

# Naturaleza de las organizaciones y sus costos de transacción: Análisis de la teoría de agencia, teoría de la organización y teoría de la firma

## Nature of organizations and their transaction costs: Analysis of agency theory, organization theory and firm theory

QUINTERO, Wilder <sup>1</sup>  
PEÑARANDA, Marta M. <sup>2</sup>  
RODRIGUEZ, Magda M. <sup>3</sup>

### Resumen

El presente artículo analiza la evolución de la teoría de agencia, teoría de la organización, y teoría de la firma, la cuales fundamentan la naturaleza de las organizaciones y sus costos de transacción. El presente manuscrito se basó en un estudio de revisión bibliográfica, enfatizando en características, orígenes y críticas que se encuentra en libros y bases de datos internacionales como Scopus y Web of Science, finalmente se logró argumentar sobre el origen y desarrollo teórico a través del tiempo.

**Palabras clave:** naturaleza de las organizaciones, teoría de agencia, teoría de la organización, teoría de firma, costos de transacción.

### Abstract

This article analyses the evolution of agency theory, organization theory, and signature theory, which underpin the nature of organizations and their transaction costs. The present manuscript was based on a literature review study, emphasizing characteristics, origins and critiques, found in books and international databases such as Scopus and Web of Science, finally managed to argue about the origin and theoretical development over time.

**Key words:** nature of organizations, agency theory, organization theory, signature theory, transaction costs.

---

## 1. Introducción

La economía vive un acelerado proceso de globalización, gracias a la creciente integración económica entre países en el ámbito internacional, razón por la cual se requiere de nuevas y novedosas formas de administrar las organizaciones con recurso humano creativo e innovador para generar nuevo conocimiento, que contribuyan con la productividad y competitividad de las organizaciones. En este sentido, el presente manuscrito se fundamenta en una investigación de revisión bibliográfica, donde se analiza en el primer aparte la teoría de la

---

<sup>1</sup> Contador Público, Magister en Administración de Organizaciones, Candidato a Doctor en Administración. Docente- investigador del grupo GIDSE. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Colombia); Correo: quinterowilder@ufpso.edu.co

<sup>2</sup> Contador Público, Magister en Administración de Organizaciones, Decana Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Investigador grupo GIDSE, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Colombia), Correo: mmpenarandap@ufpso.edu.co

<sup>3</sup> Contador Público, Magister en Administración de Organizaciones, Directora de Departamento de Ciencias Contables y Financieras. Investigador grupo GIDSE, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Colombia), Correo: mmrodriguez@ufpso.edu.co

agencia, la cual se caracteriza por analizar la relación entre los individuos y las organizaciones, donde existe un principal o accionista quien delega cierto poder y responsabilidades al agente o directivo para que realice en su nombre ciertas actividades; de igual manera en el segundo aparte se estudia la teoría de la organización, que consiste en analizar y discutir el accionar de las organizaciones de acuerdo a patrones, procesos de investigación empresarial, regulaciones, tecnologías de la información y comunicación, entre otros aspectos, los cuales hacen de la administración de organizaciones un reto según las nuevas tendencias del mercado; y finalmente se estudia en el tercer aparte la teoría de la firma, la cual considera la organización como una unidad económica de producción con el propósito de maximizar los beneficios económicos, y por lo tanto dicha teoría estudia los costos de transacción o de mercado y los costos de coordinación de la producción en la organización.

---

## 2. Metodología

Con el objeto de lograr el nivel de conocimiento, al que se espera llegar a partir de la revisión de literatura en cuanto a la naturaleza de las organizaciones y sus costos de transacción, para la cual se estudian teorías administrativas que fundamentan los procesos administrativos y organizacionales como la teoría de agencia, teoría de la organización y teoría de la firma. En este sentido, la presente investigación se realizó con enfoque de revisión bibliográfica, por cuanto se analizan las teorías administrativas como la teoría de la agencia, teoría de la organización, teoría de la firma y sus costos de transacción, lo anterior fundamentado en lo planteado por (Machi & McEvoy, 2009), quienes establecen que la revisión bibliográfica es una sinopsis que resume diferentes investigaciones y artículos que nos da una idea sobre cuál es el estado actual del tema a investigar. En la revisión de literatura se realiza una valoración crítica de otras investigaciones sobre un tema determinado, proceso que nos ayuda a poner el tema en su contexto.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se acudió a la consulta de fuentes de información como libros especializados y revistas científicas, en bases de datos como Scopus y Web of Science, que permitieron realizar la revisión bibliográfica en cuanto al estudio de las teorías de agencia, teorías de la organización, teorías de la firma y sus costos de transacción.

