

¿PLANIFICAN LAS EMPRESAS?*

Richard N. Langlois

Resumen. A Friedrich A. Hayek se lo recuerda por su argumentación de que el sistema de precios descentralizado ofrece enormes ventajas con respecto a los sistemas planificados en las áreas críticas de transmisión de información y de uso del conocimiento. Para algunos, esto ha sido demostrado de manera decisiva por la reciente caída de las economías de corte soviético en Europa oriental, pero no todos han quedado persuadidos. El modelo de planificación central inculcado originalmente por Lenin —la moderna corporación empresarial— sigue siendo para muchos una formidable muestra de evidencia empírica en favor de la posibilidad y conveniencia del control administrativo generalizado. En este trabajo se sostiene que la teoría del orden espontáneo de Hayek puede incluir, en realidad, el caso de formas aparentemente tan intencionales y ajenas al mercado como la empresa comercial. Se recoge cierto número de sugerencias de la teoría evolucionista de las instituciones sociales de Hayek y se las utiliza para trazar un perfil de la empresa algo diferente del que se encuentra en el análisis neoclásico de los costos de transacción. En el cuadro hayekiano, tanto las empresas como los mercados son sistemas de normas de conducta, y ambos permiten economizar el conocimiento haciendo frente al cambio económico, si bien el cambio y el conocimiento son completamente diferentes. Por fin, la empresa no constituye un modelo para la planificación política por una muy sencilla razón: las empresas no planifican.

Cuando hay incertidumbre y la tarea de decidir qué hacer y cómo hacerlo adquiere prioridad por sobre la ejecución, la organización interna del grupo productivo deja de ser una cuestión de indiferencia o de rutina. Es imperativo centralizar esta función de decisión y control, es inevitable que se produzca un proceso de "cefalización" tal como el que ocurre en la evolución de la vida orgánica, y por las mismas razones que en el caso de la evolución biológica.

Frank Knight (1921, p. 268).

No hay ninguna razón por la cual un orden policéntrico en el que cada elemento se rige únicamente por normas sin recibir órdenes de un centro no sea capaz de adaptarse a las circunstancias de un modo tan complejo y aparentemente tan "intencional" como el que puede darse en un sistema en el cual una de las partes es reservada para preformar un orden semejante o análogo, o un modelo de éste, antes de que la estructura total lo ponga en ejecución. En la medida en que las fuerzas de auto-organización de una estructura en su conjunto conducen inmediatamente al tipo de acción correcta (o a acciones tentativas que pueden dejarse sin efecto antes de que sean demasiado perjudiciales), un orden semejante no tiene por qué ser inferior a una estructura jerárquica en la cual el conjunto simplemente ejecuta lo que una de las partes ha ensayado previamente. Un orden no jerárquico de esa naturaleza no necesita comunicar primero a un centro común toda la información sobre cuya base actúan sus diversos elementos, y es posible que permita utilizar más información que la que puede ser transmitida y procesada por un centro.

F.A.Hayek, 1967, p. 74.

* Publicado originalmente en *Constitutional Political Economy*, vol. VI, N^o 3 (1995). Permiso otorgado para traducir y publicar en *Libertas*.

1. Introducción

A Hayek se lo recuerda por lo que podemos llamar la crítica del procesamiento de la información por parte de una planificación central.¹ El sostiene que el sistema de precios descentralizado tiene enormes ventajas con respecto a los sistemas planificados en las críticas áreas de la transmisión de información y del uso del conocimiento. Para muchos, esto ha quedado demostrado de manera decisiva por la reciente caída de las economías de corte soviético de Europa oriental. No obstante, no todos han quedado convencidos de esto. El centro de gravedad del pensamiento acerca de la planificación central se ha desplazado desde hace mucho tiempo de la planificación de estilo soviético a un punto de vista menos abarcador del control administrativo gubernamental para el cual la desaparición de las economías de Europa oriental no constituye una señal tan evidente. Además, el modelo de planificación central inculcado en primer lugar por Lenin —la moderna corporación comercial— sigue siendo para muchos una formidable evidencia empírica que avala la posibilidad y la conveniencia de un control administrativo centralizado.

En realidad, la moderna teoría neoclásica de la empresa en cierto sentido da crédito a este punto de vista. En su original e importante artículo escrito en la década del 30, Ronald Coase mencionaba muchas virtudes del sistema de precios que estaban en discusión, incluso aquellas que Hayek había enfatizado, y se preguntaba por qué, si el sistema de precios es un mecanismo tan eficaz para la asignación de recursos, los empresarios reemplazan el mercado por la organización de transacciones dentro de una empresa. Y respondía que a veces el uso del sistema de precios tiene un costo o, para decirlo de otra manera, lo que podríamos denominar formas de asignación de recursos administrativas o independientes del mercado. Ofrecen ciertos beneficios, algunos de los cuales son realmente algo así como ventajas de carácter informativo: en ciertos casos los empresarios poseen un conocimiento superior acerca de los recursos productivos que el que pueden proporcionar por sí solas las señales de los precios. Si en este sentido las empresas son verdaderamente superiores a los mercados no hay, por cierto, lugar a objeción al-BU

Una contra la planificación en lo que respecta al procesamiento de la información. Esta paradoja, como muchas otras, desaparece cuando se hace un análisis más profundo. Por ejemplo, es fácil descartar el silogismo implícito, tipificado por la descripción que hace John Kenneth Galbraith del nuevo estado industrial, de que si un poco de plani-

ficación es buena, mucha será seguramente mejor. La empresa existe dentro de los límites de un sistema de mercado que es precisamente del tipo que elogió Hayek, y su capacidad de planificación está restringida en forma estricta. Ésta es una respuesta muy razonable, pero deja intacta la impresión de que la teoría del mercado de Hayek no es totalmente general, de que la empresa comercial constituye una anomalía o una laguna en su teoría del orden económico.

Este trabajo tiene un punto de vista diferente. Sostiene que la teoría de Hayek del orden espontáneo incluye en realidad el caso de formas aparentemente intencionales y externas al mercado, como la empresa comercial. En otras palabras, la teoría hayekiana del mercado como orden espontáneo puede dar a la teoría de la empresa enseñanzas que la corriente principal del enfoque coasiano no ha asimilado aún plenamente.

