

EL COMPORTAMIENTO DEL EMPRESARIO EN LA TEORÍA EVOLUTIVA DE LA EMPRESA

Carlos Zárate Palomino

Profesor Investigador del Departamento de Administración, UAM-A.

Introducción

En un contexto histórico de fuertes y consolidados procesos de concentración y centralización corporativas en las economías industriales al inicio de la posguerra, surge con Shumpeter (1934; 1942), una de las aportaciones cumbres del análisis de la empresa y el empresario en una perspectiva evolutiva e institucional propia. Después de cierto eclipse, su trabajo es retomado al inicio de la década de los ochenta, con gran fuerza sistemática principalmente por Nelson-Winter, configurando actualmente una visión de la empresa y el empresario denominada corriente de “capacidades dinámicas” que, al margen del tiempo, agrupa a Veblen (1902), Richardson (1972), Penrose (1964), Simon (1954), Chandler (1964), Teece (1976) y Dosi (1994), entre otros. Esta postura es contrapuesta a la otra corriente institucionalista denominada “contractual o de gobernación”, que cobija los trabajos fundacionales de Coase (1937) y Williamson (1975), complementariamente los aportes de Commons (1934), Cyert-March (1963), Barnard (1938/1962,

Alchian-Demsetz (1972) y Langlois-Robertson (1995), entre otros.

Coherente con una caracterización general, las perspectivas de “capacidades dinámicas” (PCD) y “contractual o de gobernación” (PC), se diferencian en varios aspectos, entre ellos: respecto de su naturaleza analítica, la PCD está centrada en el proceso endógeno de dinámica evolutiva y comparativa, en tanto que la PC se enfoca a la estática comparativa del equilibrio-desequilibrio de la empresa; para la PCD la empresa está orientada fundamentalmente a la producción, mientras la PC en el intercambio, por lo que esta corriente privilegia como unidad analítica fundamental los costos de transacción vs. el interés de la PCD en las rutinas expresadas en hábitos, costumbres y prácticas socialmente aceptadas de producción y aprendizaje; esto implica que la microfundamentación del comportamiento del agente-empresa se sujete en la PC al principio de racionalidad absoluta mediada por la noción de fallas circunstanciales de mercado (corto plazo), en tanto que la PCD asume el principio de racionalidad limitada como un rasgo estructural (para justificar la permanencia

de la evolución de la empresa y su ambiente), dada la incertidumbre del proceso. En este sentido, acepta que la empresa y el empresario se comportan con un margen significativo de error; de ahí que Ciyert-March (1963) considere al empresario como "miope" al excluir todo determinismo absoluto. Estos son algunos aspectos que aleccionan, a *grosso modo*, la naturaleza de ambas corrientes institucionalistas de la empresa. Un tratamiento más prolijo sería interesante pero estaría por fuera del objetivo de este trabajo; sin embargo, para efectos de una mejor ilustración, se adiciona el cuadro comparativo siguiente:

Estas dos perspectivas institucionales, no obstante sus diferencias, también son afines por situarse, con grados distintos, por fuera del marco convencional de asignación óptima de recursos de la firma. Además, también son disímiles porque el primero privilegia los hábitos, costumbres y prácticas corporativas imperfectas y susceptibles de evolución (rutinas) al asumir los supuestos de racionalidad limitada e incertidumbre; en tanto que el segundo tiene como núcleo analítico los costos de transacción o de contratación de agentes con racionalidad perfecta, que sólo asume riesgos de corto plazo en un contexto de estática comparativa sin incertidumbre. Respec-

CUADRO
Diferencias analíticas de dos visiones institucionales de la empresa:
capacidades dinámicas y perspectiva contractual o de gobernación

ESFERAS ANALÍTICAS	CAPACIDADES DINÁMICAS	CONTRACTUAL O GOBERNACIÓN
	PROCESO: DINÁMICA EVOLUTIVA COMPARATIVA	ESTÁTICA COMPARATIVA
OBJETIVO DE LA EMPRESA	PRODUCCIÓN Y APRENDIZAJE	INTERCAMBIO
UNIDAD ANALÍTICA	NEURONAS ORGANIZACIONALES, RUTINAS Y ACUERDOS	COSTOS DE TRANSACCIÓN
MECANISMO DE GOBERNACIÓN	RACIONALIDAD LIMITADA, INCERTIDUMBRE: OPORTUNISMO E INCENTIVOS CONTRADICTORIOS	RACIONALIDAD CUASI ABSOLUTA INCENTIVOS CONFLICTIVOS
CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO DIVERSIFICADO OBJETIVO CENTRAL DE LA EMPRESA Y EL EMPRESARIO, FACTOR ENDÓGENO FUNDAMENTAL	CONOCIMIENTO HOMOGÉNEO DADO
MECANISMOS DE INCENTIVOS	RUTINAS EVOLUTIVAS DISOCIADAS DE LA EFICIENCIA Y EQUILIBRIO.	MECANISMO FUNDAMENTAL PARA LOGRAR EQUILIBRIO Y EFICIENCIA
	COMPLEMENTARIEDAD DINÁMICA	SUSTITUTIVA
	INEXISTENTE	AMPLIA AL INCLUIR TÓPICOS IDIOSINCRÁTICOS, POLÍTICOS Y SOCIOLÓGICOS, ANTROPOLÓGICOS.

to del empresario, existen tratamientos desiguales al interior de cada corriente.

Es importante advertir que esta presentación acerca de la perspectiva institucional de la firma (y el empresario), por ser breve y esquemática incurre en excesivas generalizaciones, omisiones y ligerezas. Consecuentemente, está en deuda por no resaltar ciertas contribuciones fundamentales, entre ellas: Knight (1821:268), Kirzner (1982), Penrose (1969) y Simon (1957). Es justo señalar que Knight, afín a Shumpeter (1934/1942), postula que el empresario es un factor productivo consciente, atento, activo creativo e innovador (buscando nuevos recursos), por tanto, responsable de la dirección del proceso productivo en un contexto de riesgos (internos y externos integrados por el empresario). Consecuentemente, introduce la incertidumbre en la teoría de la empresa. Pero, al anclarse en ella, su análisis reposa más en el ambiente externo que en los aspectos endógenos (o microanalíticos) de la empresa, expresándose, en problemas analíticos de superposición funcional del empresario y el administrador, ausencia de las nociones de visión empresarial y conocimiento colectivo.

