

# Clásicos y contractuales en el rumbo de la administración

María de los Ángeles Briceño Moreno

*mdbricenom@gmail.com*

Doctorante en Ciencias de Gestión, Universidad de Rouen (París – Francia). Diplome Universitaire de Troisième Niveau, Universidad de Rouen (París – Francia). Magister en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Mercados, Universidad de los Andes (Colombia), Especialista en Gerencia y Gestión Cultural, Universidad del Rosario (Colombia). Profesora Investigadora del Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA (Colombia).

## Resumen

Este artículo aborda, en primera instancia, los aspectos generales y relevantes de las teorías de organización precedentes de las teorías de la contractualización. Posteriormente, se definen los postulados centrales de las teorías de la contractualización, y con estos se muestra cómo se eclipsaron algunas partes de las teorías precedentes a las de contractualización. Para tal efecto se toman en consideración como base del desarrollo de este artículo, los análisis presentados por Jean Michel Plane en su libro *Théorie des organisations* (2000) y el artículo de la revista *Mexicana de Sociología*: “Contribución a la crítica de la teoría clásica de la organización”, de Mino Vianello.

**Palabras clave:** *Teorías clásicas, nuevas teorías económicas de la empresa, teoría del contrato, teoría de los derechos de propiedad, teoría de la agencia.*



## Abstract

These article try, in the first instance, with the general and relevant theories' aspects, precedents of the contra actualization theories. After, the author defines the central postulates of the contra actualization theories y and with it show how some aspects was eclipsated. For this effect, it takes in consideration like the base of the development, the analysis shows by Jean Michel Plane in his book *Theories des organisations* (2000) and the paper from the *Sociological Mexican* magazine: “Contribution to the critique to the classical organization theory”, from Mino Vianello.

**Key words:** Classical theories, new economical theories in the organizations, contract theory, theory of property rights, agency theory..

**Keywords:** *Culture, culture of consumption, values, beliefs.*

## 1. TEORÍAS PRECEDENTES A LA CORRIENTE DE LAS TEORÍAS DE CONTRACTUALIZACIÓN

Para las teorías clásicas, el punto de partida es siempre el mismo: el bien consiste en la integración hacia la cual las fuerzas sociales tienden, si no están impedidas por factores de disturbio que pueden ser eliminados sin alterar el cuadro general. De aquí la posibilidad de integrar entre ellos los aspectos formales y los no formales. Lo importante es la integración, la eficacia y la moral.

En la teoría clásica, los supuestos ideológicos son evidentes; provienen de la afirmación de que un sistema debe ser integración, porque su valor está en la raíz de la armonía de los intereses. De allí que el interés de los teóricos clásicos de las organizaciones reside en la funcionalidad de las relaciones internas, vistas como relaciones entre las partes de un todo. En otras palabras, el punto de partida de las teorías clásicas de la organización es la unidad funcional de un todo, donde ese “todo” determina la naturaleza de las partes vistas como los miembros del apólogo y no viceversa.

En cuanto al taylorismo, se puede resumir en el propósito de eliminar el nivel de decisión del obrero volviéndolo un apéndice de la máquina. Para Taylor, el cuadro analítico de partida era la empresa entendida como una entidad autónoma, aislada de otras empresas y en general del ambiente. De acuerdo con su teoría, la motivación era económica. Para alcanzar los propósitos era necesario identificar tareas individuales, reagruparlas en funciones de unidades administrativas. Esta teoría presupone que el conjunto de tareas era dado por adelantado. Según Taylor y Gulick, el todo impone sus leyes a sus partes y logran un concepto unificado. Desde la coordinación nace la unidad. Para ellos no se conciben diferentes esencias dentro de las organizaciones, por lo cual el conflicto es solamente carencia de integración.

Derivadas como reacción a estas teorías, la Escuela de Recursos Humanos puso el acento en la integración de las unidades permaneciendo integradas en su interior o entre unidades. Tales teorías están integradas en su interés de mostrar la colectividad como un campo de interés por funcio-

nes dentro de la cual los miembros reaccionan cuidando la integridad del sistema. En el fondo de la teoría hay un postulado de acción racional.

En las teorías clásicas de las organizaciones, el objetivo urgente es la productividad y la paz social. En este sentido trabajaron, en orden de tiempo, Taylor, seguido por Gulick; de ellas deriva como reacción la Escuela de Mayo y Roethlisberger, que después de la Segunda Guerra Mundial llevó en primer lugar a Simon a hacer una sistematización abstracta de los valores existentes en los que se reconoce la cadena jerárquica de la organización como necesaria para alcanzar un fin común. La jerarquía tiende a hacerse rígida cuanto más compleja es la organización, como consecuencia de este hecho se crean grupos informales.

