



B O N A N Z A S

- Este artículo tiene como objetivo central el estudio comparativo de la corriente del institucionalismo. Se efectúa una comparación entre el nuevo y el viejo institucionalismos sociológicos y entre el nuevo institucionalismo sociológico y el económico. Se concluye que las diferencias entre los primeros dos no resultan tan contundentes como cuando se le compara con el económico. En este sentido, se propone una revisión a fondo del viejo institucionalismo para recuperar varias de sus propuestas que continúan vigentes para el estudio de las organizaciones.*
- *This paper has as the main purpose a comparative study of Institutionalism. It proposes a comparative analysis between Old and New Sociological Institutionalisms and also between New Sociological and Economical Institutionalisms. It concludes that differences between the first two approaches are not so relevant as when Sociological and Economical are compared. In this sense, the paper proposes a new deep analysis of Old Institutionalism in order to recover some of their arguments which are still valuable to the study of organizations.*

El análisis institucional en el estudio de las organizaciones

El estudio de las organizaciones ha sido abordado desde diversas perspectivas teórico-metodológicas. En un primer nivel de análisis podemos distinguir entre el paradigma positivista y el constructivista (Burrell y Morgan, 1979; Reed, 1993).¹ El primero se basa en la premisa de la extensión de la ciencia natural a la social, lo que, en conjetura, otorga un alto grado de objetividad al análisis, asumiendo además que el individuo posee una amplia racionalidad,² lo que permite diseñar organizaciones funcionalmente adecuadas que posibilitan el logro eficiente de sus objetivos.

El constructivismo, por su parte, se basa en la idea de que la realidad social se construye a partir de la interacción cotidiana entre los individuos, y ésta es desde su origen heredada de las generaciones previas y reconstruida sin intermisión. En este caso, el estudio de la subjetividad desempeña un papel central haciendo surgir diversos temas actuales que resultan fundamentales para el estudio de las organizaciones, como el de vida simbólica, el lenguaje y la cultura. Desde esta perspectiva teórico-metodológica es esencial el estudio del sentido que los miembros otorgan a su acción en la organización. Lo relevante no reside en la objetividad de la acción,

* Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Correo electrónico: lmh52@prodigy.net.mx

¹ Al respecto, es importante señalar que Burrell y Morgan proponen cuatro paradigmas a partir de la elaboración de una matriz constituida por dos ejes, el de la regulación-cambio y el de la objetividad-subjetividad. Dados los objetivos perseguidos en este trabajo, nos limitamos al segundo de ellos.

² Dicha racionalidad, aunque limitada, como lo expresa Simon, sigue constituyendo el motor principal de la acción organizacional.

sino en su interpretación y, en esta dirección, la eficacia y la eficiencia no representan meros mecanismos funcionales para la supervivencia organizacional, diseñados desde una visión exclusivamente lógica, sino que incorporan también elementos subjetivos —creencias y valores, por ejemplo— que buscan incrementar la legitimidad de sus estructuras formales (Meyer y Rowen, 1999).

Por otro lado, en un segundo nivel, encontramos las corrientes del análisis organizacional que pueden ser incorporadas a la teoría de la organización o a los estudios organizacionales (Rendón y Montaña, 2004). La primera inició a finales del siglo XIX con la administración científica, y concluyó con las nuevas relaciones humanas, en la década de los setenta; su enfoque es netamente positivista y busca reforzar la racionalidad del comportamiento organizacional; sus principales autores son estadounidenses. Los estudios organizacionales, por su parte, son de origen europeo, y enfatizan la dimensión simbólica y el poder, entre otros. Si bien ambos esfuerzos teóricos requieren un elevado grado de multidisciplinariedad, la configuración de la teoría de la organización es de orden positivista, incorporando principalmente la economía neoclásica, la ingeniería, la administración, la psicología conductista, la antropología funcionalista y la sociología estructural funcionalista. Los estudios organizacionales presentan una conformación distinta, también multidisciplinaria, en que concurren, entre otros, la sociología del trabajo, el psicoanálisis, la lingüística, la antropología simbólica y la filosofía. Esta distinción de las conformaciones disciplinarias no es categórica, ya que la teoría de la organización ha incorporado desde hace poco tiempo algunos aspectos de los estudios organizacionales, y viceversa.³

La corriente denominada nuevo institucionalismo sociológico (NIS) —u organizacional (Vergara, 1997)— apareció a mediados de la década de los setenta, con los trabajos pioneros de Meyer y Rowan (1999) y Zucker (1999). A partir de entonces, diversos trabajos se han sucedido hasta conformar una corriente reconocida de análisis que enfatiza la dimensión institucional como marco de referencia que orienta el comportamiento de los individuos en las organizaciones. La institución, elemento central de esta corriente, se ha conceptualizado de múltiples maneras; sin embargo, podemos detectar aspectos comunes como la insistencia en el acto colectivo, la búsqueda de la legitimidad, la crítica a la racionalidad económica y la importancia del sentido de la acción, en síntesis, la institución como mecanismo de regulación social.

³ Sobre esta discusión, véanse los trabajos de Reed.

