



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 48, abril 2004, pp. 123-144**

Influencia de la forma institucional y de los diferentes tipos de trabajo en el problema del control en las empresas de trabajo asociado

Waldo E. Orellana Zambrano

Universitat de València

Carlos Rueda Armengot

Universidad Politécnica de Valencia

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2004 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

Influencia de la forma institucional y de los diferentes tipos de trabajo en el problema del control en las empresas de trabajo asociado

Waldo E. Orellana Zambrano

Universitat de València

Carlos Rueda Armengot

Universidad Politécnica de Valencia

RESUMEN

A partir de un análisis institucional comparado se definen las características institucionales y los problemas de agencia en los diferentes tipos de empresas. A continuación se examina la interdependencia y circularidad del problema de agencia en las empresas de trabajo asociado y los problemas de control que se producen en estas empresas, destacando el problema del control tanto en lo que respecta al comportamiento directivo como en lo que se refiere al trabajo operativo.

Una novedad de este trabajo es el estudio, de forma conjunta, de diferentes niveles jerárquicos, abordando los diferentes tipos de trabajo y sus facilidades o dificultades de medición y evaluación como sustrato básico del problema de agencia. Lo que en el presente artículo se suma a los problemas de agencia clásicos del comportamiento directivo.

PALABRAS CLAVE: Cooperativas, trabajo asociado, jerarquía, relación de agencia, control, incentivos, coordinación, gobierno de la empresa.

CLAVES ECONLIT: J540, M120, M190, P130.

Influence de la forme institutionnelle et des différents types de travail dans le problème du contrôle dans les entreprises de travail associé

RÉSUMÉ: A partir d'une analyse institutionnelle comparée, nous définissons les caractéristiques institutionnelles et les problèmes d'agence dans les différents types d'entreprises. Ensuite, nous examinons l'interdépendance et la circularité du problème d'agence dans les entreprises de travail associé et les problèmes de contrôle qui se produisent dans ces entreprises, en soulignant le problème du contrôle, aussi bien en ce qui concerne le comportement directif qu'en ce qui concerne le travail.

Une nouveauté de ce travail, c'est l'étude, de manière conjointe, de différents niveaux hiérarchiques, en abordant les différents types de travail et leurs facilités ou difficultés de mesure et évaluation comme substrat de base du problème d'agence. Ce qui dans le présent article s'ajoute aux problèmes d'agence classiques du comportement directif.

MOTS CLÉ: Coopératives, travail associé, hiérarchie, relation d'agence, contrôle, incitations, gouvernance de l'entreprise.

Influence of the institutional form and of the different types of work in the problem of control in associated work firms

ABSTRACT: From a compared institutional analysis, the institutional characteristics and problems of agency are defined in different types of firms. There follows an examination of the interdependence and circularity of the problem of agency in labour managed firms, and the problems of control which occur in these businesses, with emphasis on the problem of control with regard to both managerial behaviour and operative work.

One novel aspect of this work is the joint study of different hierarchical levels, dealing with the different types of work and the ease of, or difficulties in, mediation and evaluation as a basic substratum of the problem of agency, which in this article is added to the classic problems of agency in managerial behaviour.

KEY WORDS: Co-operatives, associated work, hierarchy, relation of agency, control, incentives, co-ordination, corporate governance.

1.- Introducción*

Este trabajo se sitúa dentro de una de las más reiteradas recomendaciones de Williamson (1975, 1985, 2003): la mezcla necesaria de *teoría organizativa* y *economía de las organizaciones* para obtener una comprensión suficientemente completa del ámbito interno de las organizaciones. Si bien la orientación del trabajo se aleja de los planteamientos de Williamson y se ubica en el entorno de la teoría de agencia.

Como han dicho Jensen y Meckling (1976), el problema de agencia es “completamente general y existe en todas las organizaciones y en todos los esfuerzos de cooperación, así como en *todos los niveles de dirección de la empresa*” (p. 87), pasando su solución por establecer incentivos apropiados que limiten la divergencia de intereses entre el principal y el agente, y por incurrir en costes de control. Cuestión esta última en la que tiene una extraordinaria importancia la forma institucional de la empresa y la consiguiente asignación de derechos de propiedad, ya que, junto a las actuaciones voluntarias y deliberadas de la dirección de la empresa, “la especificación de derechos de propiedad determina la forma en que costes y recompensas se asignan entre los agentes de una organización” (p. 85).¹

El hecho de que el problema de agencia afecte a *todos los niveles* en los que existen relaciones principal-agente lleva a dos cuestiones relevantes. En primer lugar, *si* los diferentes niveles jerárquicos, *ceteris paribus*, implican una diferente intensidad de los problemas de agencia. En segundo lugar, dado que en diferentes niveles encontraremos diferentes tipos de trabajo, *si* los tipos de trabajo diferentes son relevantes para el examen de los problemas de agencia. Cuestiones a las que debe añadirse una tercera ya mencionada, *si* la forma institucional implicará una mayor o menor intensidad del problema de agencia; lo que, además, tiene que ver con el caso de las empresas de trabajo asociado, objeto del presente artículo.

Respecto de la segunda cuestión, menos tratada en el estudio de los problemas de agencia, Jensen y Meckling (1992) ponen de relieve las dificultades de control de aquel trabajo que se caracteriza por incorporar conocimiento relevante de *tiempo y lugar*,² abordando de este modo, aunque de forma parcial, la relación entre los diferentes tipos de trabajo y los problemas de agencia.

* Los autores agradecen los valiosos comentarios del profesor Dr. Fernando J. Peris de la Universitat de València, que han mejorado sensiblemente este trabajo.

1.- Citado de Jensen (2000). Subrayados nuestros. Jensen y Meckling (1976) establecen que los costes de agencia consisten en costes de formular los contratos entre principal y agente, gastos de control por parte del principal, gastos de garantía o de fidelidad del agente, y pérdida residual que sufre el principal cuando su riqueza no es optimizada por el agente (Ibid: 86).

2.- Hayek (1945) acuña esta forma de conocimiento tácito con referencia a la necesaria descentralización del mercado frente a la planificación económica del Estado. Lo que *mutatis mutandis* puede aplicarse a la descentralización en la empresa cuando los conocimientos de los subordinados son suficientemente relevantes.

El presente artículo, en su epígrafe 2, se aproxima a los diferentes niveles jerárquicos y su relación con el problema de agencia, destacando el problema del control del comportamiento directivo. En el epígrafe 3 abordamos los diferentes tipos de trabajo y sus facilidades o dificultades de medición y evaluación, como sustrato de los problemas de agencia. El epígrafe 4 destaca la importancia del marco institucional, su correspondiente asignación de derechos de propiedad y los problemas de control o agencia que se producen en cada caso. Finalmente en el epígrafe 5 aplicamos el análisis de los epígrafes anteriores al examen de las cooperativas de trabajo asociado³, definiendo sus características institucionales (5.1), llevando a cabo un análisis institucional comparado (5.2), y examinando la interdependencia y circularidad del problema de agencia en estas empresas (5.3).