---

## 3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la evolución de la teoría de la agencia, teoría de la organización, y teoría de la firma, y sus costos de transacción, para la cual se realiza una revisión bibliográfica, que permita conocer sus características, orígenes y críticas, mediante la consulta de libros y bases de datos, con el propósito de argumentar sobre el origen y desarrollo teórico a través del tiempo de los procesos administrativos y sus costos de transacción.

### 3.1 Teoría de Agencia

En este primer aparte, se estudia la teoría de la agencia, la cual según (Ross, 1973), su origen es uno de los modos codificados más antiguos y comunes de interacción social, mediante el surgimiento de una relación entre dos (o más) partes, la primera es designada como el agente, que actúa para, en nombre de, o como representante del otro, y la segunda parte se denomina principal, con un dominio particular de problemas de decisión, en este sentido todos los acuerdos contractuales, entre empleador y empleado o entre el Estado y los gobernados, son ejemplos que contienen elementos importantes de la agencia. En este tipo de relación contractual se evalúa lo que se denomina el “problema de agencia”, que emerge cuando: a) las partes que cooperan tienen diferentes objetivos y expectativas y b) resulta muy costoso para el principal conocer en todo momento lo que hace el agente.

En este mismo sentido, (Eisenhardt, 1988), argumenta que la teoría de la agencia nace en la década del 60 y a principios de los 70, gracias a que los economistas se preocuparon por estudiar la percepción del riesgo en los acuerdos de cooperación, y el intercambio derivado entre individuos y grupos. De igual manera (Jensen & Meckling, 1976), establecen que la relación entre los accionistas (principal) y los directivos (agente) de una corporación se ajusta a la definición de una relación de agencia, donde los temas asociados con la "separación de la propiedad y el control" son importantes para que no exista concentración de poder.

En concordancia con lo planteado anteriormente, la teoría de la agencia tiene sus orígenes en la década de los 60, como resultado del estudio económico de los acuerdos contractuales entre individuos y su relación con las organizaciones, con especial atención en los problemas que se generan por la concentración de poder y la propiedad en las empresas. En este sentido, el control en las organizaciones puede estar sesgado por la participación de los directivos en los organismos de vigilancia y control. Dichos problemas de agencia se dan por fricciones entre los dueños del capital (accionista) los cuales delegan poder y responsabilidad a los directivos de las organizaciones, quienes desempeñan una labor administrativa la cual se ve reflejada en la maximización de los beneficios.

En cuanto a la separación de la propiedad y el control, surge desde Smith (1976), el cual establece en su obra la Riqueza de las Naciones (Libro 5, Capítulo 1, Parte 3, Art. 1) cuando se refiere a las sociedades anónimas, que los directores de las empresas al ser los gestores del dinero ajeno, no lo vigilan de la misma manera con la que los socios de una coparticipación privada vigilan frecuentemente a los suyos. Por su parte Berle & Means (1932), argumentan que, para separar la propiedad del control, los accionistas deben ser inversores que no influyen en el control y no pueden ir en contra de los intereses supremos de la comunidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, en las empresas el principal o accionista debe ejercer control organizacional, el cual consiste en supervisar las actividades que desarrollan los directivos, el cual esta direccionado hacia el monitoreo del cumplimiento de los objetivos de la organización, evaluando el accionar de los directivos, teniendo en cuenta que en algunas oportunidades estos persiguen intereses particulares y no aportan significativamente al logro de las metas organizacionales, razón por la cual, en las organizaciones cuando la posición de los directivos es separada de los miembros de la junta directiva u organismo de poder y decisión, tienen mejor desempeño en razón a que el accionista que ejerce además un rol administrativo suele concentrar demasiado poder, y por lo tanto puede tomar decisiones en su beneficio y en detrimento de la organización o demás accionistas.

Para (Jensen & Meckling, 1976), la teoría de agencia es un contrato bajo el cual una o más personas (el principal(es)) contratan a otra persona (el agente) para que realice algún servicio en su nombre, lo cual implica delegar alguna autoridad de toma de decisiones al agente. Si ambas partes de la relación son maximizadores de la utilidad, hay buenas razones para creer que el agente no siempre actuará con el mejor interés del principal. El principal puede limitar las divergencias con respecto a sus intereses estableciendo incentivos apropiados para el agente, teniendo en cuenta, que dichas divergencias se presentan en las decisiones del agente y aquellas decisiones que maximicen el bienestar del principal. En este sentido, definen los costos de agencia como la suma de: 1) los costos de monitoreo (supervisión, restricciones, límites), 2) los costos de vinculación (incentivos) y 3) las pérdidas residuales (reducción de riqueza del principal derivada de los conflictos de interés).