Por otro lado, a diferencia de Knight (1921:268), centrado en los riesgos, el empresario de Kirzner (1982:139) está obsesionado en resolver los problemas de información asimétrica y orden (no equilibrio) de la empresa en el mercado. Esta teoría, adscrita a la prolífica corriente austriaca, concibe al empresario como el descubridor de ese espacio de aventura y exploración perenne denominado mercado. En este ámbito competitivo, el empresario valida sus conjeturas sobre sus expectativas inciertas de ganancias, particularmente las que aseguren el funcionamiento ordenado de la empresa y el mercado. Esta aportación es fundamental al ser complementaria con la teoría de la empresa (y el empresario) de Shumpeter y de sus herederos más próximos, particularmente la literatura de Nelson-Winter.

Este trabajo se adscribe a la percepción de que el *opus magnum* de Nelson-Winter (1982) es uno de los esfuerzos más recientes y sistemáticos dentro del análisis institucionalista y evolutivo de las capacidades organizacionales de la empresa. Desarrollo radicalmente opuesto a la noción convencional de *locus* de asignación y uso de recursos, por ende, una potente crítica a la visión neoclásica de la empresa e imprescindible por ser una alternativa teórica cardi-

nal. No obstante, uno de los reparos endosados (Foss, 1998) a Nelson-Winter es la debilidad de la noción de empresario en su teoría evolutiva de la empresa, cuya elucidación importa para facturar el problema metodológico de indeterminación que cuestiona la capacidad explicativa del proceso evolutivo de la firma. Se le imputa que esa limitante analítica tiene origen en dos errores principales. Por un lado, una disociación teórica y empírica de las dos nociones de empresario (administrador y empresario), contraria a Shumpeter (1934; 1942), quien las concibe integradas en la realidad, separadas sólo con fines analíticos. Por otro lado, se le atribuye a su concepto de rutina de comportamiento organizacional un sesgo biólogo que diluye el carácter dinámico del empresario: creador de nuevas reglas, destructor de aquellas normas o prácticas de negocios limitantes de otro ciclo evolutivo y administrador de rutinas institucionalizadas de la empresa.

Finalmente, partiendo del supuesto central de que la evolución de la empresa implica un proceso de adaptación de rutinas a un ambiente en cambio continuo, jalonado por factores de riesgo e incertidumbre, que el empresario anticipa para conducir a la empresa por una trayectoria estocástica de evolución discontinua: donde las fases de innovación (empresario) y de la explotación (administrador) están integradas y sólo se disocian con fines analíticos. Se muestra que, globalmente, en la perspectiva de PCD no existe el problema de indeterminación, que sí puede admitirse con reservas en una de sus líneas: Nelson-Winter. Explicar esta hipótesis es el propósito analítico central del presente ensayo, mismo que se expone en tres partes: en la primera se reflexiona acerca de la exigencia analítica de plantear una noción dinámica de empresario bajo los supuestos de racionalidad limitada e incertidumbre, elucidación que lleva a explicitar el comportamiento del agente empresarial; seguidamente se presenta una argumentación acerca del carácter convergente de los roles funcionales del empresario.

Acerca de una noción dual de empresario

Después de una larga fase de ausencia del análisis institucional en el debate acerca de la empresa, actualmente se asiste a una profusión de estudios en una gama amplia de perspectivas analíticas que,



Oliver Williamson



Ronald Coase

como se señaló antes, se reagruparon en dos bloques: por un lado, los trabajos asociadas a la visión de *costos de transacción o gobernación*, comandada por Coase (1937/1988) y Williamson (1975/1985/1996), y por otro, la visión denominada de capacidades o competencias, siendo la contribución de Shumpeter (1942) actualizada y enriquecida por Nelson-Winter (1982), la más representativa. Dentro de estas dos perspectivas hay quienes plantean sus estudios en una línea ortodoxa o purista de sus marcos teóricos (Hodgson, 1998); en contrapartida también están los que propugnan esfuerzos de integración o de complementariedad de instrumentos y resultados analíticos (Langlois, 1999) entre estas dos corrientes básicas. No obstante, al margen de una discusión acerca de la pertinencia de una u otra postura, todas buscan desarrollar un sistema analítico o una teoría institucional de la empresa que realce la comprensión de las interrelaciones básicas de sus componentes dentro de su espacio particular, o más concretamente, explicar las causas de sus ventajas competitivas, de su posicionamiento de mercado, de su flexibilidad o rigidez estratégica en la esfera organizacional o tecnológica y económica, entre otros. Objetivos que no eluden los tópicos tradicionales de toda perspectiva institucional de la firma: origen o existencia, fronteras y estructura de gobernación de la empresa.

Sin pormenorizar los programas de investigación ni reiterar las diferencias entre estas dos perspectivas analíticas se plantea que, en grado distinto, ambas acusan del problema de un deficiente tratamiento de fenómeno empresario (Cohendet-Llerena, 1991). Sin embargo, fiel a nuestra hipótesis central, específicamente toca dilucidar acerca del inadecuado tratamiento del empresario en la perspectiva evolutiva de Nelson-Winter; es un factor restrictivo de su modelo analítico. Al respecto, los recientes avances de la teoría evolutiva de la empresa muestran que la perspectiva de Shumpeter, acerca del empresario, paradójicamente rejuvenece la literatura institucionalista moderna, en particular el bloque de competencias o capacidades de la firma (Dosi-Marengo, 1994; Madhok, 1996, entre otros). En Shumpeter prevalece el enfoque integral en el estudio de este fenómeno; está abierto a la posibilidad de cancelar el problema de disociación funcional en el comportamiento real del empresario y se anticipa a la crítica de indeterminación teórica. En este sentido se explicitan rutinas de comportamiento empresarial de coordinación estratégica en dos fases definidas del proceso evolutivo de la empresa: ahí, el momento cumbre de la exploración de nuevas estrategias de desarrollo y, en otra etapa, el proceso de administrar la explotación de una dotación de recursos dados o definidos previamente. Aquí, Shumpeter

disocia estos dos tipos de rutinas para integrarlas empíricamente.