2.- Niveles jerárquicos y su relación con el problema de agencia

La cuestión de que el problema de agencia afecte a *todos los niveles* en los que existen relaciones principal-agente, o sencillamente a todos los niveles en los que se produce delegación de autoridad, lleva a que el problema de agencia esté presente con mayor o menor intensidad en todos los escalones jerárquicos de la empresa. La cuestión es a qué se debe esa mayor o menor intensidad del problema, y a si pueden encontrarse razones que hagan depender el problema de agencia —y por tanto las necesidades de control— del nivel en el que se produce, independientemente de cualquier otra consideración.

A este respecto en lo que Fama y Jensen (1983a, 1985) denominan *corporación abierta* o sociedad anónima, y también en las empresas de trabajo asociado,⁴ podemos distinguir, por una parte, el problema de agencia entre quienes ostentan los derechos de propiedad y la alta dirección, y en el escalón jerárquico siguiente el problema de agencia entre alta dirección y niveles directivos inferiores.

En el primer caso, en lo que se refiere a la sociedad anónima, hay dificultades notables para el control ya que los accionistas solamente cumplen la función de proveedores de capital y no la de especialistas en dirección de empresas. Además, puesto que pueden diversificar su cartera entre diferentes empresas, no están interesados en dirigir la empresa, quedando en el mercado secundario y en las alteraciones de cotización de las acciones el mecanismo último de control.

En cuanto a las empresas de trabajo asociado, habrá mayor interés de los propietarios del capital —los socios cooperativos—, y que aquí son los beneficiarios directos de los servicios que presta la cooperativa, en el control de la dirección de la empresa. Pero también aquí las dificultades serán impor-

3.- En adelante, en algunos párrafos haremos referencia a las cooperativas de trabajo asociado con la sigla CTA.

4.- Esto se explica con más detalle en el epígrafe 5

tantes si los socios no están suficientemente capacitados para interpretar la información y evaluar el trabajo de la dirección.⁵

En cuanto al escalón jerárquico que relaciona a la alta dirección con los directivos del siguiente nivel, aquí los directivos del nivel superior sí que están interesados en el control, disponen de la información pertinente y tienen capacidad para interpretarla. Por tanto, en este caso, existe un problema de control menor que el que se producía entre propietarios de derechos y alta dirección.

Si suponemos que en la sociedad anónima el consejo de administración representa fielmente los intereses de los accionistas, y el problema de agencia se produce entre capitalistas o accionistas (representados en el consejo de administración) y director o gerente, la figura 1 muestra el proceso decisorio tal como lo proponen Fama y Jensen (1983a). En el caso de la empresa cooperativa, representada en la segunda columna, el proceso decisorio es el mismo pero ocupando los socios-trabajadores el lugar de los capitalistas o accionistas.

En cuanto al resto de niveles jerárquicos y las correspondientes relaciones de agencia, no es posible hacer ninguna afirmación que tenga carácter general. El marco institucional, las diferentes formas de dirección y los diferentes tipos de trabajo, son los que tendrán la última palabra respecto de lo que ocurre con el problema del control en cada nivel.

3.- Tipos de trabajo y problemas de medición, evaluación y control

Diferentes autores desde la teoría organizativa (Perrow, 1970; Boisot y Child, 1999) o desde la economía de las organizaciones (Alchian y Demsetz, 1972; Ouchi, 1980), han puesto el acento en cómo los diferentes tipos de trabajo que utiliza la empresa condicionan y explican la forma en que ésta se organiza. Cuestión en la que tienen una especial relevancia las dificultades de medición y evaluación del trabajo, y los consiguientes problemas de control.

Desde la teoría organizativa Perrow, en su trabajo pionero de 1970, nos habla de trabajo analizable o no analizable y con pocas o muchas excepciones, de modo que tomando los extremos de su propuesta, el trabajo analizable –medible y evaluable– y con pocas excepciones lleva a formas organizativas mecánicas o burocráticas, mientras que el trabajo difícilmente analizable y sometido a excepciones requiere formas de gestión orgánicas. Siendo aquí relevante para nosotros, en lo que se refiere al *problema del control*, que en las organizaciones burocráticas se practica un control *externo* del

5.- En el caso de las empresas de trabajo asociado, como es sabido, todos los socios tienen la misma proporción del capital, incluidos aquellos que ejercen como directivos. Sin embargo esto no evita los problemas de discrecionalidad directiva que pusieron de relieve Williamson (1965, 1974) o Marris (1964) y los consiguientes problemas de agencia.

trabajo, basado en el cumplimiento de las reglas y en la supervisión; al tiempo que en las organizaciones de carácter orgánico se lleva a cabo un control apoyado en políticas y formas de dirección que facilitan la socialización del trabajador y su convergencia con los objetivos de la empresa, de modo que en este último caso el control pueda tener carácter *interno*, es decir, del propio trabajador sobre su trabajo

Ouchi (1980), con un planteamiento cuyo contenido es muy próximo al de Perrow, aunque ubicado en la economía de las organizaciones, parte de los conceptos de *ambigüedad en la valoración de los resultados* y *congruencia entre los objetivos*. Entre los agentes que llevan a cabo las diferentes formas de trabajo puede darse el caso de resultados del trabajo poco ambiguos (perfectamente identificables, *medibles*), pero con una alta divergencia entre los objetivos. El caso de una ambigüedad moderada en los resultados y una moderada divergencia de objetivos. O finalmente el caso de una alta ambigüedad en los resultados (*no medibles*), y una alta convergencia de objetivos entre los diferentes agentes.

En el primer caso, perfectamente conocido cada output del trabajo y con objetivos individuales divergentes entre sí, la forma institucional que organiza y resuelve estas características del trabajo es el mercado. El caso intermedio corresponde a la administración de la producción en la empresa, entendida ésta como institución jerárquica que aplica, fundamentalmente, formas de control *externo*. En el tercer caso la medición no es posible y por tanto no son viables formas organizativas basadas en el control externo, siendo aquí necesario un grado suficiente de socialización que permita el auto-control o control *interno*. El grado de socialización o cultura común, necesaria para gobernar el trabajo en este último caso, corresponde a la forma organizativa que Ouchi denomina *clan*.

En el mismo sentido, pero introduciendo los conceptos de *complejidad relacional* y *complejidad cognitiva*, Boisot y Child (1999) proponen formas de dominio y reducción de la complejidad, o alternativamente de absorción de la complejidad. Cuando existen instrumentos que permiten *reducir* la complejidad de forma voluntaria y deliberada, la dirección de la empresa puede optar por su *control* gobernándola de forma externa con las correspondientes herramientas y formas organizativas. Cuando esto no es posible el *control* de la complejidad ha de descansar en formas culturales comunes que permitan *absorberla*.

