

ECONOMÍA ORGANIZACIONAL

José Gpe. Vargas Hernández, M.B.A.; Ph.D.
Instituto Tecnológico de Cd. Guzmán
Avenida Tecnológico 100
Cd. Guzmán, Jalisco, 49000, México
Telefax: +52 341 41 33116
jgvh0811@yahoo.com

1. Introducción

La expansión imperialista de la economía y la importancia relativa de la eficiencia y poder representan una amenaza a la sociología en el análisis de las organizaciones (Roblinson, 1996). La organización del trabajo y la separación de la propiedad del control son dos cuestiones interrelacionadas y en tensión con otras disciplinas.

La economía organizacional ha sido definida como el uso de la economía para estudiar los procesos internos de la firma. La economía organizacional tiene por objeto el estudio de todos los fenómenos y procesos económicos que ocurren en las organizaciones, y de todas las variables organizacionales internas (estructuras, comportamientos, procesos/tecnología, cultura, etc.) y externas (complejidad, incertidumbre, etc.), sus interrelaciones (cultura organizacional, estrategias, etc.) que inciden en el funcionamiento eficaz y eficiente de las organizaciones e instituciones.

La economía organizacional estudia el desempeño económico de las organizaciones como resultado de la motivación del personal, radicación de los poderes de decisión, decisiones de inversión, gobernabilidad corporativa y como las organizaciones funcionan en el mercado. Los economistas organizacionales tratan de explicar las conductas organizacionales. Mediante la endogeneización de las instituciones se ha extendido el estudio de conducta económica.

La economía organizacional se relaciona con la organización de la producción y distribución en la economía. La economía organizacional considera los beneficios y costos de las estructuras institucionales, organizacionales y contractuales. Barney y Ouchi (1986) conjunta la microeconomía y la teoría organizacional para explicar como funcionan las organizaciones, para contestar preguntas sobre las organizaciones y para definir la estructura de la disciplina, su desarrollo y su impacto en las organizaciones. La economía organizacional se relaciona con las teorías de la conducta, la teoría de la organización industrial y las teorías del control administrativo.

Economía organizacional estudia transacciones gobernadas que son aquellas que ocurren en mercados con fricciones, transacciones dentro y entre las firmas tales como contratos, estructuras de governance híbridas tales como alianzas, joint ventures o riesgo

compartido, redes, etc., y actividades que cambian en las fronteras de la firma como las fusiones. Otros temas importantes de la economía organizacional son la estrategia competitiva, la estrategia corporativa, los procesos de internacionalización, la organización interna y la organización de relaciones de los grupos de interés externos tales como los proveedores y los compradores.

La teoría de la economía organizacional analiza la naturaleza de los obstáculos a la coordinación de las organizaciones, la asignación de incentivos y los derechos de propiedad que influencias las decisiones de los agentes económicos individuales. Los principios aplicables a las transacciones gobernadas dentro y entre las empresas también son aplicables a todas las organizaciones.

La economía organizacional estudia en las organizaciones los procesos motivacionales y la coordinación de tareas en sus diferentes arreglos. La economía organizacional se ocupa de estudiar los arreglos organizacionales en función de los diferentes tipos de autoridad, incentivos, coordinación, procesos de toma de decisiones, etc., causados por patologías organizacionales tales como la información asimétrica, problemas de negociación, medición del desempeño, peligros morales, etc. La economía organizacional estudia la optimización paramétrica mediante el enfoque sistémico de la racionalidad limitada.

La economía organizacional es una herramienta para el análisis estratégico de las organizaciones. La economía organizacional constituye un marco analítico-empírico centrado en el estudio y evolución de las organizaciones en contraste con la economía clásica y neoclásica que se centran en el mercado. Así el análisis se traslada de las variables de los mercados a las organizaciones. La economía organizacional considera que el análisis del mercado es incompleto debido a la incertidumbre de la información asimétrica y al riesgo moral de los agentes. Así, la economía organizacional da sustenta al análisis comparativo de los sistemas económicos, sus interacciones con las organizaciones y su gobernabilidad, en forma más completa que la economía clásica centrada en la racionalidad instrumental.

El contraste del análisis económico entre la economía organizacional, la economía neoclásica, el institucionalismo y el individualismo de la escuela austriaca no solamente es metodológico sino también de complementariedad de los recursos. La economía organizacional enfatiza el enfoque individualista por sobre el énfasis en las organizaciones y centra su atención a los conflictos de incentivos que surgen cuando los individuos realizan su capital humano en las especificidades de las empresas y los pone en riesgo.

