

El nuevo institucionalismo económico.

Una aproximación organizacional



The new economic institutionalism.

A organizational approach

---

B O N A N Z A S

---

*El objetivo de este artículo es analizar, desde la perspectiva organizacional, el nuevo institucionalismo económico (NIE), que ha seducido por igual a académicos, funcionarios y empresarios, por lo que es notorio el aumento de sus seguidores y los rasgos cada vez más visibles de su aplicación en los ámbitos económico y organizacional. Pese a su acercamiento al ámbito de las organizaciones modernas y su novedosa concepción en el marco de la economía, distorsiona conceptos básicos del pensamiento organizacional que han contribuido a su construcción teórico-conceptual. Nociones como oportunismo, racionalidad limitada e individualismo que sustentan las premisas del NIE se contraponen con el pensamiento organizacional contemporáneo que tiende a recuperar los aspectos humanos y simbólicos de las organizaciones modernas, lo que hace más importante ampliar el debate en torno a esta cautivante propuesta. A partir de este problema, el objetivo es analizar los principios básicos de este enfoque y sus raíces teóricas fundamentales, tanto en el campo de lo económico como del organizacional, para aproximarnos al estudio de sus principales limitaciones. Para alcanzar tal fin, en el primer apartado se hace un breve recorrido por las raíces teóricas y conceptuales que dieron origen a este enfoque. En el segundo, una revisión de los enfoques contemporáneos más relevantes del NIE. El tercero incluye el análisis de los aspectos organizacionales más relevantes del NIE. Después se explican con brevedad los problemas principales del NIE. Por último y, a manera de conclusión, se incluyen algunas críticas al NIE.*

*This work analyses the New Economic Institutionalism (NEI) of organizational perspective, because its seduction power on academics, functionaries and business leaders, its influence when increases its followers and its application in the economic and organizational aspects. Nevertheless its close position with the moderns organizations field and its newness conception in the economic framework, the NEI distorts basic conceptions of the organizational boundaries, which are important part on the theoretical-conceptual constructions. Concepts like opportunism, limited rationality and individuality are roots of the NEI premises, and these are against the organizational contemporaneous aspects, which search the human and symbolic character of the modern organizations, what increase this interesting proposal around of a debate. Then, our goal is analyze the basic principles around this focus and its theoretical grounds, on the economic and organizational field, and know some of their limits. In this case, the article framework at the beginning shows a short revision about the theoretical and conceptual grounds. In the second section there is a revision on the contemporaneous focus about NEI, the third section includes an analyze on the most important organizational aspects of NEI as its principal problems too. The final section shows as a conclusion some criticism about NEI.*

## El nuevo institucionalismo económico. Una aproximación organizacional

---

¿Por qué es importante conocer el nuevo institucionalismo económico?

“Yo no diría que la economía de los costos de transacción es el instrumento más ampliamente utilizado por el Banco Mundial en la actualidad, pero es claro que en el presente sus dirigentes están actualizados y lo utilizan activamente de una manera en la que nadie habría pensado en esa posibilidad hace diez o quince años” (Williamson, 1999:122).

El nuevo institucionalismo económico (NIE) es un enfoque reciente que estudia los problemas de la organización económica y que tiene una influencia creciente en los ámbitos académico y económico. Su contraparte en los estudios organizacionales se identifica con el nuevo institucionalismo sociológico (NIS). En este artículo nos concentramos en el análisis del NIE desde la perspectiva organizacional, dada la importancia que ha adquirido este enfoque en el presente globalizado y su influencia en las decisiones económicas y organizacionales que afectan a las sociedades modernas.

En el debate actual se pueden encontrar múltiples definiciones del concepto *institución*, muestra de que todavía no hay consenso sobre su significado. Por lo tanto,

\* Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Departamento de Economía. Correo electrónico: abal@xanum.uam.mx

el nuevo institucionalismo no puede ser considerado un cuerpo teórico uniforme ni con un objeto de estudio bien definido.

No obstante, en términos generales, se acepta como definición de institución el conjunto de reglas compartidas entre actores sociales que estructuran actividades e interacciones recíprocas. Así, la institución se puede considerar como un sistema de reglas. Desde esta perspectiva, el alcance de las instituciones está marcado por las reglas regulativas y las reglas constitutivas (véase el cuadro 1).

**CUADRO 1** TIPOS DE REGLAS

<i>Reglas</i>	
<i>Regulativas</i>	<i>Constitutivas</i>
Reglas objetivas y externas (incentivos y sanciones).	Reglas de identidad de los actores (antecedentes a las reglas regulativas).
Reglas articuladas y reconocidas por los actores (observables).	Reglas tácitas e inarticuladas.
Se puede interpretar el aspecto formal de las instituciones.	Se puede interpretar el aspecto informal de las instituciones.