Sin embargo, ciertos desarrollos en el intento de resolver ese inconveniente (Foss-Knudsen, 1996) pueden avivar otro problema: la explicación funcionalista. Esto es, suponer erróneamente que los fenómenos sociales, como las instituciones, organismos y agentes económicos, resultan de los propósitos o intencionalidades del empresario como hombre y no del mismo proceso social: actividad o comportamiento organizacional de perenne descubrimiento y aprendizaje enraizados en la estructura de la economía, sociedad y cultura. Este planteamiento metodológico de Hayek (1948) es importante; permite entender que las organizaciones económicas están sujetas, además de los determinismos sociales, a los factores contingentes (Schotter, 1986:118), pero no se explican por sus intenciones, valores o motivaciones de los agentes, por más legítimas que sean.

Se postula que las empresas como todas las instituciones, se originan y evolucionan dentro de trayectorias cuya pauta definitiva se define en un contexto de incertidumbre, esto es, que el comportamiento de los agentes, que buscan las mejores alternativas de optimizar su bienestar, está acotado por factores de estocásticos (Schotter, 1986:118). Entonces, el comportamiento empresarial no resulta de la intencionalidad del empresario individual ni del planificador industrial. En este último aspecto se precisa que los propósitos deliberados de los actores individuales (empresario) o de la política industrial son *factum* o hechos sociales que pueden contribuir subsidiariamente a explicar la evolución institucional de la empresa, pero jamás determinarla. Entonces, los componentes intencionales (idiosincráticos) de los agentes corporativos importan en el análisis: si están materializados en la estructura social de los fenómenos, por consiguiente, constituyen parte del proceso de evolución de la empresa.

No obstante, este substancial señalamiento metodológico no implica que este trabajo se encuentre libre del problema de *funcionalismo conceptual*, sólo por declararlo. La adhesión a una concepción de teoría social opuesta, donde el hombre-agente vale por sus actos colectivos, no por sus intenciones individuales, no implica maquinalmente un compromiso real con ella. La coherencia y rigurosidad metodológica es una ardua tarea axiológica y analíti-

ca compleja. No obstante, a diferencia de posturas pragmatistas que consideran la inutilidad de los aspectos metodológicos en el análisis económico (Hoover, 1995:716-18), se considera que lo meritorio de esta nota es al menos, el hecho de estar percatados del problema.

Después de delimitar las necesidades de información y conocimientos para acometer los proyectos estratégicos en las fases evolutivas de exploración (innovación) o de explotación (administración comercial de los resultados de la innovación), la empresa se enfrenta a disímiles propósitos como a distintas velocidades de cambio en sus ambientes interno y externo (e.g., pudiera ser la selección de tecnologías limpias ecológicamente, etcétera). Así, en lo referente a su ritmo cognitivo, por sí solo el contexto externo (mercado, industria y la economía global) es improbable o muy lento para determinar en la empresa las rutinas o normas tecnológicas, económicas y organizacionales que le permitan asignar ágilmente los recursos que estimulen un proceso de aprendizaje orientado a sostener activamente su proceso de innovación o de evolución. Específicamente, ¿quién establece las interacciones claves para crear e instrumentar las rutinas correspondientes? Éstas, por sí solas, por más desarrolladas que sean, son insuficientes para organizar y desencadenar el cambio. Esta ausencia de factor dinámico o agente propulsor enfrenta a la empresa al problema de ambigüedad o irresolución de su proceso evolutivo; exige la presencia de un agente especializado (empresario: EMPO.) que capte, integre y equilibre la diversidad de objetivos, estrategias y niveles de celeridad de las acciones en las dos fases claves de desarrollo de la empresa.

Entonces, el problema de indeterminación de la evolución de la empresa, se resuelve introduciendo en el análisis la noción de agente organizador (EMPO.) del proceso de cambio (invención, creación o adecuación de nuevos recursos), quien se encarga de integrar dentro de la estrategia corporativa aquellas rutinas tecnológicas, económicas y organizacionales claves que garanticen su desarrollo de largo plazo. La introducción del agente EMPO. al análisis evolutivo de la empresa es legítima, obedece a la lógica inherente a su proceso de evolución. El dinamismo de este agente se expresa como factor de: interacción e integración de un ambiente interno muy sensible al entorno externo, que inevitablemente conduce a

integrar ambas esferas dentro de la empresa; comprometido con el diseño y/o el rediseño de las estructuras tecnológicas, económicas y organizacionales. Asimismo, este *manager* colectivo funge como custodio, garante, heredero, corrector e innovador de los recursos institucionales acumulados: el espíritu de negocios de la empresa. Estas funciones empresariales no se expresan necesariamente en un solo individuo o persona física, generalmente recae en un cuerpo colectivo de ejecutivos de la empresa denominado el *staff*. Si fuera asumido por una persona física, su comportamiento posee un alto componente de capacidades individuales que, en última instancia, están determinadas inevitablemente por causales sociales o colectivas, puesto que la firma no existe en el estrecho y estático mundo de Robinson Crusoe.

En una perspectiva dinámica, el comportamiento empresarial no es único, prevalece la diversidad, sus roles funcionales o rutinas evolucionan con el tipo de actuación, resultados (micro y macro institucionales) y las variaciones del ambiente tecnológico, económico e institucional de la empresa. Esta actuación compleja está determinada por factores endógenos y exógenos. En términos poblacionales o filogenéticos, estas prácticas de negocios se ajustan a ciertos modelos corporativos característicos de un tipo particular o régimen tecnológico, económico e institucional de industria o actividad (Shumpeter, 1942:91). Así, en el arquetipo de industria con predominio de la producción en masa o de grandes economías de escala (fordista), la coordinación-dirección centralizada de múltiples agentes y recursos masivos por parte del empresario es fundamental.¹

Por otro lado, en ciertas circunstancias,² el directorio corporativo (ejecutivos claves o empresario colectivo) se comporta, dentro de este modelo, con arreglo a rutinas o funciones de alto contenido cooperativo. Aquí, la personalidad colectiva estratégica predomina sobre las personalidades corporativas individuales. En última instancia, las individualidades cuentan si sus capacidades y aptitudes están direccionadas al interés colectivo, definido por el agente colectivo fundamental: el empresario individual o colegiado. No obstante la importancia de estas consideraciones analíticas, el proceso no es determinístico; el carácter altamente contingente de los conflictos entre la diversidad de personalidades individuales puede agudizar los problemas de coordi-

nación, por ende, cancelar la formación de la personalidad corporativa colectiva. Esta dificultad se expresaría en problemas de oportunismo de *staff*, burocratización y altos costos de transacción, que pueden colapsar la organización. En conclusión, los individuos o personas físicas de la empresa sin propósitos colectivos, por más dotados que sean, no pueden fungir como empresarios en el sentido de shumpeteriano. De estos actores depende la existencia del cambio o evolución de la empresa.