Figura 1. Fases del proceso de toma de decisiones

FASES DEL PROCESO DECISORIO	EMPRESA CAPITALISTA	EMPRESA COOPERATIVA
1.- PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS (GERENCIA)	GERENCIA	GERENCIA
2.- SELECCIÓN DE LA PROPUESTA (CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN)	CAPITALISTAS - ACCIONISTAS	SOCIOS TRABAJADORES
3.- EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA SELECCIONADA (GERENCIA)	GERENCIA	GERENCIA
4.- CONTROL DE LA PROPUESTA EJECUTADA (CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN)	CAPITALISTAS - ACCIONISTAS	SOCIOS TRABAJADORES

Basado en Fama y Jensen (1983a)

Aunque cada autor aborde estas cuestiones de forma diferente, y desde planteamientos distintos, lo central de las cuestiones planteadas es común y está también presente en el artículo clásico de Alchian y Demsetz (1972). En la primera parte de su artículo —cuyo objeto es estudiar la forma eficiente de control del trabajo en la *empresa clásica*—, el trabajo fundamentalmente no cualificado y rutinario al que implícitamente se refieren los autores recibe una forma de control eficiente a través del control *externo* de la supervisión; mientras que cuando se refieren a las *firmas de socios* o a la *empresa con reparto de beneficios*, aluden explícitamente al trabajo profesional y creativo —o cualificado y creativo— en el que la supervisión sería demasiado costosa y permitiría sólo un control insuficiente. El reparto de beneficios o las firmas de socios introducen en este último caso, a través de la asignación de derechos de propiedad, los elementos necesarios para obtener un nivel de socialización que permita el control *interno* del propio trabajo.⁶

Finalmente, en esta discusión sobre tipos de trabajo y sus formas de control, Jensen y Meckling (1992), recogiendo lo sustancial del trabajo de Hayek (1945), se plantean si en el caso de trabajos caracterizados por su incorporación de conocimiento y por su difícil control *externo*, conviene *centralizar*, trasladando —en la medida en que esto sea posible— el conocimiento desde los diferentes agen-

6.- Es evidente que las cooperativas de trabajo asociado son un caso particular de empresas de socios. Pero ello, en la realidad del mundo cooperativo, no es consecuencia de los requerimientos de administración eficiente de un determinado tipo de trabajo. Sin duda el marco institucional de la empresa cooperativa puede facilitar la socialización y el control interno, cumpliendo así una función eficiente respecto de la administración de trabajos cualificados y creativos. Pero la cuestión es más compleja y no tiene por qué ser necesariamente así.

tes a los niveles jerárquicos donde están situados los derechos de decisión; o conviene *descentralizar*, trasladando los derechos de decisión allí donde está el conocimiento. Obviamente en el primer caso reducimos los problemas de agencia, pero podemos incurrir en costes de decisiones ineficientes. Mientras que si descentralizamos y las decisiones son adoptadas por quienes tienen el conocimiento, la probabilidad de decisiones correctas aumenta pero queda abierta la puerta al riesgo moral y a los costes de agencia.

Cuestión esta última que frecuentemente no puede resolverse asignando derechos de propiedad –como es el caso de las empresas con reparto de beneficios o firmas de socios–, porque las empresas suelen ser heterogéneas y albergan diferentes tipos de trabajo (Galbraith, 1993 y 2001). Permaneciendo, por tanto, el problema de agencia en lo que se refiere a cómo gestionar *dentro de la jerarquía* los diferentes trabajos, especialmente cuando estos son de difícil medición y evaluación, y por consiguiente no son susceptibles de un satisfactorio control *externo*.

El planteamiento de Jensen y Meckling (1992), a pesar de ser sólo un breve apunte sobre la cuestión, abarca lo sustancial de los problemas de administración del trabajo planteados por Perrow, Boisot y Child, Ouchi, y Alchian y Demsetz. En efecto, sin desviar en exceso nuestra atención hacia los diferentes tipos de trabajo y su forma de gestión, sí que es relevante aquí contemplar dos casos extremos. El trabajo rutinario, repetitivo, de baja cualificación y no sometido a cambios; y el trabajo caracterizado por su alta cualificación y creatividad.⁷

En el primer caso, las decisiones relativas a cómo realizar el trabajo (derechos de decisión), están situados en el correspondiente lugar del organigrama jerárquico, y desde allí se efectúa la medición y evaluación del rendimiento y el control. En este caso quizá encontremos las dificultades propias de la producción en equipo subrayadas por Alchian y Demsetz (1972) (como la posibilidad de remoloneo y la consiguiente generación de costes de acción colectiva), pero en cualquier caso podrá llevarse a cabo una supervisión eficiente de este trabajo. O dicho de otro modo (Perrow, 1970), será eficiente un control *burocrático* o control *externo* basado en normas de obligado cumplimiento y en la supervisión. Siendo este un caso en el que el problema de agencia se reduce asignando los derechos de propiedad a quienes miden, evalúan y controlan el trabajo (Alchian y Demsetz, 1972)⁸, es decir, a los directivos del nivel correspondiente

En el segundo caso los derechos de decisión, al menos parcialmente, deben trasladarse al lugar en el que reside el conocimiento. Aquí no es posible llevar a cabo, alcanzando los mínimos de eficiencia necesarios, una dirección del trabajo que no cuente con la colaboración y participación del profesional, ni tampoco es posible la evaluación y control *externos* de los outputs del trabajo; de modo que la ordenación de incentivos del agente que realiza el trabajo cobra una importancia fundamental. Como consecuencia la asignación explícita o implícita de derechos de propiedad deberá recaer, en alguna

7.- Una mayor extensión en la consideración de los diferentes tipos de trabajo y de las principales variables que intervienen en su gestión, en Moreno-Luzón, Peris y González (2001) y Peris González y Méndez (2001).

8.- Alchian y Demsetz (1972), como es sabido, no utilizan el concepto problema de agencia, pero la cuestión central de su artículo es el problema del control.

medida, sobre los profesionales o agentes que añaden a sus conocimientos los derechos de decisión, determinándose de este modo los costes y recompensas que ordenan los incentivos (Jensen y Meckling, 1976). Con palabras de Perrow (1970) éste es el caso de las organizaciones *orgánicas*, en las cuales son inadecuados los métodos burocráticos de control.

4.- Marco institucional, derechos de propiedad y comportamiento

Conviene aquí, en primer lugar, definir lo que entendemos por marco o forma institucional de la empresa. La forma institucional, tal como la estamos utilizando en este trabajo, se refiere al modo en que se asignan los derechos de propiedad y los derechos sobre el residual, y sus repercusiones sobre el comportamiento y la eficiencia productiva. La forma organizativa, en cambio, se refiere al conjunto de formas de dirección, normas y reglas, que implementan la forma institucional.