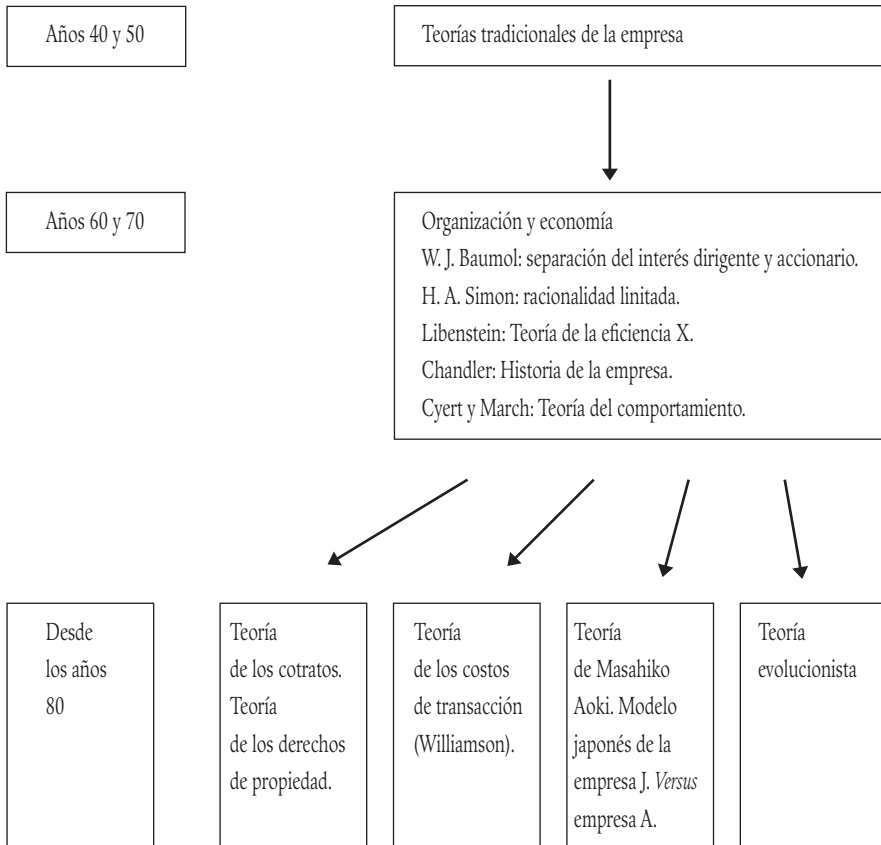
Fuente: elaboración propia.

También se considera la institución como un sistema de ideas y reglas de comportamiento que norma la organización de tareas específicas como, por ejemplo, la empresa multidivisional (Chandler, 1977).

Para el NIE, la empresa es una institución con estructura racional, de carácter normativo para la organización de la actividad económica y que busca la eficacia. Sin embargo, para el NIS, las organizaciones incorporan en sus estructuras formales mitos racionales institucionalizados.

El NIE puede ser identificado en el marco de las teorías de la economía neoclásica interesadas en el estudio de la empresa, que se han desarrollado a partir de las décadas de los cuarenta y cincuenta del siglo xx. Durante las décadas de los sesenta y setenta se desarrollaron propuestas y enfoques orientados a establecer la relación entre la organización y la economía. A partir de la década de los ochenta, el NIE se ha enriquecido con la contribución de diversos autores que han hecho propuestas novedosas inscritas en los estudios organizacionales (véase la figura 1).

**FIGURA 1** EVOLUCIÓN DE LAS TEORÍAS ECONÓMICAS DE LA EMPRESA



Fuente: elaboración propia.

Con la finalidad de entender las premisas organizacionales incorporadas en el NIE, en el primer apartado de este trabajo haremos un breve recorrido por las raíces teóricas y conceptuales que dieron origen a este enfoque. En el segundo revisaremos los enfoques contemporáneos más relevantes del NIE. El tercer apartado incluye el análisis de los aspectos organizacionales más sobresalientes del NIE. Después, en el cuarto, se explicarán con brevedad los problemas principales del NIE. Por último, a manera de conclusión, se incluyen algunas críticas al NIE.

