
LA TRANSICIÓN Y LA `ESPECIACIÓN` DEL MODELO JAPONÉS

Ugo Pagano

Profesor del Departamento de Economía Política de la Universidad de Siena.

Este artículo fue la base de la conferencia que el autor dictó en la X Workshop sobre Evolución y Economía organizada por la Universidad de Siena y el CNR en Certosa di Pontignano, Siena, junio 27-julio 5 de 1997. Este trabajo recibió el premio Kapp 1997 de la European Association for Evolutionary Political Economy (EAEPE). Se puede encontrar información sobre esta Asociación y sus actividades en: <http://eaepe.tuwien.ac.at/>. El artículo se publica con autorización del autor. Traducción de Ángela Montoya, revisión técnica y edición de Alberto Supelano.

Agradezco a Fabrizio Barca, Gianni Fodella, Katsuhito Iwai, Lionello Punzo, Bob Rowthorn y Sandro Trento por sus útiles sugerencias. También fue muy útil la asistencia a los seminarios y conferencias sobre el Japón que Michio Morishima y Tsumeo Ishikawa dictaron en Siena. Estoy agradecido por los valiosos comentarios de los participantes en la conferencia Eu CopEcs realizada en Varsovia en septiembre de 1996 así como con los participantes en el seminario CEU realizado en Budapest en noviembre de 1996. Hago las salvedades habituales.

Resumen

Ugo Pagano. "La transición y la 'especiación' del modelo japonés ", Cuadernos de Economía, v. XVI, n. 27, Bogotá, 1977, páginas 141-186.

En biología evolutiva, la competencia entre miembros de la misma especie favorece la aparición y la selección de mutaciones graduales 'eficientes'. Al mismo tiempo, esa competencia puede inhibir la formación de nuevas especies que requieren un conjunto de mutaciones complementarias. En esos casos, que implican que los híbridos entre especies antiguas y nuevas son inferiores a ambas especies, la especiación puede requerir condiciones alopátricas. La evolución de los sistemas económicos puede seguir una trayectoria similar. Las especies organizacionales se caracterizan por derechos y tecnologías que se ajustan entre sí y definen 'equilibrios organizacionales' superiores para las combinaciones híbridas con derechos y tecnologías de otras especies. La competencia entre miembros de la misma especie organizacional puede mejorar su eficiencia promedio, pero debido a las complementariedades entre derechos y tecnologías también puede inhibir la aparición de nuevos 'equilibrios organizacionales' potencialmente más eficientes. Estos temas son particularmente importantes para las 'economías en transición' actuales, como los antiguos países socialistas, y son relevantes para entender las 'economías en transición del pasado', como la economía japonesa de la posguerra. De hecho, aquéllas pueden aprender de estas últimas que puede ser erróneo considerar las transformaciones actuales como una 'transición' a una forma de capitalismo única.

Abstract

Ugo Pagano. "Transition and the 'Speciation' of Japanese Model", Cuadernos de Economía, v. XVI, n. 27, Bogotá, 1977, pages 141-186.

In evolutionary biology the competition among the members of the same species favours the emergence and the selection of gradual 'efficient' mutations. At the same time, such competition may inhibit the formation of new species requiring a set of complementary mutations. In these cases, that involve that hybrids between the old and new species are inferior to both species, speciation may require allopatric conditions. The evolution of economic systems may follow a similar path. Organizational species are characterized by rights and technologies that fit each other and define 'organizational equilibria' superior hybrid combinations with rights and technologies of other species. Competition among the members of the same organizational species may improve its average efficiency but, because of the complementarities between rights and technology, it may also inhibit the emergence of new potentially more efficient 'organizational equilibria'. These issues are particularly important for present 'transition economies' such as the former socialist countries and are relevant for the understanding of 'past transition economies' such as the post-war Japanese economy. Indeed, the former may learn from the latter that it may be misleading to see the present transformations as the 'transition' to a unique form of capitalism.

INTRODUCCIÓN

Después de terminar la segunda guerra mundial se pensaba que Japón era una 'economía en transición'. Las fuerzas ocupantes norteamericanas consideraron que Japón era un país que provenía de un pasado feudal *zaibatsu* en cuya cúspide se había desarrollado una economía de dirección centralizada durante la guerra. El sistema económico *zaibatsu* había sido enterrado para siempre debido a que éste era —según los norteamericanos— la causa última de las características militaristas que se habían manifestado en la sociedad japonesa¹. La expropiación de las familias *zaibatsu* implicó que Japón se convirtiera por algún tiempo en una 'economía cuasi nacionalizada'; por esta razón, la privatización de las empresas *zaibatsu* tuvo que enfrentar problemas que hoy son muy comunes en las economías de transición exsocialistas.

El objetivo de la transición era hacer del Japón un país capitalista estándar. Sin embargo, Japón no estaba haciendo una transición hacia una economía 'de estilo norteamericano'. En vez de ello, la economía japonesa experimentó la 'especiación' de un nuevo modelo económico que, después de algunos años, muchas empresas americanas trataron de imitar.

La experiencia japonesa de postguerra puede ser instructiva para entender lo que está ocurriendo en Europa Central y Oriental. Aunque se suele pensar que esos cambios constituyen una transición a un modelo (único) de economía de mercado, cada país está generando su propia especie de capitalismo. Es cierto que el éxito de la 'especiación' japonesa

1 De acuerdo con Morikawa [1992] esto no es correcto: las empresas *zaibatsu* no estuvieron involucradas en el surgimiento del militarismo en Japón y se opusieron a la guerra con Estados Unidos.

no dice nada acerca del éxito de la nueva especie que está apareciendo. En realidad, la analogía con la selección natural sugiere que la aparición de especies exitosas va aparejada a muchas otras mutaciones que no tienen éxito. Sin embargo, la experiencia del Japón muestra que no se debería dar por descontada la especie de capitalismo que puede sobrevivir y prosperar en la economía mundial. No se debería suponer *a priori* que las nuevas especies que han aparecido después del socialismo deben ser necesariamente ordenamientos 'transicionales' inferiores a una forma no especificada de capitalismo 'puro'.

Un aspecto desconcertante en el surgimiento del modelo japonés es que la 'nueva especie organizacional' no apareció en un país tal como Estados Unidos, donde había una intensa competencia de mercado, sino en un país relativamente atrasado de la periferia de la economía mundial. Este hecho parece arrojar serias dudas sobre la idea de que la competencia tiende siempre a seleccionar los mejores resultados organizacionales. Aunque unos choques institucionales fuertes suelen producir ordenamientos organizacionales muy ineficientes, parece ser que a veces son necesarios para estimular la aparición de ordenamientos organizacionales eficientes que no habrían sido seleccionados por un proceso competitivo de mercado.

Este artículo intenta explorar esos temas tan complejos aplicando el concepto de 'equilibrio organizacional' al análisis histórico comparativo del 'modelo japonés'².

Empezamos considerando dos modelos de producción 'ideales': un modelo taylorista-fordista o 'modelo americano' (modelo A) y un modelo toyotista o 'modelo japonés' (modelo J). Ambos modelos deben considerarse como 'experimentos mentales': su simplicidad esquemática permite concentrarnos en el carácter de la interacción entre derechos y tecnología.

En la segunda sección consideramos el modelo A y el modelo J en el marco de las concepciones neoinstitucionalista y radical. Mostramos que en esas dos teorías la causación va en direcciones opuestas. De acuerdo con la teoría neoinstitucionalista estándar, ciertos rasgos 'tecnológicos' de los recursos (como sus características de supervisión y de especificidad) determinan la estructura de derechos que caracteriza a la empresa. De acuerdo con la teoría radical estándar, lo verdadero es lo contrario: la estructura de derechos determina esas características 'tecnológicas'.

2 Ver Pagano [1991a, 1991b, 1992b, 1993] y Pagano y Rowthorn [1994, 1996a]. En Pagano [1994] se presenta una aplicación breve y preliminar del marco conceptual del 'equilibrio organizacional' al análisis del modelo japonés.

En la tercera sección consideramos los conceptos de equilibrio organizacional y de estabilidad institucional. Mostramos que esos conceptos permiten integrar las direcciones de causación radical y neoinstitucionalista. La conjugación de esas dos corrientes de la literatura implica que los derechos de propiedad pueden 'regenerarse' a través de la tecnología y que la tecnología puede 'regenerarse' a través de los derechos de propiedad. Cuando esto sucede, puede decirse que estamos en una situación de equilibrio organizacional. Mostramos que pueden existir múltiples equilibrios organizacionales. El modelo A y el modelo J pueden considerarse como 'equilibrios organizacionales' autosostenidos. Esos equilibrios son 'institucionalmente estables' en el sentido en que son elásticos a choques 'suaves' en la tecnología o en el sistema de derechos de propiedad. El equilibrio organizacional implica que la historia es importante: las condiciones institucionales y tecnológicas iniciales pueden reproducirse a sí mismas y los choques 'fuertes', que perturban la 'estabilidad institucional' del sistema, pueden dar lugar a nuevos 'equilibrios organizacionales'.

En la cuarta sección consideramos la interacción entre derechos de propiedad y tecnología en el marco de un modelo muy simple. El 'supuesto neoinstitucionalista' implica que los 'factores con alto costo de agencia' tienden a adquirir el control de las organizaciones. El 'supuesto radical' implica que los factores de propiedad tienden a convertirse en factores con 'alto costo de agencia' que crean las condiciones para la retroalimentación positiva que caracteriza al equilibrio organizacional. El 'supuesto radical' puede ser captado fácilmente por el lenguaje de la teoría económica estándar. Los factores de propiedad pagan los costos de agencia de emplear otros factores mientras que ahorran sus propios costos de agencia; así, la propiedad cambia los precios relativos del uso de factores e induce un proceso de sustitución: los factores con alto costo de agencia que no se poseen tienden a ser remplazados por los factores con alto costo de agencia que se poseen y la 'especiación' de nuevas relaciones de propiedad es inhibida por esta sustitución preventiva de propietarios alternativos (posiblemente más eficientes).

El mecanismo 'antiespeciación' que se erige en cada equilibrio organizacional no puede ser derribado fácilmente por las fuerzas de la selección competitiva. En la quinta sección mostramos que las fuerzas de la competencia tienden a seleccionar los mejores miembros de una especie de organización dada pero tienden a inhibir la formación de una nueva especie aunque ésta sea más eficiente. En las organizaciones, igual que en las especies naturales, cualquier característica tiende a volverse óptima dadas las demás características. Por ejemplo, el modelo A puede ser descrito como un equilibrio organizacional donde los derechos de

propiedad son óptimos dada la tecnología y viceversa. En un ambiente competitivo, un cambio en los derechos de propiedad da lugar (al menos en el corto plazo) a un híbrido inferior que muy probablemente puede ser eliminado por la competencia antes de que pueda desarrollar las demás mutaciones complementarias. Esto puede explicar por qué la especiación del nuevo modelo organizacional ocurrió en una periferia protegida como el Japón de la postguerra o, para usar un término biológico, porque poseía un carácter 'alopátrico'³.

En la sexta sección intentamos aplicar este marco conceptual al estudio de la historia real de la vida japonesa. Concentramos nuestra atención en los choques 'institucionales' fuertes que hicieron a la historia japonesa tan diferente de la de los demás países capitalistas y describimos las etapas fundamentales que luego de la guerra permitieron que Japón desarrollara las instituciones de los mercados financiero y de trabajo que hicieron posible una interacción autorreforzadora diferente entre derechos de propiedad y tecnología.

Finalmente, en la séptima sección exponemos algunas implicaciones de nuestro análisis con respecto a la 'diversidad institucional' que está surgiendo en las economías exsocialistas.

DOS 'TIPOS IDEALES': EL MODELO A Y EL MODELO J

Ambos modelos se describen con base en dos conjuntos de datos; el primero se refiere a las características tecnológicas de los recursos que se emplean en la empresa mientras que el segundo se refiere a los derechos que los individuos tienen sobre esos recursos y sobre la empresa donde son utilizados.

Empecemos con las *características tecnológicas*:

En el caso del modelo taylorista-fordista o americano (modelo A), los recursos que se utilizan en la empresa tienen las siguientes características:

Hay una división del trabajo muy detallada sin ninguna rotación de tareas; el trabajo adquiere pocas habilidades específicas a la tarea o específicas a la empresa. Los trabajadores reciben órdenes relativamente

3 Este término ecológico denota áreas aisladas o no traslapadas y se usa para referirse a poblaciones de organismos relacionados que no pueden hibridarse debido a la separación geográfica. Más adelante se utiliza el término 'simpátrico', que denota la ocupación de una misma área geográfica o de áreas traslapadas sin que haya hibridación y se usa para referirse a poblaciones de especies estrechamente relacionadas [Nota del editor].

precisas y simples que no requieren la cooperación de sus compañeros; en esta forma se puede evaluar fácilmente la contribución de cada uno de los trabajadores. En el modelo A el trabajo es entonces un factor 'genérico' y 'fácil de supervisar'.

En este modelo, el capital tiende a tener características opuestas a las del trabajo. Las máquinas suelen ser específicas a la empresa; suelen ser construidas para satisfacer las necesidades de un producto particular elaborado por la empresa y pueden tener poco uso fuera de ella. Al mismo tiempo, las máquinas son 'difíciles de supervisar', en el sentido de que es difícil evaluar la depreciación inducida por el usuario observando su estado antes y después de su utilización. La depreciación inducida por el usuario sólo puede ser evaluada indirectamente observando cómo son utilizadas por los trabajadores. En este sentido, el capital es un factor específico y 'difícil de supervisar'.