Este ensayo recoge cierto número de sugerencias de la teoría evolucionista de las instituciones sociales de Hayek y las utiliza para trazar un perfil de la empresa algo diferente del que se encuentra en el análisis neoclásico de los costos de transacción. En el cuadro hayekiano, tanto las empresas como los mercados son sistemas de normas de conducta, y ambos permiten economizar el conocimiento haciendo frente al cambio económico, si bien el cambio y el conocimiento son completamente diferentes. Además, hay un sentido en el cual la empresa existe no para centralizar el control sobre el conocimiento sino —como el mercado—

¹ Sin embargo, la naturaleza de este argumento por lo general no se comprende suficientemente. En Lavoie (1985) puede encontrarse una interpretación correcta.

precisamente para *descentralizar* el uso del conocimiento. Y por fin, sostengo que la empresa no constituye un modelo para la planificación política por una muy sencilla razón: las empresas no planifican.

2. Las instituciones: planificadas y no planificadas

Las obras de Hayek acerca del carácter informativo del mercado² son en realidad parte de un proyecto mayor que incluye una teoría de las instituciones sociales. Para Hayek, como para muchos

Cuadro 1 *Tipos de órdenes y de organizaciones*

Órdenes orgánicos (espontáneos).	Organizaciones orgánicas.
Órdenes pragmáticos.	Organizaciones pragmáticas.

² La que mejor se conoce es Hayek (1945).

otros que reflexionan sobre las instituciones sociales, una institución constituye una regularidad en la conducta, y el estudio de las instituciones es el estudio de los "sistemas de normas de conducta" (Hayek, 1967). Siguiendo una tradición que tuvo como exponente a Carl Menger en el siglo xix y que se remonta al Iluminismo escocés del siglo xviii, Hayek se concentra en las instituciones que son "órdenes espontáneos", es decir, patrones abstractos de conducta cuya estructura emerge orgánicamente del interjuego de las intenciones individuales y no de un esquema central.

Ambas partes de la expresión *orden espontáneo* son interesantes. En realidad, lo que hace que un sistema de reglas sea espontáneo en lugar de planificado es una cuestión de origen. Según Menger (1963), un sistema semejante puede tener un origen *orgánico* o *pragmático*.

Una estructura pragmática, a diferencia de un sistema orgánico de reglas, se pone en marcha por una intención consciente, y por lo tanto, en cierto sentido que todavía no se ha precisado, es producto de la planificación. Al mismo tiempo, en la teoría de Hayek un sistema de normas puede ser un *orden* o una *organización*. En un orden, las normas que guían la conducta son abstractas e independientes del propósito; en una organización, esas normas Mientan la conducta hacia fines más o menos concretos.

Esto nos da cuatro posibilidades, como se sugiere en el cuadro 1 (Vanberg, 1989; Langlois, 1992). Los órdenes espontáneos incluyen instituciones abstractas y *no* planificadas tales como el len-laje, el derecho consuetudinario, el dinero (en la teoría de Menger) \ el propio mercado, entendido en un sentido amplio. ¿Hay órdenes pragmáticos? Si los economistas constitucionales como Buchanan (1990) están en lo cierto, es posible planear conscientemente sis-lemas de normas abstractos, aun si esa planificación consiste casi por completo en una imitación selectiva de normas que han evo-lucionado espontáneamente en otros tiempos y lugares.

La empresa, por supuesto, es una organización, por lo cual se incluye necesariamente en la columna de la derecha. La primera de las expresiones que allí aparecen, organizaciones orgánicas, puede parecer enigmática. Un ejemplo posible serían las burocracias lerna mentales. De acuerdo con la teoría de la elección pública, diversas organizaciones gubernamentales (orientadas hacia propósitos relativamente concretos como la defensa, la redistribución,

la provisión de bienes públicos, etc.) surgen del interjuego de intereses privados, cada uno de los cuales trata de derivar en su propia dirección la corriente de rentas o de proteger las que ya usufructúa; o sea que tales organizaciones no surgen debido a la planificación central de cualquier individuo o grupo.

De más está decir que esperamos encontrar a la empresa en el compartimiento inferior derecho. Con seguridad la mayoría de las empresas, si no todas, tienen un origen pragmático, en el sentido de que un individuo, o un grupo de individuos relativamente pequeño, funda una empresa con algún propósito definido en mente. Hasta puede decirse que la formación de una empresa implica planificación, aunque será necesario precisar más lo que significa ese término.

Si consideramos sólo el casillero superior de la izquierda y el inferior de la derecha del cuadro 1, encontraremos la familiar dicotomía coasiana³ entre el mercado (un orden espontáneo) y la empresa (una organización pragmática). El cuadro de la empresa trazado en toda la teoría neoclásica refuerza esta dicotomía, porque la empresa neoclásica no sólo es pragmática por su origen, sino que lo es por su propia naturaleza. Es decir que la empresa neoclásica no es en absoluto un sistema de normas de conducta (por lo menos, podría decirse que no lo es), y en consecuencia no es una institución.⁴ Es más bien una unidad de toma de decisiones que examina conscientemente una situación problemática bien definida esperando encontrar el mejor curso de acción. No resulta inapropiada en modo alguno para los propósitos de la estática comparativa marshalliana.⁵ Pero si se la toma demasiado en serio, la descripción neoclásica oscurece la magnífica estructura y el funcionamiento interno de la empresa como institución. Incluso lo conduce a uno en forma totalmente natural a la falsa conclusión de que todo en la empresa es planificación, toma de decisiones consciente, racional y progresiva.

En la teoría de Hayek, los órdenes espontáneos surgen mediante un proceso de aprendizaje evolutivo. La acción individual dirigida hacia un objetivo lleva a calcular una amplia variedad de modelos de conducta experimentales o conjeturales. Aquellos que resultan eficaces en relación con el medio físico y con las pautas de conducta de otros son los que tienen mayor probabilidad de repetirse. Y a medida que se repiten, estos modelos de conducta se van transformando en instituciones. No obstante, si también vemos las organizaciones como modelos de conducta, es completamente razonable que consideremos el proceso de aprendizaje dentro de esas instituciones como muy similar a la evolución de las instituciones sociales más abstractas. La cuestión más importante es: ¿cómo pueden diferir el proceso de aprendizaje y la naturaleza de las normas entre las instituciones abstractas y las organizaciones dirigidas hacia un objetivo, como la empresa?

3. Normas, aprendizaje y capacidades

Un enfoque de la conexión de la teoría de las organizaciones con la teoría de las instituciones sociales ha tomado como guía la economía constitucional (Gifford, 1991; Vanberg, 1992). En este punto de vista, las organizaciones son en realidad sistemas de normas implícitas y explícitas, y tienen mucho en común con los sistemas políticos. Como en la teoría dominante de los costos de transacción de la empresa (Williamson, 1985), cuando se necesitan bienes muy específicos para generar cuasi-rentas a partir de la cooperación en la producción, la empresa surge porque protege mejor a las partes que cooperan de la amenaza de la expropiación mutua de lo que lo hace la contratación del mercado. En este caso, la superioridad de la empresa reside en su constitución, porque, como en el mundo de la política, una constitución bien concebida es un sistema de normas que aparta a los miembros de un grupo de una búsqueda de rentas improductiva y dirige

³ En sus conferencias pronunciadas en el quincuagésimo aniversario de "The Nature of the Firm" Coase (1988) lamenta, entre otras cosas, la dureza con que hizo esta distinción en 1937.