Simon atribuye la formulación de decisiones a los diversos niveles jerárquicos, y no ve que tales niveles de decisión de la base son muy distintos a los del nivel subyacente. También revalúa el concepto de racionalidad completa por el de racionalidad limitada.

## 2. LAS NUEVAS TEORÍAS ECONÓMICAS DE LA EMPRESA

En concordancia con los aspectos centrales de las teorías de la organización mencionadas anteriormente y de acuerdo con el libro *Las teorías de gestión de las organizaciones*, de Jean Michel Plane, la visión de la firma para la teoría del equilibrio general de la economía estaba reducida a poca cosa: la asimilación a un agente individual, sin tomar en consideración su organización interna, ni sus recursos propios.

Para la ciencia socioeconómica, el comportamiento de las empresas tiene un modelo único: la maximización de los rendimientos, es decir, la utilización óptima del capital técnico y de los hombres para lograr un mejor beneficio.

Esto corresponde a un modelo ampliamente trabajado en los manuales de economía clasificada como de aproximación neoclásica. Sin embargo, un cierto número de trabajos de economistas tales como B. Coriat y Weins-

tein (1995) acuerdan en decir que una aproximación uniforme no rinde cuenta de las conductas organizacionales más complejas.

## Teorías del contrato

Teorías tales como **la firma como nudo de contratos**, planteada en la obra de Berle, Adolph A. y Means, Gardiner C., *La empresa moderna y la propiedad privada* (1932), menciona la idea central de que existe una separación entre la propiedad y el control de la empresa, que en realidad es ejercido por los gerentes de esta y por los encargados de su gestión.

En tal sentido, las ideas de unidad y control vertical del poder en dirección descendente, de las teorías de Taylor y de las escuelas de las relaciones humanas, quedan eclipsadas por una nueva visión que muestra la existencia de una coexistencia de poderes dada por los intereses tanto de los propietarios como de los gestores.

La propuestas de **la firma como nudo de contratos** contradice los postulados de Weber en la medida en que este tiene en su esencia las raíces en la preocupación por la diversa distribución del poder que resulta de la afirmación de la verdadera economía del mercado.

En cuanto a las fronteras de la empresa, Jean-Michel Saussois (1997) afirma que

La empresa es representada como una combinatoria no jerarquizada de relaciones bi-contractuales garantizadas por individuos. Cuando la firma deja de tener fronteras claras, se transforma en un “nudo de contratos” independientes. La realidad de la empresa es la de los contratantes libres que le aportan recursos de toda naturaleza (finanzas, saberes, técnicas, notoriedad). Ya no cabe distinguir, como lo hacen los economistas de la organización, la empresa y el mercado. La empresa es de hecho un cuasi-mercado”. [...] “En esta representación no hay ni afuera ni adentro: simplemente hay actos de coordinación que vinculan a los actores entre si. Que sean actores internos o externos a la empresa no plantea problema cuando lo que está en juego es la producción de compromisos explícitos. Es la contractualización, al transformarse en sí misma en un mecanismo de coordinación, la que hace desaparecer la noción de frontera.

Esta forma de contractualización va mucho más lejos que los mecanismos clásicos de subcontratación concluye Saussois. Toda función puede tercerizarse (incluso el mantenimiento o el marketing) y se lo hace en nombre del modelo neoclásico de la flexibilidad, a la vez funcional y numérica. Los empleados se transforman en propietarios de sus herramientas de trabajo, cambiando de status para transformarse en prestadores independientes de servicios. El “mercado interno” de la empresa clásica tiende a desaparecer.

En este sentido, el concepto de organización como una unidad funcional integrada es eclipsada por una propuesta de organización con fronteras difusas y control limitado.

Estas propuestas de la firma como un nudo de contratos también eclipsan las afirmaciones de Argyris, quien en su teoría del desarrollo del individuo en las organizaciones identifica como uno de los tres valores de base que afectan los grupos de trabajo el que la autoridad y el control son aceptados como estados inherentes, inevitables e indisolubles de la cadena jerárquica.

Otra de las propuestas de las denominadas por Michael Plane como las *nuevas teorías económicas de la empresa* es la **teoría de la naturaleza de la firma**, de R. Coaze, quien en su artículo “La naturaleza de la firma” (1937), asevera que la empresa constituye un modo de coordinación económica alternativo del mercado.

