más difusa, y tal vez, irrelevante.

Finalmente, porque la autoridad declina en importancia a medida que el conocimiento se distribuye y la importancia de sus contribuciones aumenta, sería necesario aplicar otros mecanismos de coordinación. Así, las empresas comienzan a confiar en incentivos de alto poder, implementan programas de tenencias de acciones para los empleados, invierten en la construcción de "culturas corporativas," y tratan de otorgar precios a sus recursos tanto como sea posible. El resultado es la emergencia de "nuevas formas de organización." La consecuencia teórica es que los varios mecanismos para la coordinación de recursos son combinados de una forma antes impensada en, por ejemplo, la economía organizacional, donde las actividades económicas son normalmente entendidas como pertenecientes a tres estructuras de gobierno discretas: empresas, mercados, e híbridos (por ejemplo, Williamson 1996).

En conclusión, es posible presentar argumentos sosteniendo que los escenarios hayekianos, donde el conocimiento es distribuido y la contribución del conocimiento es más importante que aquella que deviene del capital físico, presenta reales problemas para el ejercicio de la autoridad en las empresas, torna difusos a los límites de la empresa, y remueve parte de las restricciones sobre la maleabilidad de los mecanismos de coordinación. La siguiente sección discute el alcance de estos argumentos.

Autoridad, límites de la empresa y mecanismos de coordinación complementarios en escenarios *hayekianos*

En esta sección, asumo la existencia de escenarios hayekianos y discuto las implicancias de tales escenarios para los temas coaseanos de autoridad, límites de la empresa, y posibilidad de combinación de mecanismos de coordinación. La perspectiva subyacente es miseana, en el sentido que siempre asumiré la existencia de un empresario especulador. El empresario está fundamentalmente a cargo de la empresa, determinando "el plan general para la utilización de los recursos" (Mises 1949, p.30), contratando los managers y "técnicos, es decir, personas que tienen la capacidad y habilidad de realizar determinados tipos y cantidades de trabajo," determinando "la expansión y contracción del tamaño de la empresa y sus principales secciones," como también de la "estructura financiera de la empresa" (p. 307), y adquiriendo los bienes alienables de la empresa. Nadie niega que en la economía del conocimiento emergente, existirá aún la necesidad de aquellos agentes empresariales. Por el contrario, varios de los escritos recientes sobre la economía del conocimiento enfatizan el rol del empresario (por ejemplo, Miles et al. 1997). Lo que se sostiene en cambio es, como hemos visto, que el empresario no será ya capaz de ejercitar demasiada autoridad, que los límites de sus empresas no estarán bien definidos (si no en un sentido legal, sí en uno económico y comercial), y que sus empresas podrán sustentarse sobre todo tipo de combinaciones de mecanismos de coordinación, en particular, sobre la capacidad de ofrecer a empleados incentivos que en lo relativo a su fuerza (es decir, a la manera en la cual se relacionan esfuerzo y premios o castigos) son muy cercanos a los incentivos provistos bajo contrataciones de mercado, imitando efectivamente los efectos del mecanismo de precios. Discuto uno por vez los temas de autoridad, límites, y maleabilidad de los mecanismos de coordinación.

Autoridad en Escenarios Hayekianos

En esta sección, la estrategia es examinar el rol de la autoridad en escenarios hayekianos. Dado que luego discuto la importancia para la organización económica de la distinción entre bienes físicos y de conocimiento, aquí solo me concentro en los aspectos de los escenarios hayekianos relativos a la dispersión del conocimiento. Una manera de hacer esto es concentrándose en el "conocimiento oculto" (Minkler 1993) en las relaciones entre un principal (por ejemplo, el empresario miseano) y un agente (por ejemplo, un manager contratado). Así, será asumido que el problema que enfrenta un principal no es sólo el estar desinformado sobre qué estado de naturaleza ha sido revelado o sobre la realización de esfuerzo por parte del agente (información oculta), como en el usual modelo de agencia (Holmstrom 1979), sino que el conocimiento del agente es superior al del principal con respecto a determinadas posibilidades de producción

(conocimiento oculto). El principal puede ignorar algunos miembros del conjunto de acciones posibles abiertas al agente, o el agente puede estar mejor informado que el empleador con respecto a la forma en que determinadas tareas deberían (óptimamente) ser realizadas. Como sostendré luego, es posible explicar la presencia de autoridad en dicho escenario, en el sentido de ser racional dar a un agente poder de decisión sobre otro. Discuto las razones para sostener esto bajo los encabezados de "la necesidad de coordinación urgente," "información decisiva," "economías de escala en la toma de decisiones," y "definición de sistemas de incentivos."

LA NECESIDAD DE COORDINACIÓN URGENTE. Si bien Hayek (1948) hizo mucho por la identificación de los beneficios del sistema de precios en el contexto de derechos de propiedad alienables para manejar el conocimiento disperso y las perturbaciones imprevistas, no prestó la misma atención a aquellas situaciones en donde la eficiencia requiere que la adaptación sea "coordinada" más que "autónoma" (Williamson 1996). La acción o adaptación coordinada puede ser requerida cuando las acciones o actividades son complementarias (Milgrom y Roberts 1990; K. Foss 2001), y cuando es importante realizar alguna decisión de manera urgente (posiblemente ineficiente), porque hacer nada es peor. En esos casos, puede ser mejor que alguien elija una estrategia y hacer que todos la sigan, si las ineficiencias de elegir una mala estrategia son menores que las ineficiencias por demorar la coordinación de la solución. En el contexto de un modelo específico de este *trade-off*, Bolton y Farrell concluyen que "cuanto menos importante es la información privada que el planeador carece y cuanto más esencial es la coordinación, más atractiva es la solución de la planificación central" (1990, p. 805). Más aún, la solución descentralizada hace un pobre trabajo si la urgencia es lo importante. Aquí se asume que la centralización no implica demoras y por lo tanto es un buen mecanismo para manejar emergencias, una conclusión que Bolton y Farrell piensan que es consistente con las tendencias observadas en las empresas.