⁴ A menos que, por supuesto, consideremos el axioma "maximizar la ganancia" como una norma de conducta por defecto. Puede verse un análisis pertinente en Langlois (1990) y en Langlois y Csontos (1993).

⁵ Véanse algunos de los temas metodológicos pertinentes en Langlois (1986), Langlois y Koppl (1991) y Langlois y Csontos (1993).

sus energías hacia una búsqueda de rentas productiva.

En esencia, pues, el enfoque constitucional de la empresa trata de establecer una estrecha vinculación entre los casilleros inferior derecho y superior izquierdo del cuadro 1. Por el contrario, la teoría de la evolución de las instituciones sociales nos situaría en una dirección vertical.

Cuando decimos que una institución es un sistema de normas, el término *normas* tiene al menos dos sentidos (Langlois, 1992). En uno de ellos —que es el que se usa más a menudo en economía constitucional— una norma es una coacción indirecta sobre una conducta que de otro modo no se ajustaría a la ley. Por ejemplo, las normas implícitas y explícitas de una constitución podrían poner límites a la búsqueda de rentas consciente y deliberada. Sin embargo, en un sentido diferente, casi no relacionado,⁶ una norma puede ser no tanto una limitación como una causa de la acción, es decir, puede ser un hábito o costumbre. En este sentido, el que actúa puede estar programado para comportarse de ciertas maneras predecibles (Langlois y Csontos, 1993). La versión más importante de esta idea proviene de la obra de Herbert Simon (1982), quien sostiene que como los agentes poseen una "racionalidad limitada", deben seguir reglas o "heurísticas" de conducta en lugar de dirigir conscientemente sus acciones.⁷ Nelson y Winter han traducido esta idea en una teoría de la evolución de la industria en la cual las empresas son seleccionadas sobre la base de las "rutinas" que siguen. Estas rutinas son, en el sentido de Simon, normas frecuentemente tácitas e imposibles de transmitir a otros sin un costoso proceso de aprendizaje (Hayek habría estado de acuerdo con esto).

En la actualidad, un grupo creciente de autores, influido por Nelson y Winter y por otros (Penrose, 1959; Richardson, 1972; Chandler, 1977, 1990), está aplicando las ideas de la obediencia a las normas a cuestiones de orden organizativo (Teece y Pisano, 1994; Langlois y Robertson, 1995). Estos autores recalcan que las normas —las rutinas— que los agentes acatan dentro de una organización incorporan (a menudo en forma tácita) un conocimiento que es útil para la acción. Este conocimiento constituye las *capacidades* de la empresa.

Como ya lo he sugerido, el punto de vista de las capacidades de una empresa difiere del punto de vista constitucional en su concepción de que las normas son principalmente rutinas, más que limitaciones a la conducta consciente. Pero también difiere de él —y de la corriente principal de la teoría de los costos de transacción— por considerar que la esencia de la estructura organizativa no está en la esfera de las transacciones sino en la de la producción. Al explicar la estructura de la empresa principalmente en función de su capacidad para limitar la conducta improductiva de búsqueda de rentas se ignora el problema más difícil e importante hacia el cual está dirigida realmente "la constitución" de la empresa —su repertorio de capacidades—, a saber, qué producir y cómo producirlo.

Obviamente, el enfoque que sugiero no es exclusivo del punto de vista constitucional. (En verdad, *es* una especie de enfoque constitucional, no sólo porque ve el sistema de

⁶ En Hayek (1973, p. 11) las normas parecen desempeñar simultáneamente dos papeles: son limitaciones impuestas a la conducta consciente y rutinas programadas.

Muchas de las instituciones de la sociedad que son condiciones indispensables para la persecución exitosa de nuestros objetivos conscientes son en realidad el resultado de costumbres, hábitos o prácticas que no han sido inventadas ni son observadas teniendo en vista un propósito semejante. Vivimos en una sociedad en la cual podemos orientarnos satisfactoriamente y en la que nuestras acciones tienen buenas probabilidades de alcanzar sus metas, no sólo porque nuestros congéneres se rigen por objetivos conocidos o por relaciones conocidas entre medios y fines sino porque también ellos están constreñidos por normas cuyo propósito y origen a menudo no conocemos y cuya misma existencia nos pasa inadvertida. [...] El hombre es un animal que se conduce por normas y persigue propósitos, y lo es mucho más de lo que puede observar; ni siquiera es capaz de expresar con palabras todas las reglas que rigen su pensamiento y sus acciones porque éstas han evolucionado por un proceso de selección en la sociedad en que vive y son, en consecuencia, el producto de la experiencia de generaciones.

⁷ En una entrevista reciente, Simon (1992) reconoció algunas de las similitudes entre sus ideas y las de Hayek.

normas y rutinas como "constitutivo" o formador de la empresa sino porque esas normas también cumplen la función de limitar y gobernar hacia la que apuntan algunos teóricos, como Vanberg.) Pero un enfoque constitucional que se concentra en la función de gobierno corre el riesgo de ignorar el papel que cumple un sistema de normas en la producción. Para decirlo de otro modo, la economía de los costos de transacción y el paradigma constitucional tienden a llamar la atención hacia las maneras en que las formas organizativas impiden la búsqueda de rentas improductiva, y en consecuencia la apartan de las formas en que esas normas generan una búsqueda de rentas productiva. Además, como las normas y rutinas son limitadoras pero también motivadoras de la conducta, es totalmente posible que aquellas que incorporan el conocimiento acerca de la producción sean también las que permiten resolver los problemas de apropiación de rentas, control, etc., dentro de la organización. De este modo, es posible que el enfoque constitucional, como el de los costos de transacción, ignore hasta qué punto es *la producción misma*, y no exactamente una "estructura de gobierno" autoestable, la que cumple típicamente la función de limitar la búsqueda de rentas improductiva.⁸

Por lo tanto, pensar acerca de las formas en que se adquieren, transmiten y protegen las capacidades productivas nos permitirá comenzar a formular una dinámica o teoría evolutiva de las instituciones productivas que incluya, especialmente, a las empresas.

