

Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque *



RESUMEN

En este trabajo se abordan las implicaciones teóricas del Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional. Para ello, a partir de exponer brevemente la importancia del estudio de las organizaciones y las instituciones, se realiza tanto un repaso de la Teoría de la Organización y su reciente desarrollo, como una revisión de los principales argumentos neoinstitucionalistas. Posteriormente, sobre la base de lo anterior, se establecen los vínculos de procedencia teóricos del Nuevo Institucionalismo respecto de la Teoría de la Organización. Finalmente, se analizan las aportaciones y límites del Nuevo Institucionalismo respecto al análisis organizacional y se sugieren posibles vetas de investigación.

* Profesor Curricular de la UAM-I del Departamento de Economía y Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la UAM-I. ayuzabet@yahoo.com.mx

ABSTRACT

This article deals with theoretical implications of New Institutionalism in organizational analysis. To show it, the importance of the study of organizations and institutions is briefly exposed, and Organization Theory and its most recent developments are revised as well as its principal neo-institutionalism points. Afterwards, based on the previous facts, New Institutionalism theoretical argumentative links are established with respect to Organization Theory. Finally, limits and contributions of New Institutionalism with respect to the organizational analysis are analyzed and possible research lines are suggested.

Palabras clave: Teoría de la organización, Institucionalismo, Análisis organizacional.
Key words: Organization Theory, Institutionalism, Organizational analysis.

1. INTRODUCCIÓN

Cuando se piensa en por qué las organizaciones constituyen un objeto de estudio relevante en nuestros días, la figura de Etzioni resulta significativa: “Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas -el Estado- deberá otorgar su permiso oficial.” (Etzioni, 1986: 1). Vivir en un mundo de organizaciones significa que los individuos están relacionados con éstas de muy diversas formas. También significa que los procesos sociales, culturales, económicos, políticos -e incluso organizacionales- que se desarrollan en las diversas sociedades mantienen estrecha relación con las organizaciones.

Al pasar gran parte del tiempo en las organizaciones, la vida -síquica- y las relaciones -sociales, económicas, culturales, etcétera- de los individuos se ven influenciadas por aquéllas, dentro y fuera de los límites -siempre difusos- de la organización; aún no siendo parte de las organizaciones, el contacto de los individuos con las organizaciones es, casi, inevitable. También, la influencia de las organizaciones sobre la sociedad es evidente, por ejemplo, las políticas públicas -desarrolladas al interior de

las organizaciones- tienen efectos de diversa índole sobre los sectores de la sociedad; de igual forma, la eficiencia de las organizaciones puede determinar la calidad de vida y el equilibrio de la sociedad. A su vez, las relaciones interorganizacionales influyen directa e indirectamente en los niveles individual y social; por ejemplo, la disputa entre partidos políticos por llegar y mantenerse en el poder puede derivar en el mejoramiento de la eficacia de los servicios públicos. Así pues, las organizaciones tienen resultados tanto positivos como negativos para los individuos y la sociedad (Hall, 1996).

En tanto símbolo e instrumento de la modernidad (en términos weberianos), las organizaciones están presentes en los diversos espacios de la vida moderna, es decir, son pocos los espacios no organizacionales -por ejemplo, la familia- donde los individuos desarrollan su vida. También, las organizaciones se infiltran cada vez más en los numerosos espacios de la vida moderna: así como el individuo lleva consigo espacios sociales diversos a la organización,¹ cuando sale de ésta, lleva consigo dicho espacio organizacional hacia otros ámbitos de su vida. Por tanto, dado que las organizaciones están presentes en casi todo tipo de relaciones sociales, económicas, políticas, culturales, etcétera, o mejor dicho, dado que la mayoría de éstas relaciones se desarrollan dentro de las organizaciones -y por ello, podemos considerar a éstas como elementos que articulan y estructuran a la sociedad-² el estudio de las mismas se

¹ En este sentido, podemos considerar a las organizaciones como un espacio donde se traslapan diversos espacios sociales y organizacionales, los cuales al fusionarse con las prácticas y procesos propios de la organización en cuestión, se reformulan y adquieren un carácter específico dependiendo de la identidad estructural de dicha organización, de su forma de gestión, de sus fines, etcétera.

² Por ejemplo, las organizaciones estratifican la sociedad creando roles e identidades no sólo al exterior de la organización -médico, profesor, obrero, político, etcétera- sino al interior de las mismas -el director, el supervisor, etcétera-.

torna relevante. Desde este punto de vista, el estudio de las organizaciones es fundamental para el desarrollo de las ciencias sociales y humanas en tanto la mayoría de los procesos sociales, culturales, económicos, políticos pasan por lo organizacional.

De esta manera, tanto funcional como teóricamente, el estudio de las organizaciones resulta trascendental.³ Pero no solamente vivimos en un mundo de organizaciones, también vivimos en un mundo de instituciones. Las instituciones están presentes en los diversos espacios sociales y son parte estructurante de la vida del individuo y la sociedad. Por ello, el estudio de las instituciones es, al igual que el estudio de las organizaciones, funcional y teóricamente relevante.