El pensamiento de Coaze centra su atención en el hecho de que el mercado y la firma constituyen dos modos de coordinación profundamente diferentes. Su trabajo presenta los fundamentos de la visión contractual de la empresa, ya que él analiza la firma como un sistema de relaciones contractuales específicos entre agentes, un nudo de contratos. Por lo cual la organización se caracteriza por un modo de poder de autoridad en tanto que es un medio de coordinación, lo que constituye la jerarquía.

Para Coaze es primordial elaborar un sistema contractual eficiente, teniendo en cuenta las restricciones técnicas a las cuales son sometidos los

agentes, así como la naturaleza de las informaciones retenidas para que estas envíen una mayor convergencia de intereses.

Con respecto a la forma en que los postulados de Coaze eclipsan otras corrientes teóricas se puede decir que, aunque para este autor el concepto de jerarquía, poder y autoridad están concordancia con las corrientes de las teorías clásicas de las organizaciones y las de las relaciones humanas, la naturaleza de la firma de Coaze, eclipsa la idea precedente de las corrientes clásicas en el sentido en que estas consideraban que el mercado y la firma tenían el mismo modo de coordinación, en cuanto que las teorías de la organización clásicas buscaban dar una respuesta de control y eficacia a las condiciones del mercado.

Dentro del mismo grupo de nuevas teorías económicas de la empresa, la de los costos de transacción, de O. Williamson, señala en su libro *Market and hierarchies: Análisis and antitrust implications* que todos los contratos son incompletos, pues no pueden tener en cuenta todas las eventualidades. Esta incompletitud favorece las maniobras de tipo oportunista.

Esta visión de la organización a partir de la contractualización acepta que la coordinación en la empresa es preferible a la del mercado, en la medida en que la jerarquía permite limitar comportamientos oportunistas. Pero eclipsa los supuestos ideológicos de la teoría clásica que afirma que un sistema debe ser integración, porque su valor está en la raíz de la armonía de los intereses, así como la idea de que todas las tareas pueden ser previstas y de ese modo repartidas y controladas entre actores sin opinión, cuyos propósitos se limitan a alcanzar los objetivos de la organización.

Del mismo modo eclipsa las afirmaciones de la Escuela de Relaciones Humanas que muestran la colectividad como un campo de interés por funciones dentro de la cual los miembros reaccionan cuidando la integridad del sistema, pues la divergencia de intereses presentada en los costos de transacción de Williamson contradice ese postulado de acción racional.

En sus trabajos Williamson insiste, igualmente, en la importancia de las formas híbridas de la organización de las empresas, adoptando unos

mecanismos del mercado y los de la jerarquía: alianzas, recursos de la empresa, franquicias, *joint ventures*. Estas formas de organización dadas por asociaciones entre empresas, llevan a interrogantes sobre el empleo en estas y sus ventajas, los recursos de sostenimiento y la integración de unas u otras actividades.

En este aspecto de hibridación de la empresa, se deslucen las ideas de una firma autónoma e independiente, así como las de relación de subordinación y control directo de los asalariados como mecanismo de direccionamiento de los esfuerzos colectivos solamente hacia los objetivos de la organización. Pues se hace evidente que la interdependencia con otras empresas y la autonomía de las acciones de los prestadores de servicios (no siempre en calidad de asalariados directos), forma parte de los medios que permiten la obtención de las metas empresariales.

En cuanto a la **teoría de los derechos de propiedad** y la **teoría de agencia**, los autores de la primera (derechos de propiedad), Armen Alchian y Harold Demsetz (1972) afirman que los derechos de propiedad se definen por un conjunto de contratos. Para ellos, la empresa individual capitalista constituye la forma de organización más eficiente cuando la tecnología impone el trabajo en equipo. La teoría de la agencia completa así los derechos de propiedad. Ella busca la determinación de contratos de iniciativa, adaptados a las situaciones más diversas.

Esa determinación de contratos de iniciativa desdibuja la idea del control que se reconoce en la cadena jerárquica de la organización como necesario para alcanzar un fin común.

En la **teoría de agencia**, de Michael Jensen y William Meckling (1976), la empresa es vista como un mercado privado y el contrato de trabajo como un contrato comercial; se habla de relaciones de agencia cuando una empresa o una persona confían la gestión de sus intereses a un tercero. Sus autores definen una relación de agencia como un contrato por el cual una o varias personas comprometen a un agente para ejecutar, en su nombre, una tarea cualquiera que implique una delegación de un cierto poder de decisión al agente.

Esta teoría observa la posibilidad de la divergencia entre los directivos o superiores y los agentes y parte del principio de que el agente dispone de informaciones de las que no dispone el directivo o principal.