La economía organizacional revoluciona la teoría organizacional (Jensen, 1983: 324) y los fenómenos de la economía hacia una unificación y convergencia de estos campos científicos. La economía organizacional comprende diferentes teorías orientadas por un mismo marco de referencia teórico metodológico que se sustenta en investigaciones empíricas sobre la eficiencia en que los recursos son asignados para obtener el valor máximo.

Desde la década de los setentas, la economía organizacional se ha centrado en la administración del conocimiento (Alchian and Demsetz, 1972) señalando que los procesos de aprendizaje al igual que las relaciones sociales se efectúan en una maraña de intereses y estructuras de poder (Easterby-Smith, Crossan and Nicolini, 2000: 793). La perspectiva de la economía organizacional es un campo fértil en la literatura del análisis económico del conocimiento en las organizaciones (Coase, 1937; Demsetz, 1988; Jensen and Meckling, 1992; Williamson, 1985) que caracterizan las empresas como instituciones de integración del conocimiento (Conner and Prahalad, 1996; Grant, 1996; Kogut and Zander, 1992, 1993).

La economía organizacional avanza la investigación y la práctica de la administración del conocimiento. Provee los fundamentos para analizar las relaciones entre la creación y la apropiación del valor para los grupos de interés. Foss and Mahnke (2003) argumentan que la teoría de la economía organizacional expande la teoría y la práctica del conocimiento administrativo. La economía organizacional sirve de sustento a la emergencia de la creación del conocimiento administrativo y su integración después de la revolución de las tecnologías de la comunicación y la información, dando mayor énfasis a los derechos de propiedad, los costos de transacción, etc.

La economía organizacional intenta resolver problemas de compatibilidad de incentivos implicados en la producción y distribución del conocimiento organizacional, identifica sus costos y beneficios. No obstante, en términos generales, la economía organizacional no juega un rol en la base disciplinaria del conocimiento administrativo, cuya literatura tampoco desarrolla la economía organizacional. Como resultado de la escasa contribución de la economía organizacional al conocimiento administrativo, no existe una atención de su costo.

Los fundamentos teóricos de la economía organizacional pueden contribuir a la creación e integración del conocimiento con propuestas de cómo las empresas estimulan las inversiones en el desarrollo del conocimiento, resolver problemas de incentivos para quienes generen conocimiento, hacer elecciones entre diferentes alternativas para integrar y compartir el conocimiento. La economía organizacional plantea tres alternativas: incentivos de alto calibre, reglas de promoción y facilitar el acceso a recursos críticos.

A pesar de que no se conceptualizan las organizaciones como entidades basadas en el conocimiento, la economía organizacional ofrece un acercamiento a los procesos de aprendizaje en las organizaciones (Kogut and Zander, 1992; Madhok, 1996). La incertidumbre de los procesos de creación del conocimiento en la distribución de beneficios, complica los análisis.

La literatura de la economía organizacional intenta explicar los cambios de las estructuras de incentivos en las organizaciones frente a los cambios ambientales. Con la investigación de los incentivos en la economía organizacional y sobre la cognición y aprendizaje de la teoría organizacional, (Kaplan, 2005) construye un marco de referencia para el análisis de los incentivos como un fenómeno interrelacionado, al mismo tiempo que coevolucionan en las competencias que deben realizarse y ser compensadas

Los crecientes retornos a la especialización en función de las ventajas de aprendizaje de capacidades definidas, son la base de estrategias estrechas que reducen los problemas de la organización económica a problemas de incentivos. Los problemas de la economía organizacional reflejan el control del conocimiento en las organizaciones, como en el caso de la perspectiva de las competencias o capacidades como una teoría alternativa de la organización económica dentro de las fronteras de la firma (Patel y Pavitt, 1994).

La emergencia de la perspectiva de las capacidades en la economía organizacional restablece los costos de producción como mecanismos de coordinación dentro de las fronteras de las empresas. El acercamiento de las capacidades coloca a los incentivos y costos de la producción en el centro de la organización económica debido a las implicaciones de la naturaleza imperfecta de la información y sus implicaciones en los límites de las organizaciones.