## ■ Del análisis institucional económico al nuevo institucionalismo económico

A finales del siglo XIX, en Estados Unidos surgió una corriente de pensamiento representada por Veblen, con su obra publicada en 1989, *Why is economics not a evolutionary science?*, en que cuestiona la visión utilitarista de la economía y pretende otorgarle a la economía un sentido valorativo. A los seguidores de Veblen se les considera institucionalistas porque insisten en reconocer la repercusión de la tecnología en la sociedad y la fuerza de los arreglos estructurales jurídicos y sociales al determinar las opciones humanas. Con esta corriente se inauguró el institucionalismo económico.

Más adelante, a principios del siglo XX, se establecieron dos enfoques del institucionalismo económico: a) con Veblen (1904), que estudió el papel que desempeñan las instituciones en el curso de la historia, y b) con Commons (1934), que estudió las instituciones como obstáculos e instrumentos de reforma.

El NIE, en su emergencia, se presenta como una corriente crítica, que discute los inconvenientes de la teoría neoclásica convencional al cuestionar las razones por las que en una economía que pretende ser descentralizada y tener toda la confianza en el mercado aparecen “islas de poder consciente” llamadas empresas (Robertson, 1923, discípulo de Commons). Esta inquietud cuestiona los tipos de mecanismos administrativos y organizativos presentes en todo contexto de mercado.

Para Arrow (1974), las empresas requieren coordinadores para reducir sustantivamente los canales de información que se necesitan para la toma de decisiones. Ello implica un ahorro. Sin embargo, ese coordinador está imposibilitado para almacenar y procesar toda la información que circula. De hecho, el problema nace de la imperfección con que por fuerza circula esa información (ruido). En consecuencia, se pierde eficiencia o, dicho de otra manera, aumentan en proporción los costos.

Para Boulding (1975), las organizaciones generan imágenes falsas en los responsables de las decisiones, y sostiene que las organizaciones entre más autoritarias, más motivan que el decisor se mueva en mundos imaginarios, lo que produce rendimientos decrecientes.

La corriente denominada Property Rights, a diferencia de la teoría neoclásica, no define la empresa como función de producción, sino como red de contratos entre los propietarios de los diferentes recursos, en que la dinámica de la empresa involucra ciertos costos debido a la incertidumbre prevaleciente en la acción de los

actores. Esta corriente postula el análisis de los costos de transacción, en que transacción se entiende como la transferencia de un bien o servicio entre dos unidades técnicamente independientes.

Como veremos más adelante, el NIE propone una visión distinta de la ciencia económica, que transita de la organización a la economía; de la esfera de la producción a la esfera del intercambio de los bienes económicos. Además incorpora nuevos conceptos como, por ejemplo, la racionalidad limitada y el oportunismo doloso. Al igual que la tradición neoclásica, el NIE conserva los principios del individualismo y la racionalidad, aplica modelos matemáticos y comparte los principios de equilibrio y eficiencia en el modelado de la economía.

Sin embargo, el NIE sostiene que cuando el interés se centra en las transacciones económicas no se puede ignorar a las instituciones, ya que son necesarias para evaluar el valor de los bienes de intercambio, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas por los agentes económicos.

## ■ Enfoques relevantes del nuevo institucionalismo económico

Para proporcionar un panorama sintético sobre el pensamiento del NIE, se hará un breve repaso de los enfoques más relevantes de esta tendencia teórica.

### Enfoque de costos de transacción

“La observación de la vida económica muestra las islas del poder consciente en un océano de cooperación inconsciente”  
(Robertson, 1923).

Uno de los autores más relevantes de este enfoque es Coase (1937), quien plantea la pregunta ¿por qué existe la empresa? Desde su perspectiva, la actividad económica se organiza en empresas porque el uso del mercado, para coordinar la actividad económica, genera costos, que en cierto volumen puede resultar más económico el uso de la empresa como mecanismo de coordinación de las transacciones. Así, para Coase, empresa y mercado son modos alternativos para coordinar la actividad económica.

Williamson comparte los postulados de Coase, pero considera la transacción como la unidad de análisis básica de la empresa.

La asignación de transacciones a las organizaciones tiene dos características: a) racionalidad limitada y oportunismo, y b) tipología de transacciones económicas con tres propiedades: su frecuencia, su incertidumbre y el grado que conllevan inversiones específicas que no pueden ser dedicadas a otros usos alternativos a la propia transacción.