Los factores que se utilizan en la empresa del modelo J parecen tener características muy diferentes y a veces opuestas a las de los que se utilizan en la empresa del modelo A:⁴

En lo que se refiere al trabajo, gran parte de la inversión en capital humano específico a la empresa se realiza por fuera: se anima a los trabajadores para que entiendan los problemas tecnológicos de la empresa y sugieran soluciones para esos problemas. También se estimulan la rotación de tareas y el trabajo en equipo; esto exige inversiones en capital humano específicas para el capital humano de otros individuos. La complejidad de las tareas y la existencia del trabajo en equipo dificultan la

4 Una caracterización similar de las empresas japonesas y norteamericanas puede encontrarse en Aoki [1987a, 1988]. Aoki [1993] muestra que la empresa japonesa es bastante diferente de una cooperativa de trabajadores y explica el papel de los agentes externos—tales como las instituciones financieras— en la solución de los problemas de 'comportamiento oportunista'. Aoki [1987b] explica la complementariedad entre mercado de trabajo e instituciones financieras. Finalmente, Aoki [1992] introduce el 'principio de dualidad'. De acuerdo con este principio, en condiciones muy generales, la descentralización informativa debe estar asociada a la centralización de los rangos, lo cual define la jerarquía de la empresa, mientras que la centralización de la información debe estar asociada a la descentralización de los rangos. Aoki [1992] identifica el modelo japonés con el primer caso y el modelo americano con el segundo. La visión de Aoki no es incompatible con la que aquí se propone. La descentralización de la información—que caracteriza a las empresas japonesas— está asociada a la existencia de un trabajo específico y difícil de supervisar que incorpora esta información; la centralización de los rangos es equivalente al complejo sistema de derechos que protegen al trabajador japonés independientemente de su ubicación actual dentro de la empresa. En el caso del modelo A hay una 'equivalencia' semejante.

evaluación de la productividad de los trabajadores individuales por parte de los observadores externos. En este sentido, los trabajadores adquieren habilidades específicas a la empresa y 'difíciles de supervisar'.

No es claro que la maquinaria adoptada en la empresa J sea sustancialmente diferente de la que se utiliza en la empresa A. Sin embargo, el modelo J parece tener otras características como la adopción masiva de maquinaria multipropósito programable. Las máquinas son menos específicas para propósitos particulares. También poseen ciertas propiedades de 'autosupervisión' que facilitan la evaluación de la depreciación inducida por el usuario.

De modo que esas dos empresas se caracterizan por la tendencia a adoptar tecnologías diferentes: la empresa J emplea trabajo más específico y difícil de supervisar (con respecto al capital específico y difícil de supervisar) que la empresa A.

También se caracterizan por un *conjunto diferente de derechos* y, en particular, por un conjunto diferente de derechos de trabajo (legales o habituales):

En la *empresa A*, los trabajadores no se sienten parte de la organización y, en muchos aspectos, no son miembros de la organización: la empresa 'pertenece' a los propietarios del capital, que tienen derecho a contratar y a despedir. Los trabajadores tienen 'pocos' derechos de trabajo en la organización.

En la *empresa J*, los trabajadores se sienten parte de la organización: los derechos de trabajo son mucho mayores y buena parte de los trabajadores pueden esperar que toda su vida productiva transcurra en la misma organización. Los capitalistas no 'poseen' la organización en el sentido de que tengan derecho a contratar y a despedir⁵.

Supongamos que nuestra descripción esquemática de los modelos A y J es correcta. Surgen entonces las siguientes preguntas: ¿Existe una relación entre la tecnología y los derechos que caracterizan a esas dos empresas 'ideales'? ¿La tecnología que utiliza cada empresa puede explicar el conjunto de derechos? ¿Los derechos que caracterizan a cada empresa pueden explicar la naturaleza de los recursos que utilizan?

5 Sobre este punto, ver Iwata [1992] cuyo trabajo incluye una interesante exposición acerca de los orígenes históricos del sistema.

DOS VISIONES OPUESTAS DE DOS MODELOS OPUESTOS

Para responder esas preguntas consideraremos brevemente dos teorías que surgieron en los últimos años como alternativas a la doctrina neoclásica tradicional: la teoría neoinstitucionalista y la teoría radical.

En la teoría neoclásica tradicional, suponiendo unos derechos de propiedad bien definidos y competencia perfecta, puede demostrarse que no importa quién contrate a quién [Samuelson 1957]: la asignación de derechos no puede influir o verse influida por las características de los recursos que se utilizan. En la teoría neoclásica se asume implícitamente que los recursos son de 'propósito general' (es decir, que pueden trasladarse de un uso a otro uso alternativo con un costo igual a cero) y que son 'fáciles de supervisar' (de modo que no surgen problemas debidos a la información asimétrica).

La teoría neoinstitucionalista⁶ ha demostrado que cuando se relajan esos supuestos restrictivos las características de supervisión y especificidad de los recursos pueden influir en la eficiencia relativa de los diferentes sistemas de derechos. La empresa se concibe como una estructura de dirección; ésta puede mejorar la organización de mercado cuando el cumplimiento de los contratos de mercado simples se hace costoso o imposible debido a la existencia de recursos específicos o 'difíciles de supervisar'.

Al mismo tiempo, los derechos sobre la empresa o el control de la empresa deben ser adquiridos por los propietarios de recursos específicos a la empresa o difíciles de supervisar. Los propietarios de recursos de propósito general o 'fáciles de supervisar' no deben tener derechos sobre la organización. Si el primer tipo de propietarios posee la organiza-

6 La escuela neoinstitucionalista se originó en Coase [1937, 1960]. Incluye las contribuciones de Alchian [1984, 1987], Alchian y Demsetz [1972a, 1972b], Jensen y Meckling [1976], Demsetz [1966], North [1973, 1981] y Williamson [1985]. Estos autores consideran que la empresa y la estructura de derechos de propiedad de la empresa son una respuesta eficiente al costo de utilizar el mecanismo de mercado. Desde este punto de vista, Grossman y Hart [1986] y Hart y Moore [1990] también pertenecen a esta escuela. Es útil leer a Putterman [1986] (que también incluye contribuciones 'radicales') y a Langlois [1986]. Pagana [1992a] estudia la relación entre el enfoque de costos de transacción moderno y los enfoques anteriores basados en los costos del desequilibrio del mecanismo de mercado. El enfoque neoinstitucionalista se ve obligado a modificar la estructura de la teoría microeconómica: la empresa se considera como una "institución tipo mercado" y no como un agente "tipo consumidor". Sobre este punto, ver el último capítulo de Kreps [1990] y el enfoque desarrollado por Milgrom y Roberts [1992] en su libro de texto *Economics, Organization and Management*.

ción, los gastos de supervisión o de seguros pueden disminuir y el valor de la organización puede aumentar.

De acuerdo con la visión neoinstitucionalista, las empresas atenúan los problemas de supervisión y de especificidad de los activos. Por esta razón, llegan a ser de propiedad de factores relativamente más específicos a la empresa y difíciles de supervisar. Esos factores pueden resolver más eficientemente los problemas que dan origen a la existencia real de la empresa.

Consideremos el caso de los propietarios de activos específicos a la empresa. El valor de sus recursos aumentará o disminuirá con el éxito o la quiebra de la empresa, cambiará con las políticas de la empresa y se perderá si son despedidos de la organización. Esas circunstancias no son válidas para los propietarios de recursos de propósito general. Por tanto, los propietarios de recursos específicos estarán dispuestos a ofrecer un precio mayor por el control de la empresa. Su control ahorrará los altos costos de seguros en que, de otra forma, habrían que incurrir para inducir las inversiones específicas a la empresa.

Consideremos ahora el caso de los propietarios de recursos difíciles de supervisar. Si éstos poseen la empresa, tendrán incentivos para operar eficientemente y, así, puede ahorrarse el alto costo de medir su contribución. Ese ahorro será obviamente mucho menor si los propietarios de los recursos fáciles de supervisar poseen la organización. De modo que si los propietarios de recursos difíciles de supervisar poseen la organización, éstos pueden hacerla funcionar más eficientemente.

Por tanto, de acuerdo con la teoría neoinstitucionalista, se otorgarán derechos y salvaguardias a los propietarios de recursos específicos y 'difíciles de supervisar'. En particular, en el caso de los modelos A y J, la estructura de derechos y salvaguardias puede ser explicada haciendo referencia a los diferentes tipos de recursos que emplean las dos organizaciones.

En la empresa A, el capital (específico y difícil de supervisar) controla la organización debido a que sería ineficiente otorgar los derechos de control a trabajadores 'fáciles de supervisar' que no han hecho ninguna inversión en habilidades específicas a la empresa.

En cambio, es eficiente que los trabajadores tengan salvaguardias y derechos de trabajo en la empresa J. Aquí, los trabajadores hacen inversiones específicas en capital humano que serían muy riesgosas y costosas en ausencia de salvaguardias y derechos sobre la organización. Además, puesto que los trabajadores son relativamente difíciles de supervisar, los costos de supervisión pueden reducirse sustancialmente cuando los trabajadores se sienten parte de la organización.

En la teoría neoinstitucionalista, la dirección de causalidad va entonces de las características tecnológicas de los recursos utilizados por la organización a la estructura de derechos. Esta dirección de causalidad puede invertirse con base en los argumentos que ofrecen los economistas radicales.

Los economistas radicales subrayan que el trabajo 'genérico' y 'fácil de supervisar' no es una consecuencia neutral de los dictámenes de la eficiencia tecnológica sino el resultado de los derechos de propiedad capitalistas.

No examinaremos en detalle los argumentos de los economistas radicales; sólo tendremos en cuenta la posibilidad de que los argumentos de los economistas neoinstitucionalistas pueden invertirse siguiendo la dirección de causalidad sugerida por los economistas radicales.

En la literatura neoinstitucionalista, la empresa existe debido a los costos del mecanismo de mercado. Al mismo tiempo, la eficiencia de las empresas reposa en el hecho de que los derechos de propiedad sobre esas organizaciones pueden ser intercambiados y adquiridos por los individuos que pueden dirigirlos más eficientemente. Sin embargo, si existen costos de transacción de mercado, esas ganancias pueden ser menores que los costos de intercambiar los derechos de propiedad. Además, el intercambio toma algún tiempo. Debido a los costos y al tiempo que toman las transacciones, los cambios en la tecnología pueden tener un efecto pequeño o lento sobre la reasignación de los derechos de propiedad. Y si los derechos de propiedad no se intercambian inmediatamente de acuerdo con los dictámenes de la eficiencia tecnológica puede presentarse el efecto contrario. Los derechos de propiedad pueden influir en la tecnología utilizada por la empresa y, en particular, en el grado de especificidad y en las características de supervisión de los recursos utilizados por esas organizaciones.

La influencia de los derechos de propiedad sobre la tecnología también ha sido estudiada por una razón más esencial. La tecnología no se crea y no se adopta en un vacío institucional o en un vacío de derechos de propiedad. La tecnología adoptada por la empresa puede llevar también a modificar algunos derechos de propiedad siguiendo el impulso de eficiencia examinado por la economía neoinstitucionalista. Pero, a su vez, esta tecnología es siempre 'producida' y moldeada en el marco de cierta estructura de propiedad que influye en la naturaleza de la tecnología⁷.

7 Las estructuras alternativas de derechos de propiedad pueden generar diferentes 'trayectorias tecnológicas'. Sobre las trayectorias tecnológicas, ver Nelson y Winter [1982] y Dosi [1988].

Por todas estas razones, la influencia de los derechos de propiedad sobre las características tecnológicas de los recursos merece tanta atención como la línea de investigación contraria.

Analicemos más en detalle la forma en que la especificidad y las características de supervisión de los recursos pueden verse influidas por una asignación inicial dada de derechos de propiedad. Por ejemplo, consideremos el caso del modelo A que se caracteriza por unos derechos capitalistas 'fuertes' y una tecnología tales que, a diferencia de las máquinas, los trabajadores son factores 'genéricos' y 'fáciles de supervisar'.

Ya vimos que en la economía neoinstitucionalista esta situación puede ser explicada a partir de la eficiencia. Los trabajadores no tienen derechos sobre las empresas en las que trabajan debido a que son factores 'de propósito general' y/o 'fáciles de supervisar'. Pueden ahorrarse recursos cuando la empresa es de propiedad de capitalistas específicos y difíciles de supervisar.

Sin embargo, es perfectamente legítimo explicar esa misma situación invirtiendo la dirección de la causación y señalando que, a diferencia de las máquinas, los trabajadores pueden haberse convertido en factores de 'propósito general' y 'fáciles de supervisar' debido a que no tienen ningún derecho sobre la empresa en que trabajan⁸.

En el capitalismo, el desarrollo de recursos humanos difíciles de supervisar puede verse inhibido por el hecho de que los trabajadores no tienen derechos sobre las organizaciones en que trabajan. Los altos costos de supervisión del trabajo llevan a que la tecnología capitalista esté sesgada contra 'el trabajo difícil de supervisar'. En contraste, no existe ningún sesgo similar contra 'el capital difícil de supervisar'⁹ debido a que los

8 Por ejemplo, los derechos de propiedad capitalistas pueden dar lugar a una división del trabajo tan detallada (en la dirección sugerida por Babagge [1832] y Taylor) que los trabajadores desempeñan tareas simples fáciles de controlar que sólo requieren habilidades 'genéricas' o de propósito general. Sobre este punto, ver Pagano [1991a, 1992c], donde se muestra que el 'capitalismo clásico' (como el que analizó Braverman [1974]) puede inhibir el desarrollo tanto de habilidades humanas 'generales' como de habilidades 'específicas a la empresa' y que sólo puede ser compatible con el uso de habilidades 'genéricas'. Esos artículos también estudian las consecuencias de tipos alternativos de capitalismo sobre el desarrollo de las habilidades de los trabajadores. Entre las críticas importantes a Braverman se encuentran las de Edwards [1979] y Littler [1982]. Thompson [1983] y Pagano [1992c] revisan esta literatura.

9 La idea de 'capital difícil de supervisar' no es clara en forma inmediata, pero Alchian y Demsetz [1972a] demuestran que tiene sentido. El capital es 'difícil de supervisar' cuando no se puede inferir la depreciación inducida por el usuario observando el estado del capital antes y después de su utilización. Para

propietarios de la organización, al ser propietarios del capital que se utiliza, no tienen ningún incentivo para utilizarlo en forma inadecuada. El capitalismo 'clásico' puede ser caracterizado entonces por la subinversión en trabajo 'difícil de supervisar'.

