



**CIENCIAS
ADMINIS
TRATIVAS**

REVISTA DIGITAL | FCE | UNLP

GOBERNANZA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

José Luis Maccarone

Resumen

Considerando que la teoría de gobierno corporativo no tiene una difusión en Argentina similar a la alcanzada en sus países de origen, así como su aplicación al sector público y menos aún al sector educativo, resulta de interés su posible aplicación a este tipo de institución. Este trabajo parte de la hipótesis de que es posible plantear una gestión y administración de las universidades aplicando los conceptos de gobierno corporativo como paraguas de los mecanismos de gestión y en particular la teoría de la agencia para las relaciones de todos los actores involucrados. El objetivo de este trabajo es el de dar respuesta a ¿cuáles serían las relaciones de agencia para analizar en la universidad y qué elementos se deben analizar para ser utilizado en futuras investigaciones? ¿Cómo agrupar las relaciones de agencia de manera tal de contemplar la eficacia de la universidad a la luz de la actuales exigencias del Ministerio de Educación de la Nación? El método de trabajo está basado principalmente en información secundaria sobre las universidades, la adaptación de la teorías de gobierno corporativo y de la agencia adecuadas a los mecanismos de dirección y control de una organización (Larcker & Tayan, 2011, p. 8), cuyo impacto toma relevancia desde la perspectiva de la administración (gestión) al ser de mucha utilidad teórica y a su vez práctica. Teórica pues desde la base de la economía, la teoría de la agencia, puede intentar una aplicación adaptada al ámbito universitario. Y práctica ya que se proponen entrevistas con los diferentes actores de interés para indagar sobre las diferencias que en el presente lo alejan del tipo de gobierno actual y de esa forma proponer como aplicarlo.

Palabras clave: gobierno corporativo – agencia – universidad

Abstract

Whereas corporate governance theory is not as spread in Argentina as in its countries of origin, and least of all in its application to the public and the education sectors, it is nonetheless interesting its possible application to this kind of institution. This work is based on the assumption that it is possible to propose a management model for universities applying the concepts of corporate governance as an umbrella for management mechanisms, and in particular for the theory of agency applied to all stakeholders' relationships. The target of this paper is to answer what would be the agency relationships present in college and what elements should be analyzed to use in future research? How to group agency relations so as to consider the effectiveness of the university at the light of the current demands of the national Ministry of Education? The working method is based mainly in secondary information about universities, the adaptation of corporate governance and agency theories adequate to the direction and control of an organization (Larcker & Tayan, 2011, p. 8), which impact becomes relevant from a management perspective due to its theoretical and practical usefulness. Theoretical, because it is feasible from Economics -agency theory- to propose an application to the university world. And practical because of the proposed interview methodology applied to the different actors of interest to seek the differences that set the current corporate governance model apart from the theoretical one, and thus open the way for recommendations about how to change it.

Keywords: corporate governance - agency – university

Clasificación JEL: M10 | Fecha de recibido: Julio 2014 | Fecha de aprobado: Mayo 2015

José Luis Maccarone

josmacca@gmail.com

Universidad Tecnológica Nacional



Ciencias Administrativas se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución 2.5 Argentina.

Introducción

La regulación de las universidades está incidiendo crecientemente por consideraciones no locales, sino de redes de políticas y mecanismos supranacionales. La universidad como foco de articulación con otras instituciones se ve inmersa en una etapa de multinacionalidad de la institución universitaria, un creciente carácter supranacional de los patrones de organización y de evaluación de las universidades.

Desde la dimensión educativo-cultural, queda disponible un cúmulo de conocimiento que puede o no ser tomado por la sociedad, con ello se puede hacer más y mejores cosas, pero sí se producen adaptaciones y/o cambios en el pensar, en las actitudes de las personas y por ende influyen en la sociedad, no deberíamos pensar que las universidades, entre otras cosas, ¿deben cuestionarse su gobernanza de manera tal de adaptarla a las nuevas exigencias cambiantes del medio socio-cultural-productivo?

