

Bengt Holmstrom y la teoría de los contratos



JOAN ENRIC RICART

Profesor Ordinario de Economía y Dirección Estratégica, IESE

En diciembre, se otorgó al profesor del MIT **Bengt Holmstrom** el Premio Nobel de Economía, compartido con el profesor **Oliver Hart**, por su trabajo en la teoría de los contratos.

Tal como se indica en el documento del comité que propone dicho reconocimiento: “El hecho de que las personas tengan distintos intereses supone un eterno obstáculo para la cooperación humana. En las sociedades modernas, los conflictos de interés se alivian a menudo –si no se resuelven completamente– por medio de arreglos contractuales. Los contratos correctamente diseñados aportan incentivos a las partes permitiendo obtener potenciales ganancias de la colaboración”.

Tanto desde la perspectiva de los mercados como de las organizaciones, esta problemática contractual es tremendamente importante. Cualquier directivo sabrá reconocer las dificultades de alinear intereses y esfuerzos para lograr los objetivos comunes de la organización. La teoría de los contratos arroja luz a este tipo de problemas, por lo que ha tenido un gran impacto en áreas como la economía de las organizaciones o las finanzas corporativas.

Tuve el privilegio de ser el primer estudiante doctoral del profesor **Holmstrom**, cuyos trabajos se centran en la provisión de incentivos en lo que llamamos “contratos completos”. En particular, el problema contractual clásico tiene la siguiente forma: el “principal” encarga al “agente” el desarrollo de unas tareas de su interés. Sin embargo, el principal no puede observar directamente la ejecución de las tareas y solo puede remunerar en función del resultado. Además, las acciones del agente incurren en un esfuerzo que debe asumir él mismo, y el resultado depende tanto de su esfuerzo como de otros factores inciertos. Por tanto, dado un resultado concreto, no podemos distinguir qué parte se debe al esfuerzo realizado o a la suerte que se haya tenido.

Esta mecánica está presente en multitud de situaciones cotidianas. Por ejemplo, el principal

pueden ser los accionistas, y el agente, el CEO de la empresa, pero también puede ser cualquier paciente (principal) que se ponga en manos de un médico (agente) o un conductor (principal) que lleve su vehículo a un mecánico (agente). Los trabajos del profesor **Holmstrom** tienen como objetivo entender cómo alinear, en multiplicidad de condiciones, los incentivos del agente de forma más eficiente. Cómo son y se caracterizan los contratos óptimos en estas situaciones, cuál es el valor de la información en su estructura, qué explica su forma específica, etc. Todas estas son preguntas muy relevantes para entender cómo lograr los niveles de coordinación necesarios para obtener la solución más eficiente.

Estos trabajos “sobre incentivos” han sido, a veces, demonizados o criticados por basarse en una concepción demasiado economicista de la persona. Esta crítica refleja un planteamiento superficial en la comprensión de las verdaderas aportaciones de modelos que no pretenden ofrecer fórmulas sencillas a problemas complejos, sino entender mejor esta complejidad para mejorar la toma de decisiones.

Ello se ve más claro cuando esta teoría se aplica a situaciones específicas; por ejemplo, cómo deben ser los contratos cuando el agente ha de realizar múltiples tareas, cómo proveer incentivos a equipos de personas o cómo compatibilizar la toma de decisiones de inversión de un alto directivo con su interés en el desarrollo de su carrera profesional cuando dichas decisiones, más allá del resultado empresarial, son señales de su talento directivo. El aprendizaje a partir del modelo no es una regla precisa, sino el reconocimiento de que este conflicto de intereses puede estar presente en muchas situaciones y el hecho de cómo abordarlo de manera efectiva intentando buscar soluciones eficientes al problema.

Gracias al trabajo de **Holmstrom**, entendemos mejor la complejidad de los incentivos en las organizaciones. Sin embargo, qué uso hagamos del conocimiento sigue siendo responsabilidad de la dirección, como siempre.