En forma similar, el desarrollo de las habilidades de los trabajadores específicas a la empresa, así como el desarrollo de activos específicos a las preferencias de los trabajadores, puede verse inhibido por el hecho de que los derechos a esos activos están mal definidos en el capitalismo clásico. Esos activos no pertenecen a los empleadores (que pueden perderlos si los trabajadores se retiran) ni a los trabajadores (que pueden perderlos si son despedidos de la empresa). En el capitalismo no existe ningún problema similar en el caso de las máquinas específicas a la empresa.

Por tanto, los derechos de propiedad del 'capitalismo clásico' llevan a la subinversión en trabajo difícil de supervisar y específico a la empresa. En principio, el argumento de que los trabajadores de 'propósito general' fáciles de supervisar (asociados al capital específico y difícil de supervisar) son la causa de la existencia de los derechos de propiedad capitalistas es tan buena como el argumento de que esta última es la causa de los primeros.

El argumento 'inverso' que hemos comentado es bastante general. Cualquiera que sea el factor que llegue a poseer la organización tendrá menos inhibiciones que los demás factores para volverse 'difícil de supervisar' y 'específico a la organización'. Por ejemplo, si los trabajadores poseen la organización existirá la tendencia a subinvertir en capital específico a la empresa y difícil de controlar. El capital específico y difícil de controlar tiene mayores probabilidades de desarrollo con unos derechos capitalistas y el capital humano específico y difícil de supervisar tiene mayores probabilidades de desarrollo cuando los trabajadores tienen derechos sobre la empresa¹⁰.

estimar la depreciación inducida por el usuario se requiere información costosa sobre el uso que se ha dado al capital.

10 Podría argumentarse que los trabajadores no están en desventaja cuando arriendan capital "específico" porque en vez de arrendar máquinas pueden endeudarse en dinero, comprar las máquinas y utilizarlas como garantía. Sin embargo, las máquinas específicas a la empresa son menos valiosas como garantía que las máquinas de propósito general debido a que es más difícil liquidarlas en caso de quiebra. En ambos casos, es más costoso arrendar capital específico a la empresa que capital de propósito general. Por razones similares, el capital difícil de supervisar, igual que el capital específico a la empresa, es menos valioso como garantía que el capital fácil de supervisar. En este caso, para el prestamista es más costoso supervisar la depreciación inducida por el usuario. Por tanto, también en este caso el endeudamiento en dinero y

En consecuencia, si se sigue el argumento radical pueden invertirse las explicaciones neoinstitucionalistas de la empresa A y de la empresa J: el sistema de derechos que caracteriza a cada uno de esos dos modelos moldea las características de la tecnología empleada en esas organizaciones. La empresa J, proporcionando salvaguardias y derechos de trabajo a los trabajadores, abarata el desarrollo de capital humano específico a la empresa y el uso de trabajo difícil de supervisar. La empresa A inhibe el uso de capital humano debido a que no proporciona una adecuada estructura de derechos y salvaguardias a los trabajadores.

LOS MODELOS A Y J COMO EQUILIBRIOS ORGANIZACIONALES

El argumento neoinstitucionalista puede ser esquematizado diciendo que las características *tecnológicas* de los recursos, T, determinan la estructura de *derechos*, P, o:

$T \longrightarrow P$

En la teoría radical, el argumento se invierte o:

$P \longrightarrow T$

De modo que las teorías radical y neoinstitucionalista tienen direcciones de causalidad opuestas. Sin embargo, sus argumentos no son incompatibles. Por el contrario, en mi opinión la relación entre derechos y tecnología puede ser entendida adecuadamente sólo cuando los argumentos radical y neoinstitucionalista se integran en un marco único.

El hecho de que T sea la causa de P y de que P sea la causa de T no es mutuamente incompatible; por el contrario, implica que T puede reforzarse a sí misma a través de P y que P puede reforzarse a sí mismo a través de T. Cuando esto sucede, los mecanismos radical y neoinstitucionalista tomados en conjunto implican que instituciones de producción tales como la empresa A o la empresa J son autosostenidas. En este caso, podemos decir que estamos en una situación de *equilibrio organizacional*¹¹.

la compra de máquinas pueden no ser una solución al problema del capital difícil de supervisar.

11 El equilibrio organizacional también puede interpretarse como un 'equilibrio de Nash'. Los equilibrios organizacionales pueden ser definidos por el hecho de que los 'productores' eligen la tecnología que maximiza a los beneficios *dado el sistema de derechos de propiedad existente y por el hecho de que los 'financistas' organizan las transacciones que maximizan la renta de propiedad dada la tecnología existente*. Por tanto, la idea de equilibrio organizacional se basa en el supuesto de que los 'financistas' tienen un conocimiento perfecto del valor de la empresa

La situación de equilibrio organizacional puede esquematizarse como sigue:

$\longrightarrow T \longrightarrow P \longrightarrow T \longrightarrow P$ [F1]

En otras palabras, en un equilibrio organizacional los derechos de propiedad se reproducen a sí mismos a través de la tecnología y la tecnología se reproduce a sí misma a través de los derechos de propiedad¹². Según sea la forma en que supongamos que las condiciones iniciales del sistema están dadas, un 'equilibrio organizacional' puede ser interpretado como un 'equilibrio de derechos de propiedad' o como un 'equilibrio tecnológico'.

Si suponemos que las condiciones iniciales del sistema están dadas en términos de un choque 'fuerte' de derechos de propiedad, el equilibrio organizacional puede ser interpretado como un 'equilibrio de derechos de propiedad' donde el choque inicial de derechos de propiedad se ha reproducido a sí mismo a través de la tecnología.

Por contraste, supongamos que una innovación tecnológica o un cambio en la estructura de la demanda modificaron las características tecnológicas de los recursos que se utilizan. En este caso, las condiciones iniciales se presentan en términos de un choque tecnológico fuerte y el equilibrio organizacional puede ser interpretado como un equilibrio tecnológico donde el choque tecnológico inicial se ha reproducido a sí mismo a través de los derechos de propiedad. Después de transcurrido cierto tiempo, en muchos casos puede ser difícil saber si un equilibrio organizacional es un 'equilibrio de derechos de propiedad' o un 'equilibrio tecnológico'¹³. En efecto, después de los choques iniciales no es posible hacer ninguna distinción entre ellos.

para los propietarios alternativos que utilizan la tecnología existente pero ignoran el valor de la empresa bajo tecnologías alternativas. Esta 'restricción informativa' puede deberse a que la tecnología no es un menú del que todos pueden disponer gratuitamente sino que debe ser creado, desarrollado y transmitido a cierto costo en un marco institucional dado caracterizado por ciertos derechos de propiedad. Cuando se pierden ciertos derechos de propiedad, es probable que también se pierda buena parte del conocimiento acerca de la tecnología 'óptima' asociada. Sobre este punto, ver Pagano y Rowthorn [1996a].

12 Putterman [1982] y Levine [1990] consideran mecanismos alternativos a través de los cuales los derechos de propiedad se pueden reproducir a sí mismos.

13 El concepto de 'equilibrio organizacional' está emparentado con la noción marxista de 'modo de producción', que también se basa en una interacción estrecha entre derechos de propiedad (relaciones de producción) y tecnología (fuerzas productivas). Sin embargo, esta relación sólo es válida si se hacen dos salvedades. En primer lugar, nuestro análisis se relaciona con lo que Hirschman [1981,

A este respecto, independientemente de sus orígenes históricos (que pueden ser diferentes en países diferentes) la empresa A y la empresa J definen 'equilibrios organizacionales'.

En el caso del modelo A, los derechos exclusivos de los gerentes y del capital sobre la organización inducen una tecnología taylorista (capital específico difícil de supervisar y trabajo de propósito general fácil de supervisar) que sólo puede operar a bajo costo con derechos gerenciales fuertes y propiedad capitalista, o, en forma alternativa, la especificación tecnológica taylorista de los recursos induce un control capitalista y gerencial exclusivo en el que es óptimo elegir una tecnología taylorista.

En contraste, en el caso del modelo J, la existencia de derechos de los trabajadores sobre la organización induce una tecnología toyotista (un uso más intensivo de trabajo específico y difícil de supervisar) que sólo puede operar a bajo costo cuando se da a los trabajadores algunos derechos sobre la organización, o, en forma alternativa, la especificación tecnológica toyotista de los recursos requiere derechos y salvaguardias para los trabajadores en los que es óptimo elegir una tecnología toyotista.

Si consideramos los modelos A y J como equilibrios organizacionales, el carácter autosostenido de esas instituciones se hace más patente. Esas características autosostenidas implican que, en ciertas condiciones¹⁴, pueden existir múltiples equilibrios organizacionales. También implican

89] ha definido adecuadamente como 'micro marxismo'. Hirschman observa que Marx "osciló entre la gran generalización que caracteriza a una época o proceso global y el análisis de los eventos que establecen diferencias entre países y subperíodos el cual se destaca por una gran riqueza de detalles. Nuestro análisis se emparenta claramente con el segundo enfoque. Por ejemplo, definimos como 'equilibrios organizacionales' o modos de producción alternativos a las empresas de tipo fordista y a las empresas de tipo japonés. En segundo lugar, el análisis marxista suele oscilar entre el 'determinismo tecnológico' (la tecnología da lugar invariablemente a un conjunto único de derechos de propiedad) y el 'romanticismo de los derechos de propiedad' (derechos de propiedad alternativos dan lugar invariablemente a una tecnología alternativa). Esperamos que la idea de equilibrio organizacional pueda aclarar y superar las limitaciones de esas dos visiones extremas. En el capítulo 3 de Pagano [1985] se plantea la hipótesis de que esas dos concepciones marxistas de la historia están relacionadas con las contradicciones entre dos modelos de socialismo que su teoría incluye implícitamente. Sin embargo, a pesar de esas contradicciones, la teoría marxista es un ingrediente importante en el desarrollo de una teoría de la historia. Estamos de acuerdo con John Hicks [1969, 3] quien sostiene que, fuera de la teoría marxista de la historia, "tenemos disponible demasiado poco para construir una visión alternativa".

14 Esas condiciones se deducen en Pagano [1993] y Pagano y Rowthorn [1996a].

que cada equilibrio organizacional puede ser institucionalmente estable en cuanto que es resistente a choques 'pequeños' sobre los derechos o la tecnología. El equilibrio organizacional implica que la historia importa por cuanto los choques institucionales o tecnológicos fuertes pueden dar lugar a diferentes equilibrios autosostenidos entre derechos y tecnología y ser la causa de una trayectoria cualitativamente diferente de interacciones institucionales y tecnológicas.

EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL: UN MODELO SIMPLE

La figura [F1] describe un equilibrio organizacional donde la tecnología y los derechos se refuerzan recíprocamente¹⁵. En esta sección presentaremos una formalización muy simplificada de este concepto y trataremos de aclarar el papel de la distribución de los activos en la selección de un equilibrio organizacional particular.

Ya observamos que en la literatura radical los propietarios de los factores muestran una tendencia mayor a convertirse en factores específicos y/o difíciles de controlar o, en otras palabras, en factores con altos costos de agencia. Esto obedece a que un propietario de factores no tiene 'inhibiciones' para volverse específico a la empresa ni para crear situaciones de información asimétrica en las que se convierte en un factor difícil de supervisar. Los incentivos derivados de la propiedad permiten ahorrar esos costos de agencia.

En diversas formas, los cambios en los derechos de propiedad tienen un efecto similar a los cambios en los precios relativos. Incrementan los costos de agencia del uso de los factores que no se poseen en relación con los de los factores que se poseen. Así, en forma similar a los cambios en los precios relativos, los cambios en los derechos de propiedad tienen un efecto sustitución: los recursos con altos costos de agencia de los factores que no se poseen tienden a ser sustituidos; por esta razón, los factores que no se poseen tienden a convertirse en factores con bajos costos de agencia. En otras palabras, tienden a volverse menos específicos a la empresa y más difíciles de supervisar que los factores que se poseen.

De modo que los cambios en las características tecnológicas de los recursos pueden ser explicados por un conocido mecanismo de la teoría económica estándar. Un cambio en los derechos de propiedad induce un proceso de sustitución tecnológica que tiende a hacer que los agentes que no tienen propiedad sean recursos con menores costos de agencia.

15 Para un análisis más detallado de las propiedades del 'equilibrio organizacional', ver Pagano [1991b, 1992b y 1993] y Pagano y Rowthorn [1996a].

La esencia del enfoque 'radical' puede ser captada por el supuesto de que agentes diferentes enfrentan costos diferentes cuando poseen y dirigen la organización y, por tanto, eligen tecnologías diferentes. Este supuesto puede ser formalizado en una forma muy simple que aclara por qué los cambios en los derechos de propiedad inducen un proceso de sustitución tecnológica.

Para simplificar el análisis suponemos que sólo hay dos tipos de agentes, capitalistas y trabajadores, que pueden ser propietarios de la organización y cuatro tipos de factores: capital y trabajo con bajo y alto costo de agencia.

Suponemos la existencia de una función de producción estándar, $Q(k, K, l, L)$, tal que el producto Q puede ser producido con diferentes combinaciones de capital y trabajo con bajo costo de agencia (k, l) y capital y trabajo con alto costo de agencia (K, L). Sin embargo, siguiendo a David [1975], suponemos que en el corto plazo los agentes sólo conocen las combinaciones de factores que están utilizando realmente y que la exploración de nuevas tecnologías puede requerir tiempo y esfuerzo. Por tanto, $Q(k, K, l, L)$ puede ser interpretada como una función de producción de largo plazo. Así, los efectos de sustitución inducidos por los derechos de propiedad no son inmediatos y es posible que haya desajustes de corto plazo entre los derechos de propiedad y la tecnología asociada.