4. Espontaneidad y planificación en el orden de mercado

Hemos comenzado con la distinción que hace Hayek entre las normas abstractas de un orden y las relativamente más concretas e intencionales de una organización. Se trata de una importante distinción que sin duda guiará cualquier descripción de la empresa como un sistema evolutivo de normas: con seguridad, la "constitución" de la empresa es diferente de la del mercado. Tal como lo reitera Thomas Sowell (1980, p. 41, cursivas del original), "el mercado no es más que una *opción* que se le presenta a cada individuo para elegir entre numerosas instituciones existentes o para hacer nuevos arreglos que se adapten a su propia situación y a su gusto". O bien, como lo define más precisamente Brian Loasby (1993), el mercado es una institución que proporciona opciones para contratos futuros, mientras que la empresa es una institución que consiste en contratos para opciones futuras. Sin embargo, al mismo tiempo se puede argüir que tanto uno como otro están hechos en última instancia de la misma "sustancia", a saber, las capacidades. Las organizaciones y los mercados están compuestos por individuos que saben cómo hacer ciertas cosas y cómo perseguir diversas metas. La cuestión es cómo —y por qué— estas capacidades se unen a veces dentro de una organización.

Langlois y Robertson (1995) han propuesto una teoría de los límites de la empresa en la cual la unidad fundamental de análisis son las capacidades y las rutinas.⁹ En esta teoría, uno de los principales determinantes de la forma que toman las instituciones comerciales es la naturaleza de la incertidumbre —o, si se prefiere, de la innovación— que interviene. El segundo factor crítico es la estructura existente de capacidades pertinentes, que incluye el contenido sustancial de esas capacidades y las formas organizativas en las cuales éstas se despliegan en la economía.

⁸ Gilson y Roe (1993) han señalado que muchos de los eruditos japoneses de hoy tienen puestas estas anteojeras. La mayoría de los autores tratan de explicar el funcionamiento de las instituciones en Japón desde el punto de vista de su capacidad de reducir los costos de transacción y de eliminar problemas de reparto de rentas, control, etc., sin advertir que estas instituciones también cumplen la función de reducir los costos de producción. Además, el hecho de que estas instituciones reduzcan los costos de transacción y administración (como consecuencia no intencional) *se debe* en parte a que son efectivas en la producción.

Un patrón típico en la historia de las instituciones comerciales emerge cuando es factible una innovación *sistémica* que puede crear un nuevo valor significativo. El éxito de esta innovación sistémica requiere un cambio simultáneo en varias etapas de la producción.¹⁰ Esto podría hacer obsoletos ciertos bienes existentes y, al mismo tiempo, requerir el uso de capacidades no aplicadas previamente en la elaboración del producto. Si, además, las capacidades actuales pertenecen a propietarios diferentes —o, para decirlo en forma aproximada y algo inexacta, el sistema de producción existente es coordinado a través de mecanismos de mercado—, llegamos a un fundamento importante de la institución de la empresa comercial. En tales condiciones, ésta surge porque es la forma menos costosa de redirigir, coordinar y crear, allí donde hacen falta, las capacidades requeridas para realizar el trabajo innovador. Como el control de estas capacidades en la empresa estaría relativamente más concentrado que en la estructura organizativa existente, una firma semejante podría superar 1) la obstinación de los propietarios de bienes cuyo capital debería ser destruido creativamente y también 2) los costos de transacción "dinámicos"¹¹ originados al informar y persuadir a los nuevos tenedores de insumos cuyas capacidades fueran necesarias para el éxito de la innovación.

Todo esto describe con precisión la situación en torno a la creación y desarrollo de muchas de las empresas sobre las que escribió Alfred Chandler en *The Visible Hand* (1977). Al bajar los costos de los transportes y las comunicaciones en Norteamérica en el siglo xix surgieron oportunidades para aquellos que pudieran crear mercados de gran magnitud y sacar ventaja de las economías de escala en la producción masiva. Los ejemplos abarcan desde el acero y la maquinaria agrícola hasta los cigarrillos y los productos con marca de fábrica. En todos estos casos, las mejoras en las características y en los costos de los productos requirieron la destrucción creativa de los sistemas de producción descentralizados existentes y la distribución en favor de sistemas cuyas capacidades eran muy diferentes. Cuando Gustavus Swift creó el sistema para envasar carne congelada (Chandler, 1977, pp. 299-302), realizó una innovación sistémica que tornó obsoleta la antigua red de distribución de ganado en pie. Swift se vio obligado a integrar un sistema de vagones refrigerados y de distribución al por mayor para lograr vencer la oposición de los intereses creados y persuadir a otros integrantes de la cadena de producción del valor de su innovación (Silver, 1984, pp. 28-29).

En esta descripción de los fundamentos de la empresa, la superioridad del control centralizado de las capacidades reside en la aptitud de transferir esas capacidades para aprovechar una oportunidad empresarial cuando de otro modo esa transferencia sería costosa. La empresa supera los costos de transacción "dinámicos" del cambio económico.

Sin embargo, este argumento no es en absoluto el único importante, y mucho menos el único posible. La superioridad de la empresa radica en su aptitud para transferir, coordinar y crear las capacidades necesarias de una manera poco costosa en una situación en la cual: 1) la oportunidad empresarial incluye el cambio sistémico necesario y 2) las nuevas capacidades que se requieren no se pueden conseguir a bajo precio en una red descentralizada o de mercado. Sin embargo, en aquellas situaciones en las cuales no se da una de estas dos condiciones, o ambas, los beneficios de la empresa disminuyen y su fundamento desaparece.

Por ejemplo, en muchas circunstancias el cambio —que a veces incluso es rápido— puede seguir su curso en forma autónoma. Un ejemplo perfecto de esto es el caso en el cual los bienes que los compradores desean pueden ser provistos no en forma de paquete sino como un *sistema modular* (Langlois y Robertson, 1995, cap. 5). Algunos ejemplos importantes son los equipos estereofónicos y las computadoras personales compatibles con las IBM, pero hay muchos otros, incluso en el ámbito de la tecnología (Langlois, 1992). Para nuestros propósitos, el rasgo clave de un sistema modular es que las conexiones o "interfases" entre los componentes de un producto que de otro modo sería sistémico sean fijas y conocidas públicamente. Esta estandarización crea lo que podemos llamar *economías externas de gran alcance* (Langlois, 1992) que sustituyen en gran parte la coordinación centralizada entre los que poseen capacidades complementarias. Esto permite a los fabricantes de componentes concentrar al máximo sus capacidades y mejorar la pieza que producen independientemente de otros.