La racionalidad limitada es un concepto derivado de la obra de Simon (1947), quien critica al “hombre económico” de la economía neoclásica, la cual sostiene que, ante un problema, el decisor conoce todas sus características, todas las alternativas, todas las consecuencias de cada alternativa y a partir de la racionalidad perfecta tomará la mejor decisión. Sin embargo, este modelo sólo es posible en la teoría. Por el contrario, para Simon, el ser humano está incapacitado mentalmente para formular y resolver problemas complejos y para recibir, almacenar, procesar y transmitir información. Por lo tanto, Simon postula al “hombre administrativo”, que actúa por una racionalidad limitada. Esto es, no conoce todas las características del problema, conoce sólo en parte las alternativas y conoce sólo algunas consecuencias de esas alternativas. Más aún, es posible que en lugar de tomar la mejor opción de lo que conoce, opte por la decisión que más le satisface.

La teoría neoclásica parte de los principios de certidumbre total y racionalidad perfecta, que permiten que las transacciones se realicen en el mercado en forma de contratos puntuales de compraventa y, si hubiese incertidumbre, se emplean contratos contingentes completos.

La racionalidad limitada, en cambio, obliga a suscribir contratos incompletos, como los que dan origen a la relación de empleo, que, desde la perspectiva de Williamson, desemboca en una estructura jerárquica u organización.

Aspecto relevante de la propuesta de Williamson es el concepto de oportunismo, que define como:

Por oportunismo entiendo la búsqueda del interés personal estratégico por medio de la trampa, la artimaña, o por la divulgación de información incompleta o desvirtuada. El oportunismo es responsable de las asimetrías de información que complican el funcionamiento de las organizaciones. Seguramente, para

mí no hay duda al afirmar que todos los individuos son idénticamente oportunistas y menos duda de que lo sean permanentemente. Se trata de hacer frente a los riesgos contractuales. Esto es así porque distingo el oportunismo *ex ante*, es decir, la voluntad deliberada de entrapar a su socio o compañero, del oportunismo *ex post*, que corresponde a la adaptación a una situación no previsible (1999:121).

Cabe destacar que el oportunismo *ex ante* se establece cuando hay trampa después de la firma de un contrato; por ejemplo, si un vendedor suministra información sesgada o engañosa sobre la calidad de un producto (esto es común en los contratos de compraventa de autos usados). Este oportunismo es posible por la asimetría de información entre las partes, lo que conduce al problema de la “selección adversa”, en que las transacciones corren el riesgo de realizarse principalmente sobre productos de mala calidad.

Por su parte, el oportunismo *ex post* u oportunismo poscontractual se presenta cuando hay trampa en la fase de ejecución del contrato, lo que es en particular posible por la parcialidad de un contrato y la dificultad de determinar si las partes han respetado adecuadamente los términos del contrato. Esto conduce al problema del “riesgo moral”: hay riesgo moral cuando un agente no puede respetar sus compromisos, y es imposible o costoso para la contraparte saber si esto ocurre o no ocurre.

Para Williamson, las instituciones economizan costos de transacción y proveen una solución más eficiente que la del mercado para la organización de los intercambios económicos cuando los costos de transacción crecen. Las instituciones empresariales son un sustituto del mercado cuando éste fracasa.

### Enfoque de principales y agentes

Cheung (1983) se centra en la estructura de la empresa. Define dos clases de actores: a) principal, que realiza el encargo (delega) de la actividad, y b) agente que acepta ese encargo (afecta principalmente la relación entre propietario y administrador). Las instituciones son consideradas sistemas de incentivos cuya función es minimizar los costos de agencia (Alchian y Demsetz, 1972).



## Enfoque de la nueva historia económica institucional

North (1981) considera la estructura institucional de una sociedad como el resultado de restricciones (formales e informales) que definen el conjunto de las posibilidades de acción en un momento histórico específico. Las instituciones son, por un lado, un filtro que media entre los individuos y el *stock* de capital de una sociedad y, por el otro, entre ese *stock* y el rendimiento de la economía. Las instituciones son soluciones a problemas de eficiencia.

Después de este breve recorrido por los principales enfoques del NIE, nos concentraremos, a continuación, en su análisis desde la perspectiva organizacional.

## Noción organizacional del nuevo institucionalismo económico

Posiblemente, Williamson es el autor del NIE que más se aproxima al análisis organizacional. A partir de la teoría del *management* y de las cuestiones clásicas de la economía industrial, Williamson hace una basta reconstrucción teórica en el marco del NIE fundamentada en la teoría de los costos de transacción, que transita por diversos escenarios del conocimiento como el derecho, la historia y la teoría de la organización, así como la economía. La combinación de estas influencias explica, en parte, la seducción por su originalidad y el poder de atracción de este nuevo paradigma en el campo de la economía y en el organizacional.