Si partimos de la afirmación que las organizaciones complejas en general deben ir adaptándose a un mundo cada vez más cambiante en todo orden de la vida, aceptamos que las organizaciones complejas tienen por característica principal el de poseer múltiples relaciones y a las universidades las consideramos organizaciones complejas, entonces podríamos proponer la aplicación de la teoría de gobierno corporativo como paraguas de los mecanismos de gestión y en particular la teoría de la agencia para las relaciones de todos los actores involucrados, de manera tal de reducir ese mundo complejo a las relaciones entre principal y agente.

Podemos entonces preguntarnos, ¿cuáles serían las relaciones de agencia para analizar en la universidad y qué elementos se deben analizar para ser utilizados en futuras investigaciones? ¿Cómo agrupar las relaciones de agencia de manera tal de contemplar la eficacia de la universidad a la luz de las actuales exigencias del ministerio de educación de la nación?

El objetivo de este trabajo es el de dar respuesta a estas preguntas siguiendo la hipótesis de que es posible plantear una gestión y administración de las universidades aplicando los conceptos de gobierno corporativo apoyado en la teoría de la agencia.

Gobierno corporativo y teoría de la agencia

Tanto la teoría de la agencia como la teoría del derecho de propiedad se enmarcan dentro de la

nueva teoría de la firma y es una respuesta de los neoclásicos, al cuestionamiento que se les formula por la falta de tratamiento de una organización en forma compleja. La teoría de los derechos de propiedad, para los neoclásicos, sería la forma más eficiente para explotar los beneficios de la especialización a gran escala y de control de los equipos de gran tamaño, pero no es aplicable a organizaciones públicas, porque no cumple con los atributos de exclusividad y transferibilidad de la propiedad, lo que daría como resultado una tendencia a la menor eficiencia.

En cambio la teoría de la agencia podría aplicarse para analizar las relaciones que se presentan en las universidades pero para mirarla desde el punto de vista de los intereses de todos los involucrados, es necesario apoyarse en la teoría del gobierno corporativo. Por lo tanto esta parte del trabajo se centra en la teoría del gobierno corporativo como marco de sustento para la teoría de la agencia (T.A.).

Gobierno corporativo

Gobierno Corporativo es una amplia materia que ha recibido aportes de los profesionales del derecho y de los negocios, así como de todas las ciencias sociales. El foco del Gobierno Corporativo se apoya sobre una base tripartita constituida por el derecho, la economía y la teoría organizacional (Williamson, 2011, pp. 3 y 25).

Es difícil encontrar consenso acerca de cierta definición de Gobierno Corporativo. Se ha dicho que todavía se habla del Gobierno Corporativo como un término indefinible, algo –como el amor o la felicidad– de lo cual conocemos la naturaleza esencial, pero para lo cual las palabras no proveen una descripción precisa (du Plessis et al., 2011, p. 3). En general, las definiciones enfatizan los componentes principales de las teorías defendidas por sus autores. En Gobierno Corporativo, podemos considerar distintas perspectivas desde las cuales analizar el fenómeno: operacional, relacional, de stakeholders, de economía financiera, societaria, etc. (Tricker, 2012, pp. 29-31).

Desde una perspectiva operacional, “Gobierno corporativo se refiere generalmente al marco legal y organizacional dentro del cual, y los principios y procesos por los cuales, las corporaciones son gobernadas. Se refiere en particular a los poderes, rendición de cuentas y relaciones de aquellos quienes participan en la dirección y el control de la compañía. Entre estos participantes, se destacan el Directorio y los administradores.” (Citado en du Plessis et al., 2011, p. 4).

Desde una perspectiva de stakeholders, Gobierno Corporativo puede ser definido como “El sistema de regulación y supervisión de la conducta corporativa y de balanceo de los intereses de todos los stakeholders (primarios y secundarios) que pueden ser afectados por la conducta corporativa, con el fin de asegurar un comportamiento responsable por parte de las corporaciones y de lograr un máximo nivel de eficiencia y rentabilidad para la organización.”