Suponemos que cuando los trabajadores poseen la organización pagan un costo de agencia adicional, Z , para emplear una unidad de capital específico o difícil de supervisar, K ; un costo que se ahorra cuando K se utiliza bajo propiedad capitalista¹⁶. En contraste, cuando los capitalistas poseen la organización, pagan un costo de agencia adicional, H , para emplear una unidad de trabajo específico o difícil de supervisar, L ; un costo que se ahorra cuando L se utiliza bajo propiedad del trabajo. No se pagan costos adicionales por trabajo y capital de propósito general y fácil de supervisar k y l cuando estos son empleados los capitalistas o los trabajadores¹⁷.

16 Esos costos de agencia adicionales se pagarán no sólo cuando los trabajadores arriendan capital con alto costo de agencia sino también bajo arreglos contractuales alternativos donde los trabajadores toman en préstamo capital monetario y utilizan capital con alto costo de agencia como garantía. Sobre este punto ver la nota 9.

17 Concentramos nuestra atención en un modelo que sólo tiene dos tipos de capital y trabajo. Igualmente, por simplicidad analítica sólo consideramos los casos extremos de propiedad 'capitalista pura' y 'del trabajo pura'. Debe observarse que los símbolos pueden denotar factores diferentes; esto permite interpretaciones alternativas del modelo que pueden utilizarse para estudiar el problema agentes externos-agentes internos [*outsider-insider problem*] en el mercado de trabajo o la relación entre capital financiero e industrial. Casos más complejos que involucran la 'separabilidad de los derechos de

Con r y w denotamos los precios respectivos del capital y del trabajo generales y/o fáciles de supervisar y con R y W los precios (netos de costos de agencia) del capital y del trabajo específicos y/o difíciles de supervisar, respectivamente. También hacemos que el precio del producto sea igual a 1. De este modo podemos reformular nuestros supuestos 'radical' como sigue:

Supuesto radical

Bajo propiedad capitalista, las empresas maximizan los beneficios en tal forma que:

$$R^c = Q(k, K, l, L) - [rk + RK + wl + (H + W)L] \quad [1]$$

Bajo propiedad del trabajo, las empresas maximizan los beneficios en tal forma que:

$$R^L = Q(k, K, l, L) - [rk + (Z + R)K + wl + WL] \quad [2]$$

Este modo de formalizar el 'supuesto radical' aclara por qué los derechos de propiedad influyen en la tecnología en forma similar a los cambios en los precios relativos: por ejemplo, los precios relativos de los factores con alto costo de agencia son $(H + W)/R$ bajo propiedad capitalista y $W/(Z + R)$ bajo propiedad de los trabajadores. Por tanto, bajo los supuestos estándar, la intensidad del capital con alto costo de agencia en relación con la intensidad del trabajo con alto costo de agencia es mayor bajo propiedad capitalista que bajo propiedad del trabajo. Debe observarse que en este marco, el valor de la elasticidad de sustitución entre factores se convierte en un indicador de la 'fuerza' de los efectos de los cambios de los derechos de propiedad sobre el carácter de la tecnología.

Ya vimos que el 'supuesto neoinstitucionalista' va en dirección contraria al 'supuesto radical'; dada una tecnología, se supone que la empresa debe ser de propiedad del factor que puede obtener la renta de propiedad más alta. Esta renta es igual a la diferencia entre el costo de emplear el factor en una empresa de propiedad de los dueños del factor y el costo de emplearlo en una empresa de propiedad de otros propietarios.

propiedad' y su redistribución caracterizan las economías de la vida real. Por ejemplo, la economía japonesa puede considerarse como un caso en el que los derechos de contratación y de despido han sido separados de los derechos de propiedad del accionista tradicional y redistribuidos a las personas que utilizan el capital.

Supuesto neoinstitucionalista

Para cualquier combinación dada de factores utilizados en la empresa, la propiedad de la empresa será adquirida por el factor que pueda obtener la mayor renta de propiedad. Por consiguiente, los derechos de propiedad capitalistas pueden llegar a predominar cuando, dados los factores utilizados, $R^c > R^L$ o en forma alternativa,

$$ZK - HL \geq 0 \quad [3]$$

los derechos de propiedad de los trabajadores pueden llegar a predominar cuando, dados los factores utilizados, $R^L > R^c$ o en forma alternativa,

$$HL - ZK \geq 0 \quad [4]$$

De modo que el 'supuesto radical' se refiere al comportamiento de la empresa para cualquier forma de *propiedad* dada (*de los capitalistas o los trabajadores*). Por el contrario, el 'supuesto neoinstitucionalista' se refiere a las condiciones de propiedad de la empresa para cualquier *combinación dada de factores empleados en la empresa*. Decimos que nos encontramos en un *equilibrio organizacional* cuando se satisfacen simultáneamente los supuestos radical y neoinstitucionalista: en un equilibrio organizacional, el comportamiento de la empresa en unas condiciones de propiedad particulares debe dar lugar a tecnologías caracterizadas por intensidades de los factores que no perturben las condiciones iniciales de propiedad. Podemos dar entonces la siguiente definición de equilibrio organizacional.

Definición del equilibrio organizacional

Una institución de producción es un *equilibrio organizacional* cuando está definida por un sistema de derechos de propiedad, P , y una tecnología, T , tales que T es la tecnología que maximiza la renta dentro del sistema de derechos de propiedad P , y P es el sistema de derechos de propiedad que maximiza la renta de propiedad con las intensidades de factores asociadas a T .

En particular, nos encontraremos en un equilibrio organizacional capitalista cuando los derechos capitalistas, P^c , y la tecnología, T^c , son tales que:

$$\longrightarrow P^c \longrightarrow T^c \longrightarrow P^c \longrightarrow$$

y nos encontraremos en un equilibrio organizacional del trabajo cuando los derechos del trabajo, P^L , y la tecnología del trabajo, T^L , son tales que:

$$\longrightarrow P^L \longrightarrow T^L \longrightarrow P^L \longrightarrow$$

En otras palabras, habrá un equilibrio organizacional capitalista (EOC) si existe una tecnología que maximiza [1] y satisface [3], y habrá un

equilibrio organizacional del trabajo (EOT) si hay una tecnología que maximiza [2] y satisface [4].

Sean:

$$(k^c, K^c, l^c, L^c) = \operatorname{argmax} R^c(k, K, l, L) \quad [5]$$

$$(k^L, K^L, l^L, L^L) = \operatorname{argmax} R^L(k, K, l, L) \quad [6]$$

Así, una empresa se encontrará en un *equilibrio organizacional capitalista* (EOC) si:

$$ZK^c - HL^c \geq 0 \quad [7]$$

y en un *equilibrio organizacional del trabajo* (EOT) si:

$$HL^L - ZK^L \geq 0 \quad [8]$$

La condición [7] tiene un significado intuitivo inmediato. Supongamos que una empresa es de propiedad capitalista y que la técnica de producción es tal que se maximizan los beneficios. La condición [7] implica que, *con esta técnica*, la renta de propiedad que va a los capitalistas es al menos igual a la renta que los trabajadores podrían obtener si fuesen propietarios de la empresa. Por consiguiente, *con esta técnica de producción*, los trabajadores no tendrían ningún incentivo para comprarla a los capitalistas. Esto es lo que se entiende por equilibrio organizacional capitalista. La condición [8] tiene un significado intuitivo análogo.

También es útil escribir las condiciones de EOC y de EOT en la forma equivalente siguiente:

$$K^c/L^c \geq H/Z \quad [7']$$

$$K^L/L^L \geq H/Z \quad [8']$$

Las condiciones [7'] y [8'] también tienen un significado intuitivo. Debe observarse que K/L es la relación entre capital con alto costo de agencia (ACA) y trabajo ACA o intensidad de capital ACA; también debe observarse que H/Z es la relación de costos de agencia entre el costo adicional para el capitalista de emplear trabajo ACA y el costo adicional para los trabajadores de emplear capital ACA. Así, [7'] significa que EOC es factible cuando la intensidad del capital ACA es mayor que la relación de costos de agencia y [8'] significa que EOT es factible cuando la intensidad del capital ACA es menor que la relación de costos de agencia. Por ejemplo, unos altos costos de agencia por unidad de trabajo pueden ser compensados por el uso de una gran cantidad de capital ACA y hacer factible un EOC.

Las condiciones para la existencia del equilibrio organizacional también pueden ser interpretadas como un equilibrio de Nash. El equilibrio organizacional puede ser definido por el hecho de que los 'gerentes de producción' eligen la tecnología que maximiza los beneficios *dado el sistema de derechos de propiedad existente* y por el hecho de que los 'financistas' organizan los derechos de propiedad que maximizan la renta de propiedad *dada la tecnología existente*. En este sentido, la condición [7] afirma que los derechos de propiedad capitalistas son la respuesta óptima de los 'financistas' dada la tecnología elegida por los 'gerentes de producción'. Esa condición también afirma que la tecnología intensiva en capital ACA es la respuesta óptima de los 'gerentes de producción' dados los derechos de propiedad elegidos por los 'financistas'. La condición [8] tiene una interpretación análoga¹⁸.

Ya dijimos que, siguiendo el supuesto radical, la intensidad de los efectos de los derechos de propiedad sobre la tecnología depende del valor de la elasticidad de sustitución y que, con los supuestos estándar, la intensidad del capital con alto costo de agencia será mayor en condiciones de propiedad capitalista o:

$$K^c/L^c \geq K^L/L^L \quad [9]$$

El valor de la relación de costos de agencia H/Z puede estar dentro del intervalo definido por estos dos valores o por fuera de ese intervalo¹⁹.

18 El concepto de equilibrio organizacional se basa entonces en el supuesto de que los 'financistas' tienen un conocimiento perfecto del valor de la compañía para los propietarios alternativos que utilizan la tecnología existente pero ignoran el valor de la compañía bajo tecnologías alternativas. Esta estructura informacional se basa en la idea de que la tecnología no es un menú que esté disponible gratuitamente para todos sino que debe ser creada, desarrollada y transferida a cierto costo en un marco institucional caracterizado por ciertos derechos de propiedad. Cuando se pierden algunos derechos de propiedad, también es probable que se pierda buena parte del conocimiento acerca de la tecnología óptima asociada a esos derechos. Nuestro planteamiento es compatible con la idea de que es poco probable que una isocuanta —que describe todas las técnicas de producción— siempre pueda ser 'producida' y conocida por todos los agentes. Es probable que las técnicas que se usan realmente determinen la 'sección' de la 'nueva' isocuanta que se produce. Los derechos de propiedad operan en forma similar a los precios de los factores y, de hecho, afectan a esos precios (cuando también incluyen los costos de agencia). En esta forma, los derechos de propiedad influyen en la elección de la técnica utilizada y en el conjunto de las nuevas técnicas que se están 'produciendo'. Sobre las características 'dependientes de la trayectoria' del desarrollo tecnológico, ver David [1975, 1994], Nelson y Winter [1982], Dosi [1988] e Inkster [1991].

19 Para una análisis formal más preciso del 'equilibrio organizacional', ver Pagano

Consideremos primero el caso en que cae dentro de ese intervalo. En ese caso, H/Z es tal que:

$$K^c/L^c \geq H/Z \geq K^L/L^L \quad [10]$$

Con ello se satisfacen [7'] y [8'] y tenemos un equilibrio organizacional múltiple (capitalista y del trabajo).

Consideremos ahora los casos en que H/Z no cae dentro de ese intervalo. H/Z puede ser menor que las intensidades de capital con alto costo de agencia o:

$$K^c/L^c \geq K^L/L^L \geq H/Z \quad [11]$$

Con ello se satisface [7'] pero no se satisface [8']. En este caso sólo existe un EOC.

En cambio, si H/Z es tal que:

$$H/Z \geq K^c/L^c \geq K^L/L^L \quad [12]$$

Se satisface [8'] pero no se satisface [7']. En este caso sólo existe un EOT.

Debe observarse que puesto que la relación H/Z debe situarse necesariamente en uno de los tres intervalos considerados, siempre debe existir al menos un equilibrio organizacional para toda relación H/Z .

En el diagrama [F2] podemos observar los efectos de los cambios de la relación de costos de agencia, H/Z , sobre la naturaleza del equilibrio organizacional. Puesto que H/Z va desde cero hasta infinito, primero tenemos un equilibrio EOC único, luego equilibrios múltiples y, finalmente, un equilibrio EOT único.

$$0 \rightarrow \text{EOC} \rightarrow K^L/L^L \rightarrow \text{EOT} + \text{EOC} \rightarrow K^c/L^c \rightarrow \text{EOT} \rightarrow [F2]$$

[F2] supone un valor dado de la elasticidad de sustitución²⁰ y puede darnos una intuición de los efectos de sus cambios. Un incremento de la elasticidad de sustitución amplía los valores de la relación de costos de agencia para los que existen equilibrios múltiples. Este incremento desplaza K^L/L^L hacia la izquierda y K^c/L^c hacia la derecha, lo que amplía el intervalo de equilibrios múltiples definidos por esas relaciones. Dentro de ese intervalo, cualquier conjunto inicial de derechos de propiedad inducirá unas tecnologías tales que su interacción define equili-

[1993a] y Pagano y Rowthorn [1994, 1996a].

20 La elasticidad de sustitución cumple un papel importante en la determinación de la multiplicidad, la 'estabilidad institucional' y la eficiencia del equilibrio organizacional. Sobre este punto, ver Pagano y Rowthorn [1996a].

brios organizacionales. Por tanto, un incremento de la elasticidad de sustitución amplía el intervalo en que los derechos de propiedad pueden moldear las tecnologías en forma sostenida. Debido al 'supuesto radical', cuanto mayor sea la elasticidad de sustitución tanto mayor será la intensidad de los efectos de la propiedad sobre la tecnología.