Como ya se señaló, la principal influencia de Williamson fue Coase. Sin embargo, no fue la única relevante. Entre las influencias más destacadas en la construcción de su propuesta se pueden mencionar: a) John R. Commons, de quien adoptó la proposición principal que convierte la transacción en la unidad fundamental del análisis económico; b) K. Arrow, de quien retuvo la idea particular sobre la importancia de la información para comprender “los fracasos del mercado”; c) Herbert Simon, quien fue su profesor y de quien tomó el concepto de la racionalidad limitada, que es uno de los pilares de su construcción teórica y, más adelante, lo motivaría a darle un lugar central en un estudio profundo y realista del comportamiento, y d) D. Chandler, quien le mostró la importancia de las innovaciones organizacionales en la evolución de la industria y de la empresa, que constituyen la clave de su análisis teórico.

Con la finalidad de destacar la influencia del pensamiento organizacional en la obra de Williamson, nos referiremos sólo a los dos últimos autores.

### El comportamiento en las organizaciones: la racionalidad limitada y el oportunismo

Al igual que Simon, Williamson considera que las hipótesis del comportamiento son fundamentales para el entendimiento de las organizaciones y, en particular, de las empresas. Por ello establece dos hipótesis principales sobre el comportamiento como base para la economía de los costos de transacción. La primera se refiere a la capacidad cognitiva de los individuos; la segunda se relaciona con el impulso del individuo para alcanzar una ventaja personal.

a) El principio de racionalidad limitada. La racionalidad y la búsqueda de la eficiencia son el fundamento para la comprensión de los comportamientos y de las organizaciones. Sin embargo, la racionalidad es reformulada desde la perspectiva de Simon. El límite de las capacidades y de los conocimientos individuales son, precisamente, lo que justifica la existencia de las organizaciones mercantiles y no mercantiles y, en particular, de la empresa. Una consecuencia esencial de la racionalidad limitada es la inevitable parcialidad de los contratos.

En las relaciones establecidas en los contratos, los agentes no pueden prever el conjunto de eventualidades que surgirán en medio de los resultados de la transacción; entonces, el contrato no puede definir con anticipación el conjunto de obligaciones de las partes contratantes en los diferentes escenarios posibles. En consecuencia, las condiciones de desarrollo *ex post* de una relación contractual adquieren una gran importancia. Desde esta perspectiva, el estudio de los sistemas que organizan este desarrollo (análisis de resultados, regulación de conflictos, procedimientos de adaptación del contrato a las contingencias) se incorpora al análisis de las organizaciones económicas.

El grado de adaptación de una organización, la manera en que orienta un proceso de decisión y la interacción entre los agentes son factores esenciales para el análisis (Williamson y Winter, 1991). La recuperación del principio de racionalidad limitada o, más aún, de racionalidad de los procesos hace que las formas de organización influyan en los procesos de toma de decisiones, en sus condiciones y en los costos de transacción. Esto es lo que conduce principalmente a darle

un sentido económico a la organización interna de la empresa. Así, los vacíos de los contratos conducen, por otra parte, a la posibilidad de comportamientos oportunistas.

b) El oportunismo ocupa un lugar central en la reformulación actual del análisis de los comportamientos individuales que considera a los hombres “tal como son” en un contexto de información imperfecta. Como ya se señaló, un comportamiento oportunista consiste en buscar el interés personal recurriendo a la astucia y a diversas formas de trampas.

Desde esta perspectiva, el oportunismo se sustenta en una información incompleta, deformada o falsificada emitida por un agente. Dicha información se fundamenta principalmente sobre preferencias, capacidades o intenciones de éste y, por consiguiente, sobre la existencia de una serie de asimetrías de información entre los agentes (por ejemplo, sobre la calidad de un producto o sobre la incertidumbre de su producción). De esta forma, el agente puede justificar, de manera simple, su ausencia de compromiso.

Así, la cuestión del oportunismo se establece donde simplemente hay riesgo de que algunos agentes lo liberen; lo que concierne sobre todo al caso de mercados en que interviene un pequeño número de participantes. El riesgo del oportunismo aumenta los costos de transacción, en que se incluyen los costos de negociación y supervisión de un contrato. Esto motiva, entonces, la internalización de la transacción.

### Formas de organización y racionalidad: una visión histórica

La teoría de los costos de transacción se propone explicar las formas de organización interna de la empresa de la misma manera que explica la selección de formas institucionales. Los trabajos de Chandler han mostrado las condiciones de emergencia de las grandes innovaciones organizacionales que conducen a la gran empresa moderna. Williamson intenta mostrar la racionalidad de estas innovaciones argumentando que éstas tienen por finalidad principal la reducción de los costos de transacción. Desde esta perspectiva se le otorga un lugar privilegiado a la organización multidivisional denominada como la forma “M” (Williamson, 1989, cap. 11).

