

LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS CONSTITUCIONALES*

Viktor J. Vanberg

Tanto en el lenguaje diario, como en el discurso académico, usualmente hablamos de entes colectivos como empresas, asociaciones voluntarias, partidos políticos o gobiernos, como si fueran unidades que actúan y toman decisiones, tal como los seres humanos lo hacen. Decimos, por ejemplo, que los gobiernos realizan acciones, que las empresas siguen estrategias, o que las universidades deciden ciertos cursos de acción, como si los gobiernos, empresas o universidades poseyeran una capacidad que normalmente atribuimos a las personas individuales, esto es, la capacidad de elegir y actuar. La cuestión acerca de la importancia que debemos dar a este uso del lenguaje ha sido siempre un tema central en la controversia entre los partidarios y los opositores del principio del individualismo metodológico.

Algunos proponentes del individualismo metodológico han presentado argumentos como si creyeran que su postura metodológica requiriera negar categóricamente que dicho lenguaje pueda ser nada más que una metáfora, y que puede ser utilizado solamente como una abreviación conveniente de lo que debería, de otra forma, ser presentado en un lenguaje más engorroso. Tomar ese lenguaje literalmente, como si en verdad existieran “actores colectivos”, es incurrir en la falacia de atribuir existencia real a los conceptos colectivos de nuestro lenguaje. Los opositores al individualismo metodológico, por otro lado, tienden a insistir que dicho lenguaje no es meramente metafórico, y que las entidades colectivas como las empresas o los gobiernos son, en verdad, “actores reales”. Según este punto de vista, es precisamente la incapacidad del individualismo metodológico para tratar este aspecto de la realidad social lo que lo convierte en un principio no apropiado como guía de la teoría social (Etzioni 1974: 87, 95ss.)

El objetivo de este trabajo es sostener una posición entre estos dos extremos, una posición que, sin embargo, se mantiene dentro de los límites del individualismo metodológico, especificado adecuadamente. Sostendré que los opositores al individualismo metodológico tienen razón al insistir que es más que solamente lenguaje metafórico cuando hablamos de decisiones y acciones de empresas, asociaciones, gobiernos y otras organizaciones. Esto es, sostendré que las organizaciones pueden, en verdad, ser justamente consideradas como unidades actuantes que toman decisiones o, tomando prestado del término de James S. Coleman (1974; 1990), como *actores corporativos*. Sin embargo, argumentaré también que sería erróneo concluir que debemos “abandonar el individualismo metodológico” (Schmitt y Marwell 1977: 176) si queremos considerar a las organizaciones como actores en su propio derecho. Supongo que una adecuada teoría de las organizaciones tiene que hacer ambas cosas, debe reconocer que las organizaciones son “actores corporativos” en más que un sentido metafórico, y tiene que mostrar cómo este hecho puede ser acomodado en base a la metodología individualista. Es mi propósito aquí esbozar los contornos de una aproximación teórica que pueda cumplir estos dos objetivos.

Existe una potencial fuente de confusión en estos asuntos que debe ser aclarada al principio. Sostener que las organizaciones son actores corporativos en más que un sentido metafórico no significa que *todas* las unidades colectivas que, en nuestro lenguaje diario y

aun en el discurso académico, son referidas como “actores” puedan ser justamente llamadas así. Debemos distinguir cuidadosamente entre dos clases de conceptos colectivos, tal los que se refieren a entidades colectivas *organizadas*, como empresas, universidades o gobiernos, y aquellas que se refieren meramente a categorías estadísticas o construcciones conceptuales como “los desempleados”, “los intelectuales”, “la clase trabajadora” o “la humanidad”. En contraste con lo anterior, éstos últimos simplemente no existen como unidades organizadas, equipadas con un aparato para la acción concertada. Sería un error de categoría utilizar conceptos tales como “sociedad”, “clase”, “raza” o “humanidad” como si se refirieran a actores corporativos. Los sujetos de este trabajo son solamente las entidades colectivas organizadas, la clase de entidades que llamamos *organizaciones*. Es solamente a esta clase de entidades colectivas que podemos aplicar correctamente el mote de “actor corporativo”.

Presentaré mi argumento comparando cuatro aproximaciones teóricas al estudio de las organizaciones que llamaré el *paradigma del objetivo*, el *paradigma del intercambio*, el *paradigma del nexo de contratos* y el *paradigma constitucional*, respectivamente. Argumentaré que sólo el paradigma constitucional provee una perspectiva que combina consistentemente tanto la metodología individualista como un relato de las organizaciones como actores corporativos. El paradigma del objetivo entra en conflicto con el individualismo metodológico; el paradigma del intercambio no captura la distinta naturaleza de la acción colectiva organizada; y el paradigma del nexo de contratos puede demostrarse que coincide tanto con el constitucional o con el del intercambio, dependiendo de su interpretación específica.

1. El Paradigma del Objetivo

En la teoría de la organización, como también en la teoría social más generalmente, resulta común describir a las organizaciones como “sistemas dirigidos a objetivos”.(1) El “paradigma del objetivo”, como ha sido llamada esta perspectiva, parece ser “la conceptualización dominante de las organizaciones” (Georgiou 1973: 294).(2) En verdad, la noción de organizaciones como sistemas dirigidos a objetivos parece estar tan enraizada que pocas veces se cuestiona si es realmente apropiado y útil suponer que las organizaciones tienen objetivos. Que existe tal cosa como un “*objetivo organizacional*” parece ser un “supuesto no cuestionado e incuestionable” (Georgiou 1973: 292), y toda la atención se concentra en la cuestión de cómo pueden identificarse los objetivos organizacionales y cómo estos objetivos determinan la conducta organizacional (Perrow 1972b: 440; Georgiou 1973: 298).

Lo que otorga al paradigma del objetivo su aparente validez es, probablemente, el hecho de que es para nosotros la forma natural e incuestionable de interpretar las acciones de un actor humano individual. De la misma forma que damos por cierto que las acciones de una persona pueden ser comprendidas en términos de sus objetivos, estamos inclinados a suponer que la acción colectiva organizada puede también ser comprendida en términos de los objetivos perseguidos por dicha acción. Sin embargo, a pesar de todo lo que pueda decirse sobre la utilidad del paradigma del objetivo en el estudio de la conducta humana

individual (un asunto que no puedo ni necesito considerar en el presente contexto), resulta de cuestionable valor cuando se lo aplica a la acción colectiva organizada.

Uno encuentra en la literatura relevante, no sólo una amplia variedad de sugerencias sobre cómo definir el concepto de objetivo organizacional. El aparente sólido acuerdo existente sobre la relevancia del concepto parece vaciarse de sentido cuando se realizan esfuerzos adicionales para definir su contenido. Como concluye un autor al leer esta literatura: “Desde el punto de vista del análisis organizacional el problema del enfoque basado en el logro de objetivos es que no resulta en absoluto claro precisamente cuáles son los objetivos de la organización” (G. Salaman 1980: 7).(3) Los partidarios del “paradigma del objetivo” parecen enfrentar un dilema: insisten en que el concepto de un objetivo organizacional es indispensable, pero no pueden definir claramente el concepto sin atribuir existencia real a la organización.(4) Algunos autores responden al dilema tomando la ofensiva y declarando osadamente que aceptan “dicha materialización como necesaria y correcta” (Hall 1987: 310). Para éstos, sin embargo, quienes no están preparados para dejar de lado, de esa forma, la acusación de “atribuir existencia real” que le asigna “el ala individualista de los críticos” (Donaldson 1985: 9), resulta difícil ver cómo pueden escapar del dilema. El fracaso notorio en especificar, en forma no ambigua y analíticamente útil, el concepto de objetivos organizacionales, es no es más que la consecuencia inevitable de un intento de resolver un problema insoluble: esto es, el de integrar sistemáticamente en un marco individualista una noción que puede tener solamente sentido en un marco orgánico, colectivista. Un objetivo es siempre el objetivo de *alguien*, y uno puede, por lo tanto, hablar de un objetivo organizacional en sentido literal solamente si está dispuesto a otorgar a la organización intereses y propósitos propios, aparte de los de sus miembros individuales. Cualquiera que sea el valor explicativo de esta concepción orgánica –la historia de las ciencias sociales no ofrece evidencia de que pueda ser una perspectiva teórica útil–, sólo dentro de un marco filosófico colectivista puede darse una interpretación literal consistente a la noción de objetivo organizacional. Sin embargo, no parece que muchos de los teóricos de la organización que emplean el concepto quieran abandonar una perspectiva individualista a favor de un enfoque explícitamente colectivista.