Comportamiento evolutivo del empresario

En una visión evolutiva de la empresa se pueden distinguir en el comportamiento del empresario tres roles corporativos claves: organizador de capacidades; diseño e instrumentación de una visión corporativa de gran alcance y, finalmente, definición y desarrollo de una estructura de gobernación corporativa que le permita coordinar el cambio corporativo. Provisto de estos factores definitorios de su actuación, como se expone enseguida, el empresario es un activo específico y estratégico que constituye uno de los determinantes imprescindibles de la naturaleza, dirección, ritmo y curso evolutivo de la empresa en el largo plazo.

La primera característica del comportamiento del empresario tiene relación con el hecho de ser un agente *sui generis* al desplegar sus capacidades dinámicas, constituyéndose en un activo específico estratégico, responsable de coordinar y dirigir el proceso de adaptación, integración y reconfiguración organizacional interna y externa de la empresa. Este atributo tiene relación con tres circunstancias variables: las habilidades y capacidades reales y potenciales; los recursos o insumos existentes o virtuales; y las capacidades funcionales ante el cambio del ambiente. Precisamente en este ámbito es fundamental el ritmo y el *timing* del mercado y la industria específica, donde pueden generarse situaciones de innovación acelerada, particularmente en aquellos mercados y procesos altamente dinámicos y competitivos, situaciones que en el largo plazo resultan imprevisibles. Al respecto, es fundamental la representación o la gran visión que tenga el empresario acerca de la probable evolución de la empresa y del ambiente. Aquí es de la mayor importancia su capacidad de percepción acerca de la evolución previsi-

ble de la configuración interna como del ambiente externo de la empresa, a efectos de que el empresario establezca el intercambio o el *matcheo* ordenado de ambos contextos.

Entonces, el segundo rasgo del comportamiento funcional del empresario tiene relación con el proceso de complementación e integración de la visión presente y futura de la empresa con su ambiente externo. Esto implica que el empresario: desarrolle una representación acerca del posicionamiento actual de la empresa; diseñe su perspectiva estratégica de negocios de largo plazo; difunda ampliamente una visión corporativa que actúe como mecanismo de identificación organizacional entre todos los componentes de la empresa; finalmente, que establezca la correspondencia y coherencia de esta visión con el cambiante contexto externo donde se inserta la empresa. Esta visión empresarial es altamente específica, funge como catálogo prescriptivo del negocio que se fundamenta en su naturaleza, dinámica y tendencia de comportamiento corporativo; esto es, el recuento de sus problemáticas, amenazas, retos, potencialidades y oportunidades, mismos que se condensan en acciones de diagnóstico, planes o proyectos implícitos o explícitos de largo plazo.

Esta visión también contiene una serie específica y dominante de valores, creencias, esperanzas o expectativas respecto de la situación presente y futura del ambiente interno y externo de la empresa. Es un mecanismo de configuración o modelación de la estrategia empresarial en el futuro, esto es, cómo juega la empresa para sobrevivir en un largo plazo; proceso que se inicia en cada una de sus decisiones asumidas en el corto plazo, es decir, en el presente. En la medida que esta visión es uno de los determinantes de la estrategia, también lo es respecto de la estructura organizacional, cuya alineación posibilitaría el posicionamiento competitivo de la empresa. No obstante su enorme importancia, este instrumento institucional tiene un alcance relativo, ya que su estructura cognitiva, que incluye juicios de valor, información y conocimiento científico-tecnológico, se sujeta a los principios de racionalidad limitada y de falibilidad; por ende, existe la posibilidad de error de las apreciaciones de una realidad económica sujeta a incertidumbre.

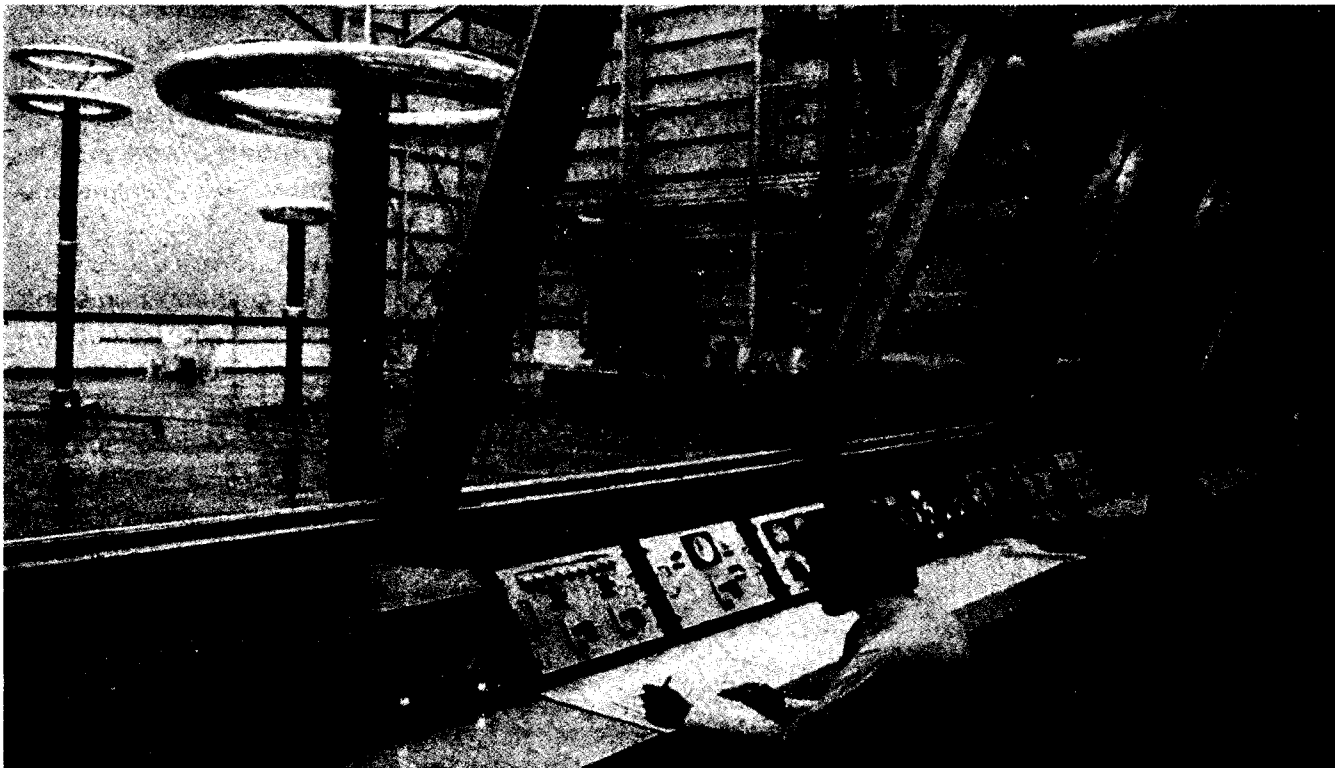
Asimismo, en este proceso la dinámica del comportamiento del empresario ante un ambiente externo cambiante dependerá de la naturaleza de los