La forma multidivisional se desarrolló a partir de las ideas de Pierre S. Du Pont y Alfred P. Sloan que se aplicaron durante la década de los treinta en dos empresas: Du Pont, estructurada según el modelo funcional centralizado (la forma “U”), y General Motors, que tenía una estructura tipo *holding*, a la que Williamson calificó de forma “H”. Williamson pretende demostrar la superioridad de la forma “M” sobre las dos organizaciones basado en dos argumentos:

a) Los límites de la organización centralizada han sido descritos por Chandler. Estos límites aparecen cuando la dirección no es capaz de asegurar con eficacia la coordinación de las actividades, como consecuencia de la creciente complicación de las organizaciones. A esto también se le conoce como proceso de fragmentación, resultado de la evolución compleja de la estructura, procesos y resultados de las organizaciones modernas (Barba, 2000).

La ventaja de una organización descentralizada en unidades autónomas se explica esencialmente en el tratamiento de la información: en la medida que existe una cierta descomposición de las actividades de la empresa, la división permite definir subunidades relativamente independientes entre las que las interacciones y la circulación de información podrían estar limitadas. La descentralización se impone como una medida de información superior, a partir de que la empresa alcanza un cierto tamaño y grado de complejidad. Esta descentralización se entiende como una respuesta necesaria a la racionalidad limitada.

b) La forma “M” no se caracteriza sólo por la descomposición de la empresa en divisiones autónomas. Como señala Chandler, su fuerza proviene aún de la dirección general, es decir, del establecimiento de una estructura jerárquica, sin que la descomposición se oriente hacia la forma “H”. Se trata, entonces, de comprender lo que hace superior la forma “M” sobre la “H”.

La superioridad de la organización jerárquica puede, sin duda, ser explicada por consideraciones sustentadas en la información: se muestra con facilidad que la sustitución de un sistema jerarquizado por un sistema de miembros del mismo nivel (sistema de pares) permite reducir el número de canales de comunicación entre sus miembros y, en consecuencia, economizar la información.

Así, para justificar la superioridad de la forma “M”, Williamson (1989) privilegia el oportunismo del manager. La forma “H” puede dar lugar a diversas formas de oportunismo mediante, por ejemplo, la tendencia a privilegiar la reinversión en su propia división, la ausencia de controles estrictos de costos, predominio de

comportamientos políticos en los órganos de dirección, la selección de resultados mercantiles y de intercambio de bonos que proceden de los representantes de las partes, más que de una optimización global.

En términos generales, el oportunismo en el interior de la empresa se manifiesta por la persecución de subobjetivos, en detrimento de los fines de la empresa. La organización multidivisional que separa divisiones y dirección general permite, según Williamson, combatir esos comportamientos oportunistas mediante el establecimiento de un sistema de control de motivaciones para someter al conjunto de la empresa a un objetivo único definido de un modo global. Desde esta perspectiva, las principales funciones de la dirección general serían: a) identificación de las actividades separables; b) su atribución de un estatus quasiautónomo (bajo la forma de centros de ganancia); c) la vigilancia y evaluación de su desempeño; d) la atribución de establecer recompensas y sanciones, y e) la ubicación interna de recursos y el diseño de decisiones estratégicas (por ejemplo, adquisiciones, cesiones, fusiones). Esta organización permite reorientar y hacer converger las metas de la organización. Se puede interpretar como un compromiso institucional que asegura de manera contractual la protección y la cohesión de la organización.

Por último, acerca de la forma “M”, Williamson (1989) establece el concepto de empresa como un mercado interno de capital. Es así como, una vez establecidos los problemas de los costos de transacción y, detrás de ellos, la racionalidad limitada y los comportamientos oportunistas, se explican fundamentalmente las selecciones organizacionales.

Es importante destacar que el análisis multidivisional que propone Williamson difiere sensiblemente del establecido por Chandler. Como señalan Coriat y Weins-tein: “Williamson hace de la forma “M” una organización intrínsecamente superior, una institución que se impone por su racionalidad superior, mientras que Chandler analiza una forma de organización históricamente situada” (1995:71).

En este sentido, es importante entender que en la teoría transaccional de la empresa la unidad de referencia es el costo de transacción, producto de un comportamiento estrictamente individual y aislado. Por el contrario, para Chandler, la unidad de referencia no puede ser otra más que la misma empresa, como entidad indivisible y centro de la iniciativa de las operaciones, espacio complejo en el que se establecen las relaciones individuales, grupales y organizacionales.