Las inconsistencias que deben surgir cuando se utiliza la noción de objetivos organizacionales separados en un marco individualista se reflejan en una forma típica de argumento. Por un lado, los peligros de atribuir una equivocada existencia real son citados y se nota “que, estrictamente hablando, las organizaciones no tienen objetivos; sólo los individuos los tienen” (Perrow 1972b: 441). Sin embargo, al mismo tiempo se mantiene la aseveración de que el concepto de objetivos organizacionales es una noción crucial que tiene que ser distinguida cuidadosamente de los objetivos de los miembros individuales de la organización.(5) Aun autores como R. M. Cyert y J. G. March o H. A. Simon, los que son más cuidadosos en este tema que otros escritores, parecen no estar exentos de dichas inconsistencias cuando declaran que “las personas (los individuos) tienen objetivos, las colectividades de personas no”, pero insisten, sin embargo en que “una teoría de la toma de decisiones en las organizaciones parece necesitar algo análogo –a nivel organizacional– a los objetivos individuales en el nivel individual” (Cyert y March 1963: 26). Cyert y March (ibid.) reconocen la dificultad de dicha posición cuando dicen: “El problema del teórico es, entonces, identificar algún concepto de objetivos organizacionales que sea coherente con la

aparente negación de su existencia”. Y H. A. Simon (1964: 1) introduce su ensayo sobre el concepto de objetivos organizacionales con el siguiente comentario: “Es difícil introducir el concepto de objetivo organizacional sin asignar existencia real a la organización – tratándola como algo más que un sistema de individuos interactuantes. Por otro lado, el concepto de objetivos parece indispensable para la teoría de la organización.”(6)

Debe notarse que la economía neoclásica ha caído en el mismo tipo de inconsistencias cuando ha tratado de integrar, en su marco individualista, una descripción de las unidades colectivas organizadas -como, por ejemplo, las firmas o el gobierno- como sistemas orientados a objetivos, esto es, en términos de una función objetiva, ya sea especificada como maximización del bienestar o de las ganancias. Como J. M. Buchanan (1960: 79) ha comentado acerca de la tensión entre la orientación individualista subyacente de la teoría económica y el sesgo colectivista del concepto de función social de bienestar:

Todo el problema parece ser mejor considerado como uno de la variedad “y/o”. Podemos adoptar la base filosófica del individualismo en la que el individuo es la única entidad que posee fines u objetivos. En este caso, no pueden plantearse cuestiones de racionalidad social o colectiva. Una escala social de valores como tal simplemente no existe. Alternativamente, podemos adoptar alguna variante de supuestos filosóficos orgánicos en los que la colectividad es una entidad independiente, que posee su propio ordenamiento de valores... Estos fundamentos filosóficos... deben siempre distinguirse claramente, y debe quedar claro que toda escala social de valores puede ser discutida sólo dentro de un marco orgánico.

En cuanto se refiere al enfoque de función objetiva de las firmas, se ha destacado muchas veces que la teoría neoclásica de la firma no es realmente una teoría de la organización económica sino, en cambio, trata a la firma como una “caja negra” a la cual le atribuye la capacidad de acción racional y deliberada, ya sea que se defina esa acción como maximizadora de las ganancias o en términos de otros objetivos (T. M. Moe 1985: 740, 747). R.R. Nelson y S.G. Winter (1982: 53f.) señalan las inconsistencias que dicho enfoque genera cuando señalan que “la cantidad de esfuerzo que se ha dedicado al problema de los objetivos de la empresa puede considerarse como un indicador de la severidad de la tensión intelectual”, que resulta de la incompatibilidad entre la noción de firmas como unidades de acción racional y “la filosofía individualista utilitaria que es la base de la teoría económica neoclásica”.

La razón por la cual se mantiene tan persistentemente el concepto de objetivo organizacional, pese a las aparentes inconsistencias que su uso conlleva, no su demostrada inutilidad como herramienta analítica, sino su atracción intuitiva como una noción que parece capturar la naturaleza particular de las organizaciones como actores corporativos, como unidades que actúan y toman decisiones (Hall 1980: 95).(7) Sin embargo, pese a lo plausible que parece la extensión del concepto de objetivo de la acción humana individual para el estudio de las organizaciones como unidades sociales que toman decisiones y actúan, lo hace, como se dijera antes, a expensas de su consistencia teórica. Si se lo toma en un sentido literario, no puede darse al concepto de objetivos organizacionales una interpretación teórica consistente dentro de un marco individualista. Si se lo utiliza, en

cambio, solamente en un sentido metafórico, ciertamente puede hacérselo compatible con un enfoque individualista, pero no serviría ya para el objetivo de ser una herramienta conceptual unificadora que refleje la naturaleza distintiva de las organizaciones como actores corporativos. Si se lo interpreta, por ejemplo, como una etiqueta figurativa para objetivos perseguidos por miembros de la organización, se desintegraría en una variedad de especificaciones potenciales diferentes de “objetivos organizacionales”, dependiendo de qué conjunto o subconjunto de objetivos individuales es definido como el “objetivo organizacional”. Más aun, dicha definición del concepto tendería, como se discutirá más adelante, a confundir si las organizaciones pueden ser útilmente definidas como “sistemas orientados a objetivos” con el hecho de que todos los miembros individuales de una organización, o un subconjunto especificado, tengan, en verdad, ciertos objetivos comunes.

2. El Paradigma del Intercambio

Una alternativa natural al “paradigma del objetivo” es la interpretación de las organizaciones como sistemas de intercambio. El paradigma del intercambio, como ha sido notablemente presentado por Charles Barnard y Herbert Simon, antes de que otros teóricos elaboraran este enfoque o esbozaran esquemas analíticos similares, permite, sin dudas, una aproximación individualista a la organización. En la teoría de la organización de Barnard y Simon, la organización es presentada como una red de relaciones de intercambio entre personas que realizan contribuciones “a la organización” a cambio de incentivos que reciben “de la organización”. El supuesto básico es que, como en cualquier clase de actividad, los individuos contribuyen a la espera de algún retorno, y que dejarán de participar si el retorno esperado vale menos que el costo de oportunidad de la contribución (March y Simon 1958: 84).

Otros ejemplos del paradigma del intercambio que quiero mencionar aquí son los de R. S. Salisbury “Exchange Theory of Interest Groups” (1969), la teoría del intercambio de la firma de A. A. Alchian y H. Demsetz (1972), y la teoría del intercambio de grupos y organizaciones como “actores colectivos” de R. M. Emerson (1969; 1972). Salisbury (1969: 2) sostiene que los grupos de interés pueden ser analizados en términos de las relaciones de intercambio entre “emprendedores/organizadores” y “clientes/miembros”. Alchian y Demsetz (1972: 778) describen a la organización “firma” como una estructura de intercambio que difiere de los normales intercambios descentralizados del mercado sólo porque se agrupan alrededor de cierto “agente contractual centralizado”. Y Emerson (1969: 399), en su desarrollo de una teoría sociológica del intercambio, considera a las organizaciones o grupos como descomponibles en conjuntos de relaciones de intercambio entre miembros individuales y el grupo,⁽⁸⁾ donde “el grupo” es considerado como una coalición de $N-1$ miembros vis-a-vis el miembro individual M_i .

Los teóricos del intercambio evitan, sin duda, las inconsistencias conceptuales que el “paradigma del intercambio” crea en un marco individualista. Sin embargo, lo hacen sólo al costo de un problema diferente. No pueden brindar un relato sistemático de la naturaleza distintiva de las organizaciones como actores corporativos. Cuando Emerson, por ejemplo, habla de un intercambio entre miembros individuales y “el grupo” o “la coalición de $N-1$

miembros”, simplemente presupone que “el grupo” o “la coalición” son unidades sociales “que pueden ser consideradas como una parte en relaciones de intercambio unitarias con otras partes” (1969: 395). Pero, no explica en qué sentido un grupo u organización pueden ser considerados como un actor corporativo o colectivo. Hablar de un intercambio entre un grupo/coalición y miembros individuales significa –a lo sumo- tratar a la organización como una caja negra, o –al menos- asignar existencia real implícita a la organización.

Los enfoques sobre el intercambio que, como la noción de Salisbury de un intercambio entre el “organizador” y los “Miembros” o la noción de Alchian y Demsetz de un intercambio entre un “agente contractual centralizado” y otros participantes, describen una organización en términos de relaciones de intercambio entre personas individuales, y no se encuentran con el problema antes descrito. Sin embargo, debido a que afirman que es el acuerdo *centralizado* de relaciones de intercambio lo que distingue a las organizaciones de otras clases de redes de intercambios, dan pie a la objeción de que pueden encontrarse formas de intercambio centralizado en redes de intercambio puramente de mercado como, por ejemplo, las formas de intercambio centralizado entre un almacenero y sus clientes, redes que difícilmente quieran clasificar como organizaciones.

La interpretación de las organizaciones basada en los intercambios simplemente no nos dice qué es distintivo acerca de las relaciones organizacionales en comparación con las relaciones de intercambio en el mercado, un hecho que algunos partidarios del paradigma del intercambio buscan presentar como una virtud para argumentar que, en realidad, no existe una diferencia real entre los dos. En su influyente artículo “*Production, Information Costs and Economic Organization*”, A.A. Alchian y H. Demsetz (1972) rechazan la visión de Coase presentada en su original ensayo “*The Nature of the Firm*” que, dentro de la firma, las transacciones de mercado son eliminadas y reemplazadas por un método de coordinación alternativo, la dirección de un emprendedor-coordinador, como se reflejara, en particular, en la relación de autoridad entre el empleador y el empleado. Alchian y Demsetz objetan que las relaciones dentro de la firma sean de “control autoritario” y dicen que son “simplemente una estructura contractual sujeta a renegociación continua con el agente central”, tal como la renegociación continua entre el almacenero y sus clientes.(9) Otros autores han argumentado en ese mismo sentido. B. Klein (1983: 373), por ejemplo, nota que Coase “erróneamente hizo una clara distinción entre transacciones dentro de la firma y entre firmas”, y sostiene que es mucho más fructífero “considerar también a las transacciones transcurriendo dentro de la firma como representando relaciones (contractuales) de mercado” (ibid.). M. Jensen y W. Meckling (1986) van más allá y no solamente rechazan la noción de Coase sobre las relaciones de autoridad dentro de la firma, también critican a Alchian y Demsetz por enfatizar, erróneamente en su opinión, la producción conjunta de insumos como un rasgo específico de la firma. Ellos niegan toda justificación de las firmas u organizaciones como unidades de acción o grupos, insistiendo que son “simplemente *ficciones legales*” (ibid.: 219). Para ellos, existe solamente

...una multitud de relaciones complejas, [tal que] no tiene sentido tratar de distinguir aquellas que están “dentro” de la firma (o cualquier otra organización) de aquellas que están “afuera” de ella” (ibid.: 220) [Y concluyen que] en este sentido la

“conducta” de la firma es como la conducta del mercado, el resultado de un complejo proceso de equilibrio (ibid.).