Además, en las economías altamente desarrolladas pueden comprarse en los mercados ordinarios una amplia variedad de capacidades, sea en forma de insumos o de productos terminados. Al mismo tiempo, también es posible que la red existente de capacidades que debe ser destruida creativamente (al menos en parte) por el cambio empresarial no esté en manos de proveedores de insumos descentralizados sino, de hecho, concentrada en grandes empresas existentes. Cuando se considera a las empresas como poseedoras de capacidades —y por lo tanto como acumulaciones de hábitos y rutinas— la otra cara de la moneda es, de manera inevitable, que esas empresas son tan susceptibles de inercia institucional como lo es un sistema de capacidades económicas descentralizado. Aunque las empresas cumplen una función de toma de decisiones estratégica, pueden ser incapaces de reorientarse frente al cambio rápido (Langlois y Robertson, 1995, cap. 6). En muchas circunstancias el cambio económico proviene de pequeñas empresas innovadoras que confían en las capacidades disponibles en el mercado y no de las grandes empresas existentes cuyas capacidades internas están mal adaptadas.

A veces, por supuesto, las grandes empresas pueden alcanzar y sobrepasar a los innovadores, o los propios innovadores pueden convertirse en grandes empresas, como en muchos de los casos que relata Chandler en su crónica del siglo XIX. Pero cuando la innovación de que se trata no es sistémica, puede seguir un curso mucho más rápido en un sistema descentralizado porque éste es más capaz de utilizar un conjunto de informaciones más diverso (Nelson y Winter, 1977). Un caso pertinente es el de la industria de micro-computadoras, en la cual el cambio tecnológico, el volumen de producción y las reducciones de los costos unitarios siguen su curso a un ritmo que no tiene parangón en la historia, en ninguna de las industrias cuya crónica ha hecho Chandler. Pero estos beneficios se han producido en la virtual ausencia de grandes empresas integradas a través de las etapas de la producción de microcomputadoras. Si bien algunos de estos avances son indudablemente el resultado de economías internas en empresas como Intel y Microsoft, aun esas firmas están concentradas de manera relativamente precisa. Las grandes empresas establecidas, que en otras industrias han logrado superar a los primeros innovadores, tienen en ésta un lamentable récord de fracasos (Langlois y Robertson, 1995, cap. 5). Han perdido oportunidades a cada paso y se han mostrado incapaces de competir con los montadores independientes más ágiles que operan en el mercado. Los japoneses han hecho pocas incursiones. Y el récord de la IBM ha consistido en ser una seguidora de la tecnología que usufructúa el capital que le proporciona el nombre de su marca. En verdad, el éxito de la IBM con la PC estándar original en 1981 se basó en una estrategia de compra de insumos en el mercado, en lugar de acordar a sus divisiones internas su acostumbrado acceso privilegiado a los recursos; más tarde la empresa abandonó esta estrategia, lo que le resultó perjudicial.

5. ¿Planifican las empresas?

Ahora estamos en condiciones de dar una respuesta tentativa a la pregunta que plantea este ensayo. ¿Planifican las empresas? No, no lo hacen; o, por lo menos, planifican en un sentido completamente diferente del que se le suele dar al término en las discusiones sobre la planificación central.

⁹ Lo que resta de esta sección está extraído de Langlois y Robertson (1993).

¹⁰ En el uso de estos términos seguimos a Teece (1986). Lo opuesto a una innovación sistémica es una *autónoma*, en la cual el cambio puede seguir su curso en una etapa de la producción sin que se requiera la coordinación con otras etapas.

¹¹ De manera más general, los costos de transacción dinámicos —o, con mayor generalidad aun, los costos de administración *dinámicos*— son los de no tener las capacidades necesarias en el momento en que se las requiere (Langlois y Robertson, 1995, cap. 3)

Según Hayek (1967, p. 74), en el nivel más abstracto un sistema planifica cuando, de algún modo, "preforma en un modelo" las acciones que realiza. Es decir que separa una de sus partes (como el cerebro en el sistema biológico), con la cual crea un modelo del futuro. Entonces el sistema usa ese modelo como una guía de los cursos de acción que seguirá el conjunto. En este sentido, ¿planifican las empresas? Por supuesto que sí. En realidad, Frank Knight (1921, p. 268) está en lo cierto cuando dice que el verdadero fundamento de la empresa reside en la necesidad de una "cefalización" de este tipo.

Sin embargo, es importante advertir lo que *no* significa esa planificación. La empresa no planifica —no existe— porque "la cefalización de la función de decisión y control" (Knight, 1921, p. 268) sea naturalmente superior en todas las circunstancias a la alternativa policéntrica o no cefálica. Como he tratado de demostrar —y como lo entendía Knight— la cefalización es necesaria (a veces) o al menos superior (a veces) a las alternativas disponibles "cuando existe incertidumbre". En consecuencia, el valor de un orden cefálico no consiste en su capacidad de prever exactamente el futuro, capacidad que es esencial para la planificación central tal como se la entiende por lo general. En realidad, cuando la planificación (en el sentido que se le da en el enfoque racionalista tradicional) resulta menos efectiva (Lavoie, 1985) es precisamente en situaciones de incertidumbre estructural¹² o cambio económico radical. Cuanto más incierto —más impredecible— es el futuro, más improbable resulta que cualquier modelo de ese futuro conduzca a un curso de acción conveniente. Como lo he sostenido, lo que cuenta no es la corrección del "plan" al que da forma la empresa, sino su carácter *sinóptico*. El surgimiento de un sistema cefálico de normas —una empresa— se debe a que, cuando una configuración de normas posiblemente superior difiere en forma sistemática de la configuración existente, los subsistemas en los cuales se centralizan las funciones de decisión y control tienen ventaja en lo que respecta a realizar los ajustes necesarios. Es decir que, como lo he afirmado, esos subsistemas son mejores para superar los costos de transacción dinámicos en circunstancias particulares.

Por lo tanto, las empresas no son superiores *ex ante* porque planifiquen en el sentido racionalista, incluso si tienden a parecer superiores sobre esta base *ex post*. En un sistema evolutivo, sea biológico o cultural, lo que interesa es la adaptación *ex post*. La previsión tiene una utilidad limitada y puede ocasionar un perjuicio real, puesto que se basa en un modelo constituido a partir de un conjunto de experiencias pasadas que se han vuelto inadecuadas. En consecuencia, las empresas existen no porque planifiquen, sino porque *han planificado*, es decir, porque han puesto en marcha (ellas o sus fundadores, en todo caso) una reconfiguración de capacidades en la economía. Incluso este tipo de planificación no es necesariamente tan racional(ista) como podría parecer. Como afirma reiteradamente Schumpeter (1934), el empresariado requiere algo que se asemeja más a la intuición, una especie de visión. Incluso esto es planificación en el sentido hayekiano. El empresario visionario tiene en su mente un modelo del futuro, aunque ese modelo no pueda ser expresado en palabras o derivado de premisas explícitas. (El empresariado también es una capacidad económica que consiste en parte en conocimiento tácito.) Por lo tanto, la empresa es más una cuestión de conjetura coherente, de hipótesis, que de planificación (Loasby, 1976; Eliasson, 1990).