Por otro lado, es preciso recordar el trabajo pionero de Berger y Luckmann (1997) en el terreno de la institucionalización.⁴ Inspirados en el trabajo previo de Alfred Schultz (1995), que a la vez toma aspectos centrales de la corriente weberiana para analizar la vida cotidiana, estos autores señalan que “la realidad se construye socialmente y que la sociología del conocimiento debe analizar los procesos por los cuales esto se produce” (1997:13). Para ellos, la institucionalización representa la última etapa de un proceso de construcción social, que se ve cristalizada al momento de transmitirla a una nueva generación, la cual no reconoce su participación en dicha elaboración en tanto actor social genérico. La institución define pautas de comportamiento esperado y, por lo tanto, controla el de los individuos. El conjunto de instituciones, dicen los autores, conforma la sociedad.

Así, el constructivismo implica reconocer la intersubjetividad como mecanismo esencial para la construcción de la realidad social. Entonces, la pregunta que se puede formular es: ¿hasta qué punto el NIS toma en realidad dicho planteamiento o permanece todavía anclado en el paradigma positivista, o hasta dónde se trata de una especie de combinación de ambos? El esclarecimiento de esta cuestión nos permitirá elaborar marcos teórico-metodológicos más pertinentes que nos lleven a realizar investigación organizacional que sortee de manera adecuada los vestigios de la funcionalidad positivista.

La institución asume una amplia variedad de formas. Varios autores toman este planteamiento como un aspecto esencial para comprender tanto la vida social como la organizacional (Berger y Luckmann, 1997; Castoriadis, 1975; Enriquez, 1992; Friedland y Alford, 1999; Montaña, 2004 y 2005; y Touraine, 1995). Algunos ejemplos de institución citados son la familia, el Estado, el mercado, la democracia, el Ejército, la empresa y la Iglesia. DiMaggio y Powell inauguran un amplio debate al proponer la tesis del isomorfismo institucional, la cual estipula que “la burocratización y otras formas de cambio organizacional ocurren como resultado de procesos que hacen a las organizaciones más similares, aunque no necesariamente más eficientes” (1999:104-105). Pero si el isomorfismo se realizara como lo plantean estos autores, la diversidad institucional se reduciría en extremo, con lo cual se limitarían las modalidades de resolución de problemas que los individuos enfrentan en el ámbito

⁴ Debemos recordar también el trabajo de Castoriadis (1975) acerca de la institucionalización de diversos espacios sociales.

social (Montaño, 2004). Por otro lado, si los autores se refieren al conjunto de organizaciones que pertenecen a un mismo campo institucional, sería prudente plantear al menos tres cuestionamientos. Primero, si el proceso de homogeneización es en todo rigor estructural, propiciaría un descuido en el análisis de las particularidades de las organizaciones que conforman el campo, lo que marginaría la importancia de los juegos político-estratégicos de los actores (Friedberg, 1997); segundo, ello significaría un sobredimensionamiento del entorno al desempeñar los mitos racionalizados un papel en exceso homogéneo en todas las organizaciones que conforman dicho campo institucional, o simplemente, por el contrario, desconocer dicho papel; y al final, si el modelo burocrático fuera el asumido con más frecuencia, ello supondría la reducción de las llamadas nuevas formas de organización a una sola (Heydebrand, 1989; Bernoux, 2004). En cualquier caso, asistiríamos a una reducción drástica del grado de complejidad de las organizaciones reconocido hasta el momento.

A partir de los planteamientos anteriores, este trabajo realiza, en una primera parte, un análisis comparativo entre la primera conceptualización del institucionalismo y la más reciente, destacando algunos de sus planteamientos centrales. En una segunda parte se efectúa una comparación entre la versión sociológica actual y la económica, ya que esta última ha adquirido una alta relevancia en la práctica común de las organizaciones. Después se aborda el tema de la institucionalización como proceso, y se concluye con una reflexión acerca de las posibilidades del análisis institucional en el estudio de las organizaciones.

■ El nuevo y el viejo institucionalismo. Una comparación analítica

El nuevo institucionalismo es una propuesta teórica que busca diferenciarse del denominado viejo institucionalismo. El institucionalismo sociológico⁵ tiene sus fundamentos, de acuerdo con Scott (1995), en varios sociólogos europeos y estadounidenses; nosotros mencionamos a tres de ellos por su concepción social amplia y por las repercusiones posteriores que han tenido en el estudio de las organizaciones: Emile Durkheim (1991), Max Weber y Talcott Parsons. Si bien es por extenso

⁵ Scott (1995) reconoce también otros esfuerzos disciplinarios previos al nuevo institucionalismo. Ellos están conformados por las perspectivas económica y política.

conocida la influencia de Weber y Parsons en el estudio de las organizaciones, es importante señalar, por otra parte, que la obra de Durkheim, infortunadamente, no ha sido considerada de la misma manera. En general, se le reconocen sus aportaciones acerca de la división social del trabajo, pero poco se ha tomado su concepción de institucionalización del hecho social.

El NIS es una de las corrientes actuales más reconocidas en la teoría de la organización; representa a la vez un intento de actualizar algunos de sus anteriores planteamientos centrales y proporcionar una visión de conjunto que relacione los aspectos organizacionales con los sociales. Por otro lado, resulta también pertinente hacer un análisis comparativo, en el siguiente apartado, entre el NIS y el nuevo institucionalismo económico (NIE), ya que algunos autores encuentran ciertas similitudes entre ambos —similitudes que cuestionaremos—, y por otro lado, por constituir esta segunda una corriente muy conocida en el diseño actual de sistemas de gestión.