INFORMACIÓN DECISIVA. Incluso en situaciones de conocimiento disperso, donde el tomador de decisiones centralizado por definición no posee toda la información local, puede en muchos casos sí poseer la información que es *decisiva*. Podríamos decir que la información es (fuertemente) decisiva si en un escenario con muchos individuos cooperando, una decisión puede razonablemente ser hecha basada en esa información sin involucrar otro tipo de información (Casson 1994). De acuerdo a Casson (1994), el grado en que un problema involucrando el conocimiento de varios individuos tiene características de "decisividad" y el costo al cual el conocimiento puede ser comunicado ayuda a explicar la asignación de derechos de decisión. El principio general es que los derechos de decisión tienden a ser concentrados en las manos de los individuos que tienen acceso a la información decisiva, y esto es así, particularmente, cuanto mayor sea el costo de comunicar dicha información. Esto nos provee de un argumento adicional para la autoridad bajo condiciones de conocimiento oculto. Si el conocimiento que los managers poseen no es decisivo, si el conocimiento que el empresario posee es decisivo, y si es costoso comunicar el conocimiento del empresario, los derechos de decisión deberían estar generalmente concentrados en las manos del empresario. Es decir, que él debería asumir la autoridad última de la empresa.

ECONOMÍAS DE ESCALA EN LA TOMA DE DECISIONES. Demsetz (1988) sostiene que las economías de escala en la administración son un factor ignorado en la explicación de la existencia de empresas y en la comprensión de la autoridad, pero no ha presentado el

razonamiento que justificaría esa aseercción. Sin embargo, dichas economías pueden relacionarse tanto con la administración de las relaciones internas entre agentes dentro de la empresa como con la administración de las relaciones con agentes externos (clientes, proveedores, agencias gubernamentales). No sólo puede haber economías de escala en estas actividades, también pueden existir importantes economías de aprendizaje. Otros agentes pueden estar satisfechos con dejar a un agente central incurrir en los costos de negociación, aprendizaje sobre potenciales proveedores, etc., y compensar a él según corresponda.

DEFINICIÓN DE SISTEMAS DE INCENTIVOS. Es difícil negar que los escenarios hayekianos también presentan problemas especiales para el uso de mecanismos de monitoreo y pago de incentivos (Minkler 1993; Aghion y Tirole 1997; N. Foss 1999). Minkler (1993, p. 23) sostiene que "si el trabajador conoce más que el empresario, no tiene sentido que el empresario controle al trabajador," lo cual implica que mientras que se considere que el monitoreo es una precondition para el ejercicio de la dirección, el uso del mecanismo de autoridad también parece carecer de sentido. Sin embargo, incluso bajo conocimiento oculto, el principal puede ser capaz de formar conjeturas de los resultados financieros que resultan de las actividades del agente, y puede verificar si sus conjeturas son confirmadas usando los sistemas de control de la empresa. Tanto Knight (1921) como Mises (1949, p. 303), discutiendo las decisiones de negocios el primero y la delegación de responsabilidades del empresario a los managers el segundo, tienen esta posibilidad en mente. Ninguno de ellos asume que los empresarios tendrían conocimiento completo del conjunto de oportunidades de acción de sus managers. Pero aun así, Knight y Mises creen que el empresario puede racionalmente delegar decisiones a los managers y controlarlos. La presencia de conocimiento oculto no implica que una medición subjetiva de rendimiento se convierta en una tarea imposible. De hecho, puede ser que cuanto más nos alejamos de escenarios simples donde los empleados pueden ser fácilmente monitoreados, y a medida que más complicado se torna el problema de control, es más probable que el empresario elija utilizar múltiples instrumentos de incentivos para influenciar la conducta del empleado (Holmstrom y Milgrom 1991). En una economía dinámica, el mantenimiento de la coherencia entre esos instrumentos puede ser una tarea recurrente. Las economías de escala pueden dictar que esta actividad sea centralizada. Más aún, la centralización es requerida si del control ejercido por empresas separadas sobre aquellos instrumentos surgen externalidades, y los costos de transacción impiden la internalización de dichas externalidades. Ambos argumentos nos conducen a la centralización de derechos de decisión.

Así, los anteriores argumentos sugieren que es posible explicar la existencia de autoridad en el contexto de un escenario hayekiano, en donde la autoridad se entiende como un derecho a dirigir a otro agente. Por supuesto, la autoridad entendida en un sentido más limitado, como una relación en la cual el empleador tiene un conocimiento superior y puede observar todas las contingencias que requieren una respuesta por el empleado, no es consistente con aquél tipo de escenarios. Pero la organización de la empresa no requiere ese tipo de relación de autoridad. La misma existencia de empresas es una evidencia *prima facie* de que de alguna manera se pueden manejar los problemas derivados de los escenarios hayekianos.(10) A su vez, esto sugiere que los economistas deberían desechar su concepción limitada de la autoridad con la cual típicamente han trabajado.