LA ESPECIACIÓN DE LOS EQUILIBRIOS ORGANIZACIONALES

El valor de elasticidad de sustitución no sólo determina el rango de las relaciones de costos de agencia para los que existen equilibrios organizacionales múltiples. También influye en su 'estabilidad institucional' y en su posible eficiencia. Una alta elasticidad de sustitución actúa como un 'factor antiespeciación' en el sentido de que favorece la 'estabilidad institucional' de las relaciones de propiedad existentes: contribuye al rechazo de los factores no poseídos que, debido al incremento de sus costos de agencia, amenazan perturbar la adaptación de la especie de equilibrio organizacional existente. Infortunadamente, el 'factor antiespeciación' funciona particularmente bien con los factores que son los propietarios alternativos potenciales más eficientes y que pueden generar una 'especie superior' de organizaciones. Esos factores son propietarios alternativos potencialmente eficientes debido a los altos costos de agencia en que de otra forma debería incurrirse cuando son empleados por otros factores. Una alta elasticidad de sustitución ocasiona un 'tratamiento preventivo' infortunado contra esta posible mutación: esos factores muy pronto son remplazados por factores que son más baratos para los propietarios actuales.

La teoría de la especiación ofrece un marco útil para entender la dinámica de los equilibrios organizacionales y los efectos de la competencia. Los equilibrios organizacionales no pueden evolucionar gradualmente hacia ordenamientos organizacionales superiores. Debido a la estabilidad institucional de esos equilibrios, deberíamos esperar que un largo período de estasis caracterice a esos equilibrios, los cuales pueden ser 'puntuados' por períodos de cambios súbitos hacia nuevas 'especies' de organizaciones²¹. Por consiguiente, el análisis de la aparición de diferentes equilibrios organizacionales parece ser más cercano al del 'equilibrio puntuado' analizado por el Eldredge y Gould [1972] y referido a la evolución de nuevas especies por al de cualquier enfoque 'gradualista'²². La analogía entre la aparición

de nuevos equilibrios organizacionales y la especiación puede ser muy fructífera debido a que la aparición de nuevos equilibrios organizacionales satisface uno de los aspectos característicos de la especiación: la inferioridad o incluso la imposibilidad de los 'híbridos' entre los dos grupos, la cual es una condición necesaria para clasificarlos en especies distintas²³. Por ejemplo, en nuestro modelo simple cualquier combinación de 'genotipos' de derechos capitalistas y tecnología del trabajo produce un 'fenotipo' organizacional inferior tanto al equilibrio organizacional capitalista como al equilibrio organizacional del trabajo.

Si recurrimos a la terminología utilizada en la definición 1, $[P^c, T^c]$ representan los derechos de propiedad y la tecnología que caracterizan a un equilibrio organizacional capitalista y $[P^L, T^L]$ los derechos de propiedad y la tecnología que definen un equilibrio organizacional del trabajo. Además, $[P^c, T^L]$ y $[P^L, T^c]$ representan a los dos 'híbridos' resultantes de la combinación de la tecnología y los derechos de propiedad de cada uno de los dos equilibrios organizacionales.

La eficiencia clasificará a los equilibrios organizacionales y a los 'híbridos' en una de las formas siguientes:

$$(P^c, T^c) \geq (P^L, T^L) \geq (P^c, T^L) \geq (P^L, T^c)$$

$$(P^c, T^c) \geq (P^L, T^L) \geq (P^L, T^c) \geq (P^c, T^L)$$

$$(P^L, T^L) \geq (P^c, T^c) \geq (P^c, T^L) \geq (P^L, T^c)$$

en las poblaciones, dicha evolución por especiación es gradual a pesar de su tasa acelerada y, por tanto, no entra en conflicto con el paradigma darwiniano" [Mayr 1991, 154]. Sin embargo, está en abierto contraste con la opinión de algunos genetistas que consideran a la evolución como un cambio gradual de la frecuencia de genes en las poblaciones y no perciben el carácter abrupto de la especiación y el largo período de estasis que caracteriza a la evolución de las especies [Mayr 1991, 137].

- 23 Si los híbridos de dos especies estuviesen en desventaja "la selección aumentaría el aislamiento reproductivo debido a que para cada una sería mejor no aparearse con la otra y producir híbridos desventajosos: la especiación se vería acelerada por la selección en simpatria. Ese proceso se denomina *reforzamiento secundario*. Es secundario cuando el aislamiento reproductivo ha evolucionado parcialmente en forma alopátrica y luego se ve reforzado por un contacto secundario. El proceso a través del cual la selección aumenta el aislamiento reproductivo independientemente de la historia de las poblaciones se denomina simplemente *reforzamiento*" [Ridley 1993, 412]. El reforzamiento es una condición necesaria para que la nueva especie no se mezcle cuando llega a compartir el mismo territorio pero no es una condición necesaria para la especiación. En contraste, "las condiciones teóricas para que la especiación tenga lugar a través del reforzamiento son difíciles de alcanzar [Ridley 1993, 414].

21 Para un análisis exhaustivo de las analogías entre economía y biología evolutiva, ver Hodgson [1993].

22 Sin embargo, como plantea Mayr [1991], incluso la 'evolución por especiación', analizada por Eldredge y Gould, es en cierta forma gradual. "Puesto que ocurre

$$(P^L, T^L) \geq (P^c, T^c) \geq (P^L, T^c) \geq (P^c, T^L)$$

o, en otras palabras, los equilibrios organizacionales pueden ser ineficientes en el sentido de que pueden ser inferiores a otros equilibrios organizacionales pero son siempre superiores a las situaciones de desequilibrio organizacional definidas por los híbridos.

En las especies naturales así como en los equilibrios organizacionales, después de un período de cambios que se producen uno a uno, cada parte del conjunto se vuelve óptima dada la naturaleza de las demás partes: por esta razón, después de este punto, no puede obtenerse un ordenamiento mejor mediante un cambio gradual de cada una de las partes sino que se requieren cambios complementarios simultáneos. En este contexto, no puede surgir una tendencia gradual a alejarse del equilibrio ineficiente. Debido a las 'complementariedades' que se necesitan para las macromutaciones exitosas, es posible que esas macromutaciones no ocurran; si lo hacen, deben estar caracterizadas por cambios abruptos que llevan a la formación de otras especies que tienen un número considerable de características diferentes. Al igual que la evolución de las especies naturales, es probable que la especiación de los equilibrios organizacionales esté 'puntuada' por largos períodos de estasis y por cambios súbitos. En ambos casos, su 'eficiencia' estará limitada por la secuencia de las mutaciones que ocurrieron realmente o, en otras palabras, por su historia.

La inferioridad de los 'híbridos' no sólo implica que las macromutaciones que mejoran la eficiencia pueden no ocurrir nunca. También implica que la misma presión competitiva —que favorece las 'micromutaciones' que fomentan la adaptación de una especie dada— puede inhibir las 'macromutaciones' necesarias para el inicio de una nueva especie. Una presión competitiva fuerte puede aniquilar los híbridos antes de que tengan la oportunidad de mutar hacia un equilibrio organizacional superior. Además, si existen pocos miembros de la nueva especie, la 'hibridación' con la vieja especie producirá numerosos híbridos inferiores y puede llevar a la extinción de ambas mutaciones.

Finalmente, la eficiencia de cada especie de animales así como de organizaciones depende de su frecuencia. Por ejemplo, la red de externalidades de los derechos de propiedad y de las tecnologías puede implicar que no sean viables algunos equilibrios organizacionales diferentes.

Puesto que la competencia puede inhibir la formación de nuevas especies, es probable que la especiación esté caracterizada por condiciones 'alopátricas' o, en otras palabras, la especiación ocurre cuando una barrera física protege a los mutantes contra la competencia de los miembros de la especie original durante un cierto período inicial. Aunque la

competencia puede ser muy útil en la selección de las micromutaciones que mejoran la eficiencia de una especie dada de organizaciones, puede inhibir la 'especiación' de nuevos modelos de organización: no debería sorprendernos que un modelo organizacional potencialmente más eficiente no se haya generado en Estados Unidos donde la competencia de mercado era muy intensa. Ese hecho es consistente con la teoría de la 'especiación', para la cual era más probable que las innovaciones organizacionales exitosas ocurrieran en el Japón de la postguerra donde se produjeron fuertes choques de derechos de propiedad inducidos por las fuerzas de ocupación y, por razones políticas, los nuevos modelos de organización fueron protegidos de los ordenamientos que competían con ellos. Sin embargo, los efectos de esos choques de derechos de propiedad no pueden entenderse sin hacer referencia a las 'condiciones iniciales' dadas por la historia japonesa. Ahora pasamos a considerar esa historia.

LOS CHOQUES INSTITUCIONALES Y LA 'ESPECIACIÓN' DEL MODELO JAPONÉS

La restauración Meiji suele ser considerada como una clase particular de 'modernización' revolucionaria²⁴. La clase samurai y el *ethos* samurai²⁵, que caracterizaron al período Togukawa, también jugaron un papel

- 24 En el lapso de una generación, Japón pasó de la condición de víctima de las naciones occidentales al estatus de poder imperial. La presión para la industrialización provino del temor a la dominación extranjera. Los 'buques negros' propulsados por motor del Comodoro Mathew C. Perry persuadieron a algunos samurais de que la independencia nacional sólo podía ser preservada haciendo reformas radicales [Reischauer 1990 y Livingstone *et al.* 1976a]. Menos de un siglo después, los norteamericanos fueron de nuevo la causa externa más importante de otro notable choque institucional en la historia japonesa moderna.
- 25 En la tesis 'ortodoxa' sobre la industrialización del Japón se subraya el papel de la clase samurai y del *ethos* samurai. Este énfasis ha sido atenuado en cierta forma por algunos estudios recientes sobre el desarrollo japonés. Sobre este punto, ver Yamamura [1986]. Iwata [1992] rastrea la visión japonesa de la empresa como 'cuerpo unificado de empleados' hasta las instituciones de negocios del período Tokugawa. Sobre el papel del *ethos* japonés, ver Morishima [1982]. Morikawa [1992] plantea que muchas compañías *zaibatsu* se originaron a partir de los 'mercaderes políticos' del período Togukawa. Aunque las diferencias entre la civilización occidental y el Japón han sido objeto de innumerables estudios, hay una semejanza que en mi opinión no ha recibido la atención que merece. La Europa de la Edad Media y el Japón pre-Meiji se caracterizaban por la coexistencia y la lucha frecuente entre una autoridad espiritual centralizada (el Papa en el caso de Europa y el Emperador en el caso del Japón) y una

importante en la conformación de la estructura organizacional de la economía japonesa moderna. Según esta interpretación, algunas relaciones de lealtad típicas del período precedente caracterizaron a las relaciones de los administradores con las familias *zaibatsu*, y éstas premiaron esa lealtad con las promociones y la seguridad en el trabajo.

En otras palabras, en comparación con las experiencias inglesa y americana, el modelo japonés de economía industrial guarda mayor continuidad con el tipo de relaciones de trabajo que existían bajo el feudalismo. La restauración Meiji desacreditó al *Shogun* pero no a la clase samurai y sus valores; en contraste, fue una revolución desde arriba. Muchos samurai participaron activamente en la revolución debido a que consideraban que se necesitaban reformas radicales para preservar la independencia nacional aunque perjudicaran sus privilegios. La lucha por las libertades de 'mercado' tradicionales sólo tuvo un papel secundario en el caso del Japón.

Después de la segunda guerra mundial, SCAP (las autoridades ocupantes dirigidas por el general MacArthur) creyó que las relaciones 'feudales' de las empresas *zaibatsu* eran la causa principal del militarismo japonés. SCAP trató de disolver esas relaciones eliminando el control de las familias *zaibatsu* y dividiendo las empresas *zaibatsu* en unidades más pequeñas. Por esa misma razón, las autoridades ocupantes despidieron de las compañías a los gerentes de nivel superior cuyos sentimientos de lealtad 'feudal' consideraban irreversibles. Además, en lo que se conoció como la primera fase de la ocupación americana, SCAP estimuló las actividades sindicales y los derechos de los sindicatos. También estimuló ciertas formas de propiedad de los trabajadores²⁶.

El vuelco en las políticas de SCAP fue desatado por la decisión del general MacArthur de prohibir la huelga general de febrero de 1947. Algunas de las razones de lo que llegó a conocerse como 'inversión del curso' de la ocupación fueron expuestas muy claramente en un artículo publicado en *Newsweek* en diciembre de 1947.

autoridad política 'temporal' centralizada (el Emperador en el caso de Europa y el *Shogun* en el caso del Japón). Esas condiciones fueron únicas en la historia universal y quizá en ambos casos favorecieron el desarrollo de la autonomía de los individuos e, indirectamente, el desarrollo económico.

- 26 El plan Yasuda de noviembre de 1945 recomendaba que: "cuando los títulos u otras propiedades transferidas a la Holding Company Liquidation Company salgan a la venta, la opción de compra preferencial debe darse a los empleados de las compañías involucradas, y en el caso de las acciones de las empresas, el número de acciones que puede comprar un solo comprador debe ser limitado con el fin de asegurar la máxima democratización de la propiedad" [Livingstone *et al.* 1976b, 81].

Según esa revista norteamericana, SCAP propuso crear en Japón lo que denominaba una 'economía democrática'. *Newsweek* observa que no existe por escrito ninguna definición de ese término "pero, cualquier cosa que signifique ese término, en este caso se propone distribuir la riqueza del Japón a los trabajadores, agricultores y pequeños comerciantes a través de impuestos, ventas de propiedades valiosas a valores nominales, asistencia financiera, reglamentación y regulación..." [Livingstone *et al.* 1976b, 107].

Según *Newsweek*, las reformas introducidas por SCAP pueden llevar al colapso de la economía japonesa. En particular, la revista critica la ley laboral [*Labour Standard Law*] aprobada en abril de 1947: un Japón empobrecido no puede permitirse los mismos estándares laborales que disfrutaban los trabajadores de Estados Unidos. Además, según esa revista, los contratos laborales japoneses suelen ir más allá de los estándares americanos:

Muchos contratos laborales van mucho más allá de acuerdos similares en este país. El acuerdo entre la compañía japonesa que una compañía norteamericana muy conocida quiso controlar y el sindicato de la compañía, además de las disposiciones usuales sobre contratación exclusiva de trabajadores sindicalizados, derecho a horas de indemnización, costo de vida, salarios, etcétera, establece que una parte de los beneficios (sin decir qué proporción) debe ser pagada al sindicato, y que la elección y remoción de directores, inspectores y asesores de la compañía sólo puede ser llevada a cabo después de consultar al sindicato [Livingstone *et al.* 1976b, 108]²⁷.