Nótese que, de conformidad con el cuadro 1, hasta aquí hemos hecho hincapié sobre la cuestión de los orígenes. Hemos tratado de mostrar por qué surgen las empresas y la naturaleza de la planificación que implica su génesis. Pero esta cuestión, lógicamente, difiere por completo de la cuestión de la funcionalidad progresiva, es decir, de cómo se mantiene un sistema de normas una vez establecido y de cómo cambia con el transcurso del tiempo. Y precisamente, gran parte de la confusión acerca de la planificación dentro de la empresa surge en el contexto de la funcionalidad progresiva. En la teoría empresarial que he esbozado, el fundamento de la empresa reside en la capacidad de la dirección central de reconfigurar un sistema de normas de conducta. El modo como se desarrolle ese sistema —y en particular, si seguirá siendo una organización coherente y hasta qué punto— a través del tiempo dependerá de las capacidades de aprendizaje relativas del subsistema organizado y del sistema mayor en el cual está incluido. En efecto, la fundación de una empresa (o, en algunos casos, las modificaciones en su manejo) constituye un hecho histórico que abre un proceso de aprendizaje dependiente de su trayectoria, que se realiza mediante la acumulación y el perfeccionamiento de rutinas. En algunas circunstancias —no en todas— este proceso puede dar como resultado una organización grande y compleja. Y, como ocurrió con los

organismos biológicos, tales organizaciones coherentes pueden interpretarse erróneamente como productos de un diseño consciente. La fundación de Apple Computer en 1976 fue seguramente un acto de diseño consciente, aunque sus fundadores, Jobs y Wozniak, hayan tenido visiones totalmente diferentes de lo que era la organización y de lo que podía llegar a ser. Pero sería absurdo decir que la corporación llamada Apple Computer que existe hoy es el resultado de un diseño consciente. Creció en lo que es realmente una forma orgánica mediante la lenta acumulación de rutinas y capacidades. En consecuencia, una empresa comienza en el casillero inferior derecho del cuadro 1, pero si perdura durante mucho tiempo se traslada por fin al casillero superior derecho a medida que crece y aprende en forma orgánica.

Como ya lo he sugerido, el cuadro neoclásico de la empresa como una unidad racional de toma de decisiones y no como un sistema de normas de conducta contribuye a una falacia intencional generalizada en la comprensión de lo que es la gran empresa. Como lo han sugerido varios autores en diversos contextos, el modelo neoclásico implica que la empresa tiene una capacidad ilimitada de toma de decisiones y reorientación estratégica. Pero aun aquellos que tienen una fuerte propensión a considerarla como una institución tienden a veces a invertir a esa institución con capacidades administrativas mucho más ilimitadas de lo que parecería justificar un enfoque evolucionista. Por ejemplo, al leer a Alfred Chandler (1990) y a algunos de sus seguidores (Lazonick, 1991) se advierte que confieren a la institución de la administración profesional una cualidad casi heroica. En este contexto, la "revolución administrati-va" que reemplazó a la empresa familiar por profesionales asalarados otorga a la gran corporación capacidades de administración de las estructuras existentes y de innovación que son inherentemente superiores a las del mercado.

David Hume (1980, p. 36), quien siempre ofrece un buen antídoto contra el excesivo racionalismo, advirtió hace mucho tiempo la tendencia a adscribir las capacidades de un orden evolutivo al diseño signio consciente de aquellos que esgrimen las capacidades heredadas del pasado.

Siendo este mundo una producción tan perfecta, todavía no se sabe si todas las excelencias del trabajo deben atribuirse con justicia al trabajador. Al examinar un barco, ¡qué elevada opinión nos suscita el ingenio del carpintero que construyó una máquina tan compleja, útil y bella! ¡Y cuál no será nuestra sorpresa cuando descubrimos que es un estúpido mecánico que copia un arte que ha sido perfeccionado gradualmente a través de una larga sucesión de generaciones, después de multiplicar los ensayos, los errores, las correcciones, las deliberaciones y las controversias! Muchos mundos defectuosos se habrán sucedido durante la eternidad antes de que se forjara este sistema; mucho trabajo perdido; muchos esfuerzos infructuosos. Y un perfeccionamiento lento pero constante, realizado a lo largo de eras infinitas, en el arte de construir el mundo.

Y lo que vale para el trabajador de Hume también puede aplicarse al administrador de Chandler.

Por supuesto, es casi demasiado fácil. Razonemos esto de manera un poco más cuidadosa. Las cuestiones son dos: 1) la capacidad de las jerarquías gerenciales de administrar las estructuras existentes, y 2) su capacidad de innovar. Las consideraremos en ese orden.

En otro trabajo (Langlois, 1995) he tenido algunas dificultades al sostener que las empresas no son inherentemente superiores a los mercados en la administración de las estructuras de capacidades existentes. La teoría empresarial sugiere que las empresas nacen en el crisol del cambio económico, cambio que a menudo es obra del empresario. El hecho de que una empresa persista a lo largo del tiempo sugiere que se encuentra en una especie de estasis con su medio, lo que significa que la organización puede adaptar sus rutinas a ese medio, lo cual a su vez puede tener un efecto *de feedback* que estabiliza el medio. Pero si la *raison d'etre* original de la organización coherente es su aptitud para transferir capacidades, no resulta claro que esa coherencia otorgue a la empresa superioridad alguna en la tarea enteramente diferente de refinar capacidades para un medio estable. El mercado (a saber, una organización cada vez más descentralizada o policéntrica) posee la ventaja de tener incentivos muy potentes (Williamson, 1985), por cuanto, en el verdadero largo plazo marshalliano, los costos de transacción de los intercambios efectuados a prudente distancia

¹² Acerca de la incertidumbre estructural, véase Langlois (1984). En Langlois y (losgel (1993) puede encontrarse una argumentación que trata de demostrar que también Knight entendía de ese modo el término incertidumbre.

disminuyen a medida que las conductas se hacen más rutinarias y surgen instituciones sociales externas para atenuar el oportunismo (Langlois y Robertson, 1995, cap. 3). En realidad, en el caso de cualquier organización, la descentralización se hace mucho más perentoria una vez que ha tenido éxito y se ha establecido. El caso de Henry Ford es ilustrativo. Langlois y Robinson (1995, cap. 4) sostienen que el éxito de Ford con el modelo T fue en gran parte resultado de su estrategia en la integración vertical, que permitió una reinención sistemática en el proceso de fabricación de autopartes, el cual había sido previamente del dominio de una red descentralizada de proveedores. Con todo, una vez que se instituyó el nuevo sistema de producción, fue posible volver a descentralizarlo de acuerdo con los nuevos lineamientos que él y su personal habían trazado (Ford y Crowther, 1923, pp. 83-84).