La Delegación como Respuesta al Escenario Hayekiano

Las empresas pueden prosperar aunque sus organizaciones internas ejemplifiquen escenarios hayekianos gracias a la delegación.(11) Como enfatiza Mises (1949, p.303), "los empresarios no son omnipresentes. No pueden atender por sí mismos las múltiples tareas que les incumben." Mises (p. 305) claramente reconoce que en muchas empresas los derechos de decisión son asignados por el empresario (y la junta de directores) hacia niveles inferiores, presumiblemente para mejor arreglárselas con la distribución del conocimiento, una idea que no está presente en Coase (1937). Mises perceptivamente reconoció que la delegación conduce a problemas de agencia, pero sostuvo que el sistema de contabilidad de doble entrada y otros mecanismos de control podían en parte solucionar tales problemas. Mises también entendió que la delegación de derechos de decisión se circunscribe en el intento de arreglárselas con el problema de control que se deriva de la delegación.(12)

En el esquema miseano, un equilibrio organizacional se logra cuando los derechos de decisión son delegados en tal forma que los beneficios de la delegación, en términos de la mejor utilización del conocimiento local, son balanceados con los costos de delegación en términos de pérdidas por problemas de agencia (como en Jensen y Meckling 1992). Esto provee de una perspectiva útil para entender muchas de esas nuevas formas organizacionales que se piensan paradigmáticas de la economía del conocimiento (véase Cowen y Parker 1997), como organizaciones de equipo, "formas moleculares," y otras manifestaciones de la delegación y descentralización organizacional. Estas son promovidas por una presión de mercado para la delegación de derechos de decisión (por ejemplo, para satisfacer mejor las preferencias de los consumidores) y estructurar esquemas de recompensas de tal forma que los trade-off óptimos sean alcanzados. De esta manera, los derechos de decisión son delegados dentro de la empresa, pero ellos son delegados como un medio para un fin (Hayek 1973), su uso es monitoreados (Jensen y Meckling 1992), y los managers superiores se reservan derechos de decisión que se consideran fundamentales para ello (Baker, Gibbons, y Murphy 1999).

Esto fortalece el argumento anterior relativo a que la autoridad en el sentido de dirección y toma de decisión centralizada, el cual, como Mises enfatizó, no requiere un conocimiento detallado sobre el conocimiento del subordinado o de las acciones disponibles, puede persistir en un escenario hayekiano. Por implicación, aun en empresas de "conocimiento" puede existir una necesidad de coordinación centralizada. Como sostendré en lo que sigue, cuando exista esa necesidad, usualmente es eficiente centralizar la propiedad de los bienes alienables. A su vez, esto sugiere que la coordinación centralizada es una característica de las empresas más que de los mercados

La Propiedad y los Límites de la Empresa

Hasta ahora, no se ha dicho demasiado acerca de lo que sustenta la autoridad, aunque se ha implicado que la propiedad puede jugar aquí un rol fundamental. El propósito de esta sección es explorar los asuntos relacionados con la propiedad, y de esta manera aquellos relacionados con los límites de la empresa. El argumento que será críticamente analizado es aquel que sostiene que a medida que los bienes de conocimiento se hacen

relativamente más importante en la producción, los límites de las empresas se hacen más difusos, al menos mientras que ellos se definan en términos del reconocimiento legal de la propiedad de los bienes alienables de la empresa. El trabajo de Oliver Hart y otros (Hart 1995, 1996; Hart y Moore 1990), conocido como la literatura de contratos incompletos, nos ofrece un posible enfoque a este tema. El enfoque de los contratos incompletos es un enfoque completamente neoclásico, no es un enfoque austríaco. Sin embargo, presenta ciertas características que lo hacen complementario con la perspectiva miseana. Principalmente, la idea que los límites de la empresa se hayan donde la propiedad del empresario sobre los bienes alienables termina, y la noción de que el empresario asume su rol de dirección porque sus inputs al proyecto son los que más importan para el excedente monetario total.

En el enfoque de Hart, se distinguen dos tipos de bienes: alienables (es decir, no humanos) y no alienables (es decir, humanos). La distinción básica entre un contratista independiente y un empleado se basa así en quién posee los bienes alienables que el agente (sea el contratista o el empleado) utiliza en su trabajo. Un contratista independiente es propietario de sus herramientas, etc., mientras que un empleado no lo es. La importancia de la propiedad sobre los bienes deriva del hecho que la voluntad de un agente de llevar a cabo una inversión no contractual (digamos, extracción de esfuerzo o inversión en capital humano), que sea específica al bien, depende de quién es el propietario del bien. Las partes de una relación son vistas en una situación de negociación, cada una teniendo una opción externa. Así, la división del excedente derivado de la relación dependerá de quién es el propietario de los bien alienables en la relación, debido a que la distribución de la propiedad va a influenciar las opciones externas de las partes.⁽¹³⁾ A su vez, las expectativas de esta división realimenta las decisiones de inversión que las partes están dispuestas a hacer. Consideraciones de eficiencia sugieren que la autoridad (es decir, la propiedad sobre los bienes alienables) debería ser asignada al agente que hace la inversión específica a la relación (no contractual) más importante.

Este tipo de razonamiento puede ser utilizado para entender las consecuencias de los bienes de conocimiento en la definición de los límites de la empresa. Asumamos un equipo puramente basado en "conocimiento," que consista de dos agentes y dos bienes de conocimiento. En este equipo, el empresario es propietario de un bien de conocimiento que esta "dentro de su cabeza" (por ejemplo, una idea empresarial) y el otro agente, digamos, un científico, es propietario del otro único bien en la relación, digamos, una patente. Ambos bienes son necesarios para crear valor en la relación, y son (estrictamente) complementarios, cualquiera de ellos tiene valor cero sin el otro. Es prohibitivamente costoso comunicar el conocimiento involucrado en la idea empresarial del empresario al científico, por lo cual es un bien efectivamente no alienable. Más aún, no es posible escribir un contrato comprensivo, gobernando el uso de los bienes en todas las posibles contingencias. Dado todo esto, podemos preguntarnos quién debería ser el propietario de la patente (alienable), la cual, en términos del enfoque de los contratos incompletos, es lo mismo que preguntarnos quién debería ser el dueño de la empresa.