Probablemente no muchos de los que suscriben a un modelo de intercambio de las organizaciones querrían ir tan lejos como Jensen y Meckling, y negar simplemente que exista una diferencia relevante entre el intercambio del mercado y las relaciones intra-organizacionales. Sin embargo, en cuanto se realiza un esfuerzo serio para explicar el papel de las organizaciones como unidades de acción colectiva, los límites analíticos del concepto del intercambio se hacen evidentes. Uno puede sospechar que esos límites sean la razón por la que autores como Simon, Cyert y March encuentren necesario utilizar la noción de objetivo organizacional cuando hablan de las organizaciones como unidades que toman decisiones y acciones sociales, a pesar de la tensión aparente entre dicha referencia a objetivos organizacionales y la interpretación individualista de los acuerdos organizacionales.(10) Estos límites pueden también explicar porqué los partidarios de la teoría organizacional de los intercambios tienden a cambiar tácitamente el significado del concepto de intercambio cuando caracterizan a las relaciones intra-organizacionales como “complejas”, “indirectas”, o intercambios “múltiples”, a diferencia de las “simples”, “directas” del mercado. El uso de dicha terminología no puede, sin embargo, reemplazar una explicación teórica sistemática de las diferencias entre las relaciones intra-organizacionales y las de mercado.(11)

El enfoque del intercambio en el estudio de las organizaciones es, en sus virtudes y defectos, un cierto reflejo del paradigma de los objetivos: éste último parece capturar la naturaleza de las organizaciones como actores corporativos, pero es inconsistente con una perspectiva individualista. El paradigma del intercambio, por otro lado, es claramente consistente en su individualismo, pero no nos provee de un relato teórico sistemático de la acción colectiva organizada.

3. El Enfoque del Nexo de Contratos

Las contribuciones de Alchian/Demsetz, de Klein y Jensen/Meckling que he mencionado en la sección anterior son parte de un cuerpo de literatura sobre la “Nueva Economía de la Organización” (T.M. Moe 1984), cuyo tema integrador es la interpretación de la firma, y las organizaciones en general, como un *nexo de contratos*. Alchian y Demsetz señalan este tema cuando caracterizan a la firma como una “estructura contractual” que se relaciona con los procesos productivos grupales. Según B. Klein (1983: 373) es un “avance fundamental” en la teoría económica pensar “todas las organizaciones como grupos de contratos explícitos e implícitos entre propietarios de factores de producción”. Y M. Jensen y W. Meckling (1986: 220) notan que considerar a la firma como un “nexo o conjunto de relaciones contractuales entre individuos” tiene la ventaja de evitar el error de “personalizar a la firma” que está implícito cuando se asigna a la firma cosas tales como la “función objetiva”.

El hecho que haya clasificado antes a estos autores bajo el paradigma del intercambio invita, por supuesto, a preguntar cómo pueden ser asociados al mismo tiempo, con otro enfoque teórico que se presenta en una consideración separada. La respuesta es

que las contribuciones que caen bajo la rúbrica del nexo de contratos no representan realmente un enfoque teórico homogéneo. En cambio, como sostendré, la noción del nexo de contratos puede interpretarse de dos maneras diferentes. En una de ellas coincide con el paradigma del intercambio, mientras que la otra la pone en el mismo campo que el paradigma constitucional que discutiré con mayor detalle en la próxima sección.

La noción del nexo de contratos puede significar cosas bien diferentes, dependiendo si se la utiliza para enfatizar las *diferencias* o las *similitudes* entre la clase de contratos que constituyen las organizaciones y aquellas que subyacen ordinariamente al intercambio en el mercado.⁽¹²⁾ Puede utilizarse para enfatizar que los contratos –explícitos e implícitos– entre los miembros de una organización son esencialmente de *la misma naturaleza* que los contratos de intercambio en el mercado. O puede utilizarse para enfatizar que los contratos que constituyen una organización son característicamente *diferentes* de aquellos que gobiernan las relaciones de mercado. En el primer caso, el enfoque del nexo de contratos podría clasificarse adecuadamente dentro del paradigma del intercambio. En el segundo caso, tendería a coincidir con el paradigma constitucional.

Las contribuciones que pueden ser clasificadas bajo la etiqueta del nexo de contratos varían en su énfasis general sobre la distinción anterior. Los argumentos que he citado arriba de Alchian/Demsetz, Jensen/Meckling y Klein parecerían caer claramente del lado del paradigma del intercambio. Lo mismo puede decirse de la “perspectiva del nexo de contratos” de Fama (1980: 290), aunque Fama, como Alchian/Demsetz, también señala aspectos de producción grupal como el rasgo distintivo de las relaciones intra-firma. Al “considerar a la firma como un conjunto de contratos entre los factores de producción”, nota, uno mira a la firma “como un grupo” (ibid.: 289): “La firma es sólo el conjunto de contratos cubriendo la forma en que los insumos se juntan para crear productos y la forma en que los ingresos producidos se reparten entre los insumos” (ibid.: 290).

Una contribución a la literatura del nexo de contratos que da un peso más sistemático a las diferencias entre las relaciones de mercado y las relaciones dentro de la firma es el “enfoque del intercambio relacional” de V. Goldberg. Cuando Goldberg habla de “la red contractual que constituye una firma” (1989: 17), quiere enfatizar la naturaleza distintiva, compleja, de las relaciones contractuales entre varias partes que existe dentro de las firmas, relación que caracteriza como “intercambio relacional” (ibid.). Goldberg dice claramente que considera a la red contractual sobre la que la firma se basa como una *constitución*, como un contrato que define los términos de una relación continua, las normas y restricciones de una empresa común. Distinguiendo explícitamente entre los dos niveles de elección que son críticos para cualquier perspectiva constitucional, la elección constitucional *entre* normas o restricciones y la elección subconstitucional *dentro* de las normas o restricciones.⁽¹³⁾ Goldberg discute, en particular, el papel del contrato constitucional como un instrumento para hacer esta clase de compromisos que son el prerequisite para que se realicen inversiones específicas a la firma u organización. Debido a que el valor de estas inversiones “comprometidas”... “depende de la continuidad de esa relación” (ibid.: 18), son muy vulnerables a la explotación y devaluación y, como nota Goldberg, podrán realizarse solamente si las partes de la empresa conjunta realizan compromisos creíbles para reducir la probabilidad de que ese aprovechamiento exista.⁽¹⁴⁾

O. Williamson argumenta algo similar cuando caracteriza a las firmas y organizaciones en general, como “grupos relacionales” (1981: 566), cuya naturaleza contractual puede ser entendida como una respuesta a los problemas de “especificidad de activos” y “transacciones idiosincráticas” que surgen en esos grupos. Los dos problemas son función de la posibilidad de sustituir un recurso en un proceso de producción grupal: la especificidad de los activos aumenta a medida que un activo es específico a una transacción o grupo particular y, por lo tanto, más difícil o costoso es moverlo a una transacción o grupo alternativo. Las transacciones son idiosincráticas en la medida que implican inversiones especializadas, tales que “la identidad específica de las partes tiene importantes y costosas consecuencias” (ibid.: 555). Los problemas y conflictos que puede esperarse surjan en dicho contexto, como el enfoque lógico de Williamson implica, dan a la red contractual “firma” su carácter distintivo.

Mientras, como noté antes, el enfoque principal del “nexo de contratos” de Alchian y Demsetz es enfatizar las similitudes más que las diferencias entre el intercambio en el mercado y las transacciones dentro de la firma, se nota un cambio de énfasis en las más recientes contribuciones de Alchian sobre el tema. En un artículo sobre “Derechos de Propiedad” para *The New Palgrave*, Alchian se refiere a la firma como una “colección de recursos de varios propietarios asociados contractualmente” (1987: 1032), y señala que el grupo, llamado la firma, “descansa en contratos restrictivos de largo plazo entre los propietarios que han invertido en recursos especializados al grupo de insumos en esa firma” (ibid.). Estas “restricciones contractuales” son, como argumenta Alchian, “diseñadas para restringir el oportunismo y el ‘riesgo moral’ de los propietarios individuales, cada uno buscando una porción de las cuasi-rentas compuestas expropiables, específicas a la firma, de los demás” (ibid.).(15)

En dos artículos recientes, en autoría conjunta con S. Woodward (1987; 1988), Alchian se acerca a adoptar explícitamente una interpretación *constitucional* de la firma. El y Woodward señalan que “las constituciones y contratos que forman lo que denominamos la firma” (1987: 110) son críticamente diferentes a los contratos ordinarios de intercambio en el mercado. Mientras éstos últimos implican “la transferencia de propiedad de recursos”, ellos sostienen que los primeros implican “una promesa de performance e inversiones futuras... cuyo valor se vuelve dependiente del cumplimiento de las promesas por la otra parte” (1988: 66). En contraste con el argumento anterior de Alchian [Alchian y Demsetz (1972)] que la relación entre el empleador y el empleado es esencialmente una serie de contratos *spot*, comparable con la relación entre un almacenero y su cliente, Alchian y Woodward señalan explícitamente que “una larga serie de intercambios *spot*, ya sea balanceando continuamente o no” (1987: 110), difiere de la clase de contratos a largo plazo que constituye una firma, contratos que son “esenciales para la continuidad del trabajo en grupo” (1987: 118). Estos últimos incorporan, como los autores explican, compromisos: restringen las opciones futuras, no tienen respuesta a todos los posibles desarrollos futuros” y “restringen la renegociación futura” (1987: 118). La razón de estos contratos restrictivos a largo plazo es la dependencia que existe en todo acuerdo grupal cuando los insumos cooperantes no “tienen sustitutos perfectos”, no pueden ser “intercambiados sin costos” (1987: 134).