En concordancia con lo planteado por los autores antes mencionados, la teoría de la agencia es un contrato entre personas que cumplen dos roles, el primero como principal quien contrata a otra u otras personas denominadas agentes para que desempeñen labores en representación del principal, delegando de esta manera autoridad para la toma de decisiones, de igual manera el principal debe establecer incentivos de compensación que permitan la eficiencia en las actividades realizadas por parte del agente, y finalmente establecen que el principal debe incurrir en costos de monitoreo y fianza que permita evaluar el desempeño del agente.

En cuanto al estado del arte de la teoría de la agencia, existen escasos estudios empíricos como el de (Araya & Crespo, 2016), en la investigación “Agency theory: A review of the biological origin of crime” los cuales discuten la causa del conflicto entre el director y el agente, buscando respuestas en las disciplinas de la biología, particularmente en la ciencia de la antropología criminal. En esta investigación se ha establecido un escenario entre los hallazgos de la teoría de la agencia y las teorías de delitos de cuello blanco, reinterpretando las acciones del agente a partir de su configuración entre instinto, herencia y personalidad, obteniendo como resultados, que en las ciencias biológicas podrían proporcionar nuevas interpretaciones y explicaciones en la ciencia de la administración. De igual manera (Martins, Da Silva, De Melo, Marchetti, & Da Veiga, 2016), realizaron el estudio “Applied agency theory in the public sector” en el cual la teoría de la agencia aborda el conflicto entre el principal y el agente, por lo tanto, su aplicación al sector público concierne al gobierno y al público, donde se da dicha relación por una parte por el gobierno con la divulgación voluntaria de información y por otra parte la población como receptora de dicha información, obteniendo como resultados que las variables sociopolíticas y económicas que influyen en los niveles de divulgación en los portales electrónicos en el estado de Paraná, Brasil fueron el hogar de ingresos medios per cápita, la tasa de analfabetismo, la deuda municipal y la población.

En este mismo sentido, (Contreras, Castillo, & Maluk Uriguen, 2015), realizaron la investigación titulada “¿Qué hay de nuevo en la teoría de agencia (TA)?” la cual tiene como objetivo principal analizar los avances ocurridos en el campo de la TA con una revisión de la literatura expuesta, abordando los elementos y nuevos desarrollos y aplicaciones de la teoría de agencia. Finalmente, (Contreras, Hidalgo, Millán, & Fernández, 2015), realizaron la investigación “Teoría de la agencia (AT): supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria” cuyo propósito fue realizar un análisis basado en la teoría de la agencia (AT) como una estimación que pueda ayudar a detectar y corregir problemas de gestión en el gobierno universitario, obteniendo como resultados que es posible resaltar la identificación y la reflexión sobre la determinación de elementos y factores considerados por la TA, que son aplicables al mundo de la gestión universitaria.

### **3.2. Teoría de la organización**

En este segundo aparte, se resalta la importancia de las organizaciones en la economía global, teniendo en cuenta aspectos como la apertura económica a través de los tratados de libre comercio entre naciones; los avances en las tecnologías de la información y comunicación; el creciente conocimiento tecnológico y científico; entre otros aspectos, hacen que las compañías adopten nuevas formas de organización, identificando nuevos mercados con nuevas expectativas y necesidades de los clientes, con nuevas canales de distribución y comercialización de los productos o servicios. En este sentido las empresas actuales requieren potenciar el recurso humano, en cuanto al trabajo en equipo y generación de nuevo conocimiento organizacional, teniendo en cuenta conceptos como la economía del conocimiento y mercados inteligentes, los cuales hacen que la naturaleza de las empresas esté en constante cambio.

La teoría de la organización consiste en reflexionar acerca del accionar de las compañías, teniendo en cuenta las regulaciones, patrones e investigaciones sobre el comportamiento organizacional. En este sentido el estudio de las teorías de la organización, históricamente empiezan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX con la revolución industrial, y posterior a esto se fue incrementando a mayor escala, debido a que las personas empezaron a analizar como incrementar la producción, y de esta manera maximizar la eficiencia para obtener mayores beneficios. Esto implica que las perspectivas clásicas de las organizaciones desarrollen su accionar con estructuras jerárquicas y burocráticas, las cuales crearon la base fundamental para la administración moderna con teorías y prácticas que se fueron actualizando a través del tiempo.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente (Rivas, 2009), analiza la evolución de la teoría de la organización en los últimos cien años, para lo cual realizó una revisión en libros clásicos, y el estado del arte reportado en las principales bases de datos electrónicas internacionales sobre teorías de la organización. Con base en el estudio

de Rivas, se presenta una matriz en la cual se estudia la evolución de la teoría de la organización, la cual se caracteriza por analizar los postulados de autores clásicos y modernos, empezando por Frederick Taylor en 1900 y Henry Fayol en 1916, con la teoría científica y funcional de la administración hasta las más modernas, como se describe en el cuadro 1:

**Cuadro 1**  
Teorías clásicas de la organización.

<b>Teorías Clásicas</b>	
<b>Teoría</b>	<b>Postulado</b>
Teoría científica (Town, Taylor, 1900)	Constituyó el primer esfuerzo para estudiar el trabajo con un método. La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual
Teoría funcional (Fayol, 1916)	La mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.
Teoría burocrática (Weber, 1924)	La mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores.
Teoría de las relaciones humanas (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957)	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar
Teoría de los sistemas cooperativos (Barnard, 1938)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.
Teoría de los sistemas (Bertalanffy, Katz, Rosenzweig, 1956)	La mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional.
Teoría del comportamiento (March y Simón, 1961; March, 1965; Simón 1979 y 1984)	La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.
Teoría política (Selznick; Pfeffer; Croazier 1948)	La mejor forma de organización es la que crea coaliciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto.
Teoría del desarrollo organizacional (Lewin, McGregor 1946)	La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible.
Teoría de la contingencia (Burns, Slater, Woodward, Child 1958, 1972)	La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia con base en (Rivas, 2009)

-----

**Cuadro 2**  
Teorías modernas de la organización.

<b>Teorías Modernas</b>	
<b>Teoría</b>	<b>Postulado</b>
Teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman, 1977, 1984)	La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.
Teoría institucional (Di Maggio, Powell, 1983; Meyer, Rowan, 1977)	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría del costo de transacciones (Williamson, 1975, 1985)	La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción.
Teoría de los recursos y capacidades (Barney, 1991)	La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades.
Teoría de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece, 1991)	La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización.

Teoría del caos determinista (Cambell, 1993)	La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad.
Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogine 1980, 1984)	La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y autoorganizarse.
Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman, 1995)	La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno.
Teoría de la autocrítica organizada (Maturana y Varela, 1980)	La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

Fuente: Elaboración propia con base en (Rivas, 2009)

En cuanto al estado del arte de la teoría de la organización, existen diversas investigaciones empíricas, dentro de las cuales se destaca el estudio “The evolving role of organizational theory within economic sociology” realizado por Nedzhvetskaya & Fligstein (2020), los cuales discuten sobre la lógica organizacional, redes inter e intraorganizacionales, y movimientos sociales y organización, observando que también ha habido cierta hibridación para profundizar en el conocimiento sobre el funcionamiento de la economía, concluyendo que la teoría organizacional sigue siendo un pilar teórico principal de la sociología económica. En este mismo sentido para (Shindina, 2017), en su estudio “The paradigm of a “green” organizational model: New approaches to the quality of life and the evolution of organizational theories” establece que la comprensión de la continuidad de los modelos organizacionales debe considerarse desde las posiciones de un cambio de fundamentos paradigmáticos, y la evolución de las teorías organizacionales bajo la influencia de cambios en un conjunto de tareas con la naturaleza de la vida basada en la información en una sociedad, para la cual el modelo organizacional "verde" debe considerarse a través de un sistema de autoorganización y autodesarrollo de sus elementos.

En concordancia con lo anterior (Wiedman & Martinez, 2017) en la investigación “Organizational culture theme theory and analysis of strategic planning for a new medical school” argumentan que la teoría organizacional, muestra el poder de los temas culturales para guiar el surgimiento de estructuras y programas organizacionales, en este sentido las categorías y definiciones de temas continuos, elaborados, transformados, disminuidos o nuevos proporcionan una forma empírica de evaluar el cambio cultural a medida que las organizaciones emergen, se elaboran y se transforman. De igual manera (Zhao & Zhang, 2013), en la investigación “Organizational theory: With its applications in biology and ecology” sostienen que la teoría organizacional es el estudio de la estructura, función y diseño de la organización, y su objetivo es resolver problemas prácticos, maximizar la eficiencia de producción y hacer que la organización funcione y se desarrolle mejor.

### 3.3. Teoría de la firma

Finalmente en el tercer aparte, se estudia la teoría de la firma y sus costos de transacción, iniciando con su principal exponente (Coase, 1937), quien estableció que la firma nace en función de los costos de transacción de pasar por el mercado, y de los costos de coordinación por producir o desarrollar un determinado insumo o proceso internamente en las organizaciones, en este sentido las actividades a realizar por una firma vienen dadas por la comparación entre dos tipos de costos, el de coordinación de los recursos a través de transacciones de mercado, y su contraparte, los costos de coordinar los recursos internamente. Para (Tarzizán, 2003) el costo de producir internamente no sólo incluye el costo de producción, sino también el costo de organizar la producción y de encontrar y negociar con los proveedores. Por otra parte, entre los costos de transacción más importantes de pasar por el mercado están los de negociar y firmar contratos, y los de informarse, buscar y seleccionar precios y calidades de productos. En general, los costos de transacción del uso del mercado disminuyen a medida que aumenta la integración de procesos dentro de la misma empresa,

llegando a cero en el caso de que toda la línea insumo-producto esté integrada, los costos de coordinación interna aumentan con la integración del proceso dentro de ella.