En diciembre de 1947, en un discurso ante el Congreso, el Senador William F. Knowland comentó el borrador de un documento elaborado por los economistas del Departamento de Estado. El documento se conoció como el FEC (Far Eastern Commission) 230:

Si la doctrina planteada en el FEC 230 hubiese sido propuesta por el gobierno de la Unión Soviética o incluso por el gobierno laborista de Gran Bretaña, yo lo habría podido entender [Livingstone *et al.* 1976b, 113].

Lo que el senador Knowland encontraba difícil de creer, e incluso hoy es difícil de creer para muchas personas, era que los norteamericanos hubiesen puesto en práctica esas políticas.

El período final de la ocupación norteamericana no sólo estuvo caracterizado por la restricción de las actividades sindicales sino también por

- 27 Iwata [1992] señala que esta práctica no fue poco común durante este período. "No era raro que se consultara o pidiera el consentimiento de los sindicatos para las nominaciones a presidente de la compañía... Por cierto, algunos líderes sindicales luego fueron promovidos a la presidencia o a otros cargos ejecutivos de sus empresas" [Iwata 1992, 183].

la relajación de las leyes antimonopolios, la desinflación y la "purga de los rojos". La situación internacional había cambiado drásticamente. El problema ya no era cómo 'democratizar' a un enemigo 'militarista'. Era, en cambio, cómo podía convertirse a Japón, en un período muy corto, en un socio confiable que ayudara en la confrontación contra los comunistas. La guerra de Corea aceleró el replanteamiento de esas políticas norteamericanas²⁸.

Antes del 'vuelco', las políticas norteamericanas se inspiraban en la idea de que sólo una economía 'democrática' podía promover las condiciones para el desarrollo de una sociedad pacífica. El proyecto norteamericano de una economía 'democrática' contemplaba la disolución de los *zaibatsu* y la venta de las acciones a individuos dispersos que habrían impedido cualquier concentración indeseable del período económico. Esa limitación del poder económico no sólo implicó una amplia difusión de la propiedad de los títulos sino también cierta propiedad interna especialmente de los empleados que habría hecho posible el control de la autoridad administrativa del más alto nivel.

La disolución de las compañías *zaibatsu* se logró transfiriendo el cincuenta por ciento de las acciones de las compañías *zaibatsu* a la Holding Company Liquidation Company (HCLC), una agencia cuasi gubernamental. Las decisiones financieras y operativas de las compañías fueron limitadas por el gobierno en forma similar a las de las empresas de propiedad estatal. Así, durante la posguerra, se creó en el Japón un amplio sector de empresas de propiedad cuasi estatal y SCAP enfrentó un problema de privatizaciones similar al que enfrentaron los países exsocialistas. Además, durante el período de la guerra y de las compañías de propiedad cuasi estatal, el control de los agentes internos fue predominante, de modo similar a lo que ocurrió en las economías socialistas.

La guerra, la purga y la propiedad cuasi estatal reforzaron notoriamente los derechos de los agentes internos y, en esa forma, crearon las condiciones para un sistema de promoción interno 'puro' sustancialmente diferente de los mecanismos a través de los cuales se transferían los derechos de control tanto en el capitalismo familiar como en las corporaciones anglo-americanas.

La suave y rápida liquidación de las acciones que fueron transferidas a la HCLC no involucró la creación de ningún mecanismo que permitiera supervisar y modificar el sistema de promoción interna en caso de comportamiento oportunista. Siguiendo las intenciones de SCAP, la propiedad se volvió muy dispersa y los accionistas individuales eran dema-

siado pequeños para ejercer un control externo sobre la administración. Al mismo tiempo, era imposible confiar en el control interno de los trabajadores que poseían acciones. Aunque los empleados compraron el 27 por ciento del total de acciones vendidas, éstos vendieron la mayoría después del colapso del mercado en agosto de 1949. "En promedio, sólo el 50 por ciento de los empleados que compraron acciones de sus compañías entre enero de 1948 y junio de 1949 mantuvieron sus acciones por más de dos años" [Miyajima 1995, 381].

Según los norteamericanos, el problema de agencia clásico del control de la administración en una situación de propiedad de las acciones dispersa individualmente debía ser resuelto no sólo por la propiedad de los empleados sino también por los mecanismos 'clásicos' de la participación en el capital y de los mercados que controlan a la empresa. En contraste, se mantuvieron la tenencia del empleo y el sistema de promoción interna, y apareció un sistema de dirección corporativa totalmente diferente: la propiedad entrelazada [*cross share holding*], la financiación de la deuda (*keiretsu*) y un sistema de supervisión delegada en el banco principal iban a ser los ingredientes esenciales de las instituciones financieras japonesas de la posguerra.

La propiedad entrelazada fue prohibida explícitamente por la ley antimonopolios aprobada en 1947. Además, en ese mismo año se introdujo en el Japón la separación entre intereses bancarios e intereses industriales, siguiendo el modelo de la Glass Seagall Act de los Estados Unidos: la Ley de Negociación de Valores prohibió a los bancos el control de la emisión y la negociación de valores de las corporaciones.

El colapso del mercado de acciones ocurrió en 1949 después del 'vuelco' de las políticas de las fuerzas de ocupación. En ese tiempo, la rápida reconstrucción de un Japón estable y anticomunista había llegado a ser mucho más importante para los norteamericanos que la implementación de las instituciones ideales de su modelo de 'economía democrática'. Las compañías enfrentaron una crisis de liquidez y la amenaza del mecanismo de toma de las empresas fue especialmente efectiva para las compañías *exzaibatsu* cuyas acciones fueron liquidadas lentamente. El colapso del mercado de acciones, que ocurrió dentro del marco legal introducido por los norteamericanos en 1947, fue la primera amenaza grave para el sistema de derechos de promoción interna pura que caracterizaba a las compañías japonesas.

El sistema de promoción interna surgió luego de una larga experiencia de control interno [*insider control*]; un tipo de control que existió, *de facto*, durante la guerra y, pese a las interferencias del capitalismo familiar, también estuvo presente en la experiencia *zaibatsu*. En este sistema no

28 Ver las lecturas y los documentos recogidos en Livingstone *et al.* [1976b].

sólo los administradores de alto y bajo rango sino también muchos trabajadores tuvieron incentivos para acumular bastante capital humano irreversible que ahora corría riesgos debido al derrumbe del mercado de acciones. Las políticas de los norteamericanos habían democratizado las compañías *zaibatsu* y extendido el incentivo para invertir en capital humano con alto costo de agencia a muchos miembros de la compañía. Quizá por primera vez en su vida, los administradores y los trabajadores corrían el riesgo de enfrentar las consecuencias inciertas de una toma de las empresas por parte de intrusos que no estaban moralmente obligados por ningún tipo de contrato 'implícito' relacionado con los activos específicos de su empresa.

Para los norteamericanos, la perturbación de la estabilidad de la relación micro a nivel de la empresa se hizo aun más peligrosa por el hecho de que en ese mismo período, estaban comprometidos en una 'confrontación macro' con las centrales sindicales a las que consideraban como una peligrosa congregación de enemigos potenciales simpatizantes del nuevo enemigo soviético. Por tanto, el marco legal que se introdujo en 1947 implicaba un daño considerable para el control interno, y su reacción fue tratar de restarle eficacia y, eventualmente, cambiar ese marco legal. Al mismo tiempo, los norteamericanos estaban demasiado preocupados por la estabilidad y la recuperación del Japón para imponer todas las consecuencias del sistema de dirección que habían establecido. No es sorprendente que los agentes internos llegaran a tener éxito.

Enfrentados a la crisis del mercado de cambios y al riesgo de toma de las empresas, los administradores trataron de mantener el precio de sus acciones con operaciones similares a los autopréstamos [*company buyout*] así no estuviesen permitidas por la ley japonesa. Mientras que los norteamericanos se mostraban medianamente preocupados por esta acción 'ilegal', el gobierno japonés sugirió diversas formas para mantener los precios de las acciones. Se pospuso la venta de las acciones *zaibatsu* restantes por parte del público tenedor y, en el proceso de mantener el precio de las acciones, no sólo se permitió sino que también se estimuló la propiedad de acciones por parte de instituciones tales como las compañías de seguros. También se permitió que los bancos mantuvieran acciones en ciertas condiciones y se relajó la prohibición de poseer acciones de compañías industriales de 1947. Además, se hizo posible la propiedad entrelazada y ésta contribuyó a estabilizar el poder de la alta administración contra el riesgo de toma de las empresas.

La propiedad entrelazada²⁹ hizo posible la reconstrucción de una versión gerencial de las compañías *zaibatsu* (el *keiretsu*) en la que adquirió mayor importancia el papel de los bancos *zaibatsu* anteriores. Los bancos proporcionaron un medio para resolver los problemas de agencia deri-

vados del control interno que no perturbaba el sistema de dirección basado en la promoción interna y su gran potencial para la acumulación de capital humano con alto costo de agencia. El sistema bancario que surgió llegó a ser conocido como *sistema de banco principal* [*main bank system*]. Este sistema involucraba la sindicación de préstamos y la delegación de la supervisión en un solo banco que, en muchos casos, llegó a ser el banco del *keiretsu* que había surgido con la propiedad entrelazada de acciones de las empresas de la compañía *zaibatsu* anterior. En otras palabras, el sistema de banco principal permitió la diversificación de riesgos sin 'diluir' la actividad de supervisión entre muchos bancos³⁰.

Los contratos implícitos que caracterizan a la empresa japonesa implican un 'truncamiento' de los derechos de los accionistas. La seguridad

29 Berglöf y Perotti [1994] muestran que la propiedad entrelazada puede promover la colaboración en situaciones donde la simple pérdida de reputación no puede hacerlo. En comparación con el mecanismo de reputación, la propiedad entrelazada se caracteriza por el hecho de que los demás gerentes pueden aplicar sanciones más fuertes debido a que pueden despedir a un gerente evasivo. En equilibrio, ningún gerente tiene incentivos para ser evadir la responsabilidad y no se puede aplicar ninguna sanción: también puede ser imposible que un observador externo capte las reglas implícitas en las que se funda la cooperación. Aunque la propiedad entrelazada puede promover resultados cooperativos en una amplia gama de situaciones, de acuerdo con Berglöf y Perotti el sistema de banco principal es una institución 'complementaria' fundamental que puede eliminar un equilibrio ineficiente donde se hacen pocos esfuerzos y disciplinar el comportamiento de los gerentes.

30 Los orígenes históricos del sistema de banco principal pueden rastrearse hasta los préstamos sindicados que se otorgaron durante la guerra para financiar y supervisar los riesgos comerciales de las compañías de municiones a finales de los años cuarenta. Desde su formación, los principales participantes, el banco principal, otros bancos importantes, la asociación de banqueros, las autoridades del gobierno y las empresas acreedoras "han mostrado una flexibilidad dinámica a medida que el poder ha pasado a sus manos". "En cada período, la sindicación se hizo efectiva por el liderazgo de quien tenía el mayor poder de negociación entre ellos" [Horiuchi 1984, 292]. De este modo, el liderazgo fue asumido inicialmente por el banco del Japón y, más adelante, en los años cincuenta y posteriores, por el banco industrial del Japón [BIJ] y por la asociación de banqueros. El MITI también fue importante para las empresas de la industria química y la industria pesada. Mucho después, a comienzos de los años ochenta, la iniciativa pasó de los prestamistas a los acreedores y muchas empresas grandes habían dado por descontada la disposición de los bancos a otorgar préstamos. Como resultado, y como mostraron dramáticamente la burbuja de los años ochenta y sus consecuencias, "el sistema de banco principal como dispositivo social para la supervisión de las grandes empresas parece estar sometido a una prueba muy rigurosa" [Aoki 1994, 137].

del empleo implica que los propietarios de los activos físicos no tienen derecho a utilizar los activos de la empresa sin contar con los administradores y trabajadores de la empresa, un derecho que probablemente será ejercido en el caso de agentes hostiles que se tomen la empresa. En otras palabras, la mezcla japonesa de capitalismo ha llevado a la 'separabilidad' y a la redistribución del derecho a los activos fijos, que pertenece a los accionistas en los sistemas de dirección basados en la familia o en la propiedad de acciones. La interacción entre los derechos de los empleados japoneses y su acumulación de capital humano con alto costo de agencia ha producido uno de los múltiples equilibrios organizacionales autorreforzados comentados en las secciones precedentes. En consecuencia, la transferencia de derechos de los agentes 'internos' a los agentes 'externos', asociada al sistema financiero descentralizado basado en las acciones, puede ser incompatible con la tecnología desarrollada dentro de las instituciones de producción japonesas de la posguerra.

En contraste, el sistema de banco principal ha sido compatible con el sistema de derechos de los empleados que ha caracterizado al Japón de la posguerra. El banco principal integra la supervisión *ex ante*, *interim* y *ex post* que en un mercado basado en acciones están a cargo de agentes diferentes. Esto permitió el desarrollo de una estructura de dirección contingente en la que el banco intervenía, luego de acumular 'información interna', sólo en los casos de dificultades financieras. Así, el banco no interfería con el sistema de promoción interna cuando éste producía buenos resultados. Además, no perturbaba los principios del sistema de promoción interna cuando la intervención era necesaria. El banco podía actuar selectivamente premiando y castigando a los empleados con base en la información 'interna' acumulada gracias a su actividad de supervisión *ex ante* e *interim*. En otras palabras, el banco principal contribuyó activamente al ejercicio de los derechos que enfatizaban los contratos implícitos propios de las empresas japonesas.

El SCAP comenzó expropiando a las familias capitalistas y promoviendo los derechos de los trabajadores y terminó prohibiendo las huelgas generales y purgando a los sindicatos. Como efecto de esos dos choques institucionales, los trabajadores adquirieron nuevos derechos y desarrollaron nuevas lealtades, pero sólo dentro de sus compañías. Un resultado no deseado por el SCAP fue el de que las relaciones 'feudales' de la economía *zaibatsu* no fueran remplazadas por relaciones de mercado impersonales. Sin embargo, fueron 'democratizadas' y extendidas a todos los trabajadores 'del núcleo' de cada empresa.