Teoría de los Stakeholders

Las primeras corporaciones modernas se constituyeron con autorización estatal, dado que se entendía que la *incorporación* debía servir a los intereses del Estado o de la Corona. El primer enfoque prevaleciente fue, entonces, el de *stakeholders*. Esta situación marca un contraste con la realidad imperante actualmente en los sistemas legales occidentales, donde se entiende que las corporaciones deben servir primordialmente a los intereses de algunos de sus miembros (e.g. los accionistas) (Mäntysaari, 2012, p. 80). La idea básica del enfoque de *stakeholders* no es compleja: la organización (informal) puede ser entendida como un conjunto de relaciones entre grupos que tienen un interés (*stake*) en las actividades que la conforman. El funcionamiento de la organización consiste en la forma en que los clientes, proveedores, empleados, financiadores (accionistas, obligacionistas, bancos, etc.), las comunidades relevantes y los administradores interactúan y crean valor. El trabajo de los ejecutivos o de los emprendedores es, por tanto, gestionar y dar forma a esas relaciones (Freeman et al., 2010, p. 24).

El término *stakeholder* puede ser definido de varias maneras. En un sentido estricto, abarca a aquellos grupos sin cuyo soporte la organización dejaría de ser viable. Estos grupos “primarios” incluyen a los clientes, proveedores, empleados, financiadores y las comunidades donde la organización desarrolla sus actividades. En un sentido más amplio, se entiende que si un grupo o un individuo puede afectar (relevantemente) a la organización, debe ser tenido en consideración por los ejecutivos a la hora de decidir cómo pretenden crear valor. En esta visión, stakeholder es cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el proceso por medio del cual la organización persigue sus fines. Estos grupos “secundarios” incluyen, por lo menos, a quienes pueden afectar a los *stakeholders* primarios, y generalmente abarcan a los medios de comunicación, el gobierno, los

competidores, los grupos especiales de interés y los grupos de defensa del consumidor (Freeman et al., 2007, pp. 6-8).

Se puede argumentar, a su vez, que existen dos grandes teorías dentro del enfoque de stakeholders, que difieren notablemente en su alcance e implicancias (Letza et al., 2004, pp. 250-51):

- **La Teoría de la Entidad Social** recibe sus fundamentos teóricos del Institucionalismo, de manera que concibe a la organización como una institución social. Se argumenta que las corporaciones tienen una existencia reconocida por el Estado no sólo en cuanto a entidades comerciales, sino también sociales. Como tal, poseen una identidad colectiva en lugar de individual, y los ejecutivos devienen representantes y guardianes de los intereses de todos los stakeholders.

- **La Teoría Instrumental** es principalmente sostenida por economistas, y comparte con las otras teorías de *stakeholding* la idea de que la corporación debe servir a los múltiples intereses de sus *stakeholders* para incrementar su legitimidad. Sin embargo, se diferencia de la Teoría de la Entidad Social en que no pone el énfasis en las bases morales –sustanciales–, sino en considerar al enfoque de stakeholders como un medio efectivo para mejorar la eficiencia, rentabilidad, competitividad y éxito económico de la organización.

Stakeholders en las Universidades

Recordando la definición tomada de los stakeholders: “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el proceso por medio del cual la organización persigue sus fines”, y en base a la estructura gubernamental actual de las Universidades, estos grupos de interés son:

- Medio socio-productivo-cultural
- Estado
- Alumnos
- Graduados
- Docentes
- No Docentes
- Colegios Profesionales (algunas carreras)
- Consejo Superior
- Rector o Presidente
- Secretarios de Universidad
- Otras autoridades Universidad
- Consejo Directivo o de Facultad
- Decano de Facultad
- Secretarios de Facultad
- Otras autoridades de Facultad
- Consejos de Departamento o de Carrera
- Directores de Carrera

- Secretarios de Carrera

Estos grupos están relacionados unos a otros, pero no en todos es aplicable la teoría de agencia, veremos más adelante en cuales sí se puede aplicar y en cuales no existe tal relación, es decir no en todas las relaciones se da la figura del principal y agente.