Comenzamos a montar el motor de un automóvil en una sola fábrica. Entonces, a medida que empezamos a fabricar partes comenzamos a dividir la fábrica en departamentos, de modo que cada uno hiciera sólo una parte. Tal como la fábrica está organizada ahora, cada departamento produce o monta solamente una parte. Un departamento es en sí mismo una pequeña fábrica. La parte ingresa en él como materia prima o en forma de pieza de fundición, atraviesa toda la secuencia de maquinarias y procesos térmicos, o cualesquiera otros que requiera, y sale del departamento terminada. Cuando empezamos a fabricar, los departamentos fueron agrupados todos juntos sólo para facilitar el transporte. Yo no sabía que esas pequeñas divisiones pudieran ser posibles, pero a medida que nuestra producción crecía y nuestros departamentos se multiplicaban, realmente pasamos de fabricar automóviles a producir partes. Vimos entonces que habíamos hecho un nuevo descubrimiento, el de que no todas las partes tenían que producirse necesariamente en una misma fábrica. En realidad no fue un descubrimiento; fue más bien como describir un círculo para volver a la época en que empecé a fabricar automóviles, cuando compraba los motores y casi el noventa por ciento de las partes. Cuando comenzamos a producir nuestras propias partes prácticamente dimos por sentado que todo debía ser hecho en una sola fábrica, como si hubiera cierta virtud especial en el hecho de que la fabricación del automóvil íntegro se realizara en un mismo lugar. Ahora nos hemos desarrollado de manera muy diferente. [...] De modo que hemos regresado al punto de partida, excepto porque, en lugar de comprar nuestras partes a otros, empezamos a producirlas en nuestras propias fábricas, afuera.

Una vez asimilada y difundida la innovación de la producción masiva de autopartes, la centralización se hizo más costosa y menos conveniente. En el caso de Ford, la consiguiente descentralización tuvo lugar dentro de una estructura de propiedad integrada verticalmente, por razones que ahora se ha dado en denominar dependencia de la trayectoria.

Uno de los argumentos centrales que se asocian con el trabajo de Chandler es el de que la revolución administrativa fue acompañada por la estructura organizativa en forma de M. La estructura en forma de M es en realidad una innovación en materia de descentralización, que separa la función estratégica de la administración de su función de resolución de problemas día a día. Desde este punto de vista los administradores principales, liberados de las preocupaciones cotidianas, pueden dirigir su atención a nuevas oportunidades de obtener ganancias y a los problemas de cambio económico que enfrenta la empresa. Por lo tanto, en este sentido la estructura en forma de M ha dado a la corporación moderna la capacidad de manejar bien las estructuras existentes y de reorientarlas estratégicamente cuando es necesario. Y sin duda, todo esto es verdadero hasta cierto punto.

Sin embargo, no resulta claro en absoluto que las jerarquías administrativas hayan sido en la práctica tan innovadoras como parece sugerirlo la teoría. Chandler y Lazonick citan el ejemplo de Gran Bretaña a fines del siglo XIX y comienzos del XX, donde el "capitalismo personal" —es decir, las empresas en las cuales un individuo o una familia poderosos retenían en cierta medida el control diario y estratégico— había fracasado, desde su punto de vista, en relación con las empresas estadounidenses, manejadas por profesionales. Sin embargo, en una comparación como ésta se deben respetar muchas *cetera paria* (según el alcance del mercado). Y cualquiera que se sienta inclinado a aceptar que el capitalismo personal fue la causa del fracaso británico debería recordar que la IBM de comienzos de la década del 60, que había hecho una jugada brillante con las

360 series de computadoras centrales, era una "empresa familiar", bajo el riguroso control de Thomas Watson, Jr., mientras que la IBM de la década del 80, que perdió la oportunidad en materia de computadoras personales, era una jerarquía administrativa profesional (Carroll, 1993).

Además, los trabajos recientes acerca de la teoría de las capacidades empresariales (Teece et al., 1994) han planteado una duda teórica acerca de la capacidad de las empresas —aun aquellas en forma de M— para hacer todas las cosas igualmente bien. En este nuevo enfoque, aquellas firmas en las cuales los administradores principales están muy distanciados de las operaciones productivas de todos los días corren el riesgo de desviarse de sus "competencias esenciales" y así perder las ventajas competitivas que esas competencias crean. Las capacidades gerenciales no son tan ilimitadas como parecían, y bien puede producirse un trueque inevitable entre la capacidad de administrar con eficiencia las rutinas existentes y la capacidad de crear nuevas rutinas.

6. Abstracción y cambio económico

A pesar de mi escepticismo acerca de las jerarquías administrativas, pienso que la teoría de la estructura en forma de M encierra una lección importante. En realidad, querría proponer esa lección como una hipótesis general, si bien todavía debe ser elaborada y refinada.

Williamson (1985, pp. 279-85) da una explicación cibernética de la teoría en forma de M: la separación de la función estratégica con respecto a la función de administración diaria consiste efectivamente en separar las desviaciones de clase (lo que podemos llamar variación estructural) de las desviaciones de grado (variación paramétrica). Podemos dar a esto un giro hayekiano señalando que las normas o rutinas que siguen los administradores estratégicos son necesariamente más abstractas que las que siguen los administradores de los asuntos cotidianos, que tienen que habérselas con los detalles concretos. Entonces, si los administradores en el nivel estratégico son capaces de redirigir las capacidades de menor nivel en la empresa es precisamente porque poseen capacidades más abstractas. Obviamente, los administradores en el nivel cotidiano tienen que ajustar sus rutinas para tratar con las pequeñas variaciones del medio. Los que operan en el nivel estratégico, libres de las cargas de la administración concreta, pueden enfrentar variaciones más graves o cualitativamente diferentes. Sin embargo, como se puso de manifiesto en la década del 80 y a principios de la del 90, incluso los equipos de administradores estratégicos a menudo son incapaces de redirigir en forma eficaz las capacidades de menor nivel, y entonces deben entrar en juego instituciones aun más abstractas, como el mercado de control de corporaciones o las leyes de quiebras. Como sugiere Hayek, cuanto más abstractas son las normas de un sistema, más capaz es éste de coordinar una variedad de propósitos concretos. Las normas concretas están limitadas por los propósitos incorporados en ellas, y en consecuencia están necesariamente mal adaptadas a las circunstancias que necesitan un cambio —en especial un cambio impredecible— de un propósito concreto. La hipótesis que propongo generaliza esta idea: *cuanto más radical es el cambio —cuanto más radical es la desviación de la trayectoria acostumbrada— más abstractas serán las instituciones necesarias para cambiar, crear o redirigir de otra manera las capacidades en una dirección efectiva.*