Así pues, organizaciones e instituciones son componentes esenciales de la sociedad moderna, y entender las formas en las que éstos se relacionan, resulta interesante para el conocimiento de lo social, lo humano y lo organizacional. Es en este contexto que el presente trabajo se desarrolla. Es pues, un intento por establecer los vínculos teóricos entre la disciplina convencionalmente encargada del estudio de las organizaciones y la perspectiva institucional del estudio organizacional; es decir, es un intento por reconocer tanto las bases neoinstitucionalistas albergadas en la Teoría de la Organización como los aportes neoinstitucionalistas al conocimiento de las organizaciones y, con base en ello, vislumbrar posibles vetas de investigación.

Para ello, es necesario realizar un breve repaso tanto de la Teoría de la Organización y su reciente desarrollo, como de los saberes neoinstitucionalistas.

2. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: UN BREVE REPASO

No obstante el desarrollo de una disciplina -TO- que tiene como objeto de estudio la organización, ésta no ha sido definida. O en otras palabras, las múltiples interpretaciones que se conciben en torno a ella, hacen difícil el establecimiento de un consenso acerca del término organización. Esto se debe en gran medida -como se expondrá más adelante- a la diversidad del objeto de estudio de la TO, a la variedad de elementos o partes que lo conforman, a los diferentes niveles de estudio bajo los cuales se aborda y a la multiplicidad de intereses específicos de los investigadores. Estas características del objeto de estudio de la TO -junto con otros factores-, han hecho de ésta, una disciplina con características muy específicas -como se detallará líneas abajo.

2.1. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: UNA VISIÓN PANORÁMICA

Para lograr una mejor comprensión de la TO a continuación se expone, sintéticamente, el desarrollo de

³Desde una perspectiva funcionalista es importante el estudio de las organizaciones porque permite la conformación de una base teórica que sirva a su vez como fundamento a partir del cual se prescriban mejores formas organizacionales con mayor grado de certidumbre para el mejor desempeño de las organizaciones. Si las organizaciones influyen nuestras vidas, entonces es pertinente la propuesta de alternativas para que funcionen mejor. Desde una perspectiva menos funcionalista y más crítica, el estudio de las organizaciones también es importante, por ejemplo, bajo una perspectiva humanista, podemos estudiar las repercusiones físicas y síquicas que sobre el individuo tienen las diversas formas de gestión.

dicha disciplina. Dado el poco espacio de que se dispone, a continuación se presenta una tabla en la que se resumen los aspectos más importantes -que a nuestro juicio- ofrecen un panorama del desarrollo de la TO (ver tabla 1.) Como lo muestra la tabla 1., la TO está conformada por un conjunto de corrientes teóricas; no obstante, es necesario ahondar en sus intersticios con el fin de contextualizar el contenido sintético de dicha Tabla.

La Administración Científica (taylorismo/fordismo). Aunque no existe consenso acerca del nacimiento de la TO como disciplina, algunos autores consideran a la Administración Científica (AC) como punto de partida de la TO en tanto representa la base material (Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986) a partir de la cual se desarrolla la TO.

La AC, como su nombre lo indica, no representa una corriente teórica que explique a la organización, más bien es un esfuerzo por establecer -a través de una serie de técnicas- la mejor forma de realizar una tarea (Taylor, 1961). Sin embargo, sin la AC resulta difícil concebir el desarrollo histórico de la TO, ya que el movimiento de las Relaciones Humanas -en tanto primer intento de teorización de la organización-, es en cierta medida una continuación de la AC. Por ello, le dedicaremos un espacio notable.

A partir de que Taylor reflexiona sobre la ineficiencia productiva, y se da cuenta de la existencia de la flojera natural y la flojera sistemática, y de que los sistemas de administración son ineficaces (debido al crecimiento de las

organizaciones), decide ir en busca del aumento de la eficiencia; en sus propias palabras “*aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano*” (Taylor, 1994: 84). Para ello se necesitaba acabar con una de las fuentes de subsistencia de la fuerza de trabajo: su saber hacer, su *oficio*, ya que éste era a la vez condición (tanto por su conocimiento, como por la fuerza de trabajo que representa) y obstáculo (también por su conocimiento y por que implica una relativa escasez de fuerza de trabajo descalificada) para el establecimiento de la gran industria y la acumulación del capital. Por tanto, a finales del siglo XIX y principios del XX, el capital lanzó un ataque contra el oficio por medio de la máquina, el niño y el destajista, iniciando con ello una serie de beneficios para su lógica productiva (Coriat, 2000).⁴ Sin embargo, esto no fue suficiente para erradicar el oficio en tanto zona de incertidumbre (Crozier y Friedberg, 1990: 60-61) del trabajador y en tanto obstáculo para aumentar (considerablemente) la producción por unidad de esfuerzo humano.

