

CAPÍTULO 8

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA EMPRESA: UNA INTERPRETACIÓN PARA LA DOCENCIA

Juan Miguel Báez-Melián

Sonia Chopo-Murillo

Marta Fernández-Olmos

Conchita Garcés-Ayerbe

Enrique Giner-Bagüés

Jesús Gutiérrez-Ilarduya

Joaquín Mairal-Lasaosa

Isabel Saz-Gil

Inés Suárez-Perales

Jesús Valero-Gil

1. INTERPRETACIÓN DE LA EMPRESA: INFLUENCIA DEL PROFESOR VICENTE SALAS

La empresa es una estructura de gobernación de transacciones que surge en competencia institucional con otras estructuras (mercado, gobernación bilateral y trilateral y, en definitiva, formas intermedias de organización) con el propósito de economizar en costes de transacción (Salas-Fumás, 1987a).

Esta interpretación de la empresa resulta muy familiar a los que hemos tenido el privilegio de contar en nuestro entorno profesional con la presencia cercana del profesor Vicente Salas. El Departamento de Dirección y Organización de Empresas de la Universidad de Zaragoza es uno de los lugares en los que el profesor Vicente Salas ha desarrollado su carrera docente e investigadora y el particular enfoque con el que se estudia la *empresa* en este departamento es solo una evidencia más de su influencia intelectual en el ámbito de la docencia universitaria. Como beneficiarios de dicha influencia, los profesores que hemos participado en la docencia de la asignatura “Organización y Gestión Interna de la Empresa” hemos querido

aprovechar la extraordinaria oportunidad que nos brinda este libro para agradecer sus enseñanzas.

Es necesario remontarse al periodo en el que el profesor Vicente Salas realizó sus estudios de doctorado y participó como profesor ayudante en la Universidad de Purdue, Indiana (USA) (1976), para encontrar los orígenes de esta interpretación de la empresa en la actual docencia de grado y posgrado de nuestro ya mencionado departamento.

El profesor conoció allí al que fue su director de tesis, el Dr. Andrew B. Whinston, y tuvo ocasión de estudiar los trabajos de autores como Simon (1957, 1962), Arrow (1969), Alchian y Demsetz (1972), Coase (1972) o Williamson (1975), cuyas obras despuntaban en el ámbito investigador pero cuya influencia era apenas insignificante en el ámbito docente. Su interés por el estudio, la formación y el aprendizaje continuos; sus excelentes cualidades para la comprensión de la realidad económica y sus indudables vocación y habilidad docentes, tuvieron como resultado algunos años más tarde la escritura del libro *Economía de la Empresa. Decisiones y Organización* (Salas-Fumás, 1987b), dirigido a la docencia, y de algunos artículos en los que presentaba a la empresa como una organización intermedia que, ante determinadas circunstancias, resultaba más eficiente que el mercado a la hora de regular las transacciones (Salas-Fumás, 1984; 1987a). Estas obras, marcaron el rumbo de la docencia en el área de organización de empresas de la Universidad de Zaragoza, impregnándola con elementos distintivos que, desde un enfoque económico, sacaban a la luz la función organizativa que desempeña la empresa en el sistema económico. Así, mientras en otros ámbitos de enseñanza superior se estudiaba a la empresa como una unidad cuya función se limitaba a la maximización del resultado de la empresa, y en los cursos de organización de empresas se seguían manuales como *Principios de Administración de Empresas* (Kontz y O'donell, 1972), en las universidades en las que colaboraba el profesor Vicente Salas, como la Universidad de Zaragoza, comenzó a explicarse la organización de empresas con un enfoque económico diferenciador, utilizando manuales como: *Economía de la Empresa: Decisiones y Organización* (Salas-Fumás, 1987), *Introducción a la Economía de la Información* (Macho y Pérez, 1994), *Economía, Organización y Gestión de la Empresa* (Milgrom y Roberts, 1993) y *Teoría Contractual de la Empresa* (Arruñada, 1998).

2. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA EMPRESA

La asignatura Organización y Gestión Interna de la Empresa es una asignatura obligatoria vinculada al área de Organización de Empresas que se imparte en el

segundo curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas, del Grado en Finanzas y Contabilidad y del Grado en Marketing e Investigación de Mercados de la Universidad de Zaragoza. La asignatura contribuye a la formación de los estudiantes en la materia “Economía y organización de empresas”, que representa una de las tres materias asignadas al módulo: “Fundamentos, Estrategias y Recursos de la Empresa”.