De acuerdo con lo planteado por los autores antes mencionados, la permanencia de las organizaciones depende de las habilidades y destrezas para economizar costos externos que son denominados de mercado y costos internos o de coordinación de la producción, por lo tanto, en las actividades económicas que realizan las empresas es importante que los costos de coordinar la producción sean menores a los costos de compra de insumos en el mercado para la producción, en esta dinámica han surgido teorías a partir de la contribución de Coase, como producto de la discusión de los dos importantes postulados de Coase que corresponde a los costos de transacción y de coordinación, y por lo tanto dicha teoría sigue vigente con algunas adiciones de diversos autores como se describe en el siguiente apare.

En cuanto al primer pilar fundamental de Coase denominado existencia y límite de la firma en función del ahorro de costos de transacción de utilizar el mercado, Klein, Crawford, & Alchian (1978), argumentan que los costos de transacción, coordinación y contratación de la idea fundamental de Coase, deben considerarse explícitamente al explicar el alcance de la integración vertical, razón por la cual, las empresas que maximizan sus ganancias emprenderán las actividades más económicas de administrar internamente que de comprar en el mercado. En este mismo sentido (Williamson, 1975), se ha referido a los efectos sobre el proceso de contratación del oportunismo ex post en pequeños números, e incluso cuando todas las contingencias relevantes pueden ser especificadas en los contratos, dichos contratos siguen estando abiertos a riesgos graves.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, las principales ideas sobre la existencia y límites de la firma se basan en ahorrar costos de transacción, donde las empresas que maximizan sus beneficios deben emprender alternativas de administrar internamente las opciones que brinda el mercado, de igual manera, dichos autores plantean que en la contratación existe una conducta oportunista aun cuando en los contratos estén descritas las contingencias siguen estando expuestos a diversos riesgos, teniendo en cuenta que en oportunidades las obligaciones establecidas en los contratos no se cumplen. En concordancia con lo planteado anteriormente, estos autores aportan al primer pilar fundamental establecido por Coase, el cual se refiere al ahorro de costos de transacción de utilizar el mercado, en la existencia y límite de la firma.

En cuanto al segundo pilar fundamental de Coase denominado la existencia y límites de la firma en función del ahorro de costos de coordinación de producir internamente, (Holmstrom & Milgrom, 1994), establecen que la existencia y límites de la firma está determinada por los incentivos a trabajadores, que puede requerir la eliminación o el silenciamiento de incentivos en una relación de mercado, que serían demasiado fuertes. Por lo tanto, el uso de incentivos de bajo poder dentro de la empresa, aunque a veces se lamenta como una de las mayores desventajas de la organización interna, es también un vehículo importante para inspirar la cooperación y la coordinación. En este mismo sentido, (Holmstrom & Hart, 2002), argumentan que el gerente es el único trabajador y por lo tanto los beneficios privados se refieren a su satisfacción en el trabajo, esto simplifica el análisis al descartar la participación en los beneficios como una forma de influir en los incentivos, enfatizando el efecto del estrecho alcance y el sesgo en los incentivos a los trabajadores en lugar de beneficios o salarios privados, con la premisa subyacente, de que los trabajadores se preocupan por las preferencias del empleador.

Los autores antes mencionados aportan significativamente al segundo postulado de Coase sobre los costos de coordinación, argumentado que los incentivos de ascensos laborales, aquellos que se hacen implícitamente y estímulos verbales, son incentivos de bajo poder, los cuales son importantes para la cooperación entre los individuos y coordinación con eficiencia de las actividades complementarias que se desarrollan en las organizaciones, de igual manera dichos autores argumentan que los beneficios por parte de los agentes se relacionan con la satisfacción en el trabajo, por lo tanto, los beneficios no se consideran incentivos.