En un sentido general la economía institucional explica las diferentes instituciones como consecuencia de un proceso histórico de adaptación y selección (Demsetz, 1967). Caracterizándose dicho proceso por el ajuste entre necesidades de regulación jurídica o social de las fuerzas productivas y formación del marco jurídico y asignación de derechos de propiedad. Siendo estas ideas igualmente pertinentes en lo que se refiere al ámbito interno de la empresa, tal como muestran Alchian y Demsetz (1972) al asignar diferentes formas institucionales y organizativas a diferentes tipos de trabajo y diferentes necesidades de gestión.

En este sentido, cada forma institucional y organizativa tiene sus propias ventajas y limitaciones. La *propiedad individual* (Fama y Jensen, 1985),⁹ organización empresarial en la que los derechos de propiedad recaen en una sola persona, evita el problema de los activos comunes a varios propietarios,¹⁰ excluye el problema de agencia entre propiedad y control, y ordena perfectamente los incentivos para la vigilancia y el control en el propietario individual (Alchian y Demsetz, 1972)¹¹.

La forma institucional correspondiente a *firmas de socios* tiene dos variantes: las *sociedades de responsabilidad limitada*; y las *firmas de socios que son organizaciones de servicios profesionales*. En el primer caso las principales ventajas con respecto al modelo anterior son aumentar la capacidad de financiación, por lo que serán empresas adecuadas para una mayor escala de producción y/o para una mayor diversificación, y compartir el riesgo. El mayor inconveniente deriva de que las actuacio-

9.- Esta forma organizativa corresponde a la empresa clásica de Alchian y Demsetz (1972).

10.- Los activos comunes a varios propietarios, como indican Jensen y Meckling (1976), también generan un problema de agencia.

11.- La denominada empresa individual es una organización que puede tener ventajas relativas –o mayor eficiencia– cuando predomina la pequeña escala de producción y es importante una supervisión cuidadosa. Las desventajas corresponden a la falta de diversificación de este tipo de empresas, que aumenta el riesgo; y a las limitaciones de financiación. Pueden surgir otros inconvenientes cuando aparecen desajustes entre las necesidades de inversión y las preferencias de consumo temporal del empresario.

nes de los socios, como ocurre en cualquier caso de producción en equipo, recaen sobre el conjunto de la empresa y no sobre sus derechos de propiedad particulares; razón por la cual las desventajas de esta forma de empresa aumentan al aumentar el número de socios.¹²

En cuanto a las *firmas de socios* que son *organizaciones profesionales*, además de compartir la propiedad los socios tienen aquí el importante estímulo del desarrollo de su profesión y de la conservación de su reputación como profesionales, lo que se ve incrementado cuando el trabajo se realiza en equipo. Por otra parte en estas sociedades tiene una importancia menor el capital *no humano*. No obstante, los costes de agencia que aparecen en las sociedades de profesionales están positivamente relacionados con su tamaño y dispersión geográfica.

Las *corporaciones o sociedades cerradas* representan un caso en el que los socios tienen relaciones de parentesco o de especial amistad entre ellos. Relaciones que se extiende a quienes realizan las funciones de gerencia, que también comparten derechos de propiedad. Estas organizaciones tienen las ventajas e inconvenientes de las sociedades de responsabilidad limitada, pero con menores problemas de agencia entre los socios debido a las relaciones de parentesco o amistad.

Pasando ahora a formas de empresa cuyas decisiones no están restringidas a quienes son los titulares del residual, tenemos aquí la *corporación abierta o sociedad anónima*, las *mutualidades*, y las *organizaciones sin fines de lucro*.

Figura 2. Formas organizativas, derechos sobre el residual y asignación de la toma de decisiones.

	DECISIONES RESTRINGIDAS AL TITULAR DEL RESIDUAL			DECISIONES NO RESTRINGIDAS AL TITULAR DEL RESIDUAL		
	FORMAS DE EMPRESA			FORMAS DE EMPRESA		
	PROPIEDAD INDIVIDUAL	SOCIEDADES (PEQUEÑAS)	CORPORACIÓN CERRADA	CORPORACIÓN ABIERTA	MUTUALIDAD	ORGANIZ. SIN FINES DE LUCRO
DERECHOS SOBRE EL RESIDUAL	PROPIETARIO	SOCIOS	SOCIOS QUE SON PERSONAS DE CONFIANZA	ACCIONISTAS	CLIENTES	TERCEROS
DECISIONES EMPRESARIALES	PROPIETARIO	PROPIETARIOS- GERENTES	PROPIETARIOS- GERENTES	ADMINISTRA- DORES	ADMINISTRA- DORES	ADMINISTRA- DORES
CONTROL	PROPIETARIO	PROPIETARIOS GERENTES	PROPIETARIOS GERENTES	ACCIONISTAS	CLIENTES	DONANTES

Basado en Fama y Jensen (1985)

12.- Esto explicaría el pequeño número de socios característico de las sociedades de responsabilidad limitada.

La *sociedad anónima* es para Fama y Jensen (1985) una de las instituciones más importantes de las modernas economías capitalistas, por su facilidad para asignar correctamente el riesgo y proveer capital en las actividades empresariales que requieren gran escala y diversificación de actividades. Los accionistas diversifican sus carteras al poseer acciones de varias corporaciones, reduciendo así el riesgo y pudiendo afrontar la empresa inversiones arriesgadas a gran escala¹³.

Además de la figura especializada del accionista, la institución o forma organizativa *sociedad anónima* ha favorecido la formación de un mercado de gestores de alto nivel que, independientemente de su estatus patrimonial, formarán la alta dirección y llevarán a cabo el proceso de decisión de estas empresas. Si bien la diversificación de la cartera de los accionistas, como hemos dicho, lleva a que estos no estén interesados en el control, quedando en el mercado secundario y en las alteraciones de cotización de las acciones el mecanismo último de control.

En cuanto a las *mutualidades*, éstas corresponden a mutuas de seguros, cooperativas de crédito, cooperativas agrícolas¹⁴ o sociedades de garantía recíproca. Los propietarios de títulos de estas organizaciones, que son al mismo tiempo sus clientes, pueden rescatarlos o amortizarlos cuando deseen, a un precio fijo, según reglas previamente establecidas. Lo que lleva a que los títulos amortizables ejerzan a un bajo coste un control difuso, pero eficaz, sobre este tipo de instituciones (Fama y Jensen, 1983a y 1983b). En estas entidades el papel del consejo de administración es, como en la sociedad anónima, limitar los problemas de agencia, pero dado que en su sentido más general estos problemas son neutralizados por la posible amortización de títulos, el consejo cumple otras funciones específicas como es evitar el fraude por agentes internos a la empresa.

La última forma institucional y organizativa propuesta por Fama y Jensen (1985) corresponde a las *organizaciones sin fines de lucro*. En estas organizaciones, tal como son entendidas –de forma restringida– por los autores, no existen acreedores residuales o propietarios. Los recursos de estas sociedades están formados por *donantes* y éstos, para garantizar sus derechos, pueden tener miembros en su consejo de administración.