En un artículo de B. Klein, R.G. Crawford y A.A. Alchian (1978) se pone un énfasis similar en las diferencias que distinguen a los contratos ordinarios en el mercado de los contratos a largo plazo que conforman la firma. Considerando a la firma como “una red contractual no-mercado compleja” (1978: 299), los autores señalan el problema de las inversiones específicas a un grupo o firma como la razón que justifica la clase de contratos a largo plazo que caracterizan a la firma. Con inversiones específicas, argumentan, llega la creación de ‘cuasi-rentas especializadas apropiables’ y, por lo tanto, la “posibilidad de conducta oportunista” (ibid.: 298).(16) Los contratos restrictivos a largo plazo o, en otros términos, las restricciones constitucionales, son las provisiones que buscan reducir el riesgo de expropiación oportunista ex post para hacer factibles estas inversiones. Utilizando el caso del condominio como un ejemplo del tipo de contrato a largo plazo que constituye una firma, Klein, Crawford y Alchian afirman explícitamente que “los acuerdos contractuales resultantes se encuentran más cerca de la constitución de un ‘gobierno’ local que del simple paradigma de la transacción de mercado entre dos personas” (1978: 325).(17)

La aplicabilidad de “la nueva economía de la organización” no sólo a las empresas sino también a otras organizaciones, en este caso a organizaciones políticas, ha sido sugerida por B.R. Weingast y W.J. Marshall en su trabajo “The Industrial Organization of Congress; or, Why Legislatures, Like Firms, Are Not Organized as Markets” (1988) Weingast y Marshall proponen “una teoría de las instituciones legislativas similar a la teoría de la firma” (ibid.: 134) en el sentido de que buscan mostrar cómo la misma clase de problemas de compromisos que da origen a los contratos a largo plazo, en los que se basan las firmas, puede ayudar a explicar la naturaleza de estas instituciones legislativas como el sistema de comisiones en el Congreso de los Estados Unidos. Contrastando su propio enfoque teórico con aquellos que modelan la conducta legislativa en directa analogía al intercambio en el mercado, en términos de intercambio de votos, enfatizan que las instituciones legislativas son alternativas contractuales a, o sustitutos de, “formas de mercado explícitas de intercambio” (ibid.: 142). Estas instituciones pueden, como sostienen Weingast y Marshall, ser mejor comprendidas como instrumentos contractuales no-mercado para afrontar los problemas de oportunismo e incumplimiento ex post, problemas contra los que “las simples instituciones del intercambio del mercado no protegen adecuadamente” (ibid.: 139). Estos son instrumentos de compromiso que hacen posibles intercambios mutuamente beneficiosos que de otra forma no podrían realizarse debido a los problemas de control ex post. Como dicen Weingast y Marshall, en ambos casos, las empresas y las instituciones legislativas, la misma clase de “problemas contractuales potenciales lleva al diseño de instituciones que sustituyen al intercambio de mercado” (ibid.: 142).(18)

IV. El Paradigma Constitucional

Una teoría de las organizaciones como actores corporativos que se mantenga dentro del dominio filosófico del individualismo metodológico debe, por supuesto, comenzar de la premisa que, en última instancia, las decisiones y las acciones son realizadas por individuos, no por las unidades corporativas “mismas”. En este sentido uno puede, en verdad, argumentar que es solamente una metáfora decir que las organizaciones toman

decisiones y actúan. Dicho lenguaje es, sin embargo, más que metafórico en tanto describe el hecho que, dentro de las organizaciones (y a diferencia de los ámbitos del mercado), las decisiones y acciones individuales están interrelacionadas y coordinadas en formas que permiten la acción coordinada. Una teoría de la organización debería proveernos con una descripción de la naturaleza que hace que las relaciones intra-organización sean distintas de las relaciones de mercado. El paradigma del intercambio no lo puede hacer. El paradigma del objetivo parece proveernos de dicha descripción pero lo hace, como ya se ha visto, en forma insatisfactoria. El enfoque del nexo de contratos no constituye, por cierto, un paradigma particular; cae, como he argumentado en la sección anterior, ya sea bajo el paradigma del intercambio o el constitucional, dependiendo de cómo se lo especifique.

El paradigma constitucional que quiero presentar aquí revierte, en cierto sentido, la lógica del paradigma del objetivo. En vez de concentrarse en los “objetivos” a los que supuestamente la acción organizacional *se dirige*, llama la atención sobre los fundamentos de procedimiento en los que *se basa* la acción organizacional. Se concentra en los mecanismos sociales que logran la coordinación intra-organizacional de las elecciones y acciones individuales que nos hace pensar a las organizaciones como actores corporativos. Este cambio de perspectiva puede ayudar a hacer aparente que no existe nada como un objetivo organizacional, ni la necesidad de inventarlo con objetivos analíticos.(19)

Una perspectiva analítica que se concentra en los procedimientos fundamentales de la acción organizada, colectiva, ha sido propuesta por J.S. Coleman en su teoría de las organizaciones como actores corporativos (1974; 1986; 1990). Coleman sugiere que las organizaciones sean consideradas como unidades actuantes y decisorias en tanto estén caracterizadas por los siguientes rasgos. Un número de personas ha combinado ciertos *recursos* –de cualquier clase, alienables o inalienables- que son utilizados en conjunto, en combinación, sujetos a ciertas normas de procedimiento. Combinando recursos para dicho uso conjunto, las personas en cuestión se someten –en forma explícita o implícita- a dichas normas de procedimiento, y éstas, más que cualquier supuesto objetivo organizacional, proveen el denominador común que integra su cooperación organizacional. Las normas de procedimiento que subyacen en la acción organizada, corporativa, pueden ser justamente consideradas como una *constitución* debido a que *constituyen* organizaciones como actores corporativos. Cuando un grupo de personas establece una organización juntando recursos para un uso combinado, establecen –explícita o implícitamente- una constitución. Y cuando una persona se suma a una organización, se somete, con parte de sus recursos, a dicha constitución. La verdadera esencia de ser miembro de una organización es entregar el control independiente sobre ciertos recursos propios y someterlos al procedimiento de toma de decisiones organizacional en el cual uno puede tener –o no- un voto.

Una constitución organizacional no define solamente el dominio de las decisiones organizacionales, especificando qué recursos (y en qué medida) estarán bajo control organizacional. La constitución también especifica el *modus operandi* de la empresa corporativa. Esto significa, en particular, que debe contener provisiones para la clase de problemas que tienden a surgir cada vez que las personas se unen para la acción organizada o corporativa, problemas que son esencialmente de dos tipos: problemas de decisión colectiva o problemas de distribución. Los primeros surgen debido a que el uso compartido de recursos, agrupados por un grupo de propietarios de insumos, requiere que se tomen

decisiones sobre dicho uso *para el grupo*. Cada organización debe tener alguna provisión – ya sea explícita o implícita- que determine quién puede tomar decisiones por el grupo y cómo, por ejemplo, de acuerdo a qué normas de procedimiento, se tomarán dichas decisiones. En otras palabras, deben existir, en cada organización, ciertas normas de procedimiento para tomar decisiones. Los problemas de segunda clase, por ejemplo los de distribución, surgen debido a la naturaleza conjunta de la producción en la acción corporativa. El uso combinado, conjunto, de recursos comunes da como resultado una producción común o grupal. No se presenta en forma de retornos directos, separados, para cada uno de los dueños de los insumos. En cambio, debe dividirse entre los distintos participantes según algún criterio o principio distributivo.(20) En cada organización deben existir ciertas provisiones –explícitas o implícitas- para decidir cómo los participantes individuales compartirán la contribución a y el retorno de su esfuerzo compartido. Se puede concebir una gran variedad de soluciones potenciales a los problemas de la decisión colectiva y los distributivos, y uno debería esperar, por lo tanto, encontrar una gran variedad de constituciones –implícitas o explícitas- sobre las que las organizaciones se crean (Vanberg, 1982).

A. Gifford (1991) ha propuesto “una interpretación constitucional de la firma” que es muy similar al “paradigma constitucional” que aquí se sugiere. Gifford (ibid.: 92) argumenta que “una firma no es solamente una colección de contratos bilaterales” sino que incluye “un juego de contratos explícitos e implícitos interdependientes” (ibid.: 104) que puede ser considerado una constitución, como la constitución de una nación. Como una nación, “una firma... debe crear un sistema de restricciones que protejan los derechos de propiedad de los miembros individuales” (ibid.).(21) La interpretación de la organización como un sistema constitucional, como la sugiere Gifford y se defiende aquí, es esencialmente una generalización del concepto de *contrato social*. La perspectiva tradicional del contrato social tenía su foco primario –aunque de ninguna manera exclusivo- en el estado, como una particular clase de organización (Vanberg 1982: 39ss.). El *paradigma constitucional* extiende la misma perspectiva a toda clase de organizaciones, privadas y públicas (Vanberg y Buchanan 1986). Las diferencias estructurales entre las organizaciones se entienden en términos de diferencias en sus constituciones respectivas, esto es, en términos de diferencias en los contratos sociales de facto que constituyen estas organizaciones. El término “contrato social” debe comprenderse, en este contexto, como un término técnico, a diferencia de su contraparte conceptual, el “contrato de intercambio”. La distinción se da entre la clase de contratos que subyacen a las transacciones de mercado – contratos que son, o pueden ser desagregados en contratos de intercambio bilateral- y, por otro lado, los contratos que subyacen en la acción colectiva organizada. Describir a la constitución de una organización como un *contrato social* es decir que no puede ser descompuesta en contratos bilaterales de intercambio separados. Es un contrato inclusivo que define los términos de una relación entre varias partes, los términos de una empresa conjunta.