## Problemas relevantes del nuevo institucionalismo económico

Una vez establecidas las premisas organizacionales que apoyan los postulados del análisis transaccional del NIE, revisaremos algunos de los problemas más relevantes de este enfoque, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

La premisa del NIE sobre la utilidad individual a partir del oportunismo vuelve a omitir otro aspecto sustantivo que constituye una de las bases principales en que descansan las organizaciones: la cooperación. En las organizaciones, la cooperación implica la articulación de esfuerzos para alcanzar objetivos compartidos (Barba, 1991). Una premisa principal de la cooperación es la confianza, que los autores contemporáneos de la organización conciben como condición para las nuevas formas de organización (Clegg, Peters y Waterman, Clark). El mismo principio rige la cooperación interorganizacional, como, por ejemplo, los grupos *keiretsu*, que son redes entre empresas japonesas que se basan en la confianza entre organizaciones.

Otro problema es la incorporación sesgada de la incertidumbre en las organizaciones, pues las situaciones hipotéticas que considera el NIE son limitadas por ser poco realistas, pues sólo consideran el conocimiento o desconocimiento de las relaciones, normas de desempeño y esfuerzo-resultado (Castillo, 1997).

Un tercer problema es la deficiente explicación de la autoridad en las organizaciones, considerada como la manera eficiente de enfrentar los problemas de información y de oportunismo, cuando en realidad la autoridad es la causa de la eficiencia en las organizaciones. En contraste, los mercados carecen de relaciones de autoridad.

El problema más serio del NIE es su dificultad para hacer pronósticos exclusivos acerca de los resultados empíricos

¿Por qué predomina el NIE como modelo económico para entender la organización? Por ejemplo, uno de los supuestos es que la relación trabajo-salario es voluntaria y se establece mediante las preferencias del trabajador, es decir, si no está a gusto con el empleador, simplemente deja ese trabajo y se busca otro. Pero la realidad choca con este supuesto. Para Pfeffer, tal vez la respuesta a esta pregunta es su ideología implícita:

El modelo económico presenta una visión benévola de la organización social. Debido a que destaca los mercados y la operación del intercambio voluntario, el

poder, la coerción y la explotación se pierden de vista [...] el modelo económico nos permite e incluso nos alienta a evitar hacer frente o siquiera pensar en el posible conflicto de intereses entre los individuos y las organizaciones y acerca de temas como el poder y el control social. La idea del intercambio voluntario implica que el control social se realiza con facilidad y sin coerción, y no cabe duda de que este es un retrato mucho más benevolente que el de los estudios etnográficos de las verdaderas relaciones laborales (2000:72).

Como se puede observar, el NIE tiene problemas teóricos y conceptuales cuando se analiza a la luz del campo del conocimiento organizacional. Además, es objeto de diversas críticas que ponen en tela de juicio su pertinencia teórico-metodológica. A continuación, a manera de conclusión, se mencionarán algunas de las opiniones más relevantes en torno a las limitaciones de este enfoque.

#### ■ A manera de conclusión. Algunas críticas al nuevo institucionalismo económico

Como ya se mencionó, el NIE es una de las corrientes de pensamiento predominantes en el ámbito económico de las sociedades modernas. Sin embargo, ha sido objeto de múltiples críticas. Sus postulados están alejados de la realidad empírica, lo que distorsiona la explicación de la variedad de complejidades sociales como, por ejemplo, la cultura (Barba y Solís, 1997).

En términos generales, sus análisis carecen de datos originales en la investigación económica. Por ejemplo, durante la década de los 70 la mitad de los artículos publicados en la revista especializada *Economic Review* carecían totalmente de datos, y los cuatro o cinco artículos que contenían investigaciones originales con datos versaban sobre pichones o ratones (Leontief, 1985). Estos trabajos, más que análisis rigurosos, eran discursos sustentados más en actos de fe y creencias.

Para sintetizar las críticas, aquí mencionamos las más relevantes: a) Ignorancia del NIE sobre el problema del poder, si se consideran las instituciones como instrumentos de dominación al servicio de intereses específicos, causantes de desigualdades sociales (Perrow, 1985). b) Irrelevancia del análisis de las instituciones en cuanto a la eficiencia en un mundo ambiguo donde los actores deben satisfacer al mismo tiempo diversos objetivos (March y Olsen, 1976). c) Funcionalismo ingenuo del NIE.

No todas las instituciones son funcionales (Merton, 1965). d) A pesar de la visión de optimización e hiperfuncionalidad de las instituciones desde la perspectiva del NIE, es evidente que la institución puede sobrevivir incluso en el supuesto de que no beneficie a nadie. Es posible que actores racionales se sometan a instituciones subóptimas y contribuyan a su reproducción.