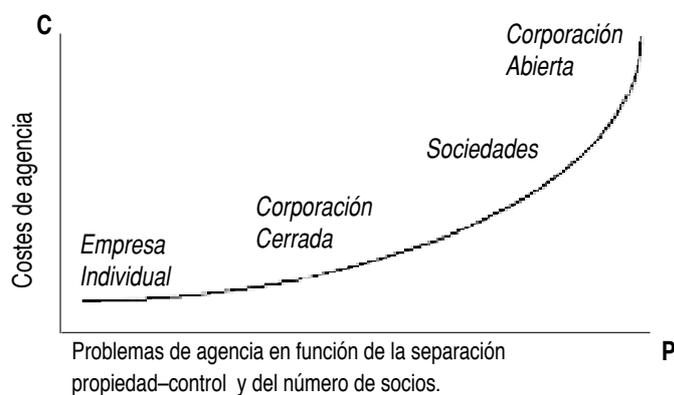
La figura dos recoge las características correspondientes a *forma de propiedad, asignación de derechos sobre el residual, decisiones empresariales y forma de control*.

13.- Por otra parte, los títulos-acciones de una sociedad anónima son los que implican menos restricciones para los titulares del residual, minimizándose los posibles conflictos que pudieran surgir entre maximización de la utilidad –o preferencias– de carácter individual, por parte de los accionistas, y maximización del valor de mercado de la empresa. En este sentido, cuando las acciones se valoran de manera no sesgada y se negocian a un bajo coste en el mercado de valores, los propietarios de la corporación pueden vender o comprar sus acciones intercambiándolas por otros activos financieros, para hacer coincidir en el tiempo la distribución de sus flujos de caja y sus pautas preferidas de consumo. Con palabras de Alchian (1984: 117): "Cuando los precios de las acciones reflejan información disponible y relevante (...) y el mercado de capitales es perfectamente competitivo, los flujos de consumo que un accionista puede realizar en periodos futuros están sometidos únicamente a la restricción de su riqueza total, presente y futura. Los intereses de los accionistas se traducen, por tanto, en decisiones de inversión que maximizan el valor presente de mercado de su riqueza. Reflejando el valor de mercado de las acciones todos los costes, incluyendo los costes de agencia del proceso de decisión en la sociedad anónima".

14.- Un interesante trabajo sobre las relaciones de agencia y los problemas de control en las almazaras cooperativas puede verse en García-Martí (2002: 141:184)

La figura tres presenta una aproximación cualitativa a la magnitud de los problemas de agencia en las principales formas institucionales expuestas, en función de la separación propiedad-control y del problema de agencia entre los socios-propietarios.

Figura 3. Costes de agencia en función del grado de separación entre propiedad y dirección.



Basado en Fama y Jensen y adaptado de Orellana (2002)

5.- Problemas de agencia y control en las cooperativas de trabajo asociado

En este epígrafe describimos, en primer lugar, la forma institucional y organizativa *cooperativa de trabajo asociado* (CTA). En segundo lugar comparamos esta forma organizativa con los rasgos más relevantes de los tipos de empresa examinados en el epígrafe cuatro. Finalmente abordamos la interdependencia y circularidad de la relación de agencia en las CTAs, como consecuencia de su forma institucional, deteniéndonos en examinar cómo la existencia de unos u otros tipos de trabajo modula la relación de agencia en estas empresas.

5.1. La forma institucional *cooperativa de trabajo asociado*

El marco institucional correspondiente a la empresa cooperativa, en las *cooperativas de trabajo asociado* asigna a los trabajadores de la empresa, que son los socios cooperativos, partes alícuotas de la propiedad de la empresa que no pueden ser acumuladas ni vendidas.¹⁵ En términos generales

esta asignación de derechos de propiedad y de derechos sobre el residual, más la regulación jurídica de la asamblea, del consejo rector y de la forma en que éste elige la dirección de la empresa, constituyen características institucionales clave que definen esta forma de empresa.

Otras características no menos importantes corresponden a la *situación igualitaria* de cada socio en la asamblea. Cada socio tiene necesariamente la misma parte del capital y un voto del mismo valor. Siendo la asamblea el órgano máximo donde se discuten y aprueban los objetivos corporativos y las políticas generales de la empresa, y siendo esa discusión, en la que intervienen todos los socios y grupos de opinión, un mecanismo que facilita la socialización de todos los miembros –socios y propietarios– de la empresa. A lo que puede añadirse que el consejo rector, que nombra y supervisa el funcionamiento de la dirección, es elegido *por y entre* los miembros de la asamblea y garantiza permanentemente los derechos democráticos del colectivo.

Sin embargo las *cooperativas de trabajo asociado* están sujetas al riesgo moral o al oportunismo en el comportamiento de sus miembros, sin que podamos saber en qué medida esta tendencia es corregida por el compromiso con los principios cooperativos. En este sentido, cuando el colectivo sea numeroso, se formarán coaliciones y grupos de opinión en la asamblea sin que sea posible dilucidar si se debe a legítimas diferencias en la interpretación de la información, a discrepancias de opinión, o a estrategias orientadas a favorecer a una parte del colectivo.

Por otra parte, y a mayor abundamiento, Williamson (1975) ha puesto de relieve la necesidad que tienen los *peer groups*¹⁶ de estabilizar y especializar a sus directivos para obtener una mayor competencia en la gestión. Cuestión ésta importante para la competitividad de la empresa pero que tiene consecuencias –y consecuencias relevantes en muchos casos– a través de la influencia y el poder de los directivos sobre los socios cooperativos, incluidos los miembros del consejo rector.

5.2. CTAs y otros tipos de empresa. Comparación institucional

La comparación con las formas institucionales examinadas en el epígrafe cuatro, permite aclarar cuestiones de interés respecto de las ventajas e inconvenientes relativos de las cooperativas de trabajo asociado. En este sentido llevamos a cabo la comparación institucional revisando *separación entre propiedad y control, existencia de activos comunes a varios propietarios, efectos de reputación, cohesión entre los socios, capacidad de control de la asamblea y control que ejerce el consejo*. No obstante, como vemos a continuación, muchas de las comparaciones efectuadas presentan ambigüedades que no pueden ser dilucidadas sólo con el razonamiento teórico.

15.- Alchian y Demsetz (1972: 789) comparando la sociedad anónima y la empresa cooperativa, critican en esta última la imposibilidad de acumulación de acciones o de compra-venta de las mismas, lo que dificultará que los socios adapten su inversión a sus preferencias temporales de consumo. Ahora bien, si la forma institucional cooperativa resuelve problemas que las otras formas institucionales no resuelven, ésta es la cuestión que debe ser estudiada.