V. Una Evaluación Comparativa

Esencialmente, existen tres paradigmas que pueden ser considerados como enfoques genuinamente diferentes para el estudio de las organizaciones. El paradigma del objetivo, el paradigma del intercambio y el paradigma constitucional. La teoría del nexo de contratos de la firma coincide tanto con el paradigma del intercambio como con el constitucional dependiendo si el énfasis está en la particularidad de los contratos que constituyen una firma o su similitud con los intercambios ordinarios en el mercado. Mi objetivo en esta sección es comparar, en vista de la discusión anterior, los tres paradigmas que califican como alternativas genuinas y explicar las razones por las que, en mi opinión, el paradigma constitucional provee una perspectiva teórica más fructífera que los otros dos.

Un problema básico con el paradigma del objetivo es que tiende a confundir la cuestión “definicional” de cómo debe utilizarse el término “organización”, con cuestiones “fácticas”, como la cuestión de qué intereses persiguen los distintos miembros de una organización. Ha sido un problema notorio de los partidarios del paradigma del objetivo especificar claramente la relación entre el objetivo perseguido por una organización y los intereses de sus distintos miembros individuales. El enfoque constitucional, en cambio, evita dichos problemas y sugiere una clara separación de las cuestiones definicionales y fácticas. Define a las organizaciones por la naturaleza los contratos -explícitos e implícitos- entre sus miembros, y considera la cuestión de qué intereses y objetivos individuales persiguen a través de su participación en la organización como una cuestión empírica. En particular, la cuestión si todos los miembros de una organización tienen ciertos intereses u objetivos *en común* es considerada una cuestión meramente fáctica. No es considerada como un atributo definicional de las organizaciones como en algunas versiones del paradigma del objetivo. Aunque pueden existir organizaciones cuyos miembros, de hecho, tengan intereses u objetivos en común, es cuestionable que debemos *presuponer*, por definición, que éste es el caso en todas las organizaciones. Resulta cuestionable aun si – como se sugiere a veces- el supuesto interés común es reducido a un interés en la existencia continua de la organización. Que un miembro esté ciertamente interesado en la existencia de una organización, y en qué medida, puede depender de circunstancias tales como, por ejemplo, el horizonte temporal de su proyectada participación futura en la organización (J.D. Aram 1976:15).

Desde una perspectiva constitucional, el atributo definicional de una organización es que un grupo de personas, por intereses u objetivos cualesquiera, someten parte de sus recursos a ciertas restricciones constitucionales, a ciertas normas comunes, incluyendo las normas para modificar normas. Esto es, la base esencial de la organización, el vínculo que sostiene a los miembros juntos no es cierto supuesto interés u objetivo común, sino una *constitución común*.(22) Puede asumirse que los miembros individuales de una organización persiguen *sus* propios intereses u objetivos, cualesquiera que éstos sean, bajo las *restricciones* –implícitas o explícitas- que impone una constitución. La diferencia entre perseguir los intereses personales dentro de una organización, como uno de sus miembros, y perseguirlos en un contexto no organizacional de mercado, desde la perspectiva constitucional, no es buscada en la naturaleza de estos “objetivos” que los participantes supuestamente persiguen sino, en cambio, en la naturaleza de las restricciones constitucionales bajo las cuales las personas pueden perseguirlos. Y la conjetura es que las

restricciones definidas por la constitución de una organización son típicamente diferentes de las que enfrentan los individuos en entornos de mercado.

Otra cuestión fundamental que encuentra un tratamiento más claro desde una perspectiva constitucional es la cuestión de cómo el proceso de decisión organizacional es influenciado por las distintas partes de la organización. Dentro del paradigma del objetivo este problema ha sido elaborado como una cuestión que ha logrado más confusión que claridad sobre el tema. La perspectiva constitucional puede ser útil aquí al llamar nuestra atención sobre el hecho que dos aspectos diferentes del tema necesitan estar separados: Primero, la cuestión de cómo la constitución de la organización asigna derechos para tomar parte en las decisiones organizacionales y, segundo, la cuestión de qué intereses son tenidos en cuenta, de facto, por aquellos autorizados para tomar las decisiones organizacionales. La primera cuestión se refiere a las normas de procedimiento según las que se toman las decisiones organizacionales, en particular, decisiones sobre cómo utilizar los recursos comunes. En distintas clases de organizaciones, por ejemplo en una cooperativa de trabajadores a diferencia de una empresa, los derechos para tomar decisiones “por la firma” pueden ser asignados de forma muy diferente. La segunda cuestión se refiere a las restricciones fácticas que enfrentan los que están autorizados por la constitución de la organización para tomar parte en las decisiones organizacionales. Se refiere, en particular, a los intereses de las otras partes –ya sean miembros de la organización o “terceras partes”- que quienes toman las decisiones organizacionales deben tomar en cuenta como cuestión de prudencia, aun si esas partes no tienen derechos constitucionales en el proceso. Por ejemplo, los clientes de una firma no son, típicamente, miembros de la organización y no tienen derecho constitucional de ser incluidos en el proceso decisorio. Sin embargo, sus intereses son una importante y obvia restricción en aquellos a quienes la constitución de la firma asigna derechos decisorios.

La interacción social en contextos no organizacionales está también, por supuesto, sujeta a “restricciones constitucionales” en el sentido que está también gobernada por normas, por lo menos, en tanto nos alejamos de una auténtica anarquía hobbesiana. Argumentar, como lo hiciera antes, que las constituciones organizacionales definen restricciones que son típicamente diferentes de las restricciones del mercado significa, por lo tanto, sostener que las normas constitucionales son característicamente diferentes de las normas que gobiernan la interacción no organizacional del mercado. La existencia y la relevancia analítica de la diferencia entre estas “dos clases de normas” ha sido, por supuesto, destacada a menudo tanto en la teoría social como en la ley (Vanberg 1982: 105 ss.). F.A. Hayek es un autor que ha prestado particular atención a las significativas diferencias que distinguen las normas de lo que denomina “dos clases de orden”, las “normas generales de conducta” que subyacen el orden espontáneo de los mercados, y las “normas organizacionales” que subyacen el orden corporativo de las organizaciones.(23) Las reglas de conducta generales que gobiernan las interacciones de mercado establecen límites a la forma en que los individuos pueden utilizar separadamente o transferir sus recursos. Su función es resolver el tipo de problemas que tiende a surgir recurrentemente entre personas que deciden separadamente cómo emplear y cómo intercambiar sus recursos. Las normas organizacionales, en contraste, se ocupan de las interacciones entre personas que participan de actividades corporativas u organizadas. Resuelven el tipo de problemas

que tienden a surgir recurrentemente entre individuos que coordinan sus recursos para un uso grupal. La diferencia entre los dos tipos de reglas refleja la diferencia en la naturaleza de los problemas con los que tratan. Las normas organizacionales se ocupan, por cierto, de los dos principales problemas de la acción organizada o corporativa que he mencionado antes: el problema de cómo se toman las decisiones sobre el uso de los recursos comunes, y el problema de cómo se distribuye o transforma en retornos individuales separados el producto social de la acción colectiva. No existe nada análogo a estos dos problemas en la interacción no-organizacional, de mercado. En el mercado los actores individuales deciden en forma separada cómo utilizar sus recursos, y la recompensa de dicho uso es recibida directamente por ellos. No existe un problema de decisión grupal porque no existe un uso grupal de los recursos. Y no existe un problema de distribución porque no existe un producto grupal a ser dividido. Las normas que gobiernan las dos clases de órdenes son diferentes porque los problemas que surgen cuando las personas interactúan en el mercado son característicamente diferentes de aquellos que ocurren en las organizaciones.(24)

Al llamar nuestra atención sobre los problemas y las clases de normas específicas que caracterizan a las organizaciones como actores corporativos, el paradigma constitucional va más allá del paradigma del intercambio y su interés en el “intercambio” entre los miembros por un lado, y la organización (o el organizador) del otro. La perspectiva constitucional comparte con el paradigma del intercambio el supuesto básico que los individuos participan en organizaciones debido a ciertos retornos esperados y podemos así hablar, en este sentido, de un “intercambio” de contribuciones e incentivos. Sin embargo, el paradigma constitucional nos alerta del hecho que es importante, en este y otros contextos, mantener la distinción entre elecciones constitucionales y subconstitucionales. Desde una perspectiva constitucional, el contrato social o acuerdo constitucional –explícito o implícito- que subyace cualquier organización puede ser considerado como un intercambio, esto es, un *intercambio de compromisos* entre las partes contratantes para aceptar ciertas restricciones sobre sus opciones de elección futuras. El punto principal del argumento constitucional es, sin embargo, que el contrato social establece relaciones entre los participantes que son de una clase diferente de las relaciones de intercambio en el mercado, y su énfasis está en especificar las diferencias características entre estos dos tipos de relaciones contractuales. El paradigma constitucional difiere del enfoque del intercambio cuando éste ignora estas diferencias y, en efecto, trata a las relaciones intra-organizacionales como si fueran relaciones de mercado.