Los diferentes trabajos de esta teoría convergen en la idea de que la empresa tiene una dimensión contractual fundamental a administrar, ya que los actores pueden tener intereses divergentes. Por lo tanto, la firma debe entonces producir riquezas e innovar en una perspectiva de competitividad.

Las propuestas de Jensen y Meckling son opuestas a las de control de las teorías clásicas de las organizaciones, en las que el propósito era eliminar el nivel de decisión del obrero, volviéndolo un apéndice de la máquina, pues bajo estas condiciones se limita el propósito de eficiencia de la organización que, de acuerdo con la teoría de los derechos de propiedad, es posible alcanzar mediante la iniciativa.

### 3. CONCLUSIONES

Aun cuando la corriente de las teorías de contractualización introduce innegables cambios a las corrientes teóricas precedentes, en lo relacionado con: 1) La diversidad de intereses de los actores de la organización; 2) La asimetría de informaciones propias de las competencias individuales que son dispuestas por los asalariados como mecanismos de poder; 3) Las relaciones de la organización con su entorno y con otras organizaciones (relaciones a partir de las cuales se puede hablar de fronteras difusas de la organización), en las propuestas teóricas de la corriente de la contractualización se toman en cuenta los fundamentos de la jerarquía, el orden y el control propios de las teorías clásicas, que hacen pensar que hay varios aspectos de estas que se preservan en la práctica.

A pesar de que se reconoce un mayor nivel de autonomía en los actores de la organización y una divergencia de intereses y de poderes que se relaciona con factores del conflicto, continúa siendo central la preocupación del rendimiento y la eficiencia en la organización, y se mantienen las diferencias entre cuadros directivos y la base. Con lo cual se percibe un mecanismo de accionamiento del poder de orden vertical descendente.

Sólo casos conocidos por su operación basada en resultados, con flexibilidad conducente a generar espacios creativos, ofrecen alternativas más cercanas a las teorías del contrato; sin embargo, continúan prevaleciendo los aspectos de eficiencia y rendimiento.

En situaciones de restricción, como la que vive actualmente la economía de la primera década del siglo XXI, se perfilan rasgos que buscan establecer nuevas prácticas administrativas que tomen aspectos de las nuevas teorías económicas de la empresa. Sin embargo, en los países con economías emergentes, la preocupación por la supervivencia incrementa los mecanismos de control y persigue resultados rápidos que, en ocasiones, desconocen los objetivos estratégicos que por su naturaleza son del mediano y largo plazo, llevando al lastre a las organizaciones al erosionar su valor.

En síntesis, las teorías clásicas prevalecen como mecanismos de respuesta del corto plazo, y han tenido tal asiento que se han convertido en parte de la cultura de lo que se ha calificado como buena gestión. En contraposición, las organizaciones con mayor experiencia han aumentado su participación de mercado y han logrado hacer mejor la transición, adoptando perspectivas de competitividad para la innovación y la producción de riquezas.

Lo anterior lleva a plantear un nuevo escenario de investigación: la identificación de las relaciones entre las teorías de la administración y las prácticas administrativas que por sus bases conceptuales permite pensar en una comparación entre tamaños de organizaciones y trayectoria de las mismas, a fin de establecer la forma de hacer de estas teorías puntos de partida para el diseño de soluciones prácticas futuras.

## Referencias

- Alchian, A. A. & Demsetz, H. (1972, december). Production, information costs, and economic organization, *American Economic Review*, 62 (5), 777-95.
- Berle, A. A., & Gardiner, M. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- Coase, R.H. (1937, noviembre). The nature of the firm, *Economica*, 4.
- Coriat, B. & Weinstein, O. (1995). *Les nouvelles thories de l'entreprise*. Paris: Le livre de poche.
- Gulick, L.H. (1937). *Notes of the theory of organization*. L. Gulick and L. Urwick (Eds.), papers on the sciences of Administration. New York: Institute of public Administration.
- Meckling, W. H. & Jensen, M. C. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Michael C. *Harvard University Press*, December 2000; *Journal of Financial Economics* (JFE), Vol. 3, No. 4, 1976. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=94043> or DOI: 10.2139/ssrn.94043
- Plane, J. M. (2000). *Théorie des organisations*. Paris: Editions Dunot.
- Saussois, J.M. (1997). L'entreprise à l'épreuve du dehors et du dedans. In Besson, Patrick (Coord.), *Dedans, Dehors. Les nouvelles frontières de l'organisation*. Paris: Vuibert, p. 3-23.
- Taylor, F. (1990). *Principios y métodos de gestión científica* [original de 1911]. Edc. No. 20. Editorial.