La distinción entre el NIS y el viejo institucionalismo sociológico (VIS)⁶ no es tan contundente como parece a simple vista. En ello concuerdan diversos autores, como Scott (1995:24), para quien “de cierta manera, ellos (los neo-institucionalistas) no representan un rompimiento claro con el pasado; sin embargo, existen nuevos énfasis y enfoques”. Por otro lado, Peters (2003:14) argumenta lo mismo, aunque establece que el nuevo institucionalismo “utiliza mucho de los supuestos del antiguo pensamiento institucionalista, pero lo enriquece con las herramientas de investigación”. DiMaggio y Powell (1999:47) adoptan una posición similar, es decir, reconocen algunos elementos tanto de continuidad como de ruptura. Así, señalan que “dado el molde racional y materialista de la mayoría de los enfoques alternativos a las organizaciones, estas similitudes muestran una gran continuidad entre el viejo y el nuevo institucionalismo”. Sin embargo, estos autores subrayan diferencias entre ambos.

Precisamente a partir de esta diferenciación hemos elaborado el cuadro 1, en que se asientan dichas disimilitudes. Está basado en la propuesta de DiMaggio y Powell, en la cual hemos identificado algunas dimensiones que nos permiten categorizar las principales diferencias entre el VIS y el NIS. En cada dimensión hemos agrupado algunas ideas principales que permiten la comparación.

⁶ Ambas expresiones, nuevo y viejo institucionalismo, pueden calificarse, además de sociológicas, de organizacionales por su clara tendencia al análisis social de las organizaciones.

CUADRO 1 COMPARACIÓN ENTRE EL VIEJO Y EL NUEVO INSTITUCIONALISMO SOCIOLOGICOS

<i>Dimensión</i>	<i>Ideas principales</i>	<i>Viejo institucionalismo sociológico (VIS)</i>	<i>Nuevo institucionalismo sociológico (NIS)</i>
Política	Sistema de control Explicación del comportamiento organizacional Importancia del conflicto Incorporación de los miembros	Poder Grupos de presión Central Cooptación	Disciplina Búsqueda de legitimidad Periférico Aceptación de la regla
Comportamiento	Énfasis estructural Fuentes de comportamiento Interacción	Estructura informal Valores, normas y actitudes que generan compromisos Socialización	Naturaleza simbólica de la estructura formal Reglas, rutinas, guiones, esquemas generales, hábitos Roles asignados
Racionalidad	Crítica a la racionalidad Fines	Consecuencias imprevistas Desplazados	Actividad no reflexiva Ambiguos
Espacio y tiempo	Ambiente Lugar de la institucionalización Horizonte de estabilidad	Local La organización Bajo, búsqueda del cambio	Sectorial o social La sociedad Alto, persistencia del estado actual
Teórica	Autores representativos	Merton, Selznick, Blau, Gouldner	March y Olsen, Powell y Dimaggio, Zucker, Scott, Meyer y Rowan

Fuente: Elaborado con base en DiMaggio y Powell (1999).

En cuanto a la dimensión política, el VIS enfatiza una visión basada en relaciones de poder, debido a la intervención activa de diversos grupos de presión tanto en el interior como en el exterior de la organización, lo que otorga al conflicto un papel central. La organización se presenta, entonces, como una arena política por la diversidad de intereses de sus miembros, por lo que el mecanismo de la cooptación es una de sus principales modalidades de solución de problemas (Selznick, 1949). Por su lado, el NIS, en su retorno weberiano, privilegia la disciplina sobre la confrontación

más abierta, ya que uno de sus objetivos centrales es la búsqueda de la legitimidad en diversos niveles, por lo que el conflicto pasa a un lugar periférico al existir una mayor aceptación de la regla y de la rutina organizacional (March y Olsen, 1997). Esta dimensión resalta el tema del poder, el cual ha conocido una transformación en su ejercicio. Así, el *vis* observó conflictos abiertos y sistemas de poder más visibles. Ello no quiere decir que el poder en la organización haya disminuido, sino que, siguiendo las tesis de Foucault (1976), se ha transformado al hacerse menos personal y evidente, a la vez que más eficaz. Por otro lado, recordemos los planteamientos de Weber (1970), quien asumía que la dominación, en tanto forma legítima —y menos violenta— de poder, recae en la posibilidad de la obediencia. A su vez, Lukes (1985) plantea que el poder puede ejercerse incluso, en una visión tridimensional,⁷ con la cooperación de los dominados al no permitirse que el conflicto sea reconocido como tal. Por lo tanto, el *nis* subestima el tema del conflicto y del poder al no considerar sino sus manifestaciones más visibles.