En este escenario, si el empresario hace un esfuerzo de inversión, es decir, elabora sobre la idea y crea valor extra, el científico puede efectuar un *hold-up* sobre el empresario, debido a que este último necesita acceso a la patente para crear valor (y el contrato es incompleto). Por supuesto, lo mismo es cierto en el sentido contrario. Si el

científico realiza un esfuerzo de inversión, haciendo una patente derivada, el empresario puede detener al científico mediante la amenaza de abandonar la relación. Uno puede mostrar (detalles en Hart y Moore 1990: Brynjolfsson 1994) que debido a un problema de externalidades creado por la amenaza de *hold-up*, cada agente invierte demasiado poco, más precisamente, cada parte invierte hasta el punto donde el costo marginal del esfuerzo de inversión es igual a un medio del valor marginal (porque se asume que las partes dividen el excedente extra en cincuenta y cincuenta). Asumamos ahora que el empresario es propietario tanto de la patente como de la idea empresarial. Esto fortalecerá sus incentivos (el científico ya no le puede efectuar un *hold-up*), y dejará los incentivos del científico sin afectar. Agentes racionales elegirían esta disposición.

La conclusión es que es posible hablar de los límites de la empresa en términos de propiedad, incluso en una situación donde todos los bienes de producción son bienes de conocimiento. Sin embargo, esto no demuestra todavía el punto hecho anteriormente sobre que la autoridad y la propiedad van juntas. Este tema puede ser encarado asumiendo que uno de los agentes, el empresario, tiene información decisiva (en el sentido que discutimos antes). Anteriormente se sostuvo que sería racional dar a este agente derechos de decisión que implicarían autoridad, pero no es todavía claro si este agente debería ser también el dueño. Consideremos una empresa más grande basada en conocimiento donde hay un grupo de n científicos ($n > 1$) cada uno de los cuales es propietario de una patente. El empresario, quien nuevamente viene equipado con una idea empresarial no alienable, agrupa la información proveniente de la comunicación con los científicos y dirige sus esfuerzos. Su conocimiento es decisivo en el sentido que sin él, todas las acciones de los otros agentes producen cero valor. El empresario puede mejorar este conocimiento decisivo. Cada agente necesita acceso a su propia patente y a la dirección del empresario para ser productivos. Dado estos supuestos, el problema de *hold-up* está todavía presente. Cualquiera de los científicos puede efectuar un *hold-up* al empresario, conduciendo al empresario a elegir niveles de inversión ineficiente. Sin embargo, si la propiedad de los bienes alienables es asignada al empresario, es decir, las patentes, el problema de *hold-up* desaparece. Agentes racionales elegirían esta disposición.

¿Son maleables los mecanismos de coordinación? Una perspectiva Misesiana

Hasta ahora se ha argumentado que es posible proveer de fundamentos racionales a la autoridad, a la noción de los límites de la empresa basados en la autoridad, y a la existencia de una relación entre autoridad y propiedad incluso en escenarios hayekianos. Esto nos lleva a preguntarnos si existen otros "vínculos" necesarios entre elementos organizacionales. Aquí es pertinente enfocarse nuevamente en los trabajos de Mises, en particular aquellos en economía política y sistemas comparados.

Como explicó Mises (1949, p. 709), existen contradicciones inherentes cuando se "juega al mercado", lo cual podemos interpretar, básicamente, como la introducción de mecanismos de precios en el contexto de jerarquías. En referencia a varios esquemas socialistas de sus días que trataron de preservar algunas relaciones de mercado mientras que se eliminaban los mercados financieros y de capital, Mises sostuvo que no funcionarían. Esto, en un grado importante, se deriva de la imposibilidad del cálculo racional cuando los bienes de mercado son eliminados. Pero Mises también puso mucho

énfasis en la cuestión de la propiedad y los derechos de propiedad (particularmente, Mises 1936). Mises se dio cuenta de que la concentración de derechos de decisión en las manos de las juntas de planeamiento central diluirían los incentivos de los managers bajo el socialismo. Si bien las autoridades planificadoras podían (y de acuerdo a lo esquemas más sofisticados de la época, debían) delegar derechos para tomar decisiones de producción e inversión a los managers, estos derechos no podían ser utilizados de una forma racional. Primero, debido a que los managers nunca estarían seguros de que sus decisiones no irían a ser canceladas por las autoridades planificadoras, no asumirían una perspectiva de largo plazo, principalmente en sus inversiones. Más aún, debido a que los managers no eran los propietarios, no serían tampoco los que obtendrían los beneficios de sus decisiones, y por lo tanto, no tomarían decisiones eficientes. Así, además de su argumento basado en la imposibilidad del cálculo económico, Mises también se basó en un argumento de derechos de propiedad para determinar que "jugar al mercado" no era una posibilidad viable bajo el socialismo.