Teoría de la Agencia

La teoría de la agencia tiene sus orígenes en las reflexiones de A. Smith cuando plantea la ineficiencia de las sociedades por acciones, cuya dirección es confiada a un agente no propietario que no tendría incentivos para administrarla con el fin de mejorarla (Coriat – Weinstein, 2011). Pero la aplicación de la T.A. a las organizaciones tiene su comienzo en los trabajos de Jensen M y Meckling W, 1976. Se basa en postular que el funcionamiento y la eficiencia de una organización es función del comportamiento de los agentes. Parte del análisis de la relación de agencia, y la relación de agencia es el contrato por el cual uno o más personas (principal, en este caso podría ser la universidad o su representante) compromete a otra (agente, en este caso todos los actores agentes implicados en el proceso) para ejecutar en su nombre una tarea, que implica una delegación de cierto poder de decisión al agente.

La teoría de la agencia (T.A.) es aplicable si existe asimetría de información y existencia de intereses divergentes de las partes, para nuestra organización en estudio (la universidad) se cumple con estos dos requisitos, por lo tanto la focalización debe ser en dos cuestiones: ¿Cómo construir un sistema estímulo /vigilancia? Y ¿Cómo concebir un sistema que acerque la eficiencia obtenida en información perfecta?

Desde esta visión la organización debe analizarse teniendo en cuenta, como es la asunción de riesgos y cómo son los procesos de decisión. Esto nos lleva a decir que la eficiencia y supervivencia (en este caso hablamos de eficacia, efectividad y estabilidad de la universidad) es función de la distribución de riesgos y decisiones entre agentes.

Al realizar estos análisis no se debe dejar de lado los llamados costos de agencia, los cuales son tanto monetarios como no monetarios. Si partimos de los neoclásicos, se deberá buscar la mejor relación de agencia que también cumpla con el menor costo. Es de suponer que en el caso de las Universidades, impactan más los costos no monetarios, aunque indirectamente esas relaciones tienen un impacto económico.

Antes de volver a la pregunta ¿cuáles serían las relaciones de agencia para analizar en la universidad? se analiza cómo son las relaciones de estos principales / agentes, se hace una reflexión sobre las críticas de los autores que no están de acuerdo con reducir todo, la firma, a meramente una serie de contratos entre principal y agente de manera que mejor maximice los objetivos de cada parte. El autor de este trabajo comparte esta crítica al pensar en su aplicación en la firma en general, pero cuando nos referimos a la universidad entendemos que la médula de la gestión se basa entre la relación de sus actores y sus intereses particulares.

Teoría del gobierno corporativo y de la agencia aplicada a la universidad

En las universidades públicas en general el sistema de gobierno está formado por autoridades como en el caso del presidente o rector, su cuerpo de administración académica, económica y financiera y los consejos de dirección, conformados por consejo superior, consejo directivo y consejos académicos o departamentales. Normalmente la evaluación e impacto de las universidades argentinas se evalúa a través de cuatro tareas sustantivas: Gestión – Académico – Investigación – Extensión, transferencia.

El organismo encargado de fijar la evaluación es la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), dependiente del Ministerio de Educación de la República Argentina. Cabe aclarar que no todas las carreras de grado tienen exigencias de evaluación, solo aquellas cuyo ejercicio profesional pudiera poner en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes (artículo 43º de la Ley de Educación Superior Nº 24521), y es el Ministerio de Educación el que determina en acuerdo con el Consejo de Universidades la nómina de títulos a evaluar.

Si bien esta evaluación es por carrera de grado, también es evaluada en forma global la Universidad a través de sus Facultades.