Por otra parte, para (Grant & Spender, 1996), cuando la organización es vista como un conjunto de prácticas o rutinas, identificar y medir el conocimiento se vuelve difícil, donde los investigadores dependen de encuestas que presuponen que los encuestados conozcan estas prácticas y rutinas y que, por lo tanto, pueden revelar su movimiento dentro de la empresa y entre empresas, donde su objetivo principal es la transferencia de conocimiento para optimizar los procesos y por lo tanto reducir los costos de coordinación. En este sentido, si el conocimiento es el recurso primario sobre el que se fundamenta la ventaja competitiva, entonces su transferibilidad determina el período durante el cual su poseedor puede obtener rentas de él, razón por la cual los mercados "eficientes" son aquellos en los que la ventaja competitiva es efímera porque la información pertinente está a disposición de todos. En concordancia con lo planteado anteriormente, (Moran & Ghoshal, 1996), establecen una visión más realista y equilibrada donde las organizaciones requieren que los investigadores reconozcan que, al igual que las sociedades, las organizaciones también necesitan desarrollar y explotar internamente el conocimiento local; para ello, estas organizaciones también deben adaptarse a la evolución de las presiones sociales internas.

Estos importantes aportes de los autores antes mencionados, se enfocan hacia el pilar de costos de coordinación propuesto por Coase, los cuales sostienen que es importante medir el conocimiento a través de prácticas o rutinas que desarrollan los trabajadores que permita la transferencia de conocimiento con el objetivo de generar ventaja competitiva en los mercados, y por consiguiente, las empresas que no desarrollen procesos de generación de conocimiento organizacional, estarán en desventaja con respecto a las que si dimensionan el conocimiento como estrategia corporativa haciendo más atractiva la toma de decisiones.

Para (Alchain & Demsetz, 1972), la producción cooperativa y en equipo podría ser mucho más eficiente que la producción separable y aditiva basada en el mercado. La empresa sigue teniendo costos de transacción, especialmente para la recolección y uso de información, pero la clave está dirigida al seguimiento y la medición del rendimiento de los recursos de cooperación.

Los autores (Alchain & Demsetz, 1972), también aportan al segundo pilar de Coase, con un enfoque de control y seguimiento de los rendimientos de los recursos de cooperación en las organizaciones, como la medición de equipos e incentivos para los gerentes, razón por la cual, para la existencia y límites de la firma es importante disminuir los conflictos de interés en los procesos de coordinación internamente de la producción por parte de los miembros del equipo establecido por Coase.

Para (Jensen & Meckling, 1976), existe una relación entre los accionistas y los gerentes de una corporación, la cual se ajusta a la definición de una relación de agencia, no debe sorprender que los temas asociados con la "separación de la propiedad y el control" en la moderna corporación de propiedad difusa estén íntimamente asociados con el problema general de la agencia.

De acuerdo a lo planteado anteriormente por Jensen & Meckling, la relación de agencia se debe a la existencia de una relación entre principal y agente, en la cual se debe separar la propiedad y el control de las organizaciones, para lo cual se hace necesario establecer un sistema que establezca en forma clara, continua y consistente la información para que las funciones a desarrollar por parte del directivo estén documentadas, aportando significativamente al postulado de costos de coordinación de Coase.

Para (Baker, Jensen, & Murphy, 1988), los incentivos determinan en gran medida cómo se comportan los individuos dentro de una organización, cuyas características comunes de los sistemas de incentivos organizacionales no se explican fácilmente por la teoría económica tradicional. En este sentido los sistemas de pago igualitarios en los que la compensación es en gran medida independiente del desempeño, el uso de sistemas de incentivos basados en la promoción, entre otros aspectos se convierten prácticas antieconómicas, centrándose en nociones como la justicia, la equidad, la moral, la confianza, la responsabilidad social y la cultura.



Finalmente, los autores Baker, Jensen, y Murphy realizan un significativo aporte a la teoría de Coase en lo referente a los costos de coordinación de producir internamente, quienes establecen que los incentivos son importantes en las organizaciones de acuerdo al nivel de desempeño, para la cual la existencia y límites de la firma está determinada por las relaciones entre accionistas y directivos, a través de la coordinación de un adecuado establecimiento de incentivos especialmente por los agentes.

Después de analizar los postulados que estudian la teoría de la firma, en la cual se mantiene vigente la teoría de Coase desde 1937, donde han emergido diversas teorías posteriores basadas en los dos pilares básicos del trabajo de Coase, que corresponden a los costos de transacción y de coordinación, un importante estudio de (Tarziján, 2003), establece que dichas teorías han propendido a inyectarle contenido e ideas específicas a los pilares de costos establecidos originalmente por Coase, las cuales se visualizan en el cuadro 3.

