

TEORÍA ECONÓMICA

Profesor: Christian Ruzzier
cruzzier@udesa.edu.ar

Descripción

El objetivo central del curso consiste en introducir al alumno a la Economía de las Organizaciones. Para ello, presentaremos los principios fundamentales y las herramientas básicas de la Teoría de los Contratos y el paradigma Principal-Agente. Luego, las aplicaremos al estudio de la vida interna de las organizaciones.

La Teoría de los Contratos nace de las dificultades y limitaciones de uno de los logros más impresionantes del pensamiento económico: la teoría del equilibrio general. En esa teoría, las interacciones entre agentes están severamente restringidas: sólo interactúan a través del sistema de precios. Además, la organización de muchas instituciones que gobiernan las relaciones económicas (como la empresa) está completamente ausente de la teoría.

Más importante para los fines del curso es la dificultad de incorporar en modelos de equilibrio general la existencia de asimetrías de información. Lamentablemente, las relaciones económicas están plagadas de asimetrías de información: los consumidores saben más sobre sus gustos que las empresas, las empresas saben más sobre sus costos que el gobierno, los empleados saben mejor que sus jefes las acciones que emprendieron, los pacientes saben mejor que su médico cómo se están cuidando, etc. La Teoría de los Contratos fue la herramienta utilizada a partir de los años 70 para poder estudiar las interacciones estratégicas entre agentes con información privada en toda su complejidad. Los modelos desarrollados hacen uso extensivo de la teoría de los juegos no cooperativos y resumen las restricciones impuestas por las instituciones existentes en la idea del *contrato*. Éste puede ser explícito y estar escrito, o implícito y basado en un sistema de normas de comportamiento. Su cumplimiento puede estar garantizado por un tercero, o simplemente por el interés de las partes en mantener una reputación.

La Teoría de los Contratos obviamente cubre un montón de situaciones. En este curso, intentaremos dominar las herramientas básicas y las aplicaremos al análisis económico de las organizaciones.

Los economistas son expertos en el estudio de los mercados. Paradójicamente, buena parte de la actividad económica ocurre dentro de organizaciones como la firma – es decir, *fuera* del mercado. En estas organizaciones, no es el mercado el

que asigna los recursos a través del sistema de precios, sino que los mismos son frecuentemente asignados de acuerdo a las órdenes de unas pocas personas – los managers – lo cual hace necesario persuadir a los demás miembros de la organización para que acaten estas órdenes. A veces esto se logra formalmente, por ejemplo, mediante un esquema de participación en las ganancias. Otras veces, la gente necesita ser inspirada, persuadida, convencida, forzada, y hasta despedida, para lograr que las órdenes se cumplan. Muchas veces aparecen conflictos entre managers, o entre ellos y otras partes con un interés en la organización (accionistas, trabajadores, clientes). Si bien puede haber alguna especie de negociación o regateo explícito, rara vez estas transacciones se resuelven mediante precios, al menos entre individuos (piensen en cómo lidian ustedes con sus vecinos o profesores).

La típica imagen de la firma en la mayoría de los libros de texto – una caja negra que simplemente genera una cierta cantidad de producto a partir de una cierta cantidad de insumo – podría inducir a creer que los economistas no se toman muy en serio lo que ocurre en una gran porción de la economía. Los economistas, sin embargo, han estado tomándose seriamente a las organizaciones, especialmente en años recientes, y han hecho un progreso considerable en la caracterización de las mismas.

Este curso pretende introducirlos a algunas de las ideas nuevas que el campo ha estado produciendo, y que han empezado a tener impacto sobre otras partes de la disciplina, incluyendo comercio internacional, organización industrial, economía laboral y macroeconomía.

El campo de la Economía de las Organizaciones se superpone con muchos otros campos de la economía. Por ejemplo, hay partes del curso que son complementos naturales de un típico curso de organización industrial o de economía laboral. Parte del curso también puede verse como una aplicación (y a veces un test) del material de un típico curso de teoría de los contratos. Estas conexiones y otras más aparecen resumidas en:

<http://web.mit.edu/rgibbons/www/Perspectives%20on%20OE.pdf>

Formato

Clase/discusión, mayormente los viernes, en horario a confirmar (tentativamente, de 8:30 a 10:30 h). El curso enfatizará la teoría y el análisis, pero también tendremos algo de evidencia empírica, estudios de caso y problemas analíticos.

Evaluación

En este curso habrá tres tipos de trabajos a producir para la evaluación del mismo. El primer tipo de trabajo consiste de un breve ensayo en el cual se les pide que intenten desarrollar (el embrión de) un modelo. El ensayo corresponderá a la clase en la cual discutiremos estudios de caso. El ensayo breve debe seleccionar un aspecto de un caso y hacer tres cosas: primero, describir brevemente el aspecto escogido del caso; segundo, evaluar en qué medida la teoría existente es o no consistente con el aspecto elegido; y, tercero, bosquejar brevemente el comienzo de un modelo que sería consistente con el aspecto que se intenta explicar o comprender. Puesto de otra manera, se le pide que piense qué (si acaso algo) está faltando en los modelos simples discutidos en clase. Las mejores respuestas son las que proveen una única extensión simple de un modelo y la analizan. Se recompensará el pensamiento riguroso, y un modelo matemático recibirá crédito extra.