En comparación con las juntas de planificación socialistas, las empresas tienen la gran ventaja de que pueden descansar en una mayor medida sobre los precios de los mercados externos. Así, el problema del cálculo señalado por Mises, si bien ayuda a explicar el tamaño de las empresas (Klein 1996), no implica que la organización de las empresas sea "imposible." Sin embargo, algunas de las objeciones al socialismo basadas en el concepto de derechos de propiedad también se aplican a las empresas. Gran cantidad de energía analítica se ha dedicado a los problemas de obediencia en la delegación en empresas (por ejemplo, Williamson 1985; Miller 1992; Baker, Gibbons, y Murphy 1999). Economistas de los costos de transacción como Oliver Williamson (1996) se ha referido a este tipo de problemas con su concepto de la "imposibilidad de intervención selectiva (eficiente)." El principal problema es que los incentivos están diluidos. Esto es porque la opción de intervenir "puede ser llevada a cabo tanto por la buena causa (para alcanzar beneficios netos) o por la mala (para alcanzar los fines del propio interventor)" (Williamson 1996, pp. 150-51). Las promesas de intervenir sólo por la buena causa nunca pueden ser creíbles, sostiene Williamson, porque no existe capacidad de coacción. Aunque Williamson puede estar yendo muy lejos, una conclusión importante en esta literatura es que la delegación creíble puede ser muy difícil de lograr, porque no cumplir una promesa de delegación va a ser muy tentadora en muchos casos, y a aquellos a quienes se delega derechos lo anticiparán.⁽¹⁴⁾ Una consecuencia inmediata de este tipo de razonamiento es que la imitación de los mercados dentro de las empresas, mediante una descentralización radical de la empresa y una reasignación de derechos de decisión a los empleados puede ser difícil de lograr de una manera exitosa. A diferencia de agentes independientes en los mercados, los empleados de empresas nunca poseen derechos de decisión finales. No son propietarios completos. Esto significa que aquellos que poseen los derechos de decisión finales siempre pueden decidir anular la decisión de los empleados. Así, existen incentivos que limitan el grado en el cual los mecanismos de mercado pueden ser aplicados dentro de las empresas, y la delegación, si bien no exactamente una flor exótica, es ciertamente una muy delicada.

Otros medios de inducir mecanismos de mercado dentro de las empresas también son problemáticos, si bien por diferentes razones. Así, la teoría de la agencia de múltiples tareas (*multi-task agency theory*) nos sugiere que existe una explicación racional para la existencia de los incentivos de "bajo poder" que típicamente se encuentran en las

empresas (en contraste con los incentivos de "alto poder" propios del mercado) (Holmstrom y Milgrom 1991). Esto es porque los managers desean que los empleados lleven a cabo múltiples tareas, algunas de las cuales puede ser muy costoso observar y medir, pero vitales para la empresa (por ejemplo, compartir conocimiento con los colegas, tratar cordialmente a los clientes, etc.). Proveer incentivos que pueden ser atados sólo a aquellas tareas que puedan ser monitoreadas (a bajo costo) implica correr el riesgo de que se desplacen esfuerzos desde las tareas con altos costos de monitoreo. Estos problemas parecerían ser especialmente relevantes en escenarios hayekianos, debido a la dispersión del conocimiento.

Estos argumentos, entendidos en conjunto, sugieren que los mecanismos de coordinación no son sencillamente combinables en una manera arbitraria, contrariamente a los que sostienen varios escritos recientes sobre la organización económica actual. Principalmente, esto es así porque la autoridad y propiedad mantendrá su importancia en la economía del conocimiento. Pues como se ha argumentado, existe una tensión inherente entre la propiedad y la delegación de derechos. Y, por otra parte, cuando la delegación es necesaria, ésta necesita descansar en un refuerzo de incentivos debido a los problemas de agencia. Pero existen límites sobre esa posibilidad cuando se requieren múltiples tareas. Así, más que ser posible una combinación a voluntad, los mecanismos de coordinación, como la autoridad, la delegación, los precios, etc., tienden a conectarse de maneras predecibles. Esto puede ser entendido como una aplicación al nivel de la empresa de la demostración de Mises sobre la complementariedad de los varios elementos que hacen a una economía de mercado capitalista. Uno no puede quitar uno de ellos, digamos, mercados de capitales no restringidos, y substituirlo con un elemento característico de otro sistema.⁽¹⁵⁾ De manera similar, la concentración de la propiedad, la autoridad, los derechos de decisión circunscriptos, y los incentivos de menor poder de aquellos que encontramos en el mercado, son todos elementos complementarios de un sistema, la empresa, y continuarán siéndolo incluso en la economía del conocimiento. Argumentos miseanos nos ayudan a demostrar la vigencia del modelo de Coase, contra los críticos que han sostenido su disolución bajo la creciente importancia de los escenarios hayekianos.

Conclusión

Comprender la dinámica de la organización económica, tal como lo que sucederá con las relaciones de autoridad, los límites de las empresas, y el uso que ellas hacen de mecanismos de coordinación alternativos, es una tarea de una complejidad casi prohibitiva. Sin embargo, una combinación de nociones provenientes de la economía de las organizaciones y de la escuela austríaca, principalmente representada por los trabajos de Hayek y Mises, proveen útiles ideas. El enfoque de este artículo ha sido tratar de analizar varias de las tesis y supuestos que caracteriza a aquella literatura sobre la dinámica de la organización económica, para examinarla a la luz de la economía austríaca y de las organizaciones.

Se ha argumentado que mucha de la reciente discusión sobre la organización económica en la economía del conocimiento puede ser entendida como haciendo referencia a una tesis básica: el tipo de conocimiento del que se ocupó Hayek (1948) representa una restricción creciente en el ejercicio de la autoridad, diluye los límites de

las empresas, y requiere el uso de múltiples instrumentos de coordinación para su utilización eficiente.

Por otra parte, las tesis austríacas no son solamente útiles para entender las afirmaciones teóricas recientes, pero también para comprender su alcance. En particular, aquí son de ayuda las ideas de Mises, y podría decirse que en la literatura analizada existe una especie de desequilibrio por la ausencia de esta referencia. Se ha argumentado que las tesis de Mises sobre la función empresarial, los derechos de propiedad, y la complementariedad de elementos en los sistemas económicos, son útiles para determinar el papel de la autoridad y los límites de la empresas, como también para justificar la noción de que existen formas organizacionales discretas (por ejemplo, empresas, mercados, e híbridos), y que los mecanismos de coordinación no pueden combinarse arbitrariamente. Esto sugiere claramente que la economía austríaca tiene (todavía) una importante contribución que hacer al estudio de la organización económica. Importantes principios de organización eficiente pueden derivarse de conceptos miseanos.