**Cuadro 3**  
Principales teorías de la firma y su relación con el trabajo de Coase (1937).

Pilares fundamentales de Coase (1937)	Principales autores (posteriores a Coase)	Principales ideas: Existencia y límites de la firma está determinada por.....	Principales conclusiones
Existencia y límite de la firma en función del ahorro de costos de transacción de utilizar el mercado.	Williamson (1975, 1985); Klein, Crawford y Alchain (1978).	Ahorro de costos de transacción que surgen ex post por imposibilidad de “firmar” contratos completos.	Cuanto más específico es un activo, más conveniente es integrarlo a la empresa.
	Grossman y Hart (1986); Hart y Moore (1990); Hart (1995).	Importancia de derechos de propiedad sobre flujos residuales de activos y complementariedad de activos bajo propiedad común.	
Existencia y límites de la firma en función del ahorro de costos de coordinación de producir internamente.	Holmstrom y Milgrom (1994); Holmstrom (1999) y Holmstrom y Hart (2002).	Mejores sistemas de incentivos a trabajadores en labores de múltiples tareas, facilitando coordinación y eficiencia de actividades complementarias y con externalidades entre ellas.	Las actividades que serán realizadas por una misma firma serán aquellas que por su naturaleza, complementariedad y complejidad requieran de una mayor coordinación y de un sistema de incentivos más integrado.
	Kogut y Zander (1992); Monteverde (1995); Grant (1996); Morán y Goshal (1996).	Desarrollo, coordinación y diseminación del conocimiento que surge de actividades específicas que realiza la empresa (rutinas, lenguaje, etc.).	La firma se justifica por coordinación de conjunto de actividades que son una fuente valiosa de conocimiento y capacidades.
	Alchain y Demsetz (1972).	Disminución de conflictos de interés en coordinación de miembros de equipo necesario para producción cuando hay información imperfecta del comportamiento de cada uno.	Problema de monitoreo se supera a través de entrega de derechos residuales de propiedad al que esté dispuesto a coordinar y vigilar el comportamiento del equipo; donde estos derechos representan la firma.
	Jensen y Meckling (1976).	Minimizar problemas de agencia entre diferentes participantes de relaciones contractuales.	La firma es un conjunto de relaciones contractuales entre diversos constituyentes que tienen como objetivo coordinar sus actividades y disminuir conflictos de interés entre las partes.

Pilares fundamentales de Coase (1937)	Principales autores (posteriores a Coase)	Principales ideas: Existencia y límites de la firma está determinada por.....	Principales conclusiones
	Baker, Jensen y Murphy (1988).	Coordinar las relaciones entre principales y agentes a través del adecuado establecimiento de incentivos	El límite de la firma viene determinado por la capacidad que tenga para realizar la coordinación entre principales y agentes.

Fuente: (Tarziján, 2003)

Finalmente, en cuanto al estudio del arte de la teoría de la firma, existen escasos estudios empíricos, dentro de los cuales se destaca el realizado por (Rodríguez & Germán, 2011), sobre “La firma y los costos de transacción”, el cual tiene por objeto la revisión documental, explicando las conexiones que existen entre la teoría de la firma y los costos de transacción a la luz de los aportes realizados por Ronald Coase (1937), así como también, descubrir los elementos a considerar al momento de constituir firmas o actividades dentro de ellas. Para ello, se desarrolló el concepto de firma y costo de transacción desde el punto de vista de su creador, y de algunos autores que han investigado en la misma dirección. El principal hallazgo, además de aportar las bases para las definiciones, fue confirmar la vigencia del trabajo de Coase a pesar del tiempo transcurrido.

#### 4. Conclusiones

Las transacciones económicas que realizan las organizaciones son producto de las relaciones entre los capitalistas y directivos de las empresas, en las cuales los inversionistas de capital confían en forma voluntaria su capital a la administración y cuidado de los agentes o directivos, a través de relaciones contractuales entre las partes delegando responsabilidades y cierto grado de poder, con el propósito de obtener en primer lugar un reconocimiento en el mercado como empresa y, en segundo lugar, un beneficio económico o valor agregado a cambio del capital invertido.

Para realizar los procesos antes mencionados se han desarrollado y documentado técnicas y procedimientos, a través de postulados de autores que fundamentan la existencia de la teoría de agencia, la teoría de la organización, la teoría de la firma y sus costos de transacción, teniendo en cuenta el entorno económico, político, social y cultural que determinan los nuevos lineamientos de los mercados y por ende el direccionamiento de las organizaciones.

Al realizar una comparación entre la teoría de agencia, teoría de la organización, teoría de la firma y sus costos de transacción, se determina que la primera surge por el estudio de la relación contractual entre el agente y el principal, especialmente entre empleador y empleado, mientras que la teoría de la organización nace como necesidad para reflexionar acerca de las regulaciones, modelos y tendencias de los procesos económicos y por consiguiente los comportamientos organizacionales, como la revolución industrial a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la cual es la base para la incursión en el capitalismo incrementando la producción, y maximizando de esta manera la eficiencia para obtener mayores beneficios. Finalmente la teoría de la firma nace en función de los costos de transacción y coordinación en el desarrollo de las operaciones de las empresas, analizando los costos de coordinar los recursos en las transacciones de mercado y los costos de coordinar los recursos internamente, por lo tanto la permanencia de las organizaciones en el mercado depende de las habilidades y destrezas para economizar sus costos externos o de mercado y costos internos o de coordinación de la producción.