factores endógenos. Por medio de los mecanismos internos de diversidad y selección de la firma, el empresario influye en el ambiente externo al seleccionar y endogenizar aquellos factores claves, mismos que se constituyen en apoyos estratégicos del empresario para diseñar una propuesta de desarrollo y crecimiento de la empresa, cuanto más comprensiva y flexible, mejor. Esta capacidad de endogenizar factores claves del ambiente externo, le posibilita incidir en la evolución de la empresa, el mercado y la industria. Este componente exógeno, vía el empresario, incide en la configuración de las expectativas y visión de la empresa, aspectos que a nivel agregado, determinan el curso del desarrollo industrial.

Finalmente, la tercera característica del comportamiento del empresario: la visión corporativa puede configurar la estructura organizacional de la empresa y reevaluar el papel de comando y liderazgo estratégico del empresario. Particularmente en la conducción, coordinación y aliento de los acuerdos, arreglos, contratos y decisiones fundamentales, dentro de una estructura de gobernación corporativa determinada por la visión estratégica específica del empresario. Este diseño o reformulación organizacional introduce necesariamente al conductor, coordinador y director del proceso de cambio: el empresario. Significa ubicarlo en un punto estratégico de la jerarquía, alineando los intereses individuales de los agentes con los propósitos colectivos de la empresa.

Dicho papel de liderazgo tiene lugar en un contexto de pautas de comportamiento social de los agentes dentro de la empresa, mismas que se inspiran en la base de conocimiento colectivo socializado y tácito, donde la gran visión es el instrumento de articulación y de coherencia. A nivel real, esas conductas son espontáneas, resultan de procesos sociales intensos de interacción-comunicación entre los diversos agentes corporativos como de los resultados del esfuerzo conjunto de la firma. El cambio de la empresa se resuelve explicitando este agente coordinador específico que incide en el desarrollo. De este modo se cancela el problema de indeterminación en la evolución de la firma.

Esta explicación revela la importancia de la noción del empresario, particularmente de ese conocimiento colectivo específico generado y socializado, incluyendo su gran visión que incide en el proceso, esto es, esa aventura empresarial de largo plazo denominada evolución. Las implicaciones institucio-



El conocimiento y la información son fundamentales en el desarrollo de la empresa

nales y epistemológicas de esa lógica colectiva contenida en la visión se ajustan al principio de racionalidad limitada y racionalidad procesal. Aspectos metodológicos claves para entender las causas por las cuales, en ciertas circunstancias específicas, la empresa como organismo económico puede o no lograr su coherencia interna y la coordinación de las acciones individuales de los agentes. Esfuerzo estratégico del empresario que pudiera posibilitar o no la viabilidad de la empresa en largo plazo.

Convergencia de los comportamientos funcionales del empresario

El conocimiento y la información son fundamentales en el desarrollo de la empresa; de ahí que la empresa pueda definirse por su capacidad de generarlos. En la producción de estos bienes intangibles, el empresario participa de manera determinante; además, como agente dinámico produce, selecciona y distribuye información y conocimiento especializado de acuerdo con las características de la empresa y del ambiente. En este sentido, estos activos no son neutros, se especializan en el tiempo: unos

se consignan a la fase de explotación, otros a la exploración, es decir, para la administración de los activos tecnológicos existentes o para el descubrimiento o la creación de nuevos recursos, respectivamente. Analíticamente y en sentido estricto, la información-conocimiento para la exploración corresponde al empresario. Se trata de data e ideas nuevas para el descubrimiento de rutinas novedosas que pueden traducirse en otro paradigma de desarrollo (tecnológico, económico y organizacional) de la empresa. En tanto que la información-conocimiento correspondiente a la explotación se materializa en rutinas para la gestión del paradigma existente, corresponde al administrador. Entonces, en la evolución de la empresa se vislumbran dos tipos de información-conocimiento en relación biunívoca con dos prototipos de agentes de coordinación. Esta situación plantea un conflicto en la gestión de ambos procesos de aprendizaje que, de resolverse teóricamente, permitiría comprender empíricamente la convergencia de esos dos momentos y dos agentes, asociados a dos tipos de información.

Particularmente en el plano de la estructura de gobernación corporativa, estamos en presencia de

una tensión entre dos arquetipos de empresarios, que se extiende a las esferas tecnológicas y económicas. El primero coordina la óptima asignación y uso de los recursos convencionales dentro del modelo de explotación, en tanto que el otro asume la dirección del proceso de creación de nuevas rutinas para adaptar la firma a un ambiente externo cambiante y selectivo. Puesto que, en la realidad, ambos roles son imprescindibles para la sobrevivencia y el aseguramiento de la evolución de la empresa, ellos inevitablemente se traslapan, complementan y convergen funcionalmente en las fases de explotación y exploración.