Por ejemplo, cuando los empleados generan conocimiento en la forma de proyectos de innovación que son riesgosos a largo plazo y que requieren inversiones de capital humano sustanciales (Holmström, 1989: 309). Otro ejemplo: La economía organizacional considera la complementariedad de los recursos en la creación de alianzas estratégicas con un enorme potencial para otros motivos diferentes a la colusión tácita como lo consideran los institucionalistas.

Para la economía organizacional, el comportamiento organizacional que implica las interrelaciones entre las variables internas y sus interrelaciones con el entorno, son el resultado de variables motivacionales, coordinación, ejercicio de liderazgo y autoridad, valores como la lealtad, etc.

La economía organizacional hace grandes contribuciones a la teoría administrativa a pesar de que su metodología se centra en un individualismo que como modelo estrecha la conducta y la motivación humana y caracteriza negativamente a los administradores, tal como lo demuestra Donalson (1990). La orientación individualista de los comportamientos de elección de los agentes se explica por la implicación de la economía organizacional para la asignación de recursos y creación de valor máximo en función del governance de las organizaciones.

La conceptualización de los problemas de economía organizacional a problemas de incentivos distorsiona la realidad de los fenómenos, como la función de los costos de producción en la determinación de las fronteras de la firma, lo cual implica que las capacidades se interpreten como una teoría distinta de la organización económica.

2. Antecedentes

La economía organizacional se inició como la teoría de la firma (Coase 1937; Williamson 1975). La teoría de la firma de las escuelas clásica y neoclásica es el fundamento de la

economía organizacional para el estudio de la empresa. En las últimas tres décadas ha habido avances significativos en la economía organizacional.

El paradigma teórico en la teoría administrativa es la economía organizacional que se fundamenta en la economía de los costos de transacción y en la teoría de la agencia (Barney & Ouchi, 1986). La importancia de las instituciones en el desempeño económico se amplía con el análisis económico apoyado por la economía de la información, la teoría de juegos y la ecología de la población.

a. Teoría de la firma

La contribución de Penrose a la teoría de la firma y estrategia de negocios fue seminal a la economía organizacional (Pitelis, 2005). La teoría del crecimiento de la firma y la teoría de la generación del conocimiento organizacional, Penrose reconoce el significado de las organizaciones para generar nuevos conocimientos.

b. Teoría de la agencia

La teoría de la agencia estudia fenómenos relacionados con los supuestos de la información asimétrica y los peligros morales de los esquemas de pagos (Holmström, 1979), delegación de decisiones (Fama and Jensen, 1983; Jensen and Meckling, 1992; Aghion and Tirole 1997), multitareas (Holmström and Milgrom, 1994), y compromiso administrativo (Baker, Gibbons, and Murphy, 1999).

c. Economía de los costos de transacción

La economía de los costos de transacción se relacionan con el diseño de contratos y la asignación de derechos (Williamson, 1985, 1996) al igual que el estudio de los derechos de propiedad (Hart, 1995), con el fin de regular los comportamientos oportunistas. La economía de los costos de transacción considera a los costos de transacción los costos que hacen posible el sistema económico (Arrow, 1969: 48). La economía organizacional interpreta la cultura corporativa como necesaria para la implantación de señales (Kreps, 1990) de que la administración no promueve comportamientos oportunistas.

Los costos de transacción, como teoría de la economía organizacional, sirven de fundamento de las teorías de la motivación porque influencia la creación de valor de las diferentes combinaciones que resultan de las formas de organización y gobernanza de recursos escasos. Los supuestos motivacionales de la economía organizacional están en el análisis y debate crítico por sus implicaciones en la naturaleza humana. La perspectiva de la economía organizacional representa alternativas que tienen sus propios costos y beneficios.

La estructura de complementariedad y similitud entre las capacidades afecta los patrones de organización económica en función de los costos de transacción en los límites de la

empresa – mercado (Richardson, 1972). El énfasis en los costos de transacción y la alineación eficiente de incentivos en los problemas de coordinación y organización económica sugiere su aplicación a las consideraciones de las capacidades. La operacionalización de las economías de los costos de transacción describen las transacciones aplicadas a las economías capitalistas.

d. Teoría de equipos

Teoría del equipo estudia el diseño óptimo de las estructuras organizacionales en función de la racionalidad limitada de los individuos y en ausencia de conflictos de interés (Marschak and Radner, 1972; Casson, 1994; Carter, 1995).