16.- Aquí consideramos que las empresas de trabajo asociado tienen su referente institucional en la forma organizativa premoderna *peer groups* o grupos de compañeros (o entre iguales), en la cual el conocimiento mutuo es indispensable para incorporarse al equipo productivo (Williamson, 1985:213:223). Los fundamentos de los antecedentes institucionales de las CTAs en los *peer groups* puede verse en el trabajo de Orellana, Chaves y Rueda (2003).

Separación entre propiedad y control. En la CTA los directivos son propietarios al mismo nivel que los demás miembros de la cooperativa de trabajo asociado —aunque puede darse el caso de que el gerente no sea socio—, por tanto no existe separación entre propiedad y control. A este respecto las CTAs tienen alguna semejanza con las pequeñas sociedades de responsabilidad limitada o con la corporación cerrada, y en principio presentan menos problemas de agencia que la sociedad anónima.

No obstante la especialización de algunos socios en tareas directivas, necesaria por razones de eficiencia (Williamson, 1975), y las limitaciones de un amplio número de socios para interpretar la información y llevar a cabo un control efectivo, pueden llevar a problemas de discrecionalidad directiva semejantes a los de las sociedades anónimas. Discrecionalidad que además podrá utilizarse para favorecer a una coalición de socios cooperativos frente a otras.

Activos comunes a varios propietarios. Los problemas de agencia afectan a los socios propietarios que comparten los derechos de propiedad y los derechos sobre el residual en cualquier empresa, como consecuencia de los fenómenos del *polizón (free rider)* o en lo referente a trabajo en grupo y del principio del *recurso común* en cuanto a infrutilización o sobre utilización de los activos compartidos (Milgrom y Roberts, 1993). Lo cual lleva a los costes denominados *costes de acción colectiva*. En efecto, las consecuencias de la actuación de cualquiera de los socios no recaerán sobre sus derechos de propiedad particulares, sino que se diluirán en los derechos de propiedad del grupo. Siendo ésta una cuestión que tiene una estrecha relación con el tamaño del grupo (Arruñada, 1998).

Por consiguiente, dado que en una CTA la gran mayoría de los trabajadores son socios y cualquier tamaño medio de empresa representará un número de socios muy superior al de cualquier sociedad limitada o corporación cerrada, esto agravará el problema de agencia entre los socios. Si bien debe tenerse en cuenta que los problemas de agencia entre los socios incluyen aquí *todos los problemas de agencia*, ya que es la mayor parte de los socios la que desempeña la actividad productiva.

Efectos de reputación. En cuanto a los efectos sobre el comportamiento y sobre los problemas de agencia, el deseo de mantener una buena reputación profesional o personal y el marco institucional de las CTAs parece favorecer a estas empresas respecto de los demás tipos examinados en el epígrafe cuatro, de modo que para un mismo tipo de trabajo los *efectos de reputación* serán positivos y más beneficiosos en la empresa cooperativa.¹⁷

La razón de que esto sea así es que tal como hemos definido la forma institucional de la empresa, ésta se refiere al *modo en que se asignan los derechos de propiedad y los derechos residuales, y sus repercusiones sobre el comportamiento y la eficiencia productiva*. y, en este sentido, es un aliciente importante para mantener la reputación el hecho de que cada socio tenga la misma participación en la propiedad y el mismo valor en su voto, y posibilidades abiertas de participar en grupos de influen-

17.- La comparación del efecto reputación entre diferentes tipos de empresa no tendrá sentido a no ser que gestionen el mismo tipo de trabajo, ya que el trabajo más profesional y de mayor cualificación, por sí mismo, eleva la estima por la reputación.

cia, establecer pactos, o ser protagonista a título individual –en la asamblea– de la determinación de las políticas y objetivos de la empresa. Todo lo cual tenderá a reducir el riesgo moral de los comportamientos individuales y a incidir favorablemente sobre la productividad.

Cohesión entre los socios. El modo en que se asignan los derechos de propiedad y los derechos residuales influye en el comportamiento a través de la búsqueda del propio interés. Pero la búsqueda del propio interés puede estar condicionada también por ideas y sentimientos, tal como ocurre en la *corporación cerrada* en la que las relaciones entre socios están tamizadas por la pertenencia a una misma familia o por relaciones de amistad y confianza.

Estas cuestiones se manifiestan en las cooperativas y por tanto en las *empresas de trabajo asociado*, de forma similar. Los principios cooperativos (Alianza Cooperativa Internacional, 1995) proporcionan el marco que permite a algunos colectivos sociales satisfacer necesidades u objetivos comunes mediante empresas cooperativas, adoptando una forma institucional que, como hemos dicho, preserva la igualdad social y la democracia interna; a lo que con frecuencia se añade la coherencia ideológica del grupo fundador (Lisein, 1994).¹⁸

No obstante el número de socios, generalmente mucho mayor que en la *corporación cerrada*, podrá llevar a la formación de coaliciones y a la existencia de problemas de agencia entre grupos dominantes y dominados. Si bien, nuevamente, en estos problemas ya están incluidos los socios que desempeñan la actividad productiva.

Capacidad de control de la Asamblea. La cuestión aquí, continuando con el examen institucional comparado, es si la asamblea en el caso de cooperativas de trabajo asociado presenta ventajas o desventajas con respecto a la asamblea de una sociedad anónima. La respuesta parece ser unívoca: el conocimiento de la organización que proporciona a cualquier socio su trabajo en la empresa, y el interés y la implicación que se derivan de su situación como trabajador, garantizan una mayor información y participación en los asuntos de la empresa y, consiguientemente, una presencia en la asamblea mejor informada y con mayor interés que en el caso de los accionistas de una sociedad anónima.

En este sentido la capacidad de la asamblea para controlar a los altos directivos es mayor en las cooperativas de trabajo asociado que en las sociedades anónimas, y consecuentemente *en esta dimensión del control* es menor el problema de agencia para las CTAs.

Control que ejerce el Consejo. Continuando la comparación con la sociedad anónima, y contrariamente a la conclusión del punto anterior, el consejo rector suele tener desventajas de control con respecto al consejo de administración de la sociedad anónima. Esto es así porque, como es sabido, las sociedades anónimas incluyen consejeros externos en sus consejos de administración, lo que garantiza la evaluación experta de profesionales independientes; mientras que las cooperativas de tra-

18.- Lisein (1994: 82-86) presenta un excelente ejemplo al relatar la coherencia ideológica de los fundadores de la banca CERA.

bajo asociado, a no ser que tengan un gran tamaño –como es el caso de MCC Mondragón Corporación Corporativa (Bakaikoa, B., P. de Uralde, J. M, Erdocia, J.; et al, 1999)–, carecen de estos consejeros independientes en sus consejos de administración. Por consiguiente *en esta dimensión del control* tiende a ser mayor el problema de agencia en las cooperativas de trabajo asociado.

Así, pues, como resultado de este epígrafe, los *efectos de reputación* y la *capacidad de control de la asamblea* parecen favorecer a las cooperativas de trabajo asociado. Y la *cohesión entre los socios* favorecerá también a las CTAs si es suficientemente fuerte y homogénea la unidad ideológica del grupo fundador.