Los trabajadores terminaron adquiriendo derechos y salvaguardias dentro de sus compañías que superaban a los derechos que tenían en las economías capitalistas estándar. La lealtad con las familias *zaibatsu* fue

sustituida por la lealtad con la compañía y, en últimas, con sus colegas de trabajo. Esos derechos y salvaguardias crearon las condiciones en las que podían florecer el trabajo en equipo y las habilidades humanas específicas y difíciles de supervisar. A su vez, el desarrollo de esas habilidades incrementó el valor de los derechos y salvaguardias que los trabajadores tenían dentro de sus empresas.

Podemos concluir esta sección mostrando que esta breve explicación de la historia del Japón de la posguerra puede ser explicada dentro del marco de la teoría del equilibrio organizacional. Los derechos y salvaguardias introducidos por los choques institucionales del período de ocupación tuvieron tiempo para reforzarse a sí mismos a través del desarrollo de la tecnología 'asociada'. Pudieron autosostenerse y apareció un nuevo 'equilibrio organizacional'³¹.

Las principales etapas de la 'especiación' del nuevo modelo de organización pueden resumirse como sigue:

- a. Las organizaciones de preguerra se caracterizaban por el hecho de que la clase de administradores leales a la empresa ya existía bajo el sistema *zaibatsu*, y la guerra promovió la autonomía de gestión de las familias *zaibatsu*.
- b. Durante la 'cuasi nacionalización' de las compañías *zaibatsu* se promovieron los derechos de los administradores de nivel medio y de los trabajadores, y hubo tiempo para favorecer la tecnología asociada; de modo que no era políticamente factible regresar al *zaibatsu*. No se pudo eliminar a los híbridos inferiores entre los nuevos derechos y la vieja tecnología. Por el contrario, éstos tuvieron la oportunidad de dar lugar a la 'especiación' de un nuevo equilibrio organizacional.

Por otra parte, aunque los agentes internos tuvieron incentivos para convertirse en factores con alto costo de agencia, el tipo de privatización que promovieron los norteamericanos se basó en una legislación que permitió que los accionistas ejercieran derechos de contratación y de

31 De modo que la interpretación que se expone en este artículo no se basa en factores culturales específicos del Japón que no se desarrollaron en otros países. Fuera del Japón también existen empresas de tipo similar al japonés. El problema no es atribuir su naturaleza a una característica japonesa única sino explicar las condiciones que las hicieron tan frecuentes en un período histórico particular de la historia del Japón. Comparto las críticas planteadas por Asanuma [1992, 2] quien sostiene que demasiados autores terminan el análisis con una palabra japonesa particular (tal como *keiretsu*) suponiendo implícitamente que lo que se observa "es, en todo respecto, adscrito a factores específicos". Para una crítica convincente del 'enfoque culturalista', ver Koike [1987].

despido y hubiera una separación entre la banca comercial y la industria. Esto generó una situación de 'desequilibrio organizacional' potencial entre los derechos formales y la tecnología. La amenaza de las tomas de empresa que siguió al derrumbe de las acciones de 1949 hizo evidente y dramático este desequilibrio.

c. El sistema de derechos de propiedad que surgió a partir de la crisis se basó en la propiedad entrelazada y en el sistema de banco principal. La combinación de este sistema de derechos de propiedad con la tecnología basada en un trabajo específico y difícil de supervisar permitió la 'especiación' definitiva del nuevo equilibrio organizacional. Debe observarse que la especiación no sólo se vio favorecida por la protección inicial del nuevo sistema de 'derechos informales' sino también por el hecho de que todas las compañías estuvieron involucradas en este cambio. Por ello, la red de externalidades entre los estándares de derechos de propiedad y de tecnología no inhibió sino que favoreció el cambio. La red de externalidades de los derechos de propiedad fue particularmente evidente en los casos de la propiedad entrelazada y del sistema de banco principal cuya aparición exigió que en el cambio institucional se involucraran más compañías.

En términos de nuestra analogía evolucionista, la 'especiación' del modelo japonés se adapta bastante bien al énfasis biológico en la especiación 'alopátrica'. La nueva especie de organización no se desarrolló en Estados Unidos en condiciones 'simpátricas', donde la competencia de mercado era más intensa, sino en condiciones 'alopátricas' de la periferia. Allí, una situación política particular protegió al nuevo modelo frente a los viejos modelos existentes dentro y fuera del país.

Los norteamericanos, que intentaron exportar sus instituciones al Japón, ayudaron en cambio a la 'especiación' de las nuevas instituciones de producción. En la época de la ocupación habría sido muy difícil prever que, pocos años después, los norteamericanos tendrían que pensar si le iría menor importando el 'modelo japonés' y tratando de quebrar su propio equilibrio organizacional autosostenido. Sin embargo, la importación de algunas de las características de la nueva especie organizacional no necesariamente llevarían a innovaciones organizacionales exitosas y podrían producir únicamente híbridos inferiores. El hecho de tener en cuenta las 'complementariedades' entre derechos de propiedad, tecnologías y otras características del modelo japonés llegaría a ser un factor crucial para las imitaciones exitosas o para nuevas innovaciones organizacionales exitosas.

EL JAPÓN DE LA POSGUERRA Y LA ESPECIACIÓN POSTSOCIALISTA DE LOS MODELOS ORGANIZACIONALES

Los problemas que enfrentó la economía japonesa después de la guerra presentan algunas analogías sorprendentes con los que surgieron en las economías 'de transición' postsocialistas. En ambos casos, el problema fue cómo privatizar las empresas nacionalizadas (o compañías *exzaiibatsu* cuasi nacionalizadas) y en ambos casos el papel de los agentes internos constituyó un problema fundamental para las políticas de privatización. Además, en ambos casos un agente extranacional (el SCAP en el caso de Japón y el Banco Mundial en el caso de los países exsocialistas) jugaron un papel importante en el proceso de reforma³².

Aunque es difícil imitar el éxito de la experiencia japonesa, esta experiencia muestra que la evolución económica no debe ser vista como una 'transición' hacia un conjunto dado *a priori* de ordenamientos institucionales óptimos. La historia de los sistemas económicos puede divergir en formas que no pueden ser fácilmente entendidas si no se hace referencia a las complementariedades entre los atributos de agencia de los recursos y los derechos sobre esos recursos y si no se tienen en cuenta las diferentes condiciones iniciales de cada economía. La experiencia japonesa³³ sugiere que la deseabilidad del 'punto final' de la 'transición' no es independiente de las condiciones iniciales y que algunas condiciones

32 Amsdem, Kochanowitz y Taylor [1994] observan que una semejanza entre el Japón de la posguerra y los países exsocialistas es el importante papel de los agentes extranacionales en el proceso de reforma; en este sentido, el Banco Mundial juega un papel análogo al SCAP. Sin embargo, en Japón, según ellos, "las fuerzas de ocupación norteamericanas lideraron una distribución del ingreso más equitativa a través de la reforma agraria; en Europa Oriental, en cambio, el Banco ha considerado que la alta distribución del ingreso es un artefacto socialista que debería desaparecer con el desarrollo capitalista. Las fuerzas de ocupación del Japón también promovieron la democratización, la organización de los sindicatos y la propiedad de los empleados de los antiguos *zaibatsu*, mientras que en la Europa Oriental postsocialista el Banco ha visto con hostilidad y como obstáculos para el cambio a las organizaciones de los trabajadores tales como los consejos de empleados" [1994, 125]. Una conclusión muy inquietante sería la de que es mejor estar bajo el dominio de las fuerzas de ocupación enemigas que bajo el dominio del Banco Mundial.

33 Chang [1995] observa que hay semejanzas importantes entre el Japón de la posguerra (y los demás países exitosos del Este Asiático) y los países exsocialistas, como el alto nivel de educación de la población. El Este Asiático no debe ser considerado como un caso especial cuya experiencia no es relevante para otros países.

iniciales pueden incluso llegar a producir estados finales deseables que no conocemos *a priori*.

La diferencia de condiciones iniciales también caracterizó a los países exsocialistas en el momento de la revolución del 89³⁴. Como ejemplo, consideremos brevemente los casos de Hungría, la República Checa y Polonia.

Como parte del proceso de reforma que se inició en Hungría, hubo una enorme descentralización del poder central hacia los gerentes de las empresas. La 'revolución' fue iniciada desde arriba y 'negociada' en el marco de las reformas introducidas por el régimen comunista.

En cambio, en la República Checa, la descentralización hacia los gerentes de las empresas fue tímida y tardía. Los choques políticos fueron más abruptos y súbitos que en el caso húngaro y se presentaron muy al final de la experiencia comunista.

Finalmente, en Polonia existían poderosos consejos de trabajadores que habían adquirido poder como consecuencia del movimiento Solidaridad. Los choques políticos se presentaron muy al comienzo y llevaron a una situación conflictiva de división de poderes entre el sindicato y el régimen. A diferencia de Hungría, el cambio no provino de arriba e involucró la participación activa de los trabajadores hasta los gerentes de las empresas.

En otras palabras, en los últimos años del socialismo, las 'economías socialistas' se caracterizaron por conjuntos diferentes de derechos de propiedad; así, el tipo de vínculos que se resaltan en este artículo sugiere que es muy probable que los factores con alto costo de agencia que se desarrollaron en cada país tengan características diferentes.

En Hungría, los gerentes tuvieron incentivos para hacer inversiones específicas a la empresa y obtener información privada que los convirtió en agentes difíciles de supervisar; en otros términos, hacia 1989 los gerentes se habían convertido en factores con alto costo de agencia. En la economía checa, donde hubo un alto grado de centralización del poder hasta la revolución, los gerentes no adquirieron derechos similares para tomar decisiones autónomas; como resultado, los gerentes de las empresas no eran factores con alto costo de agencia en un grado comparable

34 El análisis de los vínculos entre el pasado socialista y los procesos de privatización de esas economías se basa en Earle, Frydman, Rapaczynski [1993]. La dependencia de la trayectoria implica que, en general, la propiedad de los agentes internos y de los empleados así como la propiedad indirecta del Estado sean bastante comunes en la transición. Sobre estos dos puntos, ver Earle y Estrin [1996] y Pistor y Turkewitz [1996], respectivamente.

al de la economía húngara. Finalmente, la experiencia de los consejos de trabajadores de Polonia llevó a que grandes grupos de trabajadores 'de núcleo' se convirtieran en factores con alto costo de agencia. En otras palabras, la transición se caracterizó por políticas muy diferentes y choques de derechos de propiedad antes de la revolución de 1989.

De modo que la privatización no tuvo lugar en un ambiente uniforme. La legislación del nuevo estado pro capitalista y las condiciones impuestas por las organizaciones internacionales permitieron modificar en forma relativamente rápida los derechos de propiedad. Sin embargo, fue imposible modificar, al menos en el corto plazo, la tecnología de las características de agencia que surgieron en las diferentes experiencias socialistas. La privatización tuvo entonces significados diferentes que reflejaron el carácter de los recursos heredados del pasado socialista; en vez de implicar la transición a un modelo uniforme de 'economía privada', esto significó la 'especiación' de nuevas formas de modelos organizacionales en cada uno de esos países.

Los húngaros desarrollaron una forma de capitalismo gerencial con relativamente poco control externo y de otros agentes internos: en muchos casos la privatización significó la transferencia de la propiedad y el derecho de control a aquellos gerentes a los que ya se había transferido un poder considerable en el socialismo.

En el caso de la República Checa, los gerentes de las empresas, no eran factores con altos costos de gerencia. Fue relativamente fácil transferir los derechos de propiedad a instituciones externas que, al centralizar el control de los títulos de la privatización, eventual y paradójicamente pudieron heredar aquellas formas de control externo que habían caracterizado a su propia versión del socialismo³⁵.

Finalmente, en Polonia la privatización favoreció en muchos casos la adquisición de los derechos de propiedad por parte de los agentes in-

35 Sin embargo de acuerdo a una historia de portada reciente de la revista *Wall Street Journal Central European Economic Review* de N. King [1996, 11] ese control externo no está funcionando. "La experiencia checa demuestra estruendosamente por qué la privatización no funciona por si sola. Muy pronto deben constituirse propietarios activos y un mercado claramente confiable que premie los resultados y sancione a los holgazanes. En Praga se carece de ambos". Como resultado de una privatización masiva de títulos (la mayoría de las grandes compañías checas están dominadas por fondos de inversión que, a su vez, suelen ser de propiedad de los grandes bancos checos. Lejos de incentivar el buen desempeño de los gerentes o de despedirlos, los fondos de inversión los han premiado por sus transacciones comerciales subterráneas con unas bonificaciones del 2 por ciento anual.

ternos. La administración de las empresas y el consejo de trabajadores, que ya habían adquirido un poder considerable durante las prolongadas luchas revolucionarias contra la burocracia comunista, desempeñaron un papel muy activo en el proceso de privatización³⁶. En el momento en que se emprendió la privatización masiva, aquéllos ya se habían convertido en factores con altos costos de agencia.

CONCLUSIÓN

Los estudios posteriores y el desarrollo de los cambios estructurales que ocurriendo en los países socialistas son los únicos que permitirán decir si los 'nuevos equilibrios organizacionales' alcanzarán un grado suficiente de 'estabilidad institucional'. No obstante, no hay ninguna razón para que, en principio, la 'diversidad organizacional' no pueda incrementarse con la aparición de nuevas especies en los países exsocialistas. Los éxitos y fracasos de los nuevos ordenamientos no deberían ser juzgados comparando cada experiencia con el estándar hipotético de una economía privada 'clásica'. La experiencia japonesa sugiere que las nuevas especies organizacionales a veces deben recibir el beneficio de la duda. Aunque se superen esas dudas y se decida que se requiere una política activa de cambio institucional, se deben tener en cuenta las interacciones entre los cambios que se proponen y la situación heredada de la historia anterior. En términos más específicos, la experiencia japonesa sugiere que, en algunos sectores productivos, un sistema de propiedad que dé gran peso a los derechos de trabajo amplio a los agentes internos puede, en principio, admitir una tecnología mucho más eficiente basada en trabajo interno con 'alto costo de agencia' y viceversa, que esa tecnología requiere derechos de propiedad que limiten parte del poder que de que gozan los accionistas en el modelo anglo-americano clásico³⁷.