Entonces, la ambigüedad analítica atribuida a Nelson-Winter se resuelve retornando a la noción dual del empresario-administrador de Shumpeter. Este procedimiento teórico es razonable porque empíricamente no existe una separación absoluta en la organización de las etapas de explotación y la exploración. En la evolución real de la empresa, ambos tipos de comportamiento establecen una relación necesaria de complementariedad e interdependencia dinámica. Este proceso de convergencia ocurre en dos contextos: uno es de estabilidad y conservación, el otro es de fuerte inestabilidad y creatividad tecnológica, económica y organizacional. Ambos ambientes se integran y cooperan mutuamente dentro de un proceso de entropía, no exento de conflicto.

La primera convergencia funcional entre administrador y empresario opera en el núcleo de las capacidades disponibles y potenciales de la empresa. Estas corresponden a racionalidades y rutinas de explotación y exploración, cuya responsabilidad organizacional corresponde al administrador y al empresario, respectivamente. Cuaiquier sesgo o exceso de complementariedad o división entre los dos roles funcionales en las dos fases pudiera implicar severos conflictos. Así, en sentido estricto, la vocación del empresario no prospera en la gestión de los recursos existentes; recíprocamente, el administrador fracasaría en la búsqueda de nuevos recursos. Estas dos actividades coexisten inevitablemente, pero realmente es latente el riesgo de superposición o ambigüedad funcional. Este problema también se resuelve con Shumpeter: el empresario crea rutinas nuevas destruyendo prácticas obsoletas, propaga y negocia su visión corporativa con todos los agentes de la empresa; en última instancia, ese mecanismo es una suerte de nuevo contrato global entre todos los agen-

tes de la empresa. En tanto que el administrador es, en última instancia, el fiel conservador de las rutinas establecidas que organizan la óptima asignación de recursos dados. Entonces, ese aparente traslape absoluto se trueca en una superposición relativa de los papeles funcionales del agente real: el empresario-administrador.

La segunda superposición funcional del empresario-administrador tiene lugar cuando el ambiente externo acusa un alto grado de volatilidad, turbulencia y cambio continuo que exige una estructura de gobernación corporativa altamente centralizada y que intensifica el traslape funcional del empresario y del administrador. Puede colegirse que la extensión de este problema está determinado por las características de la fase específica de evolución de la empresa como por la naturaleza y la dinámica del ambiente externo de los negocios. Entonces, si se supone que las funciones específicas del empresario y el administrador convergen hasta fusionarse, el actor estratégico en el proceso de cambio o evolución de la empresa no es, ciertamente, el empresario, sino el empresario-administrador (Casson, 1982:178-192). El comportamiento de este agente total revela dos características esenciales: los papeles convencionales del administrador, rutinas existentes (propias de la literatura de la gestión o el *managment*); y por otro lado, los roles de creador-destroductor de rutinas (contenidos en la literatura evolutiva de la empresa asociada a Shumpeter). Esto último se refiere a las capacidades que permiten al empresario, en la fase de exploración, acopiar y configurar la información y el conocimiento estratégico que, al trocarse en una racionalidad colectiva, involucra a todos los agentes en la construcción de una nueva industria, empresa, proceso o producto, despejando las rutinas innecesarias.

La racionalidad colectiva vislumbrada por el empresario opera en la mente de los agentes como vehículo de socialización de explicaciones o definiciones acerca de la situación real y potencial de la firma, incluyendo sus pautas cognoscitivas y heurísticas. Este empresario se responsabiliza de instrumentar una estructura de gobernación específica para organizar un proceso complejo de creación y administración de recursos, correspondientes a las fases de exploración o explotación, respectivamente. Si fuera en esta última, su visión corporativa le permite anticiparse al ciclo declinante de la em-

presa, desplegando estrategias centralizadas de innovación. Estas se acompañan necesariamente de rutinas de reestructuración (puniciones e incentivos) orientadas a cancelar aquellas relaciones e interacciones limitantes del proceso evolutivo. El éxito de estos mecanismos de saneamiento y contrapeso potencia la capacidad explicativa, organizativa y heurística de la empresa. En general, los periódicos procesos de centralización se relacionan con las fases de explotación; a su vez, la descentralización corporativa se asocia a la fase de exploración, cuando la empresa requiere mayor flexibilidad para generar el ambiente de creatividad.

La innovación o la adecuación de rutinas en la empresa tiene un punto de partida idiosincrásico, volitivo e, inclusive, pudieran surgir de los automatismos de las prácticas y costumbres. Sin embargo, si no están enraizadas en la estructura social, no pueden ser los determinantes fundamentales del comportamiento del empresario. A diferencia de la biología, los organismos sociales como la empresa, pueden modificar conscientemente sus rutinas o genes organizacionales (pautas de comportamiento). Pero, esta capacidad cognitiva de invención, aplicación y reformulación institucional es posible si se constituye en parte del proceso social. Corresponde al empresario-administrador asumirlo, orientarlo y conducirlo, pero, es como pieza de la estructura social (no como individuo), determina directa o indirectamente el proceso social de creación y reformulación de las rutinas, esto es, el cambio o la evolución de la empresa.

Entonces, bajo estas consideraciones, el empresario puede modelar y/o reconfigurar las bases de conocimiento e información contenidas en las rutinas existentes. Así, en el plano tecnológico, al privilegiar ciertas características de los procesos o productos, incide en el cambio y/o sustitución de ciertas prácticas tecnológicas: de este modo, en las fases de madurez de la empresa, al liberar nuevos procesos y productos, alienta nuevas rutinas (exploración, en desmedro de aquellas normas correspondientes a procesos o productos de explotación en actividades económicas "agotadas" o saturadas, caso de empresas grandes o pequeñas sin capacidad de cambio y ubicadas en los sectores industriales más tradicionales.

El comportamiento dinámico del empresario en el cambio de las rutinas o genes organizacionales ocurre, además del ámbito tecnológico, también en

el plano de las rutinas económicas y organizacionales. Este último es fundamental para la existencia de los otros.³ Por otro lado, el desarrollo, la difusión y la instrumentación de una racionalidad colectiva (incluida la visión empresarial) por parte del empresario, posibilita la unidad interna y coherencia estratégica y táctica de la firma. Ese mecanismo se materializa en cambios en las rutinas (reglas, incentivos y contratos) determinantes de la estructura de gobernación corporativa de la empresa, esto es, su naturaleza interna. Concretamente, esta racionalidad colectiva es una base estratégica de conocimiento corporativo que, al socializarse, tiene varias implicaciones organizacionales fundamentales.