La economía organizacional sostiene que el equipo depende de su tamaño, de los intercambios de incentivos entre el equipo y los individuos, las reglas de exclusión y la absorción de la incertidumbre de los incentivos.

e. Ambiente institucional y estructuras de governance

El ambiente institucional y las instituciones de governance son desarrollos teóricos de la economía neoinstitucional. El ambiente institucional enfatiza las costumbres, normas, política, etc. De las instituciones. Las instituciones de governance compara la eficacia de las formas de governance. El estudio de las estructuras de governance combinan elementos organizacionales en formas predecibles (Thompson, 1967; Williamson, 1996). La combinación de la economía institucional con la teoría de organizaciones y la ley de contratos posibilita la explicación de las formas de organización económica con diferentes mecanismos de coordinación y control, el mercado, la jerarquía y la forma híbrida.

3. Aplicabilidad

McWatters, Cheryl S (2002) examina en los inicios del siglo pasado el desarrollo de una compañía naviera Kingston Shipping Company Limited (KSCO) de los Grandes Lagos usando como marco de referencia la economía organizacional, su evolución, estrategias y su sistema contable. Este análisis sirvió de base para las acciones de las empresas individuales, elecciones y decisiones en términos de su contexto ambiental.

La economía organizacional tiene aplicabilidad, por ejemplo, en la integración organizacional de los mercados horizontales y verticales. Desde una perspectiva de las continencias estructurales. Donalson (1990) contrasta el nuevo paradigma de la economía organizacional en su estudio de estructuras organizacionales matriciales, desintegración vertical y governance corporativa.

Los conceptos y métodos de economía organizacional se aplican para construir un nuevo sistema de trabajo más rentable, que den origen y sostengan más negocios con menores costos unitarios de distribución.

Robinson (2001) ilustran la aplicación potencial de la economía de los costos de transacción, la teoría de la agencia y la economía organizacional en mercados verticales y horizontales de cuidados de la salud. Los autores dan ejemplos de integración organizacional entre los médicos y hospitales, conversiones organizacionales de organizaciones sin fines de lucro a organizaciones con fines de lucro, el uso de mecanismos del sector privado para perseguir metas del sector público, etc.

Cook y Barry (2004) exploran el proceso dinámico de la adopción de economía organizacional o nueva economía institucional y su aplicación a la economía de los alimentos, la administración de los agros negocios y la economía de la agricultura. La adopción de costos de transacción, los derechos de propiedad en los contratos incompletos y la teoría de la agencia en la agro industrialización del sistema alimentario. Sykuta (2004) también estudia el sector agrícola de Estados Unidos con un enfoque de economía organizacional.

Garicano y Posner (2005) usan acercamientos de la economía organizacional para analizar los asuntos principales de las comisiones de seguridad nacional de los estados Unidos, que han originado discusiones de cómo prevenir las fallas de inteligencia, Based on organizational economics Hauswirth (2006) develops a conceptual framework for the relationship between organization and output. This framework is applied to the analysis of British and German trade fair support organizations and to explain the effectiveness and efficiency of organizations despite ongoing re-structuring of public and private sector organizations.

Referencias

- Aghion, P. and J. Tirole. (1997). "Formal and real authority in organization," *Journal of Political Economy* 105: 1-29.
- Alchian, A. A. and H. Demsetz. (1972). "Production, information costs, and economic organization," in Armen A. Alchian. 1977. *Economic Forces at Work*. Indianapolis: Liberty Press.
- Baker, G., R. Gibbons, and K. J. Murphy. (1999). "Informal authority in organizations," *Journal of Law, Economics and Organization* 15: 56-73.
- Barney, Jay B. and Ouchi, William G., eds. (1986). *Organizational Economics*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass, 1986.
- Casson, M. 1994. "Why are firms hierarchical?," *International Journal of the Economics of Business* 1: 47-76.
- Coase, Ronald H. (1937). "The nature of the firm," in Nicolai J. Foss, ed. 2000. *The theory of the firm: Critical perspectives in business and management, vol II*. London: Routledge.
- Coase, Ronald H. (1937). "The Nature of the Firm," *Economica* (N.S.) 4: 386-405

(November).