En la dimensión del comportamiento, el *vis* se distingue por considerar a la organización básicamente como una red informal en la que los valores, las normas y las actitudes tienen mayor peso que las estructuras formales. Estos procesos de socialización imprimen mayor sentido a la acción de los individuos, con lo que se provocan mayores niveles de compromiso colectivo hacia la organización. El *nis* se distingue por enfatizar el contenido simbólico de la estructura formal al no ser ésta el producto exclusivo de la funcionalidad, ya que incorpora, en su búsqueda de legitimidad, creencias expresadas por diversos grupos sociales (Meyer y Rowan, 1999). El sistema organizacional resulta más despersonalizado al basar sus interacciones en reglas, hábitos y roles. Esta dimensión cuestiona la importancia relativa de la estructura formal en tanto proyecto lógico al servicio de los fines de la organización. Ambos rechazan la funcionalidad técnica de dicha estructura. La vida simbólica reside, de acuerdo con el *vis*, en la estructura informal, es decir, en la interacción personal entre los individuos, mientras que para el *nis* ésta se ubica en el terreno de la formalidad, la cual es transmitida a los sujetos por medio de reglas, rutinas y roles. Sin embargo, Heydebrand (1989) señala que la informalidad ha vuelto a adquirir una gran rele-

⁷ Este autor distingue tres modalidades del poder. En la primera, unidimensional, existe un conflicto abierto entre las partes; en la segunda, bidimensional, el conflicto aparece en forma latente, mientras que en la tercera, tridimensional, se evita el acceso al reconocimiento del conflicto.

vancia en las nuevas formas de organización al considerar que el involucramiento en diversas tareas implica una interacción personal más cercana, como sucede, por ejemplo, en los círculos de calidad o en otros equipos de trabajo, además del fuerte cuestionamiento a los modelos jerárquicos, lo que incluso ha llevado a la búsqueda del liderazgo en deterioro de la supervisión directa.

El exceso de racionalidad, por su parte, es cuestionado en ambos casos. El *vis* se centra en el señalamiento del desplazamiento de fines por medios y las consecuencias imprevistas de la burocracia (Merton, 1984), mientras que el *nis* resalta la idea de que la rutina limita la capacidad de reflexión en el desarrollo de las actividades cotidianas y que los fines y los medios resultan ambiguos, es decir, anárquicamente organizados (March y Olsen, 1997). Ambas versiones del institucionalismo, si bien ponen en tela de juicio con severidad la racionalidad de la organización, permanecen atadas a la idea de que la racionalidad constituye el principal motor del comportamiento humano. El telón de fondo de sus críticas es, la mayoría de las veces, la visión neoclásica de la economía, que considera que el individuo posee un alto grado de racionalidad económica que le permite tomar decisiones óptimas. Sin embargo, poco incorporan en su reflexión los ricos análisis acerca de la cultura en las organizaciones, en los cuales temas como, por ejemplo, la vida simbólica y el lenguaje desempeñan un papel explicativo central del comportamiento colectivo de los individuos en la organización.

El espacio y el tiempo desempeñan también un papel importante en este ejercicio de diferenciación. El *vis* se inscribe en la visión más localista de las organizaciones, es decir, más estrecha. Tal es el caso, por ejemplo, de la investigación realizada por Selznick (1949) en la *Autoridad del Valle del Tennessee*. La organización es considerada por este autor como el espacio en que se lleva a cabo el proceso de institucionalización al formalizar un conjunto de prácticas; sin embargo, se estima también la posibilidad de cambio de la organización al ser ésta precisamente la que genera dichas prácticas. El *nis*, por su parte, considera un espacio y un horizonte de tiempo más amplios. La institucionalización se realiza en un espacio mucho más extenso al ser la sociedad, el campo o el sector, el elemento generador del ámbito institucional, por lo que el ambiente de la organización resulta también más vasto. Dicha amplitud espacial genera a su vez un mayor alcance de las prácticas institucionalizadas; así, la persistencia de la rutina organizacional resulta importante porque limita las posibilidades del cambio organizacional (March y Olsen, 1997).

Como ya se mencionó, una diferencia muy significativa entre el *vis* y el *NIS* reside en el lugar desde el cual se lleva a cabo la institucionalización. El primero asigna una importancia central a la organización, la cual tiene la posibilidad de generar e institucionalizar, entre otros, ciertas prácticas y afectar, de esta manera, su ambiente más cercano. El segundo parte de la idea de que la sociedad es la que lleva a cabo la institucionalización, la cual es transmitida a la organización, la que a su vez la incorpora a su vida cotidiana en su búsqueda de legitimidad. Si bien ambos casos son posibles en la realidad, la mayor utilidad del análisis institucional reside en los planteamientos del *NIS* por los alcances de ambos tipos de institucionalización; el del *vis* permanece siempre local, mientras que el del *NIS* hace sentir su efecto en un conjunto de organizaciones mucho más amplio. Además, el surgimiento y la preservación de las instituciones sociales más importantes provienen de esta espacialidad social amplia, como ha sucedido en los casos de la Iglesia, la empresa, el Ejército, etcétera. Es preciso mencionar, no obstante, que en ciertas ocasiones ambos tipos de institucionalización pueden desempeñar un papel simultáneo que refuerza su aceptación. Debido al efecto de la institucionalización social es de esperarse que las organizaciones presenten mayor dificultad para el cambio; en ese sentido, su grado de estabilidad resulta alto, mientras que las prácticas institucionalizadas por la propia organización son más proclives a cambiar.