En primer lugar, esta racionalidad colectiva sustenta el liderazgo del empresario, justifica y posibilita la toma de decisiones estratégicas; en segundo término, al incidir tal racionalidad en las creencias, hábitos, mitos y esperanzas de todos los agentes, permite al empresario-administrador resolver conflictos y dilemas institucionales, tecnológicos y económicos fundamentales; tercero, al constituirse esa racionalidad corporativa en componente clave del ambiente cultural de la empresa, posibilitaría el control social de todos los agentes, configurando la forma, la dirección y la magnitud de la base social de conocimiento funcional a las rutinas de explotación o exploración. Finalmente, a medida que evoluciona esa infraestructura cooperativa de conocimiento e información, los actores se permean de valores, juicios, ideas y discernimientos colectivos que permitirían al empresario identificar y disolver las ambigüedades en sus roles funcionales, asegurando su papel dinámico en la evolución de la empresa.

Ese margen de ambigüedad en el comportamiento del empresario es imprescindible constreñirlo a efectos de asegurar la existencia del empresario, por ende, su participación determinante en el desarrollo de la empresa. A su vez, esta dificultad es un reto que pone a prueba la capacidad de interpretación de la realidad específica de cada empresario-administrador en particular. Esto tiene relación con el potencial de creatividad de la empresa y la fortaleza de su racionalidad colectiva, puesto que el éxito del empresario-administrador en el uso de los mecanismos de coordinación, también depende de su capacidad de aprendizaje y negociación dentro del ámbito del conocimiento colectivo, particularmente en esa línea de ambigüedad del empresario.



El empresario-administrador, provisto de su visión corporativa, influye en la racionalidad de los actores.

Al realzar los mecanismos de coordinación, la noción empresario-administrador se descubre la importancia de los procesos de centralización-descentralización corporativa; también al destacar los incentivos, la estructura de gobernación de la empresa devela cómo se determinan tales estímulos. Además, el conjunto de las funciones adicionales del empresario-administrador arriba indicadas, revelan una explicación de la estructura de estímulos más consistente en comparación con otros enfoques institucionalistas, como el de los costos de transacción de Coase (1934). Así, el empresario-administrador, provisto de su visión corporativa, influye en la racionalidad de los actores, particularmente en sus valores, anhelos y juicios. Donde el éxito de la empresa implica necesariamente el mejoramiento de los niveles satisfacción y bienestar de todos los participantes. En términos de una estrategia organizacional del aprendizaje, los incentivos se pueden materializar en esperanzas de mayor capacitación profesional, mejores condiciones laborales, ascensos en la jerarquía, mayor remuneración, etcétera. Estas expectativas constituyen incentivos de alta potencia porque compromete a todos los participantes contribuir a lograr la legitimidad de la empresa en el mercado:

una expresión de objetivos delineados y negociados *ex ante* en el proyecto visionario del empresario-administrador (Witt, 1998:168).

Sin embargo, el análisis de coherencia de los mecanismos de coordinación e incentivos en la perspectiva de costos de transacción (Coase, 1934, Williamson, 1975), permite explicar, en un contexto específico, quién y por qué aplica los incentivos, asimismo, cómo se determina el proceso y la intensidad de la centralización y descentralización de la empresa. Aquí la necesidad de un esfuerzo sincrético, debido a las dificultades no resueltas en los trabajos de Nelson-Winter. Particularmente, al concentrarse en la noción de rutinas, deja muy implícito o velado el tratamiento analítico sobre la estructura de gobernación corporativa, consecuentemente omite el papel de los accionistas en el directorio. Aquí uno de los problemas para integrar la noción de incentivos al cuerpo analítico de la teoría evolutiva de la empresa. En este aspecto, las analogías de la biología constituyen promesas alentadoras, pero aún no existe un cuerpo analítico. Se plantea esta observación sin olvidar que la otra imputación es la ambigüedad del comportamiento funcional del empresario.

El problema de ambigüedad planteado tiene ori-

gen en una incompreensión de la noci3n evolutiva del empresario de Shumpeter (1934; 1964). Éste dispone de una presentaci3n más explícita del papel estratégico de este agente, responsable de configurar y orientar el proceso de aprendizaje innovador que renueve la visi3n de la empresa. Es un mecanismo que posibilita la coherencia empresarial y la interacci3n y complementariedad (de los ambientes interno y externo) para construir, organizar y administrar una base de conocimiento colectivo que crea nuevos recursos o gestiona los existentes. Aquí, la actuaci3n del empresario en la fase de exploraci3n establece una relaci3n de orden y equilibrio con las funciones de gesti3n de los recursos convencionales, incluyendo sus bases cognitivas respectivas.

Finalmente, es importante señalar que las observaciones planteadas respecto de las rutinas y la ambigüedad del comportamiento del empresario de Nelson-Winter son válidas, pero su argumentaci3n es débil analíticamente. En primer lugar, incurren en el problema del funcionalismo, el empresario no es un fen3meno social sino un catálogo de funciones corporativas que aseguran la eficiente evoluci3n de la empresa. No se admite el carácter estocástico de su comportamiento, dados los supuestos de incertidumbre y racionalidad limitada. Existe, pues, una perspectiva panglossiana del empresario, obligado a que los resultados de su actuaci3n sean necesariamente eficientes. En segundo lugar, lo que parece más importante es que los problemas atribuidos a Nelson-Winter no se deben a su énfasis excesivo en las rutinas ni en la supuesta ambigüedad de su empresario, sino que el problema fundamental estriba en dos aspectos críticos: por un lado, el problema de su análisis es el sesgo de sus rutinas en el proceso productivo, donde se releva inevitablemente la evoluci3n de las rutinas tecnol3gicas. Orientaci3n que lleva a omitir las interacciones entre los agentes, entre ellos el empresario, que no asume su papel dinámico en la evoluci3n de las rutinas de organizaci3n estratégica. Finalmente, no obstante de estar consciente de la necesidad de construir para la teoría evolutiva-institucional de la empresa un campo analítico de elevada abstracci3n, distinto a la economía de equilibrio general walrasiana, su contribuci3n por más fundamental que lo es, est a aún muy lejos de tal prop3sito. Este tratamiento resultaría interesante, pero dadas las restricciones de este ensayo, lo dejamos como una meta de trabajo ulterior.