Figura 4. Formas organizativas y costes de agencia.



Basado en Fama y Jensen y adaptado de Orellana (2002)

Respecto de la *separación entre propiedad y control*, los *activos comunes a varios propietarios y el control ejercido por el consejo rector*, nada puede afirmarse que no sea fruto de la observación empírica, ya que los argumentos favorables y desfavorables a un mejor control dependerán de cómo se concreten los grupos de interés, del tipo de trabajo (epígrafe 5.3), y de los valores y objetivos compartidos por el colectivo.

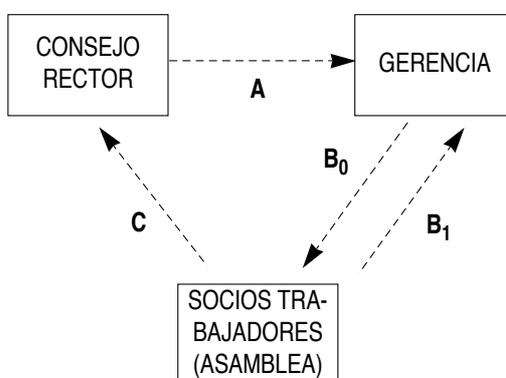
5.3. Interdependencia y circularidad de la relación de agencia en las CTAs.

En este epígrafe examinamos la interdependencia y circularidad del problema de agencia y cómo los tipos de trabajo rutinarios y no cualificados, o cualificados y creativos orientan en uno u otro sentido el problema de agencia.

Respecto de la interdependencia y circularidad del problema de agencia en las CTAs (Orellana, 2002), la figura 5 muestra cómo existe una relación principal-agente entre el consejo rector y la dirección o gerencia (flecha A), una segunda relación principal-agente entre la gerencia y los socios coo-

perativos que desempeñan las tareas productivas (flecha B_0), y una tercera relación principal-agente entre socios trabajadores y consejo rector, a través de la asamblea (flecha C). A lo que debe añadirse la relación entre socios trabajadores y equipo de dirección o gerencia (flecha B_1), puesto que los socios, a través de la asamblea, ejercen también un control directo sobre las actuaciones de la dirección.

Figura 5. Relaciones de agencia en las empresas de trabajo asociado.



Basado en Orellana (2002)

Esta complejidad de las relaciones de agencia engloba las cuestiones discutidas en el epígrafe 5.2, pero la relación circular o transitiva que muestra la figura 5, y la relación recíproca establecida por las flechas B_0 y B_1 , quedan *modificadas u orientadas si introducimos los tipos de trabajo examinados en el epígrafe 3*.

En efecto, si el trabajo que utiliza la empresa es rutinario y no cualificado, y de fácil medición, evaluación y control, esto simplifica el problema de agencia en la dirección top-down donde se da la relación principal-agente de la gerencia que trata de controlar a los socios que desarrollan el trabajo operativo (flecha B_0). Al mismo tiempo, sin embargo, el problema de agencia se complica en la dirección bottom-up, donde tenemos las relaciones principal-agente de lo socios trabajadores que tratan de controlar al consejo rector y al equipo de dirección (flechas C y B_1). En este caso los socios que llevan a cabo el trabajo operativo tendrán, en general, dificultades para interpretar la información y llevar a cabo un control efectivo de la dirección.

En cambio, si el trabajo es cualificado y creativo, y su medición y evaluación es poco satisfactoria e ineficiente (Alchian y Demsetz, 1972), esto complica el problema de agencia en la dirección top-down (Jensen y Meckling, 1992), cuando la gerencia trata de controlar el trabajo que se realiza en la organización (flecha B_0). Mientras que en la dirección contraria, cuando las socios que realizan el trabajo tratan de controlar al consejo rector y al equipo de dirección (flechas C y B_1), el problema de agen-

cia disminuye porque quienes realizan aquí el papel del principal tienen menos dificultades para interpretar la información y llevar a cabo un control efectivo de la dirección. La figura 6 ilustra cómo inciden en el problema de agencia los dos tipos de trabajo considerados.

La incorporación explícita a un modelo conceptual de teoría de la agencia de los diferentes tipos de trabajo y su nivel de cualificación, supone profundizar en los aspectos organizativos de la empresa además de en sus aspectos institucionales, e implica andar en la dirección marcada por Jensen y Meckling de una teoría de la empresa que no sea una caja vacía (1976: 84). Pero supone también enriquecer el examen de la naturaleza de los contratos y la asignación de derechos de propiedad añadiendo el carácter contingente de los diferentes tipos de trabajo.

La incorporación de los diferentes tipos de trabajo, además, lleva a las diferentes formas de dirección y diseño de la organización como marco indispensable de la vertiente normativa de la teoría de la agencia, donde las actuaciones explícitas y deliberadas de la dirección para ordenar incentivos tienen gran importancia.

Figura 6. El problema de agencia varía en intensidad de acuerdo con la naturaleza del trabajo



6.- Conclusiones

Limitándonos aquí a las principales aportaciones del trabajo, para no reiterar cuestiones ya expuestas, las conclusiones que obtenemos son:

En primer lugar, que la mezcla de teoría organizativa y economía de las organizaciones permite profundizar en la teoría de la empresa, al añadir la dimensión organizativa a la dimensión institucional. La dimensión organizativa ha sido introducida en este artículo a través del análisis de los tipos de trabajo rutinarios y de baja cualificación o cualificados y creativos

En segundo lugar, el análisis de Fama y Jensen (1985) y su clasificación de empresas, sientan las bases para el examen institucional comparado de los problemas de agencia. Cuestión que hemos llevado a cabo con la forma de empresa *cooperativa de trabajo asociado*, obteniendo ventajas de esta forma institucional en lo que se refiere a los *efectos de reputación y la capacidad de control de la asamblea*. Si el grupo fundador tiene una fuerte unidad ideológica la *cohesión entre los socios*, que favorece la disminución del problema de agencia, será también favorable a este tipo de empresa.

En cuanto a la *separación entre propiedad y control*, los *activos comunes a varios propietarios y el control ejercido por el consejo rector*, nada puede afirmarse con carácter general, siendo aquí necesaria la observación empírica.

En tercer lugar, la incorporación al modelo de agencia del examen de diferentes tipos de trabajo y sus problemas de medición y evaluación, completa el modelo y lo hace, en términos generales, más potente. Esta cuestión, que ya está implícitamente sugerida en el trabajo de Jensen y Meckling (1992), tiene en nuestro trabajo un mayor desarrollo, que además resulta especialmente adecuado para el examen de la cooperativa de trabajo asociado.

Por otra parte, en cuarto lugar, subrayamos en este trabajo las interacciones y la relación circular del problema de agencia, cuestión que no puede analizarse de forma completa sin un modelo de agencia que incorpore la incidencia sobre el control de diferentes tipos de trabajo.