Como ya vimos, estos enfoques que se sustentan en el individualismo metodológico omiten casi por completo a las organizaciones e instituciones y, en el mejor de los casos, las consideran una categoría residual para explicar alguna forma de fracaso en el mercado o problema contractual. Tal vez la crítica más punzante la hizo Herbert Alexander Simon, Premio Nobel de economía y profesor de Williamson, quien cuestionó de un modo directo la ausencia del análisis organizacional del NIE: “Hasta que [...] se consideren las obras existentes sobre las organizaciones y la toma de decisiones, el nuevo institucionalismo y sus enfoques relacionados serán actos de fe o tal vez de piedad” (Pfeffer, 2000:65). Esta consideración pone el dedo en la llaga sobre la debilidad del NIE. Sin embargo, no deja de asombrar la gran capacidad que ha tenido esta corriente de pensamiento en el ámbito económico afectando la cotidianeidad de la sociedad moderna. Pensar que el ser humano es por naturaleza oportunista, individualista y egoísta, y actuar en consecuencia, implica aceptar la pequeñez de su naturaleza. Por el contrario, la realidad organizacional se constituye en un espacio donde se muestra que el ser humano también se rige por aspectos simbólicos que le dan significado a su existencia y que, en la cotidianeidad, domina su espíritu de solidaridad que hace posible la convivencia en las organizaciones. Además, es palpable su tendencia a colectivizar sus acciones tanto en la sociedad como en las organizaciones en respuesta a los comportamientos individualistas.

## ■ Bibliografía

- ALCHIAN, Armen, y H. Demsets (1972), “Production Information Costs, an Economic Organization”, *American Economic Review*, núm. 62, diciembre, pp. 777-795.
- ARROW, Kenneth J. (1974), *The Limits of Organization*, Nueva York, W. W. Norton.
- BARBA ÁLVAREZ, Antonio (1991), “Reflexiones sobre la administración desde el punto de vista laboral”, en Eduardo Ibarra y Luis Montaña (comps.), *Ensayos críticos*



- para el estudio de las organizaciones en México, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa, pp. 199-224.
- (2000), *Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad. El caso del LAPEM*, México, Universidad Autónoma Metropolitana y Comisión Federal de Electricidad.
- y Pedro Solís Pérez (1997), *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*, México, Vertiente.
- BOULDING, Kenneth E. (1975), *La revolución Organizativa*, Caracas, Monte Ávila Editores.
- CASTILLO, Arturo del (1997), *El Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos*, México, CIDE, División de Administración Pública (Documento de Trabajo 44).
- CHANDLER, Alfred (1977), *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge, Harvard University Press.
- CHEUNG, Steve (1983), "The Contractual Nature of the Firm", *Journal of Law and Economics*, 26 de abril, pp. 1-22.
- COASE, Ronald H. (1937), "The Nature of the Firm", *Economics*, núm. 4, pp. 386-405.
- COMMONS, John R. (1934), *Institutional Economics*, Madison, University of Wisconsin Press (1972).
- CORIAT, Benjamín, y Oliver Weinstein (1995), *Les nouvelles theories de l'entreprise*, París, Brodard & Taupin.
- MARCH, James G., y Johan P. Olsen (1976), *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen, Noruega, Universitetsforlaget.
- MERTON, R. K. (1965), "Estructura burocrática y personalidad", en R. K. Merton, *Teoría y estructuras sociales*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 275-286.
- NORTH, Douglas (1981), *Structure and Change in Economic History*, Nueva York, W. W. Norton.
- PERROW, Charles (1985), *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw Hill (1991).
- PFEFFER, Jeffrey (2000), *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*, México, Oxford.
- ROBERTSON, D. (1923), "The Control of Industry", en G. Ruffolo (comp.), *La gran empresa en la sociedad moderna*, Barcelona, Hispano Europea (1973), pp. 48-63.
- SIMON, Herbert A. (1947), *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar (1978).

- VEBLEN, Thomas (1904), *The Theory of Business Enterprise*, New Cork, The Free Press (1970).
- WILLIAMSON, Oliver E. (1989), *Las instituciones económicas del capitalismo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (1999), “L’Economie des Coûts de Transaction”, en Philippe Cabin, *Les organizations. Etat des saviors*, París, Sciences Humaines Éditions, pp. 117-122.
- y George Winter (1991), *The Nature of the Firm: Origins, evolution and Developments*, Oxford, University Press.