El contenido que se imparte en esta asignatura fue originalmente diseñado por el profesor Vicente Salas, y consiste en una versión simplificada de los contenidos del libro *Economía de la Empresa. Decisión y Organización*. El programa de la asignatura tiene un diseño original que la distingue de asignaturas equivalentes impartidas en otros entornos universitarios.

Con la asignatura Organización y Gestión Interna el estudiante adquiere conocimiento para comprender la función que desempeña en el sistema económico la organización intermedia denominada empresa y también para identificar y comprender los aspectos básicos del problema de diseño organizativo, incluyendo las principales herramientas disponibles para su resolución. La asignatura pretende que el alumno conozca la naturaleza económica y la razón de ser de la empresa moderna y comprenda los aspectos básicos del problema de diseño organizativo, así como las principales soluciones propuestas. Tras el proceso de aprendizaje, se espera que el alumno sea capaz de razonar acerca de los problemas organizativos básicos derivados de las relaciones contractuales diversas, así como de proponer y conjugar de forma razonada los principios, reglas y normas necesarios para alcanzar el orden deseado en una determinada acción colectiva.

La materia que comprende actualmente la asignatura Organización y Gestión Interna de la Empresa se estructura en tres partes:

Parte I: Las organizaciones y el problema organizativo: aproximación conceptual

Con esta parte del programa se pretende la consecución de dos objetivos. En primer lugar, que el alumno sea capaz de responder, desde un punto de vista económico, a la cuestión de por qué existen organizaciones en una economía de mercado. Es decir, que sea capaz de reconocer y razonar acerca de los principales fallos del mercado en su función de organizar la actividad de producción y venta de bienes y servicios, así como de comprender en qué medida las organizaciones intermedias (empresas) pueden sustituir al mercado en el desempeño de esta función. En segundo lugar, se pretende ofrecer al alumno una aproximación conceptual a la Organización, a través de la definición del concepto, de la descripción de los elementos que la conforman, y de la introducción a los principales problemas que determinan su eficiencia.

La asignatura dedica dos temas a la consecución de estos objetivos. El tema 1, bajo el título “La organización del sistema económico: mercado y empresa”, comienza justificando y demostrando las ganancias en productividad derivadas de la división del trabajo y el intercambio frente al autoabastecimiento, para demostrar después la necesidad de un sistema de organización de dicho intercambio: el sistema planificado, el mercado o la autoridad del empresario. A continuación, y con el fin de demostrar la conveniencia de cada uno de estos sistemas, se interpreta la relación de intercambio como una relación contractual y se presentan los conceptos básicos que utiliza la Teoría de los costes de transacción para justificar que, en determinadas condiciones, las relaciones contractuales propias de la empresa representan un instrumento económico más eficiente que las relaciones contractuales propias del mercado.

A partir del tema segundo la asignatura se dedica al estudio de las organizaciones, habiendo comprendido en el tema anterior que por motivos de eficiencia organizativa numerosas transacciones tendrán lugar dentro de tales organizaciones, en vez de ser reguladas a través del mercado. No se plantea, por tanto, la elección entre la empresa o el mercado, sino que se parte de la idea de que la empresa ha sido escogida como la relación contractual óptima que minimiza los costes de transacción. Sin embargo, las transacciones que tienen lugar dentro de la empresa conllevan también unos costes gestión que pueden ser minimizados utilizando las herramientas de diseño organizativo adecuadas. En este tema segundo, bajo el título “La organización, los problemas de decisión y el problema organizativo”, se define a la organización como como “una unidad creada, dentro y a través de la cual las personas se interrelacionan para alcanzar fines individuales y colectivos” (Milgrom y Roberts, 1993: 24) y se introduce al estudiante en los principales problemas que determinan su eficiencia: el problema de decisión que dirige la conducta de los individuos dentro de la organización y el problema organizativo que surge de la conjugación de los intereses individuales con los colectivos (problemas de coordinación y de motivación).