(·) Nicolai J. Foss es profesor de Economía Organizacional en la *Copenhagen Business School*. Publicado originalmente en *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, Vol. 4 Nº 4, autorización para su traducción y publicación otorgada por el editor y el autor. Traducido por Nicolás Maloberti.

Notas

1. Estos incluyen, en el lado de la organización, un encogimiento de los límites corporativos y nuevas formas de estructurarlos, una disminución del tamaño de las empresas, y una horizontalización de la organización interna (por ejemplo, Mendelson y Pillai 199; Helper, MacDuffie, y Sabel 2000); una diferenciación creciente de los gustos por parte de la demanda (por ejemplo, Milgrom y Roberts 1990); la aceleración de la innovación y desarrollo tecnológico por parte de la oferta (D'Aveni 1994); y cambios en la composición del trabajo (Tomlinson 1999).
2. Véase Ellig (1993, 1997), Ellig y Gable (1993), Cowen y Parker (1997), N. Foss (1999, 2000), Ghoshal, Moran, y Almeida-Costa (1995), Grant (1996), Jensen y Meckling (1992), Jensen y Wruck (1994), Hodgson (1998), y Nonaka y Takeuchi (1995).
3. Cowen y Parker (1997) y Matthews (1998) son notorios críticos de esta dicotomía.
4. N. Foss (1994b) sostuvo que en varios sentidos importantes, los austríacos anticiparon las ideas predominantes de la economía moderna de la organización. Los argumentos que se presentan aquí van más allá de aquellos que se encuentran en N. Foss (1994b). Aquí se pone un mayor énfasis en los argumentos de Mises. N. Foss (1993) sostuvo que la teoría de Coase era ampliamente consistente con la perspectiva austríaca, contrariamente a lo que sostienen Boudreaux y Holcombe (1989). Klein (1996) aplica el argumento miseano del cálculo económico al problema de los límites de la empresa, y Klein y Klein (2001) analizan asuntos de gobierno corporativo en una similar manera miseana.

5. El argumento comparativo-institucional implícito es que las redes son útiles arreglos organizacionales para conseguir y transmitir conocimiento porque el costo de las transferencias de conocimiento, ya sean en mercados o en jerarquías, usualmente excede los costos de transmisión del conocimiento dentro de una red informal (Powell 1990, p. 304; Liebeskind et al. 1995, p. 7).
6. Este pasaje se asimila a observaciones anteriores de Alchian y Demsetz (1972) y Cheung (1983), reforzadas por consideraciones hayekianas.
7. Este argumento es explícito en Ghoshal, Moran y Almeida-Costa (1995), Hodgson (1998), y Coombs y Metcalfe (2000).
8. Así, para autores como Alchian y Demsetz (1972) y Cheung (1983), no tiene sentido asumir que el empleador puede forzar al empleado a hacer lo que el empleador quiere en ausencia de coerción. Como sostienen Alchian y Demsetz, una consecuencia de esta perspectiva es que la distinción entre modelos de asignación basados en precios y modelos de asignación basados en autoridad es superficial. Nótese que esta posición es cercana a la posición relativa a que en una economía basada en el conocimiento, los límites de la empresa no son claros y la noción de autoridad elusiva. Esta no parece ser la posición de Coase (1937). Simon (1951) es probablemente una mejor fuente para esta interpretación de la autoridad. Simon (1991, p. 31) luego señaló que la autoridad en las organizaciones "no es exclusivamente usada para comandar acciones específicas. Más a menudo, el comando toma la forma de un resultado a ser producido...o un principio a ser aplicado...o restricciones de fines." Esta fue también la visión de Mises (1949).
9. Esta no parece ser la posición de Coase (1937). Simon (1951) es probablemente una mejor fuente para esta interpretación de la autoridad. Simon (1991, p. 31) luego señaló que la autoridad en las organizaciones "no es exclusivamente usada para comandar acciones específicas. Más a menudo, el comando toma la forma de un resultado a ser producido...o un principio a ser aplicado...o restricciones de fines." Esta fue también la visión de Mises (1949).
10. Por supuesto, también existen beneficios compensatorios en la organización de la empresa, como su superior habilidad en términos de organizar transacciones caracterizados por altos niveles de *relation-specific investments* (Williamson 1985, 1996; Grossman y Hart 1986; Hart y Moore 1990)
11. Un mecanismo alternativo es suprimir los escenarios hayekianos tanto como sea posible desincentivando la iniciativa local, doctrinando fuertemente a los empleados, y operando con rutinas y procedimientos rígidos. En una economía dinámica, sin embargo, esto implicará un desastre financiero.
12. Por ejemplo, el derecho a usar un bien en ciertas maneras puede ser delegado; sin embargo, se entiende que ese derecho no implica el derecho de utilizarlo en servicio de una empresa competidora.
13. Por ejemplo, si el empleador es propietario de todos los bienes alienables, el empleado puede todavía renunciar si no le gustan las ordenes del empleador (como sostienen Alchian y Demsetz 1972), pero no puede llevarse consigo los bienes, y el empleador puede asegurarse que si el empleado lo deja, alguien más puede tomar el trabajo.