El ensayo debe ser breve – de tres a cinco páginas. Deberá ser entregado en la fecha (a ser anunciada con tiempo) de la discusión de casos. Puede redactarse en castellano o en inglés.

Muchos economistas nunca aprenden cómo construir un modelo desde cero. Como resultado, muchas publicaciones contienen modelos que agregan algún elemento a un modelo existente, o que combinan dos modelos existentes, pero pocas comienzan con un hecho simple y luego desarrollan un modelo nuevo para explicar ese hecho. Si bien este último tipo de paper no debe ser siempre un fin en sí mismo, la habilidad de desarrollar un modelo nuevo puede ser muy valiosa. Este es el objetivo que persigue el ensayo breve.

El segundo tipo de trabajo está compuesto por dos problem sets. Los mismos serán entregados al final de cada unidad y deberán ser devueltos (resueltos) una semana más tarde. Como estos problemas apuntan a desarrollar una habilidad distinta, serán más del tipo analítico o matemático, antes que un ensayo.

El trabajo final es un examen domiciliario individual. El mismo será entregado tras la recepción del segundo problema set y debe ser devuelto (resuelto) exactamente una semana después antes de medianoche.

Este examen consta típicamente de tres preguntas, cada una de las cuales refleja una de las habilidades que el curso intenta desarrollar:

- Una pregunta es un problema analítico del estilo de los que deben resolver en los problem sets.

- Otra pregunta requiere el uso del material presentado en clase para interpretar un fenómeno del mundo real, y testea su comprensión general de ese material.
- Otra pregunta consiste en un ejercicio de lectura crítica, en el cual se les pide que analicen y discutan un trabajo.

Para aprobar esta materia es condición necesaria haber entregado los dos problem sets en tiempo y forma. Los mismos no llevarán nota y serán discutidos en clase tras la entrega. Habiendo cumplido con la condición necesaria, la nota final del curso resultará de un promedio ponderado de los otros dos tipos de trabajos: 30% para el ensayo y 70% para el examen final.

Lecturas

El material estará organizado en las siguientes unidades:

- Unidad 1: Teoría de los Contratos – El Modelo Principal-Agente
- Unidad 2: La Organización Interna de la Firma – Incentivos

Cada clase cubrirá solamente unos pocos papers seleccionados. Como en tantos otros cursos, el programa del curso ofrece una referencia a lecturas adicionales para aquellos que quieran profundizar algún tópico en particular. Una (¡muy!) extensa lista de lecturas en Economía de las Organizaciones puede ser consultada en la página web de Bob Gibbons:

<http://web.mit.edu/rgibbons/www/index.html>

Dado que los temas de las unidades 1 y 2 están bien desarrollados y establecidos, como introducción a esta vasta literatura nos contentaremos con cubrir algunos modelos canónicos en detalle y con enfatizar sus derivaciones y resultados.

Unidad 1: Teoría de los Contratos - El Modelo Principal-Agente

1.1. Selección Adversa: Teoría Básica

- Baron, David, and Roger Myerson. 1982. "Regulating a Monopolist with Unknown Costs." *Econometrica* 50: 911-930.
- Laffont, Jean-Jacques, and David Martimort. 2002. *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*. Princeton, NJ: Princeton University Press (capítulos 2-3).
- Laffont, Jean-Jacques, and Jean Tirole. 1986. "Using Cost Observation to Regulate Firms." *Journal of Political Economy* 94: 614-641.
- Laffont, Jean-Jacques, and Jean Tirole. 1993. *A Theory of Incentives in Procurement and Regulation*. Boston, MA: The MIT Press (capítulos 1 y 2).
- Lewis, Tracy, and David Sappington. 1989. "Countervailing incentives in agency problems." *Journal of Economic Theory* 49: 294-313.

1.2. Riesgo Moral: Teoría Básica

- Grossman, Sanford and Oliver Hart. 1983. "An Analysis of the Principal-Agent Problem." *Econometrica* 51: 7-45.
- Holmström, Bengt. 1979. "Moral Hazard and Observability." *Bell Journal of Economics* 10: 74-91.
- Laffont, Jean-Jacques, and David Martimort. 2002. *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*. Princeton, NJ: Princeton University Press (capítulos 4-5).
- Mirrlees, James. 1975/1999. "The Theory of Moral Hazard and Unobservable Behaviour: Part I." Unpublished manuscript, Nuffield College. Publicado en *Review of Economic Studies* 66: 3-21.

Unidad 2: La Organización Interna de la Firma - Incentivos

2.1. Lecturas Preparatorias

- Gibbons, Robert. 2005. "Incentives between Firms (and Within)." *Management Science* 51: 2-17.

- Lazear, Edward. 2000. "Performance Pay and Productivity." *American Economic Review* 90: 1346-1361.
- Lazear, Edward, and Sherwin Rosen. 1981. "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts." *The Journal of Political Economy* 89: 841-864.
- Rosen, Sherwin. 1986. "Prizes and Incentives in Elimination Tournaments." *The American Economic Review* 76: 701-715.