Parte II: La conducta de los individuos en las organizaciones

Esta parte del programa pretende que el alumno comprenda cómo se comportan los individuos en el seno de las organizaciones, mediante el análisis de cómo afectan a la conducta de los miembros de la organización los problemas derivados de la falta de información, la aversión al riesgo, la presión social, la influencia de un líder o el grado de altruismo/solidaridad. Se ocupa de este objetivo el tema 3, titulado “Los problemas de decisión en el seno de las organizaciones”, que pretende que el alumno se familiarice con la lógica del comportamiento humano, en concreto con las preferencias de los propietarios de recursos a la hora de decidir,

de entre un conjunto de alternativas, en sus actuaciones individuales y colectivas. En particular, este tema presta especial atención a las preferencias de los individuos en condiciones de racionalidad limitada, de consecuencias inciertas (riesgo) y de comportamiento social.

Parte III: Contextos de diseño organizativo

La tercera parte del programa pretende alcanzar dos objetivos. En primer lugar, que el alumno comprenda los problemas organizativos básicos que surgen en las organizaciones en diferentes contextos de alineación entre los intereses individuales y los intereses colectivos, el problema de coordinación y el problema de motivación. En segundo lugar, que el alumno conozca los mecanismos de diseño organizativo adecuados para la resolución de los problemas de coordinación y de motivación, así como el coste asociado a dichos mecanismos.

El contenido de esta tercera parte se estructura en tres temas, uno dedicado al problema de coordinación y otros dos dedicados al problema de motivación. Así, en el tema 4, bajo el título “El problema de coordinación en el contexto organizativo de equipo”, se estudia el problema de coordinación en el contexto de diseño organizativo denominado Equipo. En este contexto se justifica el origen de la necesidad de coordinar en la existencia de interdependencias entre los propietarios de recursos. En presencia de estas interdependencias, las consecuencias de las decisiones individuales están condicionadas a las decisiones tomadas por el resto de propietarios, hecho que dificulta la elección de la alternativa óptima. Las soluciones a este problema pueden ser agrupadas en dos grandes tipos. Por un lado, las que mantienen el nivel de interdependencias, pero pretenden mejorar el proceso de decisión a través del diseño de flujos de información. Por otro lado, las que pretenden reducir directamente el grado de interdependencia entre las decisiones a través de procesos de estructuración de las actividades.

El tema 5, titulado “El problema de motivación en el contexto organizativo de coalición”, se dedica al estudio del problema de motivación o incentivos en el contexto de diseño organizativo denominado Coalición. En este contexto se justifica la necesidad de motivar a los propietarios del recurso trabajo en el hecho de que los objetivos de cada uno de los individuos no son coincidentes y, además, no existe una jerarquía que imponga un objetivo al colectivo. Las soluciones a este problema son planteadas en un contexto en el que existen interdependencias a la hora de decidir, en el que las decisiones de cada participante generan externalidades en el resto de participantes y en el que la información no es completa y, como consecuencia, no resulta fácil encontrar un adecuado sistema de incentivos.

Por último, en el tema 6, “La relación de agencia”, se analiza el problema de motivación o incentivos en el contexto de una relación de agencia, entendida como una relación entre el propietario del recurso trabajo (el agente empleado) y el propietario del recurso autoridad (el principal empleador), en la que los objetivos de las dos partes no son coincidentes y la situación de información es asimétrica, favoreciendo así conductas de riesgo moral por parte del agente empleado. En este contexto se analiza la eficacia de los incentivos salariales como mecanismo para corregir los problemas de riesgo moral, así como el coste derivado de esta solución en presencia de riesgo.

3. RELEVANCIA DEL CONTENIDO

Para diseñar los contenidos de la asignatura Organización y Gestión Interna de la Empresa, detallados en el apartado anterior, el profesor Vicente Salas se basó en las aportaciones de numerosos autores, seleccionando con extraordinaria habilidad autores y trabajos relevantes para el objetivo de la asignatura. No en vano, muchos de los autores que se vienen estudiando en la asignatura Organización y Gestión Interna en los últimos diez años, han recibido recientemente el máximo galardón académico: el premio nobel de economía. Sin duda estas aportaciones componen el núcleo central de las teorías de la empresa que han ayudado a entender la existencia y el comportamiento de la misma desde el Siglo XX (Álvarez *et al.*, 2020).

Algunos de los autores cuyas aportaciones se estudian en mayor o menor medida en la asignatura son (presentados en orden en base a la antigüedad de sus aportaciones seminales):

Ronald Coase

Fue un profesor de la Universidad de Chicago laureado en 1991 con el premio nobel de economía por sus aportaciones a la teoría de costes de transacción y a la teoría de derechos de propiedad. El trabajo de Coase (1937) habla por primera vez de la empresa como alternativa al mercado para la asignación de recursos con un mecanismo no basado en los precios, la autoridad del emprendedor. Estas ideas se incorporan a la asignatura a lo largo del tema 1, en el que se sientan las bases de la teoría de costes de transacción, se destaca la importancia del intercambio en el sistema económico y se diferencia entre los precios y la autoridad como mecanismos alternativos para regular esos intercambios.