Bajo las cuatro tareas sustantivas, Gestión – Académico – Investigación – Extensión, transferencias y teniendo en cuenta los grupos de interés, los stakeholders, se plantea las posibles relaciones de agencia que se presentan en la universidad.

Desde la tarea de la gestión:

- Estado (principal) / Consejo Superior (agente)

En este caso vale aclarar que las universidades son autónomas, por lo tanto podríamos tomar como estado las asambleas

universitarias las cuales son las que definen los estatutos y de ahí los mandatos, funciones, obligaciones, derechos, entre otros.

- Consejo superior (p) / Rector (a)
- Rector (p) / Secretarios de universidad (a)
- Secretarios de universidad (p) / Diferentes autoridades del rectorado (a)
- Consejo directivo o de Facultad (p) / Decano (a)
- Decano de cada facultad (p) / Secretarios de facultad
- Secretarios de facultad (p) / autoridades de la facultad (a)
- Consejo de departamento o carrera (p) / Director departamento o carrera
- Director de departamento o carrera (p) / autoridades académicas de carrera

En estas relaciones planteadas, vale la aclaración que varios grupos de interés conforman los Consejos, integrados por Docentes, Graduados, Alumnos y en algunos casos No docentes. En algunas carreras colegiadas podría haber indirectamente representación de otro grupo de interés como son los Colegios Profesionales, pues se puede dar que algunos consejeros docentes y graduados formen parte de esos Colegios Profesionales. Lo que hace que los grupos de interés puedan ser complejos pero la relación de agencia es una sola, el Consejo como principal y la autoridad que corresponda como agente.

- Desde la tarea Académica
- Secretario académico (p) / Directores de carrera (a)
 - Consejo de departamento o carrera (p) / Directores de departamento o carrera (a)
 - Director de carrera (p) / docentes (a)
 - Docentes (p) / alumnos (a)
 - Secretaría asuntos estudiantiles (p) / alumnos (a)
- Desde la tarea de Investigación
- Secretaría Ciencia y Tecnología (p) / investigadores (a)
 - Secretaría Ciencia y Tecnología (p) / alumnos becados (a)
 - Investigadores (p) / alumnos becados (a)
 - Investigadores (p) / becarios tesistas
 - Investigadores (p) / personal de apoyo

En las relaciones donde intervienen los investigadores, se convierte en una relación más compleja en los casos en el cual el investigador comparte pertenencia con la Universidad y con el CONICET.

Y se debe considerar para esta relación el lugar donde presta los servicios, podría no haber una relación contractual, pero sí jerárquica. El conflicto podría darse en los casos en que el investigador responda a dos grupos diferentes, en ese caso podría tener una carga horaria equivalente

mayor al de una exclusiva más una simple, y eso es una anormalidad.

Desde la tarea de Extensión y la Transferencia

- Secretaría Extensión y Transferencia (p) / Docentes (a)
- Secretaría Extensión y Transferencia (p) / Investigadores (a)
- Secretaría Extensión y Transferencia (p) / Graduados (a)
- Secretaría Extensión y Transferencia (p) / Alumnos becados
- Medio socio-productivo-cultural (p) / Secretaría Extensión y Transferencia

Vale la aclaración que los contratos de transferencia incorporan al demandante como parte de la relación principal-agente.

Definidos los integrantes de las posibles relaciones de agencia, se dejará planteado el problema, las hipótesis y los objetivos para futuras investigaciones sobre el tema.

Se puede plantear que uno de los problemas de las universidades públicas es enfrentar el desafío de elegir el sistema de gobernanza que maximice los diferentes objetivos de sus stakeholders. Por lo complejo de estas instituciones se plantea un modelo de gobierno corporativo y bajo la particularidad del tratamiento de las relaciones de sus actores bajo la teoría de la agencia.

En el marco de las asimetrías de información, intereses divergentes de los actores y la efectividad del gobierno universitario, el objetivo podría ser el de analizar las universidades desde las teorías del gobierno corporativo y la de la agencia.