■ El nuevo institucionalismo económico y el sociológico. Otra comparación analítica

El nuevo institucionalismo económico (*NIE*) se ha convertido, en nuestros días, en una de las teorías más recurrentes en el terreno de la explicación teórica y en el de la aplicación práctica;⁸ en este último, su utilización se extiende a la administración pública y a la privada. Su contraste con el *NIS* es más evidente que en el caso anterior, ya que varias de sus premisas son con claridad antagónicas. De ahí que este análisis comparativo sea importante para identificar de manera adecuada las característi-

⁸ Si bien el *NIE* se basa en el análisis económico general y crecientemente en el de la empresa, sus planteamientos han sido trasladados a otros ámbitos institucionales —universidad, administración pública, etc.—, y se ha llegado a generalizar en el caso abstracto de la organización.

cas de cada una de ellas. Todos los autores coinciden en que Coase (1937) fue el pionero del NIE. Su tesis central es que el mercado no es, como se creía antes, un mecanismo tan eficiente de regulación económica, lo que ha obligado a las empresas a incorporar diversas actividades en su seno en vez de contratarlas con libertad en el mercado. El acceso a los mercados, que implica la aceptación del sistema de precios, conlleva siempre un costo, llamado de transacción, el cual con frecuencia resulta más oneroso que el de asumir las actividades en el interior de la empresa. Williamson (1991), continuando en esta línea argumentativa, estipula que existen dos condiciones bajo las cuales el mercado deja de ser una alternativa válida para las empresas; estas condiciones tienen que ver con la visión de este autor acerca de la naturaleza humana. Por una parte, toma la noción de racionalidad limitada de Simon (1982) y, por la otra, considera que el individuo es fundamentalmente egoísta y propenso a la triquiñuela con tal de obtener un beneficio personal. Así, cuando la situación resulta en extremo compleja para el decisor y cuando éste asume que el otro es egoísta y tramposo, prefiere abandonar la transacción con el mercado y controlar dichas actividades de manera jerárquica en el interior de la empresa. Existen, claro está, diversas modalidades, denominadas híbridas, que permiten realizar alguna combinación como, por ejemplo, en el sistema de franquicias. Siguiendo el esquema utilizado en la comparación anterior, hemos elaborado un cuadro comparativo entre el NIE y el NIS. Como ya hemos mencionado las características del NIS, nos abocaremos a señalar las del NIE (véase el cuadro 2).

La dimensión política de esta corriente teórica está centrada en el sistema de precios como mecanismo regulador de los comportamientos al asumir que los individuos buscan la optimización⁹ de su beneficio. En hipótesis, el individuo posee una alta racionalidad, lo que le permite a la vez calcular, en términos de costo-beneficio,¹⁰ su participación en el juego. El conflicto aparece por la escasez de recursos, e intensifica la dinámica política.

⁹ Recordemos simplemente que Simon propone la idea de solución satisfactoria en vez de óptima, dadas las limitaciones cognitivas del decisor, el costo de oportunidad y el nivel de aspiración.

¹⁰ De acuerdo con Simon (1982), el individuo estima la relación entre sus contribuciones y alicientes, y cuando la ecuación le resulta igual o favorable, en términos de sus intereses, el individuo decide participar. Este planteamiento lo extiende al conjunto de miembros que participan en la organización, como trabajadores, accionistas, proveedores y clientes, y cuando la ecuación es favorable a todos ellos, dice este autor, la organización se encuentra en equilibrio. Es una especie de juego en el que todos ganan.

CUADRO 2 COMPARACIÓN ENTRE EL NUEVO INSTITUCIONALISMO ECONÓMICO Y EL SOCIOLÓGICO

<i>Dimensiones</i>	<i>Ideas principales</i>	<i>Nuevo institucionalismo económico (NIE)</i>	<i>Nuevo institucionalismo sociológico (NIS)</i>
Política	Sistema de control	Sistema de precios	Disciplina
	Explicación del comportamiento organizacional	Búsqueda de beneficio económico	Búsqueda de legitimidad
	Importancia del conflicto	Central	Periférico
	Incorporación de los miembros	Evaluación costo-beneficio	Aceptación de la regla
Comportamiento	Énfasis estructural	Estructura formal	Naturaleza simbólica de la estructura formal
	Fuentes de comportamiento	Racionalidad instrumental. Egoísta y tramposo, en función de una escala de preferencias jerarquizadas y estables	Reglas, rutinas, guiones, esquemas generales, hábitos
Racionalidad	Interacción individual	Intercambio	Roles asignados
	Crítica a la racionalidad económica	El mercado es un obstáculo para la racionalidad de la empresa	Actividad no reflexiva
Espacio y tiempo	Fines	Económicos y cuantificables	Ambiguos
	Ambiente	El mercado	Sectorial o social
	Lugar de la institucionalización	La empresa	La sociedad
	Horizonte de estabilidad	Bajo. Alta propensión al cambio	Alto. Persistencia del estado actual
Teórica	Autores representativos	Coase, Williamson, North, Chandler	March y Olsen, Powell y DiMaggio, Zucker, Scott, Meyer y Rowan

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al comportamiento, se enfatiza la estructura formal de la organización, la cual regula el intercambio entre los actores, quienes poseen, de acuerdo con dichos planteamientos, un conjunto de preferencias, estructurado, jerárquico y relativa-

mente estable. Lo anterior, aunado a la presunción de la primacía de la racionalidad instrumental en el individuo, propicia que la búsqueda del logro de dichos fines jerarquizados sea intensa debido a su naturaleza egoísta. En términos de racionalidad organizacional, inscrita sobre todo en una lógica cuantitativa, uno de los principales problemas de la organización estriba en su relación con el entorno, lo que genera costos de transacción; cuando éstos son altos, la organización responde a ello mediante el desarrollo interno de dichos servicios, incorporándolos a su propia jerarquía, con lo que incrementa su capacidad de control. Ante estas supuestas imperfecciones de mercado, la organización responde con su propia racionalidad.