Herbert Alexander Simon

Fue un profesor de la Universidad Carnegie Mellon laureado en 1978 con el premio nobel de economía por sus aportaciones a la investigación del proceso de

adopción de decisiones en las organizaciones. Los trabajos de Simon (1947, 1957) influyeron en las teorías de la economía de la empresa, con aportaciones más propias de la psicología y la sociología, ayudando a comprender mejor el comportamiento dentro de las organizaciones. La asignatura se nutre de su idea de la racionalidad económica limitada para ofrecer una visión complementaria a la vista a lo largo de los primeros apartados del tema 3, en los que se analiza la toma de decisiones individuales en el seno de las organizaciones y en condiciones de riesgo, pero usando supuestos más propios de la racionalidad económica ilimitada.

George Akerlof

Profesor de la Universidad de California Berkeley laureado en 2001 con el premio nobel por sus contribuciones a la teoría de contratos. El trabajo seminal de Akerlof (1970) utiliza la teoría de juegos para analizar mercados en los que se dan transacciones en condiciones de asimetría de información, donde la confianza juega una parte importante del modelo económico. Las ideas de Akerlof se incorporan en el tema 1 de la asignatura Organización y Gestión Interna de la Empresa, dedicado a explicar la concurrencia de empresas y mercado en el sistema económico. En concreto, ayuda a explicar el problema de selección adversa haciendo uso de sus ideas sobre el mercado de coches de segunda mano para ejemplificar transacciones complejas con información asimétrica.

Armen Alchian y Harold Demsetz

Fueron dos profesores de la Universidad de California, Los Angeles, destacados por sus aportaciones a la teoría de la empresa. Alchian y Demsetz (1972) proponen la aparición de la empresa como organización jerárquica y mecanismo para evitar la aparición de problemas de productividad cuando el output no es observable. Estas ideas se incorporan a la asignatura en el tema 5, como una de las soluciones al problema de motivación aquí analizado y como una explicación complementaria a la ofrecida por la teoría de los costes de transacción (tema 1) sobre el papel de las organizaciones intermedias (empresas) en el sistema económico.

Michael C. Jensen y William H. Meckling

Profesores de la Universidad de Harvard y Universidad de Rochester respectivamente, destacados por sus aportaciones a la teoría de agencia y la teoría de la empresa. En Jensen y Meckling (1976) se ofrece una teoría adicional que explica la existencia de la empresa, la teoría de la estructura de propiedad de la empresa, donde se definen detalladamente los costes de agencia y se propone la aparición de la empresa como mecanismo para garantizar que las acciones de los empleados sean coherentes con los intereses de los accionistas. El modelo de agencia pro-

puesto por estos autores para comprender la relación entre dos partes con objetivos diferentes y en condiciones de autoridad y de información asimétrica, se estudia en el tema 6 de la asignatura Organización y Gestión Interna.

Oliver E. Williamson

Fue un profesor de la Universidad de California Berkeley laureado en 2009 con el premio nobel de economía por sus aportaciones a la teoría de los costes de transacción. Las contribuciones de Williamson (1975, 1985) fueron determinantes para terminar de conformar esta teoría, definiendo y categorizando las transacciones y analizando la relación entre costes de contratación y los costes implícitos o pérdida residual. Sus ideas, introducidas en el tema 1 de la asignatura, reforzaron y complementaron las ideas iniciales de Ronald Coase, permitiendo la categorización de las transacciones y presentando a la organización intermedia (empresa) como el mecanismo que reduce los costes de transacción en el supuesto de transacciones complejas. Adicionalmente, también se incorpora en la asignatura un análisis detallado sobre la denominada por Williamson Transformación Fundamental del mercado ante la existencia de inversiones en activos específicos, con el objetivo de conocer sus posibles efectos adversos y prevenirlos en la regulación de estas transacciones.