Por cierto, los defensores del enfoque del intercambio en las organizaciones no necesariamente ignoran que las relaciones intra-organizacionales y los intercambios de mercado son diferentes. Sin embargo, su énfasis analítico en el concepto del intercambio los lleva naturalmente a centrarse en las similitudes entre las transacciones del mercado y las relaciones organizacionales, más que en sus diferencias. R.M. Emerson, por ejemplo, traza en forma explícita una distinción entre las “redes de intercambio” y los “grupos u organizaciones” como dos tipos básicos de estructuras sociales, argumentando que se corresponden con “dos tipos de relaciones de intercambio” (1969: 395), tal las “simples relaciones de intercambio” en el caso de las redes de intercambio, y “relaciones productivas de intercambio” en el caso de las organizaciones. Como explica Emerson (ibid.: 404), la característica de un intercambio *simple* es que “la conducta de cada persona se refuerza con

la de otra”, mientras que en el caso del intercambio *productivo* “el refuerzo es contingente a la conducta de ambas (o todas las) partes. Resulta claro que, según Emerson, las relaciones intra-organizacionales, o relaciones productivas de intercambio, no comparten lo que normalmente es considerado como un rasgo esencial de las relaciones ordinarias o “simples” de intercambio: la reciprocidad entre las dos partes (J.F. Stolte y R.M. Emerson 1977: 119). Sin embargo, en vez de tratar de especificar analíticamente la naturaleza distintiva del intercambio “productivo”, Emerson enfatiza –como se indicara en mi discusión previa sobre este enfoque- las similitudes entre las relaciones organizacionales y las “simples relaciones de intercambio”, e interpreta a las estructuras organizacionales como si fueran descomponibles en relaciones de intercambio bilateral.

Los defensores de una teoría de las organizaciones basada en los incentivos/contribuciones, como H.A. Simon, interpretan explícitamente las relaciones de pertenencia a una organización como relaciones de intercambio, pero también reconocen que, debido a la naturaleza distintiva de las relaciones intra-organizacionales, el concepto de intercambio no puede tener el mismo significado cuando se lo aplica a los arreglos organizacionales en lugar de las redes de mercado. H.A. Simon (1986[1951]) ha prestado considerable atención a las diferencias que distinguen a la *relación de empleo* de las transacciones de mercado, como aquellas entre la firma y sus clientes. Observa la diferencia esencial entre un contrato de empleo y un “contrato ordinario” que denomina “contrato de venta” (ibid.: 110) como que el primero crea una “relación de autoridad” entre el empleador y el empleado (ibid.: 104). La naturaleza distintiva de los respectivos contratos, como insiste Simon, tiene que ser tomada en cuenta en nuestros esfuerzos para explicar “la conducta en el marco de las relaciones de empleo” a diferencia de “la conducta en el área de las relaciones de mercado” (ibid.: 110).(25)

Como mencionara antes, Alchian y Demsetz, en su teoría de la firma del intercambio discrepan totalmente con la opinión de que el elemento de la autoridad marca una diferencia esencial entre las relaciones intra-organizacionales y las de mercado, caracterizando a este enfoque como una “ilusión” (1972: 777).(26) Sostienen, en cambio que las relaciones intra-firma entre el “agente contractual centralizado” y un empleado pueden considerarse como relaciones de intercambio puro “quid pro quo”, no menos que una relación ordinaria de mercado entre un vendedor de calzado y su cliente.(27) Por otro lado, reconocen, sin embargo, que en ciertos aspectos las relaciones intra-organizacionales y las de mercado son diferentes. Como argumentan, los acuerdos organizacionales –en contraste con la interacción en el mercado- se caracterizan por un “proceso productivo grupal”, un “uso grupal de los insumos” (1972: 778). Alchian y Demsetz enfatizan como un rasgo específico de un “proceso de producción grupal” que “los insumos individuales cooperantes no rinden productos identificablemente separados” sino, por definición, un producto grupal no descomponible: “El producto es obtenido por un grupo, por definición, y no es la suma de productos separados de cada uno de sus miembros” (ibid.: 779ss). Esto implica, sin embargo, que en las organizaciones, a diferencia de los mercados, tiene que existir un procedimiento separado –separado del proceso de producción- por el cual el ingreso del grupo se distribuye entre los miembros del grupo.(28) En otras palabras, en la producción grupal no existe una conexión directa, “natural” entre la performance individual y la remuneración individual. En cambio, los dos sólo están relacionados indirectamente

por el proceso distributivo de la organización. La ausencia de una relación directa entre las contribución y la remuneración individual crea los problemas característicos de incentivos que son una de las principales preocupaciones de la teoría económica de la firma. Y el relativo éxito de estructuras organizacionales alternativas dependerá, como señalan Alchian y Demsetz, de su capacidad para establecer una correlación suficiente entre la contribución y la recompensa.

En su discusión del tema de la producción grupal, Alchian y Demsetz reconocen explícitamente que las relaciones intra-organizacionales son, en verdad, distintas de las relaciones de mercado. Sin embargo, en lugar de explorar sistemáticamente las diferencias relevantes, mantienen su interpretación sobre estas relaciones y enfatizan su similitud con las transacciones ordinarias en el mercado. El único rasgo de los acuerdos organizacionales que parecen considerar de relevancia analítica es la naturaleza *centralizada* de las formas del intercambio organizacional, el hecho de que dichos arreglos se caracterizan por “la posición centralizada de alguna de las partes en el arreglo contractual de *todos* los otros insumos” (ibid.: 778). Debería resultar aparente, sin embargo, que no es la presencia de un “agente contratante centralizado” sino el “proceso productivo grupal” el rasgo esencial que distingue a las estructuras organizacionales de las redes de mercado. Como se mencionara antes, podemos fácilmente pensar en redes de intercambio centralizadas que se presentan en el mercado. Sin embargo, en tanto esas configuraciones centralizadas incluyen solamente contratos de intercambio ordinarios –o, en la terminología de Simon, “contratos de ventas”- apenas querríamos llamarlos organizaciones. La producción grupal, por otro lado, es un rasgo distintivo de los acuerdos organizacionales, y es tal que resulta difícil encuadrarlo con una interpretación de intercambio. Alchian y Demsetz insinúan pero no substancian dicha interpretación del intercambio cuando se refieren al nexo de contratos organizacional como un “mercado subrogado” o “un mercado de propiedad privada” (ibid.: 793, 795). No explican de forma sistemática cómo la producción grupal puede explicarse en un marco de intercambio.

Como ha sido documentado antes, Alchian ha cambiado el énfasis en este argumento en sus escritos más recientes, llamando más la atención sobre las diferencias entre la producción grupal y las transacciones ordinarias en el mercado. En su comentario del libro de O. Williamson *The Economic Institutions of Capitalism*, Alchian y Woodward (1988) señalan que existe una conexión intrínseca entre la producción grupal y la naturaleza del “nexo de contratos a largo plazo” que constituye una firma, que la clase de restricciones contractuales que caracterizan a ésta última se justifican en las dependencias que la producción grupal crea (ibid.: 70). En otro ensayo de Alchian y Woodward (1987: 111) enfatizan igualmente la conexión sistemática entre “la actividad económica organizada como ‘trabajo grupal’... y las relaciones especiales entre personas y activos físicos que... dan origen a la firma” (ibid.). Y dejan en claro que consideran a la producción grupal como un rasgo general de todas las clases de arreglos organizacionales, no solamente de las firmas en sentido ordinario:

El trabajo grupal se encuentra por doquier y abarca más que la producción ordinaria; se extiende, por ejemplo, al matrimonio, compromisos, clubes sociales, iglesias y a las ligas y asociaciones atléticas (1987: 134).

Conclusión

El propósito de este trabajo ha sido el de examinar cómo, desde una perspectiva estrictamente individualista, podemos “tratar a las organizaciones sociales... como actores sociales en su propio derecho”, pese a que “sabemos que sus actos son el resultado de cadenas complejas de decisiones individuales” (Homan 1967: 62). Pueden compararse cuatro candidatos potenciales para una teoría de la organización: la interpretación de las organizaciones como sistemas orientados a objetivos, el enfoque del intercambio en las organizaciones, la teoría del nexo de contratos y el paradigma constitucional. Mi preferencia se encuentra claramente en la alternativa constitucional. El paradigma del objetivo –debido a su analogía implícita con la noción de la acción humana individual dirigida a un objetivo- parece permitir una conceptualización clara de las organizaciones como unidades sociales que toman decisiones y actúan. Pero, tomado literalmente, la noción de un objetivo organizacional es incompatible con un enfoque individualista. Y si es utilizado metafóricamente, el concepto de objetivo tiende a confundir más que a clarificar los temas relevantes. La interpretación del intercambio en las organizaciones, por otro lado, es claramente consistente con un enfoque individualista, pero no nos provee de un concepto consistente de las organizaciones como actores corporativos, debido a que se centra en las similitudes y no en las diferencias específicas entre los acuerdos organizacionales y los de mercado. Como el enfoque del nexo de contratos cae, como he sostenido, ya sea bajo el paradigma del intercambio o el constitucional, el constitucional queda, en mi opinión, como el mejor candidato para una interpretación individualista consistente de las organizaciones como unidades que toman decisiones y actúan. Evita las inconsistencias conceptuales del paradigma del objetivo y, en contraste con el paradigma del intercambio, describe la naturaleza distintiva de las organizaciones.

Notas

* Quisiera agradecer a Richard E. Wagner por sus útiles comentarios y sugerencias a un borrador anterior. Permisos para traducir y publicar en *Libertas* otorgados por el autor.