En lo concerniente a espacio y tiempo, podemos señalar que el ambiente en que se desarrolla la organización es principalmente el de su mercado, y que es la organización misma la que efectúa, como en el caso del VIS, el proceso de institucionalización. En cuanto al cambio, se supone que existe una alta propensión a éste debido en parte a la dinámica misma del mercado, pero también a la incorporación de nuevas tecnologías productivas y administrativas. El cambio en la organización es más o menos fácil de lograr, de acuerdo con dichos postulados, ya que el comportamiento de los individuos es relativamente sencillo de predecir al estar asentado casi con exclusividad en una racionalidad instrumental.

Una vez revisadas estas propuestas teóricas, VIS, NIS y NIE, pasaremos a inscribir en ellas el concepto, debatido, de institución, para evaluar sus alcances y limitaciones en el estudio de las organizaciones.

■ El proceso de institucionalización

En este apartado abordaremos a tres autores que se consideran relevantes en el tema de la institucionalización, Berger y Luckmann y Zucker. Destacaremos sus planteamientos centrales hasta llegar a su propuesta de institucionalización, la cual es tomada abiertamente, en el NIS, por Zucker. La obra de Berger y Luckmann (1997) *La construcción social de la realidad* es central para comprender el desarrollo y evolución del NIS.¹¹ Citados por la mayoría de los autores de esta corriente, Berger y Luckmann

¹¹ Evidentemente, esta obra trasciende el mero espacio teórico del NIS y ha influido en una gran cantidad de investigadores sociales.

realizan una propuesta sugerente acerca de la institucionalización de la vida cotidiana. Para ello parten de la idea de que la realidad social es una construcción humana, la cual no está de manera alguna predeterminada por su aparato biológico: “Si bien es posible afirmar que el hombre posee una naturaleza, es más significativo decir que el hombre construye su propia naturaleza o, más sencillamente, que el hombre se produce a sí mismo” (1997:69). Ello lleva de inmediato a reconocer la naturaleza cultural de dicha construcción. En este sentido, Geertz comparte la idea de que, en un periodo largo, “el hombre se creó a sí mismo” (1973:48). El autor hace una crítica atinada a la visión estratigráfica que postula que el nivel básico de la naturaleza del hombre es biológico, al cual se superponen otros niveles —psicológicos, sociales y culturales—. Al igual que Berger y Luckmann, Geertz propone que es más allá de la explicación genética donde encontraremos la verdadera naturaleza humana; ésta se encuentra en la construcción particular de la cultura: “somos animales incompletos o inconclusos que nos completamos o terminamos por obra de la cultura” (1973:49).

Berger y Luckmann opinan que la institucionalización es un proceso social que inicia con la adquisición de hábitos. Éstos son importantes porque crean pautas de comportamiento que implican una economía de esfuerzo, que libera energía para la realización de otras actividades.¹² Ello posibilita la construcción de tipificaciones, es decir, esquemas que permiten “aprehender y tratar” diversas situaciones: “De ese modo puedo aprehender al otro como ‘hombre’, como ‘europeo’, como ‘cliente’, como ‘tipo jovial’, etc. Todas estas tipificaciones afectan continuamente mi interacción con él” (1997:49). Estas tipificaciones son recíprocas en la relación personal cara a cara, en la que se da una aprehensión mutua, y las cuales tienden a generalizarse a través del anonimato. “La realidad social de la vida cotidiana es así aprehendida a través de un *continuum* de tipificaciones que se vuelven progresivamente anónimas” (1997:51). Por otro lado, algunas de estas tipificaciones se convierten en roles, expresión acabada de la institucionalización: “Todo comportamiento institucionalizado involucra roles” (1997:98). Armados de estos conceptos, podemos arribar a su conceptualización del proceso de institucionalización: “La institucionalización aparece cada vez que se da una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores” (1997:76).

¹² Esta idea es central en el trabajo de March y Olsen (1997).

Los autores destacan el carácter histórico y controlador de la institucionalización. Ésta se realiza cuando el conocimiento de la realidad social es transmitido a otra generación, cuando le es impuesta como dada, es decir, como objetiva: “Un mundo institucional, pues, se experimenta como realidad objetiva, tiene una historia que antecede al nacimiento del individuo y no es accesible a su memoria biográfica” (1997:82). Por otro lado, la institucionalización regula el comportamiento humano, le otorga dirección y sentido: “Toda transmisión de significados institucionales entraña, evidentemente, procedimientos de control y legitimación” (1997:95). En este sentido, Geertz se vuelve a encontrar con estos autores al señalar la función controladora de la cultura, que define como “una serie de dispositivos simbólicos para controlar la conducta” (1973:52).

Zucker (1999) es uno de los autores que más cerca se encuentra de los planteamientos originales de Berger y Luckmann; en su intento de estudiar los procesos de transmisión cultural, define la institucionalización de la siguiente manera:

Es el proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esta realidad social. Los actos institucionalizados, entonces, se deben percibir a la vez como objetivos y como exteriores. Los actos son objetivos cuando otros actores pueden repetirlos potencialmente sin cambiar el entendimiento común del acto; mientras que los actos son exteriores cuando el entendimiento subjetivo de los actos se reconstruye como entendimiento intersubjetivo, de manera que los actos se consideran parte del mundo externo (Zucker, 1999:129).