2.2. Medidas Distorsivas del Desempeño

- Baker, George. 1992. "Incentive Contracts and Performance Measurement." *Journal of Political Economy* 100: 598-614.
- Baker, George. 2002. "Distortion and Risk in Optimal Incentive Contracts." *Journal of Human Resources* 37: 728-751.
- Courty, Pascal, and Gerald Marschke. 2004. "An Empirical Investigation of Gaming Responses to Explicit Performance Incentives." *Journal of Labor Economics* 22: 23-56.
- Datar, Srikant, Susan Cohen Kulp, and Richard A. Lambert. 2001. "Balancing Performance Measures." *Journal of Accounting Research* 39: 75-92.
- Feltham, Gerald, and Jim Xie. 1994. "Performance Measure Congruity and Diversity in Multi-Task Principal/Agent Relations." *The Accounting Review* 69: 429-453.
- Holmström, Bengt, and Paul Milgrom. 1991. "Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design." *Journal of Law, Economics, and Organization* 7: 24-52.
- Kerr, Steven. 1975. "On the Folly of Rewarding A, While Hoping for B." *Academy of Management Journal* 18: 769-783.
- Oyer, Paul. 1998. "Fiscal Year Ends and Nonlinear Incentive Contracts: The Effect on Business Seasonality." *Quarterly Journal of Economics* 113: 149-185.

2.3. Sistemas de Incentivos: Instrumentos Indirectos

- Holmström, Bengt. 1999. "The Firm as a Subeconomy." *Journal of Law, Economics, and Organization* 15: 74-102.
- Holmström, Bengt and Paul Milgrom. 1994. "The Firm as an Incentive System." *American Economic Review* 84: 972-991.
- Holmström, Bengt, and Jean Tirole. 1991. "Transfer Pricing and Organizational Form." *Journal of Law, Economics, and Organization* 7: 201-228.

- Milgrom, Paul, and John Roberts. 1990. "The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy and Organization." *The American Economic Review* 80: 511-528.
- Milgrom, Paul, and John Roberts. 1994. "Complementarities and Systems: Understanding Japanese Economic Organization." *Estudios Económicos* 9: 3-42.
- Milgrom, Paul, and John Roberts. 1995. "Complementarities and Fit. Strategy, Structure, and Organizational Change in Manufacturing." *Journal of Accounting and Economics* 19: 179-208.

2.4. Contratos Relacionales: Instrumentos Informales

- Baker, George, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy. 1994. "Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts." *Quarterly Journal of Economics* 109: 1125-1156.
- Bull, Clive. 1987. "The Existence of Self-Enforcing Implicit Contracts." *Quarterly Journal of Economics* 102: 147-159.
- Hayes, Rachel and Scott Schaefer. 2000. "Implicit Contracts and the Explanatory Power of Top Executive Compensation for Future Performance." *RAND Journal of Economics* 31: 273-293.
- Levin, Jonathan. 2003. "Relational Incentive Contracts." *American Economic Review* 93: 835-857.
- MacLeod, Bentley. 2007. "Reputations, Relationships, and Contract Enforcement." *Journal of Economic Literature* 45: 595-628.
- MacLeod, Bentley, and J. Malcomson. 1989. "Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment." *Econometrica* 57: 447-480.

2.5. Career Concerns

- Chevalier, Judith and Glenn Ellison. 1999. "Career Concerns of Mutual Fund Managers." *Quarterly Journal of Economics* 114: 389-432.
- Dewatripont, Mathias, Ian Jewitt and Jean Tirole. 1999. "The Economics of Career Concerns, Part I: Comparing Information Structures." *The Review of Economic Studies* 66: 183-198.
- Gibbons, Robert, and Kevin J. Murphy. 1992. "Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence." *Journal of Political Economy* 100: 468-505.
- Holmström, Bengt. 1982/1999. "Managerial Incentive Problems – A Dynamic Perspective." En *Essays in Economics and Management in Honor of Lars*

Wahlbeck. Helsinki: Swedish School of Economics. Republicado en *Review of Economic Studies* 66: 169-182.

2.6. Casos

- Brown, Clair, and Michael Reich. 1989. "When Does Union-Management Cooperation Work? A Look at NUMMI and GM-Van Nuys." *California Management Review* (Summer): 26-44.
- Hastings, Donald. 1999. "Lincoln Electric's Harsh Lessons from International Expansion." *Harvard Business Review* (May-June): 163-178.
- Ichniowski, Casey, Kathryn Shaw, and Giovanna Prennushi. 1997. "The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines." *The American Economic Review* 87: 291-313.
- Miller, Gary. 1992. "Horizontal Cooperation." Ch. 9 in *Managerial Dilemmas: The Political Economy of Hierarchy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Roy, Donald. 1952. "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop." *American Journal of Sociology* 57: 427-442.
- Stewart, James. 1993. "Taking the Dare." *The New Yorker*, July 26, 1993: 34-39.