36 En casi todos los casos, los empleados tienen un poder de veto efectivo sobre la privatización de su compañía. "En lo esencial, no se ha hecho uso de la disposición de la Ley que permite que el Primer Ministro decida la privatización de una empresa sin obtener el consentimiento de los empleados, y el ritmo de la privatización ha sido muy lento" [Earle, Frydman, Rapaczynski [1993, 8]. Además, los consejos de empleados y la administración de las empresas fueron muy activos para dar inicio a los procesos de privatización a través de liquidaciones que implicaban la transferencia del control a agentes externos (principalmente en la forma de *leasing* a largo plazo con opción de compra). Para Earle, Frydman y Rapaczynski [1993, 8], éste "ha sido el método más común para la transformación de la propiedad en Polonia".

37 Aoki [1995] sugiere la solución del banco principal, aunque es consciente de que en los países post-socialistas puede haber una carencia de las habilidades bancarias necesarias. Rostowski [1995, 34] observa que la financiación del crédito

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchian, A. 1984a. "Specificity, Specialization and Coalitions", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 34-39.
- Alchian, A. 1987. "Property Rights", J. Eatwell, M. Millgate y P. Millgate, eds., *The New Palgrave*, 1031-1034, Macmillan, Londres.
- Alchian, A. y Demsetz, H. 1972a. "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review* 62, 777-795.
- Alchian, A. y Demsetz, H. 1972b. "The Property Rights Paradigm", *Journal of Economic History* 33, 16-22.
- Amsdem, A., Kochanowics, J., Taylor, L. 1994. *The Market meets its match. Restructuring the Economies of Eastern Europe*, Harvard University Press, Cambridge.
- Aston, T. H., Philpin, C. H. E., eds. 1985. *The Brenner Debate. Agrarian Class Structure and Economic Development in Pre-industrial Europe*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Aoki, M. 1987a. "Horizontal vs. Vertical Information Structure of the Firm", *American Economic Review*, diciembre, 971-978.
- Aoki, M. 1987b. "The Japanese Firm in Transition", Yamamura y Yasuba [1987].
- Aoki, M. 1988. "Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy", *Cambridge University Press*, Cambridge.
- Aoki, M. 1992. "Decentralisation-Centralisation in Japanese Organization: A Duality Principle", Kumon y Rosovsky [1992].
- Aoki, M. 1993. "The Motivational Role of an External Agent in the Informationally-participatory Firm", Bowles *et al.* [1993].
- Aoki, M. 1994. "Monitoring Characteristics of the Main Bank System: An Analytical and Developmental View", Aoki y Patrick [1994].
- Aoki, M. 1995. "Controlling Insider Control: Issues of Corporate Governance in transition Economics", Aoki y Hyung-Ki [1995].
- Aoki, M. y Dore, R. eds. 1993. *The Japanese Firm: The Sources of Competitive Strength*, Oxford University Press, Oxford.

es imposible en aquellos países donde la inflación es muy alta y la población minimiza su tenencia de crédito doméstico y, por tanto, el volumen real de crédito disponible en la economía. Según Rostowsky, la financiación del crédito es entonces un sistema de dirección posible sólo en una segunda fase de la transformación.

- Aoki, M. y Patrick, H. eds., 1994. *The Japanese Main Bank System: Its Relevancy for Developing and Transforming Economics*, Oxford, Oxford University Press.
- Aoki, M. y Hyung-Ki, K. 1995. *Corporate Governance in Transitional Economies. Insider Control and the Role of Banks*, EDI Development Studies, The World Bank, Washington.
- Arestis, P. y Sawyer, M. 1992. *Biographical Dictionary of Dissenting Economist*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Asanuma, B. 1992. "Coordination Between Production and Distribution in a Globalizing Network of Firms: Assessing Flexibility Achieved in the Japanese Automobile Industry", Aoki y Dore [1993].
- Babbage, C. 1832. *On the Economics of Machines and Manufactures*, Charles Knigh, Londres.
- Backhaus, J. 1991. *Systemwandel und Reform in Ostlichen Wirtschaften*, Metropolis-Verlag, Marburg.
- Berglöf, E. y Perotti E. 1994. "The Governance Structure of the Japanese Financial Keiretsu", *Journal of Financial Economics* 36, 259-284.
- Bowles, S. 1985. "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models", *The American Economic Review* 75, 16-36. Reimpreso en Puterman [1986].
- Bowles, S., Gintis, H., Gustafsson, B. 1993. *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Braverman, H. 1974. "Labour and Monopoly Capital", *Monthly Review Press*, Nueva York.
- Chang, H. 1995. "Return to Europe? Is there anything for Eastern Europe to Learn from East Asia?", Chang y Nolan [1995].
- Chang, H. y Nolan, P. 1995. *The transformation of the Communist Economies. Against Main Stream*, MacMillan, Londres.
- Coase, R. 1937. "The Nature of the Firm", *Economica*, 386-405.
- Coase, R. 1960. "The Problem of Social Costs", *Journal of Law and Economics* 3, 1-44.
- Cohen, G. 1978. *Karl Marx's Theory of History: A Defence*, Oxford University Press, Oxford.
- Chandler, A. et al. 1986. *Evoluzione della grande impresa e management*, Einaudi, Turín.
- David, P. 1975. *Technical Choice, Innovation and Economic Growth*, Cambridge University Press, Cambridge.

- David, P. 1994. "Why are Institutions the 'Carriers of History'? Path Dependence and the Evolution of Conventions", *Organisations and Institutions. Structural Change and Economic Dynamics* 5, 2, 205-221.
- Demsetz, H. 1966. "Toward a Theory of Property Rights", *American Economic Review. Papers and Proceedings* 2, 347-359.
- Dosi, G. 1988. "Sources, Procedures and Microeconomic Effects of Innovation". *Journal of Economic Literature*. Vol XXVI (September) pp. 1120-1171.
- Earle, J. y Estrin, S. 1996. "Employees Ownership in Transition, Frydman et al. [1996, 1-62].
- Earle J., Frydman, R., Rapaczynski, A. 1993. *Privatization in the Transition to a Market Economy. Studies of Preconditions and Policies in Eastern Europe*, Pinter Publishers, Londres.
- Edwards, R. 1979. *Contested Terrain*, Basic Books, Nueva York.
- Eldredge, N., Gould S. 1972. "Punctuated Equilibria: An Alternative to Phyletic Gradualism", Schopf [1972, 82-115].
- Frydman, R., Gray, C., Rapaczynski, A. eds. 1996. *Corporate Governance in Central Europe and Russia*, vol. 2, "Insiders and the State", CEU Press, Budapest.
- Grossman, S. y Hart, O. 1986. "The Costs and the Benefits of Ownership", *Journal of Political Economy* 94, 4, 691-619.
- Hart, O. y Moore, J. 1990. "Property Rights and the Nature of the Firm", *Journal of Political Economy* 98, 6, 1119-1158.
- Hicks, J. 1969. *A Theory of Economic History*, Oxford University Press, Oxford.
- Hodgson, G. 1993a. *Economics and Evolution. Bringing Life Back into Economics*, Polity Press, Oxford.
- Hodgson, G. 1993b. *The Economics of Institutions. A volume of The International Library of Critical Writings in Economics*, Series Editor: Mark Blaug, Edward Elgar, Cheltenham.
- Horiuchi T. 1984. "The effect of firm status on banking relationships and loan syndication", Aoki y Patrick [1994, 258-294].
- Inkster, I. 1991. *Science and Technology in History*, Macmillan, Londres.
- Iwata, R. 1992. "The Japanese Enterprise as a Unified Body of Employees: Origins and Development", Kumon y Rosovsky [1992].
- Jensen, M. y Meekling. 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics* 3.
- King, N. 1996. "Who's Steering?", *The Wall Street Journal Central European Economic Review*.

- Koike, K. 1987. "Human Resource Development and Labor-Management Relations", Yamamura y Yasuba [1987].
- Kreps, D. 1990. *A Course in Microeconomic Theory*, Harvester Wheatsheaf, Nueva York.
- Kumon, S. y Rosovsky, H. 1992. *The Political Economy of Japan*. vol. 3, "Cultural and Social Dynamics", Stanford University Press, Stanford, California.
- Langlois, R. 1986. *Economics as a Process, Essays in the New Institutional Economics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Leijonhufvud, A. 1986. "Capitalism and the Factory System", Langlois [1986].
- Levine D. 1990. "Demand Variability and Work Organization", Bowles *et al.* [1993].
- Littler, C. 1982. *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*, Heinemann, Londres.
- Livingstone, J., Moore, J., Oldfather F eds. 1976a. *The Japan Reader 1: Imperial Japan*, Penguin Books, Harmondsworth.
- Livingstone, J., Moore, J., Oldfather F eds. 1976b. *The Japan Reader 2: Postwar Japan to the Present*, Penguin Books, Harmondsworth.
- Marglin, S. 1974. "What Do Bosses Do?", *Review of Radical Political Economy* 6, 60-112.
- Marx, K. 1967. *Capital*, International Publishers, Nueva York.
- Mayr, E. 1991. *One Long Argument. Charles Darwin and the Genesis of Modern Evolutionary Thought*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- Milgron, P y Roberts, J. 1992. *Economics, Organization and Management*, Prentice-Hall International Editions, New Jersey.
- Morishima, M. 1982. *Why Has Japan "Succeeded"? Western Technology and the Japanese Ethos*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Miyajima, H. 1995. "The Privatisation of Ex-Zaibatsu Holding Stocks and the Emergence of Bank-Centred Corporate Groups in Japan", Aoki y Hyung-Ki [1995].
- Morikawa, H. 1992. *Zaibatsu. The Rise and Fall of Family Enterprise Groups in Japan*, University of Tokyo Press, Tokyo.
- Nelson, R., Winter, S. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- North, D. 1981. *Structure and Change in History*, Norton, Nueva York.
- North, D. y Thomas, R. 1973. *The Rise of the Western World*, Harvard University Press, Boston.

- Pagano, U. 1985. *Work and Welfare in Economic Theory*, Basil Blackwell, Oxford.
- Pagano, U. 1991a. "Property Rights, Asset Specificity, and the Division of Labour under Alternative Capitalist Relations", *Cambridge Journal of Economics* 15, 3, 315-342. Reimpreso en Hodgson [1993b].
- Pagano, U. 1991b. "Property Rights, Equilibria and Institutional Stability", *Economic Notes* 20, 2, 189-228. Reimpreso en Backhaus [1991].
- Pagano, U. 1992a. "Authority, Co-ordination and Disequilibrium: and Explanation of the Co-existence of Markets and Firms", *Economic Dynamics and Structural Change*, junio de 1992. Reimpreso en Hodgson [1993b].
- Pagano, U. 1992b. "Organizational Equilibria and Production Efficiency", *Metroeconomía* 43, 1, 227-243.
- Pagano, U. 1992c. "Braverman", Arestis y Sawyer [1992].
- Pagano, U. 1993. "Organizational Equilibria and Institutional Stability", Bowles *et al.* [1993].
- Pagano, U. 1994. "Organisational Equilibria and the Japanese Model", *Siena-Kyoto Symposium*, Kyoto University Press, 1994.
- Pagano, U. y Rowthorn, R. 1994. "Ownership, Technology and Institutional Stability", *Structural Change and Economic Dynamics* 5, 2, 221-243.
- Pagano, U. y Rowthorn R. 1996a. "The Competitive Selection of Democratic Firms in a World of Self-Sustaining Institutions", Pagano y Rowthorn [1996b, 116-145].
- Pagano, U. y Rowthorn, R. eds. 1996b. *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*, Routledge, Londres.
- Pistor, K. y Turkewitz, J. 1996. "Coping with Hydra-State Ownership after Privatization: A Comparative Study of the Czech Republic, Hungary and Russia", Frydman *et al.* [1996, 192-245].
- Putterman, L. 1982. "Some Behavioural Perspectives on the Dominance of Hierarchical over Democratic Forms of Enterprise", *Journal of Economic Behaviour and Organization* 3, 139-160.
- Putterman, L. 1986. *The Economic Nature of the Firm. A Reader*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Reischauer, E. 1990. *Japan. The Story of a Nation*, McGraw-Hill, Nueva York.
- Rostowski, J. ed. 1995. *Banking Reform in Central Europe and the Former Soviet Union*, Central European University Press, Budapest.
- Ridley, M. 1993. *Evolution*, Blackwell Scientific Publications, Oxford.
- Samuelson, P. 1957. "Wage and Interest: A Modern Dissection of Marxian Economic Models", *American Economic Review* 47, 884-912.

- Schopf, T, ed. 1972. *Models in Paleobiology*, Freeman Cooper & Co., San Francisco.
- Thompson, P. 1983. *The Nature of Work. An Introduction to Debates On the Labour Process*, Macmillan, Londres.
- Williamson, O. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, Nueva York.
- Yamamura, K. 1986. "L'industrializzazione del Giappone. Impresa, proprietà e gestione", Chanderler [1986].
- Yamamura, K. y Yasukichi, Y. 1987. *The Political Economy of Japan*, vol. 1, "The Domestic Transformation", Stanford University Press, Stanford, California.

EL IMPERIO DE LA ECONOMÍA

Félix Ovejero Lucas

Economista y Profesor Titular de Metodología de las Ciencias Sociales
en la Universidad de Barcelona.

Profesor Asistente a la Universidad de los Andes; por cortesía del Cider, el 26 de agosto dictó una conferencia sobre Ética, Mercado y Economía en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional. Este artículo se publica con autorización del autor.