Tolbert y Zucker (1996) reconocen, basándose en Berger y Luckmann, tres etapas en el proceso de institucionalización: la habituación, la objetivación y la sedimentación, y contextúan dicho proceso en el ámbito organizacional. La habituación corresponde a los diversos arreglos estructurales de que se dota la organización para resolver problemas específicos, los cuales se formalizan a través de políticas y procedimientos diversos. Esta etapa es reconocida por las autoras como preinstitucional, lo que se traduce en que las innovaciones organizacionales se encuentran en extremo expuestas a los embates de los actores que no concuerdan con éstas; dichas propuestas no han

alcanzado todavía un nivel adecuado de conceptualización teórica, y los resultados son monitoreados con frecuencia por otras organizaciones; existen pocas modalidades de adaptación y se privilegia, por lo tanto, la imitación.

La objetivación, por otra parte, representa una etapa intermedia, de semiinstitucionalización; los resultados provenientes de las nuevas propuestas son considerados por diversos actores, aunque se siguen presentando movimientos de resistencia.

Por último, la sedimentación es la etapa final de la institucionalización; los cuestionamientos son menos frecuentes y las organizaciones consideran que la estructura, los procesos y las políticas adoptados son imprescindibles para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Mediante este proceso de institucionalización pueden explicarse diversas modalidades organizacionales surgidas alrededor de aspectos varios como la calidad, la reingeniería y la cultura corporativa. La propuesta de Tolbert y Zucker distingue, de esta manera, diversos grados y duración de la institucionalización, reconoce la participación activa de distintos actores en dicha construcción y diversos métodos de adopción por un conjunto de organizaciones. Ello se sintetiza en el cuadro 3.

CUADRO 3 ETAPAS DEL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y DIMENSIONES COMPARATIVAS

<i>Dimensiones</i>	<i>Etapa preinstitucional</i>	<i>Etapa semiinstitucional</i>	<i>Etapa institucional</i>
<i>Etapas</i>	<i>Habitación</i>	<i>Objetivación</i>	<i>Sedimentación</i>
Características de los receptores	Homogéneo	Heterogéneo	Heterogéneo
Ímpetu de la difusión	Imitación	Imitación / normativo	Normativo
Teorizar	Ninguna	Alta	Baja
Variación en la implementación	Alta	Moderada	Baja
Tasa de fracaso de la estructura	Alta	Moderada	Baja

Fuente: Tolbert y Zucker (1996:185).

Una vez que se ha llegado a la institucionalización, el conocimiento cobra existencia como un hecho real y pasa entonces a formar parte de la realidad socioorganizacional, haciendo que su transmisión se extienda con más facilidad y se incorpore, otorgando un nuevo sentido al conjunto de prácticas cotidianas, con lo que se incrementan las dificultades de un cambio posterior.

■ Reflexión final

De lo expuesto en este trabajo se desprenden varias preguntas fundamentales para evaluar la capacidad de la propuesta institucional en la investigación organizacional: ¿es acaso el NIS, como en general se piensa, una versión más acabada y útil que el VIS para el estudio de las organizaciones?, ¿cuál es el papel del NIE?, ¿qué implicaciones teórico-metodológicas tiene el NIS?

Las respuestas tienen que ser matizadas. En algunos casos es evidente que una de las orientaciones teóricas podría resultar más pertinente que la otra; en otros, ambas visiones podrían resultar complementarias, o incluso, en otros más, ambas resultarían aún insuficientes en el terreno explicativo. No se trata en realidad de elegir una u otra visión del institucionalismo sociológico, ya que ambas realizan aportaciones teóricas relevantes. Los adjetivos viejo o nuevo dados a estos dos institucionalismos resultan engañosos y reflejan más bien la época en que fueron contruidos, pero no su potencial explicativo actual. Es cierto que la ciencia social ha realizado avances significativos con el paso del tiempo, lo que llevaría a pensar casi automáticamente que el NIS debería ser, por lo tanto, una propuesta más acabada. Sin embargo, el VIS puede ser actualizado en ciertas líneas que privilegia en su análisis como, por ejemplo, el poder, el cual ocupa un lugar central en su desarrollo. En este sentido, el NIS adopta una posición en la que las relaciones de poder ocupan un lugar poco preponderante al considerar que la disciplina ha invadido la casi totalidad de los espacios organizacionales, dejando poco lugar a su estudio. Por otro lado, el NIE resulta francamente limitado para el análisis organizacional al sobredimensionar los aspectos económicos, la racionalidad instrumental y la jerarquización de preferencias, creando un espacio de certidumbre y previsión pocas veces observado en la realidad social, en menoscabo de la ambigüedad, la importancia de la vida afectiva y simbólica en las organizaciones. Las tres propuestas, VIS, NIS y NIE, resultan a su vez insuficientes, al sobredimensionar la racionalidad, en sus diversas vertientes, relegando a un segundo plano la dimensión cultural. Si bien autoras como Zuker integran este ámbito en su análisis al valerse de la teoría desarrollada por Berger y Luckmann, su concepto de cultura es muy limitado al enfatizar casi con exclusividad la transmisión intergeneracional.