- Cook, Michael L. and Barry, Peter J., "Organizational Economics in the Food, Agribusiness, and Agricultural Sectors" (January 2004). CORI Working Paper No. 04-01. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=509003>
- Conner, K. R. & C. K. Prahalad. (1996). "A resource based theory of the firm: Knowledge versus opportunism." *Organization Science*, 7 5: 477-501.
- Demsetz, H. (1988). "The theory of the firm revisited," *Journal of Law, Economics, and Organization* 4: 141-161.
- Donalson, Lex (1990) "The ethereal hand: Organizational economics and management theory", *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 3 (Jul., 1990) , pp. 369-381.
- Easterby-Smith, M., M. Crossan, and D. Nicolini. (2000). "Organizational learning: Debates past, present and future." *The Journal of Management Studies* 38 (6): 783-796.
- Fama, E. and Michael C. J. (1983). "Separation of ownership and control," *Journal of Law and Economics* 26: 301-325.
- Foss, Nicolai J. and Mahnke, Volker (2003) "Knowledge Management: What can organizational economics contribute?", *DRUID Working Paper No 03-02*, Department of Industrial Economics and Strategy, Copenhagen Business School.
- Garicano, Luis; Posner, Richard A. (2005). Intelligence Failures: An Organizational Economics Perspective *The Journal of Economic Perspectives*, Volume 19, Number 4, Fall 2005, pp. 151-170(20) American Economic Association
- Grant, R. (1996). "Toward a knowledge-based theory of the firm." *Strategic Management Journal* 17: 109-122.
- Hart, O. (1995). *Firms, contracts, and financial structure*. Oxford: Oxford University Press.
- Hauswirth, Iris A. (2006) Effective and Efficient Organisations? Government Export Promotion in Germany and the UK from an Organisational Economics Perspective. Series: Contributions to Economics. Springer.
- Hesterly, William S.; Liebeskind, Julia and Zenger, Todd R. (1990). Organizational Economics: An Impending Revolution in Organization Theory?. *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 3 (Jul., 1990) , pp. 402-420.
- Holmström, B. (1989). "Agency Costs and Innovation." *Journal of Economic-Behavior and Organization*, 12: 305-27.
- Holmström, B. (1979). "Moral Hazard and Observability," *Bell Journal of Economics* 10: 74-91.
- Holmström, B. and P. Milgrom. (1994). "The Firm as an Incentive System," *American Economic Review* ,84: 972-991.
- Jensen, M. C. and W. H. Meckling. (1992). "Specific and general knowledge and Organizational structure," in Lars Werin og Hans Wijkander, eds. 1992. *Contract Economics*. Oxford: Blackwell.
- Kaplan, Rebecca Sarah (2005) "Inertia and Incentives: Bridging Organizational Economics and Organizational Theory". Papers from the Working Group on Organizational Economics. NBER Website. Jueves, 01 de Junio de 2006.
- Kogut, B. & Zander, U. (1993). "Knowledge of the firm and the evolutionary theory of The multinational corporation." *Journal of International Business Studies*, 24: 625-645.

- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3: 383-397.
- Kreps, D. 1990. "Corporate culture and economic theory." In: J. Alt and K. Shepsle, (eds.).
- McWatters, Cheryl S (2002). A counter-example in the development of Great Lakes shipping: The case of Kingston Shipping Company Limited Accounting History, Nov. 2002.
- Madhock, A. (1996). "The organization of economic activity: Transaction costs, firm capabilities, and the nature of governance." *Organization Science*, 7, 5: 577-590.
- Marschak, J. and R. Radner. (1972). *The Theory of Teams*. New Haven: Yale University Press.
- Patel, Pari, and Keith Pavitt. (1994). "Technological Competencies in the World's Largest Firms," *Working Paper*, Science Policy Research Unit, University of Sussex. 38.
- Pitelis, Christos (2005) Edith Penrose, organisational economics and business strategy: an assessment and extension. John Wiley & Sons, Ltd
- Richardson, G. B. (1972). "The Organisation of Industry," *Economic Journal* **82**: 883-96.
- Robinson, James C. (2001). "Organizational economics and health care markets – industry data – industry overview.
- Rowlinson, Michael (1996) *Organizations and Institutions. Perspectives in economics and sociology*. London. Palgrave. 280 pages.
- Sykuta, Michael (2004). "Organizational economics in the U.S. agricultural sector and the contracting and Organizations Research Institute", *American Journal of Agricultural Economics*. August.
- Thompson, (1967). *Organizations in Action*. New York: Wiley.
- Williamson, Oliver E. (1996). *The Mechanisms of Governance*. Oxford: Oxford University Press.
- Williamson, Oliver E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.