Finalmente manifestar que este trabajo se ha movido en el terreno descriptivo o positivo, no abordándose los problemas de ordenación de incentivos en su importante dimensión normativa.

Bibliografía

- ALCHIAN, A. Specificity, Specialization, and Coalitions. *Journal of Institutional and Theoretical Economic*, 1984, Vol. 140:1, pp. 34-49.
- ALCHIAN, A., y DEMSETZ, H. Production, Information Cost, and Economic Organization. *American Economic Review*, December 1972, Vol.62, pp.777-795. (Trad. Castell. "Producción, costes de información y organización económica". En PUTTERMAN, L. (ed.), *La naturaleza económica de la empresa*, Madrid: Alianza, 1994.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Los principios cooperativos del siglo XXI, *CIRIEC-España*, nº 19, octubre 1995, pp. 38-39.
- ARRUÑADA, B. *Teoría contractual de la empresa*, Barcelona: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, 1998.
- BAKAIKOA, B.; P. DE URALDE, J.M; ERDOCIA, J., ET AL. Mondragón Corporación Cooperativa – MCC. En BAREA, J., JULIÁ, J. L., MONZÓN, J. L. (Directores). *Grupos Empresariales de la Economía Social en España*, Valencia: Ciriéc-España Editorial, 1999.
- BOISOT, M., CHILD, J. Organizations as Adaptive Systems in Complex Environments: The Case of China, *Organization Science*, 1999, vol. 10, nº. 3, pp. 237-252.
- DEMSETZ, H. Toward a theory of property rights, *American Economic Review*, mayo 1967, Vol. 57, nº 2, pp. 347-359.
- FAMA, E. Agency Problems and The Theory of the Firm, *Journal of Political Economy*, 1980, Vol. 88, pp. 288-307. (Trad. Castell. (1994) "Problemas de agencia y teoría de la empresa". En Louis Putterman (ed.), *La naturaleza económica de la empresa*, Madrid: Alianza pp. 245-260).
- FAMA, E., JENSEN, M. Separation of Ownership and Control, *Journal of Law and Economics*, 1983a, Vol. 26, pp. 301-326.
- FAMA, E., JENSEN, M. Agency Problems and Residual Claims, *Journal of Law and Economics*, 1983b, Vol. 26, pp. 27-349.
- FAMA, E. y JENSEN, M. Organizational Forms and Investment Decisions, *Journal of Financial Economics*, 1985, Vol. 14, pp.101-119.
- GARCÍA MARTÍ, E. *Almazaras Cooperativas. La necesidad de una dirección adecuada*, Jaén: Universidad de Jaén. 2002.
- GALBRAITH, J. R. *Designin Organizatioins: An executive guide to strategy, structure and process*, San Francisco: Jossey Bass Publishers. 2001.

- GALBRAITH, J. R. The value-adding corporation: Matching structure with strategy. En GALBRAITH, J. R., EDWARD E. LAWLER Y ASOCIADOS (eds.), *Organizing for the future. The new logic for managing complex organizations*, San Francisco, 1993, Jossey-Bass, pp. 15-42.
- HAYEK, J. F. The Use of Knowledge in Society. En MYERS, P. S. (ed.), *Knowledge Management and Organizational Design*. Boston. Butterworth-Heinemann, 1945.
- JENSEN, M. Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers, *American Economic Review*, 1986, Vol. 76, pp. 323-329.
- JENSEN, M.. *A theory of the firm. Governance, residual claims, and organizational forms*, Cambridge Mass: Harvard University Press, 2000.
- JENSEN, M., MECKLING, W. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure, *The Journal of Financial Economics*, 1976, Vol. 3, pp. 306-360. (Trad. Castell. "Teoría de la empresa: la gerencia; costes de agencia y estructura de la propiedad"). En PUTTERMAN, L. (ed.), *La naturaleza económica de la empresa*, Madrid: Alianza, 1994.
- JENSEN, M., MECKLING, W. Specific and General Knowledge an Organizational Structure, *Contract Economics*, Oxford: En L. WERM, y H. WIJKANDER (ed), Blackwell, 1992, pp. 251-274.
- LISEIN, M. Evolución de los principios y de las prácticas en un banco cooperativa belga: CERA, estudio de un caso. En MONZÓN, J. L. Y ZEVI, A. (eds.) *Cooperativas, mercado, principios cooperativos*, Valencia: Cirioc-España Editorial, 1994.
- MARRIS, R..L. *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, New York & London: The Free Press and MacMillan, 1964.
- MILGROM, P., ROBERTS, J. *Economía, organización y gestión de la empresa*, Barcelona: Ariel, 1993.
- ORELLANA, W. El control en las empresas de trabajo asociado. Revisión crítica desde una perspectiva de agencia de los principales mecanismos de control y análisis de sus repercusiones organizativas, *Cirioc-España*, noviembre 2002, nº 42, pp. 49-80.
- ORELLANA, W., CHAVES, R., RUEDA, C. Antecedentes institucionales y gobierno de la Empresa de Trabajo Asociado. En: *IX Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa*. CIRIEC-España, Valladolid, 2003.
- OUCHI, W.G. Markets, Bureaucracies, and Clans, *Administrative Science Quarterly*, 1980, Vol. 25, pp. 120-142.
- MORENO-LUZÓN, M. D., PERIS, F. J., GONZÁLEZ, T. F. *Gestión de la Calidad y Diseño de Organizaciones*, Madrid: Prentice-Hall, 2001.
- PERIS, F. J., GONZÁLEZ, T. F., MÉNDEZ, M. Organización, Diseño Organizativo y Comportamiento. Modelo Conceptual y modelo Analítico. *Quaderns de Treball* Facultat d'Economia de la Universitat de València, 2001, nº 116.

- WILLIAMSON, O. E. Un modelo de comportamiento racional en la administración de empresas. En CYERT, R. y MARCH, J. *Teoría de las decisiones económicas en la empresa*, México: Herrero Hnos, Sucs., 1965.
- WILLIAMSON, O. E. *The Economics of Discretionary Behavior. Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, London: Kershaw Publishing Company Ltd. Academic Book Publishers, 1974.
- WILLIAMSON, O. E. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Nueva York: The Free Press, 1975.
- WILLIAMSON, O. E. *The Economic Institutions of Capitalism*, Nueva York: The Free Press, 1985.
- WILLIAMSON, O. E. What is going on here? –Pragmatic methodology and economic organisation. En: Paper, Nordic Workshop on Transactions Cost Economics in Business Administration, Bergen, Noruega, 2003.
- WILLIAMSON, O. E. Y OUCHI, W. G. The markets and hierarchies program of research: Origins, implications prospects.. En VAN DE VEN, A.H. Y JOYCE, W.F. (eds.): *Perspectives on organisation design and behaviour*, Nueva York: Wiley & Sons, 1981