Si esta hipótesis es correcta, la mejor manera en que una organización puede planificar el futuro, especialmente un futuro impredecible, es emular en cierta medida a un orden espontáneo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buchanan, J. M.. "The Domain of Constitutional Economics". *Constitutional Political Economy*, 1(1) (1990): 1-18. Carroll, P. B. *Big Blues: The Unmaking of IBM*, Crown, New York, 1993. Chandler, A. D., Jr., *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA, 1990. Coase, R. H.. "The Nature of the Firm". *Económica* (N. S.). 4 (noviembre de 1937): 386-405.
- "The Nature of the Firm: Origin, Meaning, Influence", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4(1) (primavera de 1988): 3-47. Eliasson, G., "The Firm as a Competent Team", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 13 (1990): 275-98. Ford, H.. con Crowther, S., *My Life and Work*, Doubleday, Garden City, 1923. Galbraith, J. K.. *The New Industrial State*, Houghton, Mifflin, Boston, 1968. Gifford, A., "A Constitutional Interpretation of the Firm", *Public Choice*, 68 (1991): 91-106.
- Gilson, R. J., y Row, M. J., "Understanding the Japanese Keiretsu: Overlaps Between Corporate Governance and Industrial Organization", *Yale Law Journal*, 102 (1993): 871-906.
- Hayek, F. A., "The Use of Knowledge in Society", *American Economic Review*, 35 (4) (1945): 519-30.
- , *Studies in Philosophy, Politics, and Economics*, University of Chicago Press, Chicago, 1967.
- , *Law, Legislation and Liberty*, vol. I. *Rules and Order*, University of Chicago Press, Chicago, 1973.
- Hume, D., *Dialogues Concerning Natural Religion and the Posthumous Essays*.
- Hackett, Indianapolis, 1980. Knight, F. H., *Risk, Uncertainty, and Profit*, Houghton, Mifflin, Boston, 1921.
- Langlois, R. N.. "Internal Organization in a Dynamic Context: Some Theoretical Considerations". En: Jussawalla, M., y Ebenfiel, H. (comps.), *Communication and Information Economics: New Perspectives* (pp. 23-49), North-Holland, Amsterdam, 1984. , "Rationality, Institutions, and Explanation". En: Langlois, R. N. (comp.), *Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics* (pp. 225-55). Cambridge University Press, New York, 1986. —, "Bounded Rationality and Behavioralism: A Clarification and Critique", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146 (4) (diciembre de 1990): 691-95.
- , "Capabilities and Vertical Disintegration in Process Technology: The Case of Semiconductor Fabrication Equipment", Documento de Trabajo 92-10. Consortium on Competitiveness and Cooperation. University of California, Berkeley, noviembre de 1992.
- , "Orders and Organizations: Toward an Austrian Theory of Social Institutions". En: Caldwell, Bruce, y Bóhm, Stephan (comps.), *Austrian Economics: Tensions and Directions*. Kluwer, Dordrecht, 1992.
- "Capabilities and Coherence in Firms and Markets". En: Montgomery, Cynthia A. (comp.). *Resources in an Evolutionary Perspective: A Synthesis of Evolutionary and Resource-based Approaches to Strategy*, Kluwer, Dordrecht, 1995.
- y Cosgel, M. M.. "Frank Knight on Risk, Uncertainty, and the Firm: A New Interpretation", *Economic Inquiry*, 31 (julio de 1993): 456-65.
- y Csontos, L., "Optimization, Rule Following, and the Methodology of Situational Analysis". En: Maki, Uskali, Gustafsson, Bo, y Knudsen, Christian (comps.). *Rationality, institutions, and Economic Methodology*, Routledge, Londres, 1993.
- , v Koppl, R. G., "Fritz Machlup and Marginalism: A Reevaluation", *Methodus*, 3" (2) (diciembre de 1991): 86-102. —, y Robertson, P. L., "Business Organization as a Coordination Problem: Toward a Dynamic Theory of the Boundaries of the Firm", *Business and Economic History*, 22 (1) (otoño de 1993): 31-41. —, *Firms, Markets, and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions*, Routledge, Londres, 1995. Lavoie, D. C. *Rivalry and Central Planning*, Cambridge University Press, New York, 1985. Lazonick, W., *Business Organization and the Myth of the Market Economy*, Cambridge University Press, New York, 1991. Loasby, B. J., *Choice, Complexity, and Ignorance*, Cambridge University Press, 1976.
- , "The Organization of Industry". Manuscrito, 1993. Menger, C., *Problems of Economics and Sociology*, Trad. de F. J. Nock, University of Illinois Press, Urbana, 1963. [Publicado por primera vez en 1883.] Nelson, R. R., y Winter, S. G., "In Search of More Useful Theory of Innovation", *Research Policy*, 5 (invierno de 1977): 36-76.
- , "An Evolutionary Theory of Economic Change", Harvard University Press, Cambridge, 1982. Penrose, E. T., *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell, Oxford, 1959. Richardson, G. B.. "The Organization of Industry". *Economic Journal*, 82 (1972): 883-96. Schumpeter, J. A., *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, 1934. Silver, M., *Enterprise and the Scope of the Firm*, Martin Robertson, Londres, 1984. Simon, H. A., *Models of Bounded Rationality*, vol. 2. *Behavioral Economics and Business Organization*, MIT Press, Cambridge, MA, 1982. —, et al. (comps.). *Economics, Bounded Rationality, and the Cognitive Revolution*, Edward Elgar, Aldershot, 1992. Sowell, T., *Knowledge and Decisions*, Basic Books, New York, 1980. Teece, D. J., "Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, Licensing, and Public Policy", *Research Policy*, 15 (1986): 285-305. —, y Pisano, G.. "The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction", *Industrial and Corporate Change*, 3 (3) (1994): 537-556. —, Rumelt, R., Dosi, G., y Winter, S., "Understanding Corporate Coherence: Theory and Evidence", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 23 (1994): 1-30. Vanberg, V,

"Carl Menger's Evolutionary and John R. Commons' Collective Action Approach to Institutions: A Comparison", *Review of Political Economy*, 1 (3) (1989): 334-60.

—, "Organizations as Constitutional Systems", *Constitutional Political Economy* 3 (2) (verano de 1992): 223-53.
Williamson. O. E., *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York, 1985.