Por otro lado, en los planteamientos teórico-metodológicos, es preciso recordar la gran dificultad de lograr todavía un consenso acerca del significado dado a la ins-

titudin y la amplia variedad de estrategias y recursos metodológicos empleados. En efecto, uno de los problemas más graves del NIS es la alta diversidad de posibilidades de interpretación de dicho concepto y la dificultad que implica, por lo tanto, comparar los resultados obtenidos por distintos investigadores. En ocasiones la institución es entendida como una representación social que media entre los espacios social y organizacional, mientras que en otras es asimilada simplemente a la organización y, en otras, a espacios más acotados como pueden ser las políticas y los procedimientos. Al final, a pesar de nuestro gran respeto a la diversidad metodológica, pensamos que la línea etnometodológica ha sido muy poco explorada en los estudios inspirados en el NIS; en efecto, las investigaciones de orientación cuantitativa siguen prevaleciendo en deterioro de las de tipo cualitativo, lo que restringe de manera importante la comprensión del sentido que los actores otorgan a la acción.

De cualquier manera, consideramos, a pesar de los lineamientos críticos que hemos señalado en esta última sección, que el institucionalismo sociológico representa un desarrollo teórico digno de tomarse en cuenta, siempre y cuando se tenga plena conciencia de sus limitaciones y se tome como una base para el análisis organizacional, y no como un producto terminado.

■ Bibliografía

- BERGER, Peter L., y Thomas Luckmann (1997), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- BERNOUX, Philippe (2004), *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, París, Seuil.
- BURRELL, Gibson, y Gareth Morgan (1979), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, New Hampshire, Heinemann.
- CASTORIADIS, Cornelius (1975), *L'institution imaginaire de la société*, París, Seuil.
- CHANDLER, Alfred D. Jr. (1990), *Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism*, Boston, Harvard University Press.
- COASE, Ronald H. (1937), "The nature of the firm", *Económica*, núm. 4, pp. 386-405.
- DiMAGGIO, Paul J., y Walter W. Powell (1999), "Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales", en Walter W. Powell y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el*

- análisis organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública y Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 103-125.
- DURKHEIM, Emile (1991), *Las formas elementales de la vida religiosa*, México, Colofón.
- ENRIQUEZ, Eugène (1992), *L'organisation en analyse*, París, Presses Universitaires de France.
- FRIEDBERG, Erhard (1997), *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*, París, Seuil.
- FRIEDLAND, Roger, y Robert R. Alford (1999), "Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales", en Walter W. Powell y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública y Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 294-329.
- FOUCAULT, Michel (1976), *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, México, Siglo XXI.
- GEERTZ, Clifford (1973), *The Interpretation of Cultures*, Nueva York, Basic Books.
- HEYDEBRAND, Wolf V. (1989), "New Organizational Forms", *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 323-357.
- LUKES, Steven (1985), *El poder. Una visión radical*, México, Siglo XXI.
- MARCH, James, y Johan P. Olsen (1997), *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, México, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma de Sinaloa y Fondo de Cultura Económica.
- MERTON, Robert K. (1984), *Teoría y estructura sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- MEYER, John W., y Brian Rowan (1999), "Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia", en Walter W. Powell y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública y Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 79-103.
- MONTAÑO HIROSE, Luis (2004), "Presentación. La dimensión institucional en el análisis organizacional", *Iztapalapa*, núm. 56, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, pp. 7-16.
- , "Organización y sociedad. Un acercamiento a la administración pública mexicana", *Gestión y Política Pública*, vol. XIV, núm. 3, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas, pp. 465-495.
- NORTH, Douglass C. (1993), *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, México, Fondo de Cultura Económica.

- PARSONS, Talcott (1956), "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations" I y II, *Administrative Science Quarterly*, vol. 1, núms. 1 y 2.
- PETERS, Guy B. (2000), *El nuevo institucionalismo. Teoría institucional en ciencia política*, Barcelona, Gedisa.
- REED, Michael I. (1993), "Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory", en John Hassard y Martin Parker (eds.), *Postmodernism and Organizations*, Londres, Sage, pp. 163-182.
- RENDÓN COBIÁN, Marcela, y Luis Montañó Hirose (2004), "Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática", *Contaduría y Administración*, núm. 213, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 101-120.
- SCOTT, W. Richard (1995), *Institutions and Organizations*, Sage, Thousand Oaks.
- SELZNICK, Philip (1949), *TVA and the Grass Roots. A Study of Politics and Organization*, Berkeley, University of California Press.
- SHUTZ, Alfred (1975), *El problema de la realidad social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- SIMON, Herbert (1982), *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar.
- TOLBERT, Pamela S., y Lynne G. Zucker (1996), "The Institutionalization of Institutional Theory", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage, pp. 175-190.
- TOURAINÉ, Alain (1995), *Producción de la sociedad*, México, Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto Francés de América Latina.
- VERGARA, Rodolfo (1997), "El redescubrimiento de las instituciones: de la teoría organizacional a la ciencia política", en James March y Johan P. Olsen (1997), *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, México, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma de Sinaloa y Fondo de Cultura Económica, pp. 9-40.
- WEBER, Max (1970), *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- WILLIAMSON, Oliver (1991), *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, México, Fondo de Cultura Económica.
- ZUCKER, Lynne G. (1999), "El papel de la institucionalización en la persistencia cultural", en Walter G. Powell y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública y Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 126-153.