Estas teorías evolucionan y se aplican permanentemente en las organizaciones, teniendo en cuenta que siempre existirán contratos entre principal y agente que corresponde a teoría de agencia, también existen cambios económicos en mercados cada vez más exigentes y por lo tanto surgen nuevas formas de administración de las empresas que corresponde a la teoría de la organización, y de igual manera siempre se establece unos costos

de transacción y coordinación de las actividades que realizan las organizaciones que corresponde a la teoría de firma. Esto lleva a concluir que no se puede hablar de ventajas y desventajas entre las mencionada teorías, en razón a que se complementan para ofrecer mayores herramientas y oportunidades en el direccionamiento de las organizaciones.

---

## Referencias bibliográficas

- Alchain, A., & Demsetz, H. (1972). "Production, Information Costs, and Economic Organization" *American Economic Review*. *American Economic Review*, 1-21.
- Araya, I., & Crespo, F. (2016). Agency theory: A review of the biological origin of crime. *Estudios Gerenciales* 32(139), 146-153.
- Baker, G. P., Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1988). Compensation and Incentives: Practice vs. Theory. *The Journal Of Finance Vol. XLIII. No. 3* , 593-616.
- Berle, A. J., & Means, G. C. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. New York: MacMillan.
- Bermúdez, L., & Rodríguez, L. (2012). *Investigación en la gestión empresarial*. Bogotá : Ecoe ediciones .
- Coase, R. (1937). "The Nature of the Firm". *Economica*, 4, 386-405.
- Contreras, F., Castillo, J., & Maluk Uriguen, S. (2015). Que hay de nuevo en la teoría de agencia (ta). *Prisma Social (15)*, 685-707.
- Contreras, F., Hidalgo, M., Millán, A., & Fernández, P. (2015). Teoría de la agencia (AT): supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria. *Innovador*, 11-25.
- Eisenhardt, K. (1988). Agency and institutional explanations of compensation in retail sales. *Academy of Management Journal*, 31, pp. 488-511.
- Grant, R. M., & Spender, J. (1996). Knowledge and the Firm: Overview. *Strategic Management Journal*, Vol. 17 (Winter Special Issue), 5-9.
- Holmstrom, B., & Hart, O. (2002). A Theory of Firm Scope. *Social Science Research Network Paper Collection*, 1-44.
- Holmstrom, B., & Milgrom, P. (1994). The Firm as an Incentive System. *American Economic Review*, Vol. 84, No. 4 , 972-991.
- Jensen, M., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3 (1976) 305-360. *North-Holland Publishing Company* , 305-360.
- Klein, B., Crawford, R. G., & Alchian, A. A. (1978). Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics*, Vol. 21, No. 2 , 297-326.
- Machi, L., & McEvoy, B. (2009). *The literature review: six steps to success*. Thousand Oaks (California): Ca: Sage.
- Martins, V., Da Silva, W., De Melo, R., Marchetti, R., & Da Veiga, C. (2016). Applied agency theory in the public sector . *Espacios* 37(35), 24-41.
- Moran, P., & Ghoshal, S. (1996). Theories of Economic Organization: The Case for Realism and Balance. *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 1, 58-72.

- Nedzhvetskaya, N., & Fligstein, N. (2020). The evolving role of organizational theory within economic sociology. *Sociology Compass*, 1-12.
- Rivas, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *n Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario*, 11-32.
- Rodríguez, B., & Germán, G. (2011). La firma y los costos de transacción. *Actualidad Contable FACES Año 14 N° 22*, 120-133.
- Ross, S. A. (1973). The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *Decision Making Under Uncertainty. VOL. 63 NO. 2*, 134-139.
- Shindina, T. (2017). The paradigm of a “green” organizational model: New approaches to the quality of life and the evolution of organizational theories. *Quality - Access to Success 18(160)*, 156-161.
- Smith, A. (1976). *The Wealth of Nations*. Escocia, Reino de Gran Bretaña: W. Strahan y T. Cadell, Londres.
- Tarziján, J. (2003). Revisando la Teoría de la Firma. *ABANTE, Vol. 6, N° 2*, 149-177.
- Wiedman, D., & Martinez, I. (2017). Organizational culture theme theory and analysis of strategic planning for a new medical school. *Human Organization 76(3)*, 264-274.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: analysis and anitrust implications*. New York: Free Press.
- Zhao, Y., & Zhang, W. (2013). Organizational theory: With its applications in biology and ecology. *Network Biology 3(1)*, 45-53.