14. En una exposición reciente, el problema se formula en estos términos (véase Baker, Gibbons, y Murphy 1999): Imaginemos que un subordinado inicia un proyecto, donde "proyecto" puede referirse a diferentes tipos de decisión o a un conjunto de decisiones. Imaginemos también que el manager tienen la información que es necesaria para llevar a cabo un monitoreo del proyecto, pero decide ratificar cualquier proyecto que el subordinado proponga. Esto implica una delegación informal completa de los derechos de iniciar y ratificar proyectos ("informal" porque el derecho formal de ratificar está todavía en las manos del manager y porque ese derecho no puede ser asignado al subordinado a través de un contrato legal (véase Williamson 1996). Dado que el subordinado valora la libertad que se le asigna, esto inducirá un mayor esfuerzo en la búsqueda de nuevos proyectos (Aghion y Tirole 1997). Los beneficios esperados de estos esfuerzos incrementados pueden sobrepasar los costos esperados de los malos proyectos que el manager tendrá que ratificar. Sin embargo, el problema es que debido a que el manager tiene información sobre el estado del proyecto, el puede verse tentado a dejar de lado su promesa de delegación, y así, intervenir de una manera "selectiva." Pero si el manager deja sin efecto la decisión del subordinado, éste perderá confianza en aquél, y disminuirá sus esfuerzos. Claramente, en este juego varios equilibrios son posibles. El equilibrio que emerja será determinado por la tasa de descuento del manager, la particular estrategia de respuesta seguida por el subordinado (por ejemplo, ¿perderá él la confianza que le tenía al manager por todos los períodos posteriores al momento en el que es desautorizado?), y de cuanto el manager valore su reputación de mantener la palabra incluso cuando ello sea la opción más costosa. (Véase Baker, Gibbons, y Murphy 1999).
15. Véase también Milgrom y Roberts (1990) para una importante discusión sobre complementariedad.

REFERENCIAS

- Aghion, Philippe, and Jean Tirole. 1997. "Formal and Real Authority in Organization." *Journal of Political Economy* 105:1–29.
- Alchian, Armen A., and Harold Demsetz. [1972] 1977. "Production, Information Costs, and Economic Organization." In *Alchian Economic Forces at Work*. Indianapolis: Liberty Press.
- Baker, George, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy. 1999. "Informal Authority in Organizations." *Journal of Law, Economics, and Organization* 15:56–73.
- Boisot, Max. 1998. *Knowledge Assets: Securing Competitive Advantage in the Information Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Bolton, Patrick, and Joseph Farrell. 1990. "Decentralization, Duplication, and Delay." *Journal of Political Economy* 98:803–26.
- Boudreaux, Donald, and Randall Holcombe. 1989. "The Coasian and Knightian Theories of the Firm." *Managerial and Decision Economics* 10:147–54.
- Brynjolfsson, Erik. 1994. "Information Assets, Technology, and Organization." *Management Science* 40:1645–62.
- Casson, Mark. 1994. "Why are Firms Hierarchical?" *International Journal of the Economics of Business* 1:47–76.

- Chandler, Alfred D. 1962. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge: MIT Press.
- Cheung, Stephen N.S. 1983. "The Contractual Nature of the Firm." *Journal of Law and Economics* 26:1–22.
- Coase, Ronald H. [1937] 1999. "The Nature of the Firm." In *The Theory of the Firm: Critical Perspectives in Business and Management*. Nicolai J. Foss, ed. Vol. 2. London: Routledge.
- Coombs, Rod, and Stan Matcalfe. 2000. "Organizing for Innovation: Coordinating Distributed Innovation Capabilities." In *Competence, Governance, and Entrepreneurship*. Nicolai J. Foss and Volker Mahnke, eds. Oxford: Oxford University Press.
- Cowen, Tyler, and David Parker. 1997. *Markets in the Firm: A Market Process Approach to Management*. London: The Institute of Economic Affairs.
- D'Aveni, Richard. 1994. *Hypercompetition: The Dynamics of Strategic Maneuvering*. New York: Basic Books.
- Demsetz, Harold. 1988. "The Theory of the Firm Revisited." *Journal of Law, Economics, and Organization* 4:141–61.
- _____. 1991. "The Nature of the Firm Revisited." In *The Nature of the Firm*. Oliver E. Williamson and Sidney G. Winter, eds. Oxford: Basil Blackwell.
- Ellig, Jerry. 1993. "Internal Pricing for Corporate Services." Working Paper in Market-Based Management. Centre for the Study of Market Processes. George Mason University.
- _____. 1997. "From Austrian Economics to Market-Based Management." *Journal of Private Enterprise* 13:133–46.
- Ellig, Jerry, and Wayne Gable. 1993. *Introduction to Market-Based Management*. Fairfax, Va.: Center for the Study of Market Processes.
- Foss, Kirsten. 2000. "Organizing Technological Interdependencies: A Coordination Perspective on the Firm." *Industrial and Corporate Change* 10:151–78.
- Foss, Nicolai J. 1994a. "Ludwig von Mises: Precursor of Property Rights Economics." In N. Foss, ed. *The Austrian School and Modern Economics: Essays in Reassessment*. Copenhagen: Munksgaard.
- _____. 1994b. "The Theory of the Firm: The Austrians as Precursors and Critics of Contemporary Theory." *Review of Austrian Economics* 7(1): 31–65.
- _____. 1999. "The Use of Knowledge in Firms." *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 155:458–86.
- _____. 2000. "The Costs of Internal Hybrids: The Rise and Decline of the Oticon Spaghetti Organization." Working Paper 2000–18 (downloadable from <http://www.cbs.dk/link/papers>).
- Ghoshal, Sumantra, Peter Moran, and Luis Almeida-Costa. 1995. "The Essence of the Megacorporation: Shared Context, not Structural Hierarchy." *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 151: 748–59.
- Grandori, Anna. 1997. "Governance Structures, Coordination Mechanisms and Cognitive Models." *Journal of Management and Governance* 1:29–42.
- _____. 2001. *Organizations and Economic Behavior*. London: Routledge.