Para lo cual se debería desarrollar diferentes entrevistas entre los diferentes grupos de interés, pero no todos los grupos de interés, a los fines del planteo de este trabajo se deben considerar, solo aquellos que conforman una relación principal / agente, de manera tal de determinar:

- Asimetrías informativas entre cada principal y agente.
- Divergencias entre los intereses de cada principal y agente
- Opinión sobre el nivel de efectividad de las universidades, visión de los diferentes stakeholders
- Qué mecanismos de alineación de intereses se percibe
- Los mecanismos de control interno y externo utilizados
- Los costes de agencia involucrados en las relaciones

Propuesta de variables a tener en cuenta para futuras investigaciones empíricas

En base a las teorías vistas y su aplicación a las universidades públicas argentinas se puede proponer modelos para investigaciones futuras, las cuales plantean relaciones sobre asimetrías en los sistemas de información, grado de diferencia de intereses, grado de efectividad para el cumplimiento de los objetivos, grado de motivación de los diferentes grupos de interés y mecanismos de control.

Información

El principal maneja mucha más información que el agente, para estudiar esta asimetría se plantea como varía el grado de desconocimiento de información con respecto al puesto superior dentro de la organización de la universidad.

$$y1 = b1 + b2 x1$$

y1 = grado de desconocimiento de información

x1 = puesto en la organización de la universidad

b1 y b2 = constantes del modelo

Intereses de los diferentes actores

El principal debe buscar fórmulas de motivación de manera tal que el agente cumpla con sus obligaciones lo mejor posible. Por lo tanto se plantea para el estudio el modelo que relaciona el grado de diferencia de intereses de cada principal/ agente y el grado de participación del agente.

$$y2 = b3 + b4 x2$$

y2 = grado de diferencia de intereses

x2 = grado de participación del agente

b3 y b4 = constantes del modelo

Efectividad

En la relación de principal/agente en una firma se habla de eficiencia, en el caso de nuestra organización, la universidad, es más conveniente hablar de efectividad, esto sustentado en que la finalidad última de la universidad pública no es la de maximizar ganancias, sino la de tener un impacto en lo social-cultural-productivo, que en estos términos lo leemos como mayor efectividad. Por lo tanto se plantea la relación de estudio, grado de efectividad del agente será mayor cuanto mayor sea el grado de autonomía del agente.

$$y3 = b5 + b6 x3$$

y3 = grado de efectividad del agente percibido por el principal

x3 = grado de autonomía del agente

b5 y b6 = constantes del modelo

Por ejemplo, si tomamos la relación Docente (p) / alumno (a), el grado de efectividad

del agente percibido por el principal podría tener varios indicadores, pero el más relevante es el que dan los profesores de años superiores o materias correlativas superiores, en informes o comentarios sobre la preparación que traen los alumnos y el grado de autonomía del alumno es mayor en función de cuanto más rápido puede conseguir la cursada y el final de la materia, aún mayor si la materia la puede obtener por promoción. Se considera que a medida que el alumno estira la cursada, no solamente estira el final sino que comienza a superponerse con otras materias de años superiores y esto indudablemente le quita autonomía para el siguiente aprendizaje.

Motivación

Una de las mayores claves de toda organización, la motivación de sus integrantes, en nuestro caso, los agentes, se plantea para estudiar la relación que existe entre el grado de motivación de cada agente y la percepción que cada uno de esos agentes reconoce como reconocimiento. Cuanto mayor es la percepción, mayor será el grado de motivación.

$$y4 = b7 + b8 x4$$

y4 = grado de motivación del agente

x4 = grado de percepción de reconocimiento

del agente

b7 y b8 = constantes del modelo

Control

El principal debe tratar de tener los mecanismos necesarios no solo para la motivación sino para contrastar el grado de cumplimiento de los objetivos de efectividad, por lo tanto debe plantearse para estudiar la relación entre grado de cumplimiento de objetivos de efectividad y los mecanismos de control disponibles que aplica el principal.