Bengt Holmström

Profesor del Instituto Tecnológico de Massachussets laureado en 2016 con el premio nobel de economía por sus aportaciones a la teoría económica de contratos. En su trabajo seminal Holmström (1982) estudia el problema del riesgo moral en las organizaciones, centrando su análisis en el problema del polizón. Estas ideas son incorporadas en el tema 5 y ayudan a presentar el problema de motivación en las organizaciones bajo el diseño organizativo de coalición, ofreciendo una posible solución al mismo, basada en la rotura de la restricción presupuestaria con la llegada a la organización del administrador.

4. PERSPECTIVAS FUTURAS

En el año 2007 el profesor Vicente Salas publicó el libro titulado *El Siglo de la Empresa*, con el que ofrece a la academia, y a la sociedad en general, tres conferencias magistrales en las que se vislumbran nuevos matices sobre su interpretación del concepto de empresa y del análisis del comportamiento de los individuos que la conforman. En este y en algunos trabajos publicados en los años siguientes (Salas, 2009; 2010), el profesor Vicente Salas amplía su visión y análisis del comportamiento de la empresa y su gestión con argumentos procedentes de otras perspectivas no económicas como la teoría ética, donde destacan la deontología, el utilitarismo o el principio de justicia.

El profesor Vicente Salas analiza la concepción del comportamiento humano desde dos perspectivas relacionadas con el objetivo de la vida: “Felicidad” o “Justicia”. Por un lado, el objetivo humano de ser feliz responde a una necesidad individual de alcanzar un bienestar personal, es decir, el comportamiento es resultado y reflejo de los intereses individuales. Por el contrario, la perspectiva de la justicia establece que el propósito de la vida humana es hacer el bien. Lo que es justo es objetivo y está desvinculado de los intereses individuales, por lo que las obligaciones morales serían el factor determinante del comportamiento humano en este segundo objetivo de justicia. Los intereses que motivan el inicio de una acción deben tenerse en cuenta junto a las recompensas o castigos que son consecuencia de esas acciones, denominados como incentivos. La combinación de estos factores clasifica la gestión en dos grandes grupos: a) una gestión que refleja los intereses de los propietarios o accionistas y que está sujeta a las limitaciones de la competitividad dentro de unas normas y reglas sociales, y; b) una gestión que fomenta el cuidado de los derechos humanos, tratando de maximizar el bienestar de todas las partes implicadas (empleados, clientes, proveedores, inversores o sociedad) evitando la discriminación y fomentando la igualdad de oportunidades. En la primera prima la maximización de la propia utilidad (de propietarios y accionistas), es decir, los intereses individuales, mientras que en la segunda se prioriza la maximización de la creación de valor o intereses colectivos.

Tal y como afirma el profesor Vicente Salas, es importante elegir el enfoque de gestión adecuado en la empresa ya que el comportamiento del directivo determinará el estilo y las prácticas de la organización. Cuando hacer lo justo no tiene costes de oportunidad, en general todos los individuos (incluidos los directivos) elegirían la perspectiva de la justicia, impulsada esta elección por una necesidad natural de cumplir los estándares morales. Sin embargo, el comportamiento individualista toma protagonismo cuando ser justo lleva asociados costes de oportunidad. Para paliar el problema de motivación surgido del conflicto de objetivos (intereses individuales no coinciden con los colectivos) en contextos organizativos de información asimétrica, el profesor Vicente Salas propone la *cultura organizativa* como parte de la solución. Es importante destacar que, dentro de un contexto organizativo, el grupo ejerce cierto control sobre el comportamiento de cada uno de los individuos que lo componen, ya que hay establecidas unas normas autoimpuestas o cultura. El profesor Vicente Salas define cultura como un *código no escrito, voluntario y ampliamente aceptado sobre cómo llevar a cabo las relaciones interpersonales entre los miembros de una comunidad*. Ante situaciones de información incompleta entran en juego los contratos incompletos para llevar a cabo las actividades de colaboración e intercambio entre las partes. En este sentido, la confianza podría considerarse como un contrato implícito, que permite la colaboración y el intercambio, con la seguridad de que va a existir un buen comportamiento de las partes