- Grant, Robert M. 1996. "Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration." *Organization Science* 7: 375–87.
- Grossman, Sanford, and Oliver Hart. 1986. "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Lateral and Vertical Integration." *Journal of Political Economy* 94:691–719.
- Harryson, Sigvald J. 2000. *Managing Know-Who Based Companies*. Cheltenham, U.K.: Edward Elgar.
- Hart, Oliver. 1995. *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Oxford: Oxford University Press.
- _____. 1996. "An Economist's View of Authority." *Rationality and Society* 8:371–86.
- Hart, Oliver, and John Moore. 1990. "Property Rights and the Nature of the Firm." *Journal of Political Economy* 98:1119–58.
- Hayek, Friedrich A. [1945] 1948. "The Use of Knowledge in Society." In Hayek, *Individualism and Economic Order*. Chicago: University of Chicago Press.
- _____. 1973. *Law, Legislation, and Liberty. Vol. I. Rules and Order*. Chicago: University of Chicago Press.
- Helper, Susan, John Paul MacDuffie, and Charles Sabel. 2000. "Pragmatic Collaborations: Advancing Knowledge While Controlling Opportunism." *Industrial and Corporate Change* 9:443–87.
- Hodgson, Geoff. 1998. *Economics and Utopia*. London: Routledge.
- Holmström, Bengt. 1979. "Moral Hazard and Observability." *Bell Journal of Economics* 10:74–91.
- Holmström, Bengt, and Paul Milgrom. 1991. "Multitask Principal-Agent Analysis: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design." *Journal of Law, Economics, and Organization* 7:24–54.
- Ichniowski, Casey, Thomas A. Kochan, David Levine, Craig Olson, and George Strauss. 1996. "What Works at Work: Overview and Assessment." *Industrial Relations* 35:299–333.
- Jensen, Michael C., and William H. Meckling. 1992. "Specific and General Knowledge and Organizational Structure." In *Contract Economics*. Lars Werin and Hans Wijkander, eds. Oxford: Blackwell.
- Jensen, Michael C., and Karen Wruck. [1994] 1998. "Science, Specific Knowledge and Total Quality Management." In *Foundations of Organizational Strategy*. Michael C. Jensen. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Klein, Peter. 1996. "Economic Calculation and the Limits of Organization." *Review of Austrian Economics* 9:3–28.
- Klein, Peter, and Sandra Klein. 2001. "Do Entrepreneurs Make Predictable Mistakes? Evidence from Corporate Divestitures." *Quarterly Journal of Austrian Economics* 4(2): 3–23.
- Knight, Frank H. [1921] 1965. *Risk, Uncertainty, and Profit*. New York: Augustus M. Kelley.
- Langlois, Richard. 2001. "The Vanishing Hand: the Modular Revolution in American Business." Unpublished paper.

- Laursen, Keld, and Nicolai J. Foss. 2002. "New HRM Practices, Complementarities, and the Impact on Innovation Performance." *Cambridge Journal of Economics*. Forthcoming.
- Liebeskind, Julia Porter, Amalya Lumerman Oliver, Lynne G. Zucker, Marilynn B. Brewer. 1995. *Social Networks, Learning, and Flexibility: Sourcing Scientific Knowledge in New Biotechnology Firms*. Cambridge: NBER Working Paper No. W5320.
- Matthews, Don. 1998. "Management versus the Market: An Exaggerated Distinction." *Quarterly Journal of Austrian Economics* 1(3): 41–46.
- Matusik, Sharon F. and Charles W.L. Hill. 1998. "The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage." *Academy of Management Review* 23:680–97.
- Mendelson, Haim, and Ravindran R. Pillai. 1999. "Information Age Organizations, Dynamics, and Performance." *Journal of Economic Behavior and Organization* 38:253–81.
- Miles, Raymond E., Charles C. Snow, John A. Mathews, Grant Miles, and Henry J. Coleman, Jr. 1997. "Organizing in the Knowledge Age: Anticipating the CellularForm." *Academy of Management Executive* 11:7–20.
- Milgrom, Paul, and John Roberts. 1990. "The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization." *American Economic Review* 80:511–28.
- Miller, Gary. 1992. *Managerial Dilemmas*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Minkler, Alanson P. 1993. "Knowledge and Internal Organization." *Journal of Economic Behavior and Organization* 21:17–30.
- Mises, Ludwig von. 1936. *Socialism*. Indianapolis, Ind.: Liberty Press.
- _____. 1944. *Bureaucracy*. London: William Hodge.
- _____. 1949. *Human Action: A Treatise on Economics*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Neef, Dale. 1998. *The Knowledge Economy*. Boston: Heinemann-Butterworth.
- Nonaka, Ikujiro, and Ikuhiro Takeuchi. 1995. *The Knowledge-Creating Company*. Oxford: Oxford University Press.
- Powell, Walter. 1990. "Neither Market, Nor Hierarchy: Network Forms of Organization." *Research in Organizational Behavior* 12:295–336.
- Prusak, Laurence. 1997. *Knowledge in Organizations*. Boston: Butter worth-Heinemann.
- Simon, Herbert A. [1951] 1982. "A Formal Theory of the Employment Relationship." In *Simon Models of Bounded Rationality*. Vol. 2. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Simon, Herbert A. 1991. "Organizations and Markets." *Journal of Economic Perspectives* 5:25–44.
- Tomlinson, Mark. 1999. "The Learning Economy and Embodied Knowledge Flows in Great Britain." *Journal of Evolutionary Economics* 9:431–51.
- Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- _____. 1996. *The Mechanisms of Governance*. Oxford: Oxford University Press.
- Zingales, Luigi. 2000. "In Search of New Foundations." *Journal of Finance*. Forthcoming.
- Zucker, Lynne. 1991. "Markets for Bureaucratic Authority and Control: Information

Quality in Professions and Services.” *Research in the Sociology of Organizations* 8:157–90.