Conclusiones:

No obstante que en este trabajo se releva la importancia de la visi3n evolutiva de la empresa, particularmente la teoría evolutiva de Nelson-Winter, se muestra la debilidad de su análisis del agente el empresario como las limitaciones de su noci3n de rutinas.

Dentro del amplio espectro de la perspectiva de "capacidades", la de Shumpeter se anticipa a la literatura evolutivo-institucional moderna de la firma, resuelve el problema de ambigüedad del empresario, al destacar los roles de coordinaci3n estratégica asociados al proceso productivo (fases de exploraci3n y explotaci3n de los recursos).

En este ejercicio se revela que en la perspectiva analítica de Shumpeter existen las bases suficientes para zanjar el problema de indeterminaci3n de la evoluci3n de la empresa; no obstante, los críticos de Nelson-Winter en este t3pico, incurren en una argumentaci3n sesgada con el funcionalismo, del cual es fundamental percatarse.

Finalmente, se muestra en este ensayo la necesidad de retornar a Shumpeter para establecer un campo analítico o una teoría del empresario que integre las rutinas de interacci3n organizacionales con las econ3micas y tecnol3gicas, que, acotadas por una racionalidad colectiva limitada y la incertidumbre, operen como vector estratégico del cambio o la evoluci3n cíclica de la empresa.

Notas

- 1 A este paradigma corresponde la t pica empresa estadounidense surgida desde el siglo XIX, particularmente esos grandes corporativos más concentrados en sus esferas tecnol3gicas, econ3micas y organizacionales, cuya crisis se inici3 desde finales del siglo pasado.
- 2 Según Chandler (1990), en la fase dinámica del modelo *fordista* estadounidense, no importa el individuo aislado, cuenta s3lo si posee una propensi3n a comportamientos colectivos, particularmente en las esferas de decisi3n estratégica.
- 3 Al efecto es interesante el rol determinante que tuvo en el desarrollo exitoso de los procesos de industrializaci3n (las técnicas de comercializaci3n y gesti3n de gran escala durante la revoluci3n industrial estadounidense, marketing cooperativo y de escala en Suecia, etcétera), que da cuenta la historia econ3mica (Chandler, 1960:273). Asimismo, est a demás señalar el carácter profundamente

transformador de las actuales técnicas de comercialización y marketing en la reformulación corporativa que está llevando a las empresas a operar en sus fronteras, esto es, determinando nuevas figuras organizacionales (híbridos corporativos). Este proceso de innovación organizacional ha permitido a dichas empresas ubicarse entre las más competitivas a escala internacional (e.g.), los corporativos más dinámicos como Nike, 2M y las automotrices y electrónicas japonesas y estadounidenses, entre otras.

Fuentes bibliográficas

- Barnard (1938/1962), *The Functions of Executive*, Cambridge, MA: Harvard University.
- Casson (1982), *Information and Organization: A new Perspective of the theory of the firma*, Oxford University Press, Oxford.
- Chandler, A. (1990), *Scale and Scope*, Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Coase (1937), "La naturaleza de la empresa"; "La naturaleza de la empresa: origen"; "La naturaleza de la empresa: significado"; "La naturaleza de la empresa: influencia", en Williamson, O. Y Winter, S. (1996), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*.
- Cyert-March (1963), *Behavioral Theory of the firm*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dosi, G. et al. (1994), *Boundaries of the firm en Hodgson*, The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics, vol. 1, Aldershot: Edward Elgar.
- Dosi, G. y L. Marengo (1994), "Some elements of an evolutionary theory of organizational competences", en Englander, R., *Evolutionary Concepts in Contemporary Economics*, An Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Foss, N. J. (1996), "Whither the competence perspective", en N. J. Foss y C. Knudsen (1996), eds. 1-12.
- (1996), *Towards a Competence Theory of the Firm*, London: Routledge.
- Hayeck, F.A. (1948), 'Economic and Knowledge' en Hayeck, F.A. (e.), *Individual and Economic Order*, London: Routledge.
- Knight, (1921; 1985), *Risk uncertainty and Profit*, Chicago: University Chicago Press.
- Krizner, I.M. (1979), *Perception, Opportunity and Profit*, Chicago: University Chicago Press.
- Langlois-Robertson (1995), *Firms, Markets and Economic Change*, London and New York: Routledge.
- Leibenstein, J. (1999), "Ownership, incentives and control in

- human-capital intensive. Firms: evidencie from the biotechnology industry", en M. Blair and T. Kochan, *The Corporation and Human Capital*, Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Nelson, R.R. y S.G. Winter (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Penrose, E. (1995), *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford: Oxford University Press.
- Simons, H. (1947), *Administrative Behavior*, New York: Free Press.
- (1957), *Models of Man: Social and Rational*, Wiley: NY.
- Shumpeter, J. (1912/1976), *Teoría del desenvolvimiento económico*, FCE, México.
- (1942/1996), *Capitalismo, socialismo y democracia (I y II)*, Ediciones Folio, Barcelona.
- Veblen, T. (1904), *The Theory of the Business Enterprise*, MacMillan Company, New York.
- Witt, U. (1993:168), *Evolutionary Economics*, Aldershot: Edward Elgar.
- Williamson, O. (1975/96), *Instituciones del capitalismo*, FCE, México.
- Williamson, O. Y S. Winter (1996), *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, México.

Publicaciones periódicas

- Alchian, A. (1950), "Uncertainty, Evolution and Economic Theory", en Witt, U. (1993), *Evolutionary Economics*.
- Alchian-Demsetz (1972), "Production, information cost, and economic organization", *American Economic Review*, núm. 62.
- Cohendet, P. Llerena, P. (1991), "La conception de la firme comme processeur de connaissances", *Revue d'Economie Industrielle* 88(2): 211-36
- Foss, N. J. (1993), "Theories of the firm: Contractual and competence perspectives", *Journal of Evolutionary Economics*, núm 3(2).
- Teece (1976), "Profiting from technological innovation: implications for integrations, collaboration, licensing and public police", *Research Policy*, núm. 15.
- Langlois, R. (1999), "Capabilities an governance: the rebirth of production in theory of economic organization", *Kylos*, núm. 52.
- Madhok, A. (1996), "The organization of economic activity: Transaction cost, firm capabilities and nature of governance", *Organization science*, núm. 7.
- Richardson (1972), "Organization of industry", *Economic Journal*, núm. 82.