involucradas. La cultura organizativa podría considerarse entonces un equivalente a la reputación organizativa, ya que se construye con el paso del tiempo y permite a los miembros que la componen, así como a otras organizaciones, predecir cómo va a comportarse la organización en determinadas situaciones futuras, basándose en cómo se comportó en situaciones pasadas sin tener que recurrir a contratos que conlleven mayores costes de transacción. Algunas manifestaciones de la cultura, como la presión social, la identidad de grupo y la reciprocidad pueden ayudar a resolver el problema de conflicto de intereses. Por un lado, el poder del grupo de establecer normas o estándares propios de comportamiento hace que cada individuo interprete que su propio bienestar aumenta con el bienestar del resto de individuos del grupo. De forma similar, la presión social influye en el comportamiento individual de forma que, si dicho comportamiento se desvía de las normas preestablecidas, el resultado sea de un castigo psicológico autoimpuesto. También la reciprocidad, sobre la que se basa la confianza, tiene gran importancia en los contratos implícitos. Si en actividades de colaboración e intercambio se cumple la promesa inicial, las otras partes mantienen la expectativa de que lo prometido se cumplirá en el futuro. Sin embargo, si la promesa no se cumple, siguiendo la norma de reciprocidad, las otras partes se comportarán de acuerdo con la expectativa de que la promesa no se cumplirá en el futuro, afectando de forma negativa a la confianza, ya que se han incumplido las normas colectivas.

5. AGRADECIMIENTO

La enseñanza es más que impartir conocimiento, es inspirar el cambio.

(William Arthur Ward)

Somos muchos los profesores de organización de empresas que hemos tenido el privilegio de cambiar nuestra perspectiva de las organizaciones y poder mirar a la empresa desde una óptica tan particular como la que se ha presentado en las anteriores páginas. No nos cabe ninguna duda de que el profesor Vicente Salas ha sido el inspirador de este cambio.

BIBLIOGRAFÍA

AKERLOF, G. A. (1970). The market for "lemons": Quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), pp. 488-500.

ALCHIAN, A. y DEMSETZ, H. (1972). Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review*, 62, pp. 777-795.

ÁLVAREZ, S. A., ZANDER, U., BARNEY, J. B. y AFUAH, A. (2020). Developing a theory of the firm for the 21st century. *Academy of Management Review*, 45(4), pp. 711-716.

ARROW, K. J. (1969). The organization of economic activity: issues pertinent to the choice of market versus non market allocation. *The Analysis and Evaluation of Public Expenditure: The PPB System*, vol. 1, pp. 59-73.

ARRUÑADA, B. (1998). *Teoría contractual de la empresa*. Madrid: Marcial Pons.

COASE, R. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), pp. 386-405.

COASE, R. (1972). Industrial organization: A proposal for research. En: V. R. FUCHS (ed.), *Policy Issues and Research Opportunities in Industrial Organization*, 3, pp. 59-73.

HOLMSTRÖM, B. (1982). Moral Hazard in Teams. *Bell Journal of Economics*, 13(2), pp. 324-340.

JENSEN, M. y MECKLING, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, pp. 305-360.

KOONTZ, H. y O'DONNELL, C. (1972). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York: McGraw Hill.

MACHO, I. y PÉREZ, D. (1994). *Introducción a la economía de la información*. Barcelona: Ariel.

MILGROM, P. y ROBERTS, J. (1993). *Economía, organización y gestión de la empresa*. Barcelona: Ariel.

SALAS-FUMÁS, V. (1984). Economía teórica de la empresa, información comercial española. *ICE: Revista de Economía*, vol. 611, pp. 9-22.

SALAS-FUMÁS, V. (1987a). Sobre el concepto de empresa para el estudio de la organización de la industria. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, vol. 650, p. 83-99.

SALAS-FUMÁS, V. (1987b). *Economía de la empresa: Decisiones y organización*. Barcelona: Ariel. ISBN: 84-344-2022-8

SALAS-FUMÁS, V. (2007). *El siglo de la empresa*. Bilbao: Fundación BBVA.

SALAS-FUMÁS, V. (2009). Ética e incentivos económicos. En: MARTINA MENGUZATO (ed.), *La dirección de empresas antes los retos del siglo XXI: Homenaje al profesor Juan José Renau Piqueras*, pp. 39-50.

SALAS-FUMÁS, V. (2010). Responsabilidad Social Corporativa. Entre la ética y el buen gobierno de la empresa. En: J. J. ALMAGRO, J. A. GARMENDIA, I. DE LA TORRE (eds.), *Responsabilidad Social: una reflexión sobre la RSE*, p. 595-605.

SIMON, H. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. New York: Free Press.

SIMON, H. (1957). *Models of man, social and rational*. John Wiley.

SIMON, H. (1962). The architecture of complexity. *Proceedings of the American Philosophical Society*, diciembre.

WILLIAMSON, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.

WILLIAMSON, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York: Free Press.