$$y5 = b9 + b10 x5$$

y5 = grado de cumplimiento de objetivos de efectividad

x5 = mecanismos disponibles de control del principal

b9 y b10 = constantes del modelo

Variables intervinientes

Toda vez que se plantea variables dependientes e independientes, aparece el interés de ver si no existen algunas variables llamadas intervinientes o de control, que son aquellas que influirán para que las relaciones planteadas sean más o menos fuertes. En este trabajo para los futuros estudios en base a las relaciones planteadas, la propuesta es de fijar como variables intervinientes la antigüedad de la Universidad, la experiencia de los consejos de dirección y el tamaño de la universidad medido en

términos de cantidad de facultades y/o cantidad de alumnos y cuerpo docente.

Conclusión

Como se ha dicho al estar inmersos en un contexto con una velocidad de cambio cada vez más importante, se debe pensar si las universidades públicas no deben cuestionarse su gestión y administración de manera de adaptarse a las nuevas exigencias cambiantes del medio socio-cultural-productivo.

Al ser las universidades organizaciones complejas, es que se ha propuesto la aplicación de gobierno corporativo como paraguas de los mecanismos de gestión y en particular la teoría de la agencia para las relaciones de todos los actores involucrados. Bajo estas teorías se ha planteado las relaciones de agencia en la universidad, los elementos que se deben analizar y como agrupar las relaciones de agencia de manera tal de contemplar la eficacia de la universidad medidos en términos de la gestión, lo académico, la investigación y la extensión y transferencia a la luz de las actuales exigencias del ministerio de educación de la nación.

Por lo tanto este trabajo deja planteado las variables que se deben analizar en las distintas relaciones de todos los actores involucrados en la universidad contemplando la visión de la teoría del gobierno corporativo en el marco de la teoría de la agencia. Desde la perspectiva de la Administración (gestión) podría ser de mucha utilidad teórica y a su vez práctica. Teórica pues desde la base de la economía, la teoría de la agencia, puede intentar una aplicación adaptada al ámbito universitario público. Y práctica ya que se proponen entrevistas con los diferentes actores de interés.

Referencias bibliográficas

Aguilar Villanueva, L.F. (1992), El estudio de las Coriat, B. y Weinstein, O. (2011). Nuevas teorías de la empresa (1ra ed., pp. 76-101). Carapachay: Lenguaje claro Editora.

Du Plessis, J. J., Hargovan, A., & Bagaric, M. (2011). Principles of Contemporary Corporate Governance (2 ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Freeman, E. R., Harrison, J., Hicks, A., Parmar, B., & de Colle, S. (2010). Stakeholder Theory - The State of the Art. New York: Cambridge University Press.

Friedman, T (2006). The world is flat. México: Editorial Planeta.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (2000). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. In A Theory of the Firm: Governance, Residual Claims and Organizational Forms.

Jensen, M. y Meckling, W (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. Journal of Financial Economics, 3(4), 305-360.

Larcker, D., & Tayan, B. (2011). Corporate Governance Matters - A Closer Look at Organizational Choices and Their Consequences. New Jersey: FT Press.

Letza, S., Sun, X., & Kirkbride, J. (2004). Shareholding Versus Stakeholding: a critical review of corporate governance. Corporate Governance: An International Review, 12(3), 242-262.

Mäntysaari, P. (2012). Organizing the Firm - Theories of Commercial Law, Corporate Governance and Corporate Law. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.

Pratt, J. y Zeckhauser, R. (1985). Principals and agents: An overview. Boston: Harvard Business School Press.

Tricker, B. (2011). Re-inventing the Limited Liability Company. Corporate Governance: An International Review, 19(4), 384-393.

Williamson, O. E. (2011). Corporate Governance: A Contractual and Organizational Perspective. In L. Sacconi, M. Blair, E. R. Freeman & A. Vercelli (Eds.), Corporate Social Responsibility and Corporate Governance - The Contribution of Economic Theory and Related Disciplines (pp. 3-32). Houndmills: Palgrave Macmillan.