(1) P.M. Blau y W.R. Scott (1962: 223): “Tal vez la definición mínima de organizaciones formales es que el esfuerzo colectivo está organizado explícitamente para determinados objetivos.” – L. Donaldson (1985: 7): “Una organización...es cualquier sistema social que comprende la acción coordinada de dos o más personas hacia la obtención de un objetivo. Las organizaciones son sistemas con propósitos”. – L. W. Porter et al. (1975: 78): “Se considera que las organizaciones están orientadas hacia objetivos. Este es el claro mensaje que uno obtiene observando las definiciones de organizaciones... Este aspecto, en verdad, es tomado por algunos teóricos... como un *sine qua non* de las organizaciones.”

(2) Como observa E. Gross (1969: 277): “El concepto central en el estudio de las organizaciones es el objetivo organizacional. Uno puede hasta afirmar que la noción de objetivo coincide con la de organización... Además de todo lo que tengan que decir los autores sobre el tema general parece haber un acuerdo generalizado... de que es la presencia dominante de un objetivo lo que distingue una ‘organización’ de otras clases de sistemas.”

(3) W.R. Scott (1987: 268) nota: “El concepto de objetivos organizacionales se encuentra entre los más resbaladizos y traicioneros de todos los empleados por los analistas de organizaciones”.

(4) Luego de admitir explícitamente que “el concepto de objetivo” es uno de los “más ambiguos de la literatura”, Charles Perrow (1972: 441), por ejemplo, sostiene que “sigue siendo esencial definir el *fin* al que la conducta organizacional es dirigida”, que una definición de *objetivo* es indispensable en el análisis organizacional (ibid.: 440). En otra contribución sobre el tema Perrow (1972a: 310) concluye que “el estudiante serio de los objetivos organizacionales encuentra el asunto tan complejo y las categorías y conceptos tan interdependientes que no hay certeza sobre lo que debería ser llamado un objetivo, de donde proviene, cómo cambia y qué impacto tiene. Sin embargo, el mejor trabajo realizado tratando de comprender organizaciones complejas tiene que confrontar la cuestión... Las futuras teorías de la organización fracasarán inevitablemente si no lo hacen.”

(5) E. Gross (1969: 279): Sin embargo, para evitar atribuir una existencia real al concepto, es necesario enfatizar que los objetivos existirán siempre en las mentes de ciertas personas ... aunque un objetivo organizacional no es lo mismo que un objetivo personal ni es necesariamente lo mismo que el objetivo que una persona desea para una organización”. – L.W. Porter et al. (1975: 79): “Afirmar que las organizaciones tienen objetivos nos pone en peligro de atribuir existencia real al concepto de organización... Por otro lado, no podemos hablar de objetivos organizacionales como la simple suma de los objetivos personales de todos los individuos de la organización.”

(6) Aunque Simon (1964: 1) considera a este ensayo como un intento de resolver “este dilema, reconoce que lo que está en juego es la elección entre dos enfoques teóricos fundamentalmente diferentes: “O explicamos a las organizaciones en términos de objetivos de los miembros individuales de la organización o debemos postular la existencia de uno o más objetivos organizacionales, además y por sobre los objetivos de los individuos (ibid: 2).

(7) Como P. Georgiou (1973: 292) nota: “Sin embargo, casi invariablemente, los estudios demuestran la utilidad de considerar a las organizaciones como mecanismos para la consecución de objetivos. EL paradigma retiene su primacía no por las conclusiones que genera, sino porque está enraizado tan profundamente en nuestras conciencias que es una realidad más que una construcción teórica a ser descartada cuando cesa de iluminarnos”.

(8) Según Emerson (1972: 86) un grupo (B) con N miembros (B_1, B_2, \dots, B_N) “puede ser analizado en relaciones de intercambio $B_1 - (B), B_2 - (B), \dots, B_N - (B)$.”

(9) R.R. Nelson y S.G. Winter (1982: 54) comentan el argumento de Alchian y Demsetz diciendo que “es distintivo tanto por su osadía intelectual como por su fidelidad a la tradición individualista –la visión de que la firma *es* un mercado, una forma particular de relaciones de intercambio voluntario, y en absoluto un actor unitario... En esta perspectiva, las relaciones entre un superior y un subordinado dentro de la organización parecen indistinguibles de las relaciones mediadas por el mercado”.

(10) Aunque enfatizan, por otro lado, la necesidad de la noción de objetivos organizacionales, R.M. Cyert y J.G. March (1963: 27) notan, con referencia a su propia “teoría de la organización como coalición”, que: “Sin embargo, la idea de un objetivo organizacional y la concepción de una organización como una coalición son contradictorias implícitamente.”

(11) Pareciera que los autores que apoyan la interpretación del intercambio en las organizaciones a menudo quieren decir más que los individuos participan en una organización debido a ciertos retornos esperados, de la misma forma que su conducta en otros contextos sea motivada por el retorno esperado. Si se utiliza la noción del intercambio en este sentido general se convierte, efectivamente, equivalente a la proposición conductista general que los individuos responden a los incentivos, que eligen un curso de acción que se espera generará el mayor beneficio neto. Dicha noción de intercambio, por supuesto, es aplicable tanto a una conducta organizacional como no-organizacional. Sin embargo, de la misma forma, no dice nada específico acerca de las transacciones sociales a las que se aplica. En contraste, el concepto de intercambio puede, obviamente, no ser aplicado tan ampliamente si se lo utiliza en un sentido más específico para describir una clase de relación social, esto es, una relación *recíproca* entre dos partes cuyas elecciones conductistas sean mutuamente contingentes (cf. R.M. Emerson 1969: 388; W.T. Johnson: 59f.).

(12) Ver Adelstein 1991: 8ss.

(13) V. Goldberg (1989: 16): “Consideremos dos partes contemplando entrar en un contrato que debe establecer normas para la estructura de su relación futura. Las partes pueden tener alternativas contrapuestas tanto en la etapa formativa como dentro de la relación.”

(14) Goldberg señala que ese compromiso puede incluir la erección deliberada de barreras a la salida: “Las partes contratantes encontrarán a menudo en su mutuo interés incrementar el aislamiento de por lo menos uno de ellos de las alternativas –para hacer más difícil (costoso) abandonar esta relación particular. Para proteger la confianza de X, por ejemplo, las partes podrían hacer más costosa la salida de Y... El enfoque del intercambio relacional centra su atención en las razones por que las partes querrían erigir barreras a la salida y en la gran gama de mecanismos institucionales que podrían utilizarse con este propósito” (1989: 19).

(15) Alchian define “cuasi-renta” como las ganancias por sobre el retorno necesario para mantener el flujo de servicios actual de un recurso. “Cuasi-renta compuesta” es un término adoptado de Alfred Marshall y definido como “la porción de la cuasi-renta de los recursos que depende de la asociación continua con otros recursos específicos asociados actualmente”. (Alchian y Woodward 1988: 67).

(16) Klein Crawford y Alchian (1978: 299) explican que una “cuasi-renta apropiable” surge cuando un activo, “una vez instalado... su remoción sea tan cara o sea tan específico para un usuario particular que si el precio pagado al propietario fuera reducido los servicios del activo a ese usuario no se verían reducidos.”

(17) Sobre la analogía entre estos acuerdos contractuales como pueden encontrarse en el caso del condominio y las constituciones de los gobiernos, ver también D. J. Boudreaux y R. G. Holcombe, 1989.

(18) Weingast y Marshall (1988: 158): “En ambos casos las instituciones son diseñadas para prevenir problemas de incentivos similares, por ejemplo, el oportunismo *ex post*”.

(19) Esto parafrasea una afirmación que J.M. Buchanan (1966: 28) realizara en referencia al concepto de la función social del bienestar: “No existe tal ‘función social del bienestar’, ni ‘interés público’ como tal en una sociedad de individuos libres, y no parece haber razón alguna para inventar tal cosa por conveniencia analítica”. – R.R. Nelson y S.G. Winter (1982: 56) expresan un punto similar en referencia a la noción de ‘objetivos de la firma’. Sostienen que lo que se supone que este concepto capte puede entenderse mejor en “términos de un tratado entre los participantes, según el cual tratarán en conjunto con su entorno común... Una función objetiva no es una condición necesaria para el funcionamiento de los negocios en el mundo real;... ni tampoco la imputación de dicha función objetiva... es un *sine qua non* para una construcción teórica efectiva.”

(20) Esto no excluye, por supuesto, que algunos productos grupales sean indivisibles, bienes públicos para el grupo de cooperantes.

(21) A. Gifford (1991: 104) “La constitución es más que simplemente una serie de contratos bilaterales; es más bien un juego de restricciones interdependientes. Cada individuo en la firma está interesado en las restricciones que enfrentan los otros individuos, ya que son potenciales abusadores de su renta.”

(22) Como J.M. Buchanan y G. Tullock (1962: 32) dicen: “Excepto por la aceptación de cierto concepto orgánico del grupo social y su actividad, resulta difícil comprender porqué las decisiones grupales deberían estar dirigidas hacia el logro de cierto fin u objetivo específico. Bajo los postulados individualistas, las decisiones de grupo representan resultados de ciertas reglas acordadas para la selección luego de que las preferencias individuales son incorporadas al proceso.”

(23) Hayek (1978: 76ss.) utiliza los términos “nomos” y “tesis” como nombres de las “dos clases diferentes de normas o reglas”. Las *nomoi* son “reglas universales de conducta” que “lleva a la formación de... órdenes espontáneos”. Ellas “enmarcan los dominios individuales protegidos permitiendo a cada persona... conocer qué medios puede emplear en la prosecución de sus objetivos”. Las *theseis* son las “normas que gobiernan a los miembros de una organización”, las que, como Hayek señala, “son un instrumento necesario para dirigir una organización”. Estas “normas de organización” diferirán necesariamente, según Hayek, de las normas en las que descansa

(24) Distinguir conceptualmente entre las relaciones de intercambio en el mercado y las relaciones organizacionales no descarta, por supuesto, que podamos observar relaciones que no pueden ser clasificadas fácilmente en términos de esta distinción. Como, por ejemplo, observan Klein, Crawford y Alchian (1978: 326): “Muchas relaciones contractuales a largo plazo (como las franquicias) borran la línea entre el mercado y la firma”. Sin embargo, el hecho de que exista una gama continua de relaciones, variando desde las “relaciones de intercambio de mercado puro” a las “relaciones organizacionales puras” (Butler y Baysinger 1983) no reduce el valor analítico de la separación conceptual de estas dos categorías básicas.

(25) Ver también Simon (1991) donde se dice que la teoría económica neoclásica ignora la naturaleza distintiva de estos contratos debido a su atención exclusiva en los mercados y en las relaciones de intercambio

de mercado (ibid.: 25) y su fracaso en explicar “mecanismos organizacionales claves como la autoridad” (ibid.: 42).

(26) Alchian y Demsetz dirigen sus críticas específicamente al intento de R. Coase de distinguir entre “transacciones de intercambio en el mercado” (1988: 36) y relaciones intra-firma. En particular, entre éstas últimas se encuentra, según Coase, el papel del “emprendedor-coordinador, quien dirige la producción” (ibid.): “El contrato en el que un recurso entra a ser empleado dentro de la firma... es uno por el cual ese factor, por una cierta remuneración... acuerda obedecer las directivas del emprendedor *dentro de ciertos límites* (ibid.: 39).

(27) Como han señalado Williamson, Wachter y Harris (1986: 144), resulta implícito en el argumento de Alchian y Demsetz el supuesto que los costos de salida para los empleados y “los costos de transacción asociados con la rotación de empleados son ínfimos”. Sostienen que, donde estos costos no resultan triviales “la relación trabajador-empleador no es ya contractualmente equivalente a la relación usual entre el almacenero y su cliente” (ibid.: 145), y que “la así llamada relación de autoridad” puede ser considerada como “una solución a los problemas contractuales” que surgen cuando los costos de salida y rotación son significativos (ibid.: 148).

(28) En los mercados no existe un problema de distribución separado –“separado” del proceso de intercambio- debido a que, como Alchian y Demsetz lo dicen (1972: 778), el intercambio de mercado “mide el *producto directamente*.... y asigna las *recompensas* a los propietarios de los recursos según esa medición directa de sus insumos”.

Referencias

Adelstein, R.P. (1991) “The Life and Times of the Corporate Person”. *Constitutional Political Economy* 2: 7-30.

Alchian, A.A. (1987) “Property Rights” *The New Palgrave*. Vol. III: 1031-1034.

Alchian, A.A. y H. Demsetz (1972) “Production, Information Costs, and Economic Organization”. *American Economic Review* 62: 777-795.

Alchian, A.A. y H. Demsetz (1973) “The Property Rights Paradigm”. *Journal of Economic History*: 16-27.

Alchian A.A. y S. Woodward (1987) “Reflections on the Theory of the Firm”. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 143: 110-136.

Alchian A.A. y S. Woodward (1988) “The Firm is Dead; Long Live the Firm –A Review of Oliver E. Williamson’s *The Economic Institutions of Capitalism*”. *Journal of Economic Literature* 26: 65-79.

Aram, J.D. (1976) *Dilemmas of Administrative Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Barnard, C.I. (1938) *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Butler, H.D. y B.D. Baysinger (1983) “Vertical Restraints of Trade as Contractual Integration: A Synthesis of Relational Contracting Theory, Transaction-Cost Economics and Organization Theory”. *Emory Law Journal* 32: 1009-1109.

Blau, P.M. (1964) *Exchange and Power in Social Life*, New York.

Boudreaux, D.J. and R.G. Holcombe (1989) “Government by Contract”. *Public Finance Quarterly* 17: 264-280.

Buchanan, J.M. (1960) *Fiscal Theory and Political Economy: Selected Essays*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.

- Buchanan, J.M. (1966) "An individualistic Theory of Political Process". In: D. Easton (de) *Varieties of Political Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall: 25-37.
- Buchanan, J.M. y Tullock, G. (1962) *The Calculus of Consent –Logical Foundations of Constitutional Democracy*. Ann Arbor.
- Coase, R.H. [1988 (1937)] "The Nature of the Firm". In Coase, R.H. *The Firm, the Market and the Law*. Chicago and London: University of Chicago Press: 33-35.
- Coleman, S.J. (1974) *Power and the Structure of Society*. New York: W.W. Norton & Company.
- Coleman, S.J. (1986) *Individual Interests and Collective Action. Selected Essays*. Cambridge: Cambridge University Press
- Coleman, S.J. (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Cyert, R.M. y J.G. March (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Donaldson, L. (1985) *In Defence of Organization Theory –A Reply to the Critics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Emerson, R.M. (1969) "Operant Psychology and Exchange Theory". In R.L. Burgess y D. Bushell (eds) *Behavioral Sociology*. New York and London: Columbia University Press: 379-405.
- Emerson, R.M. (1972) "Exchange Theory, Part II: Exchange Relations and Network Structures". In: J. Berger, M. Zelditch, Jr. y Bo Anderson (eds) *Sociological Theory in Progress II*. Boston: 58-87.
- Etzioni, A. (1968) *The Active Society*. New York: Free Press (Reference in text to German translation (1974): *Die aktive Gesellschaft*. Westdeutscher Verlag: Opladen.)
- Fama, E.F. (1980) "Agency Problems and the Theory of the Firm" *Journal of Political Economy* 88: 288-307.
- Georgiou, P. (1973) "The Goal Paradigm and Notes Towards a Counter Paradigm". In: *Administrative Science Quarterly* 18: 291-310.
- Gifford, A. Jr. (1991) "A Constitutional Interpretation of the Firm". *Public Choice* 68: 91-106.
- Goldberg, V.P. (ed) (1989) *Readings in the Economics of Contract Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gross, E. (1989) "The Definition of Organization Goals" *The British Journal of Sociology* 20: 277-294.
- Hall, R.H. (1980) "Organizational Goals". En M. Lockett y R. Spear (eds) *Organizations as Systems*. Milton Keynes: 88-96.
- Hall, R.H.. (1987) *Organizations: Structure, Processes and Outcomes*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Hayek, F.A. (1978) *New Studies in Philosophy, Politics, Economics, and the History of Ideas*. Chicago: University of Chicago Press.
- Homans, G.C. (1961) *Social Behavior –Its Elementary Forms*. New York: Harcourt Brace (Revised Edition 1974)

- Jensen, M.C. y W.H. Meckling [1986 (1976)] "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure". En J.B. Barney y W.G. Ouchi (eds) (1986) *Organizational Economics*. San Francisco and London: Jossey-Bass Publishers: 214-275.
- Klein, B. (1983) "Contracting Costs and Residual Claims: The Separation of Ownership and Control". *Journal of Law and Economics* 26: 367-374.
- Klein, B., R.G. Crawford y A.A. Alchian (1978) "Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process". *Journal of Law and Economics* 21: 297-326.
- March, J.G. y H.A. Simon (1958) *Organizations*. New York.
- Moe, T.M. (1984) "The New Economics of Organization" *American Journal of Political Science* 28: 739-777.
- Nelson, R.R. y S.G. Winter (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Perrow, Ch. (1972a) "Organizations: Organizational Goals". En: *International Encyclopedia of the Social Science II*. New York, London: 305-311.
- Porter, L.W., Lawler III, E.E., Hackman, J.R. (1975) *Behavior in Organizations*. Tokyo.
- Salisbury, R. (1969) "An Exchange Theory of Interest Groups". *Midwest Journal of Political Science* XIII: 1-32.
- Schmitt, D.R. y G. Marwell (1977) "Cooperation and the Human Group". En: R.L. Hamblin y J.H. Kunkel (eds) *Behavioral Theory in Sociology, Essays in Honor of George C. Homans*. New Brunswick, N.J.: 171-191.
- Scott, W.R. (1987) *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall International.
- Simon, H.A. (1964) "On the Concept of Organizational Goals". *Administrative Science Quarterly* 9: 1-22.
- Simon, H.A. [1986 (1951)] "A Formal Theory of the Employment Relationship". En L. Putterman (de) *The Economic Nature of the Firm –A Reader*. Cambridge: Cambridge University Press 103-110.
- Simon, H.A. (1991) "Organizations and Markets" *The Journal of Economic Perspectives* 5: 25-44.
- Stolte, J.F. y Emerson, R.M. (1977) "Structural Inequality: Positions and Power in Network Structures". En R.L. Hamblin y J.A. Kunker (eds) *Behavioral Theory in Sociology, Essays in Honor of George C. Homans*. New Brunswick, N.J.: 117-138.
- Vanberg, V. (1982) *Markt und Organisation –Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handels*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Vanberg, V. y J.M. Buchanan (1986) "Organization Theory and Fiscal Economics: Society, State, and Public Debt". *Journal of Law, Economics and Organization* 2: 215-227.
- Weingast, B.R. y W.J. Marshall (1988) "The Industrial Organization of Congress; or Why Legislatures, Like Firms, Are Not Organized as Markets. *Journal of Political Economy* 96: 132-163.
- Williamson, O., M. Wacher y J. Harris (1986) "Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange". En: L. Putterman (ed) *The Economic Nature of the Firm –A Reader*. Cambridge: Cambridge University Press: 135-155.

Revista Libertas 31 (Octubre 1999)
Instituto Universitario ESEADE
www.eseade.edu.ar