En estas circunstancias, es que Taylor entra en escena con sus cuatro célebres principios de la AC.⁵ Estos cuatro principios permitieron menguar considerablemente el poder inherente al oficio, abatiendo el control obrero sobre los procesos de trabajo y los modos operatorios. En esencia, lo que se requería era arrancarle su *saber hacer* al obrero, destruirlo (parcializarlo, estandarizarlo, reformularlo) y devolvérselo sin ningún elemento de

⁴ Reducción de costos de fabricación, aumento en el ritmo de trabajo, menguar a la organización obrera y a su insubordinación e indisciplina (Coriat, 2000).

⁵ A saber: 1) la reformulación del trabajo a través de su descomposición en actividades simples; 2) la selección científica del trabajador; 3) persuadir al trabajador para que acepte esta nueva forma del trabajo y; 4) la separación entre la concepción y ejecución del trabajo (Taylor, 1994). Según Taylor, estos cuatro principios se basan en un conocimiento científico, por lo que son de carácter universal. De esta manera Taylor instala su famoso principio: “one best way”.

Tabla 1. Aspectos generales de la Teoría de la Organización.

Características generales	Corrientes Teóricas de la Teoría de la Organización					
	Administración Científica (taylorismo/formalismo)	Relaciones Humanas	Burocracia	Comportamiento	Contingencia	Nuevas Relaciones Humanas
Concepción metafórica de la organización	Mecánica	Mecánica/orgánica	Mecánica	Mecánica	Orgánica	Mecánica/orgánica
Relación con el ambiente/contexto*	Cerrada	Cerrada	Cerrada	-----	Abierta	Abierta
Nivel de análisis	Individuos y procesos productivos, puesto de trabajo	Individuo y grupos pequeños, procesos productivos, organización	Organización	Individuos y organización	Organizaciones y ambiente	Individuos y grupos organización
Parte de la organización emblemática de la corriente teórica	Procesos productivos	Estructura informal	Estructura formal	Procesos decisivos	Estructura organizacional y ambiente/contexto	Individuo y estructura formal
Parte de la organización presente en el análisis organizacional	Individuos y tecnología	Individuo y grupos pequeños	Individuo y grupo	Individuo y comportamiento	Tecnología	Grupos pequeños y estructura formal
Variable de análisis siempre implícita	Desempeño, productividad y eficiencia	Comportamiento, desempeño y productividad	Comportamiento y eficiencia	Comportamiento y desempeño	Configuración estructural y desempeño	Comportamiento y desempeño
Concepción del individuo	Hombre económico, apéndice de la máquina	Hombre con sentimientos con necesidad de hablar y ser escuchado	Hombre político con capacidad estratégica	Hombre administrativo, tomador de decisiones bajo circunstancias de incertidumbre y racionalidad limitada	-----	Hombre motivado y competente
Supuestos ante la racionalidad*	La organización y el individuo actúan bajo criterios de racionalidad económica	El carácter sicosocial del hombre se superpone sobre el carácter racional del hombre. La organización responde a una lógica racional, pero también social	En términos ideales el individuo se supone como racional; en términos reales el individuo se aleja de un comportamiento racional	El individuo es racionalmente limitado	La organización racional es la que se adecua a su ambiente	El individuo racional es aquel capaz de auto realizarse. La racionalidad de la organización es incompatible con las capacidades del individuo
Principales aportes teóricos	El principio del <i>one best way</i>	Las relaciones informales, el reconocimiento del individuo como ser humano, la relevancia del grupo, el nuevo papel del administrador y la organización como sistema sociotécnico	Disfunciones burocráticas, desplazamiento de medios, círculos viciosos, funciones latentes, forma de organización burocrática incapaz de adecuarse a su ambiente, capacidad estratégica del individuo (actor).	La racionalidad limitada, equilibrio organizacional, organización como sistema decisorio, organización como coalición política, incertidumbre y ambigüedad en la toma de decisiones	Las relaciones entre estructura de la organización y ambiente/contexto, y el principio de <i>all depends</i>	El reconocimiento del individuo como un ser humano capaz

Fuente: elaboración propia, con algunos aportes de Guillén (1994: 10-11).

* Estas características son retomadas de Guillén (1994). Sin embargo, este autor solamente considera la administración científica, las relaciones humanas y lo que se podría considerar la contingencia; además, el interés del autor está más en los modos de gestión, que en la Teoría de la Organización.

Tabla 1. Aspectos generales de la Teoría de la Organización.

Características generales	Corrientes Teóricas de la Teoría de la Organización					
	Administración Científica (¡taylorismo/formalismo)	Relaciones Humanas	Burocracia	Comportamiento	Contingencia	Nuevas Relaciones Humanas
Autores relevantes**	Taylor, Fayol	Roethlisberger y Dickson, Mayo	Weber, Merton, Blau, Gouldner, Crozier	Simon, March, Cyert	Woodward, Pugh et. al., Lawrence y Lorsch, Burns y Stalker	Argyris, Herzberg, Maslow, McGregor
Aspectos metodológicos*	Observación y experimentación de estudios de tiempos y movimientos	Observación de grupos pequeños, entrevistas y discusiones de grupo	Estudios de caso	Análisis de los procesos decisivos	Estudios comparativos de un gran número de organizaciones con ayuda de la estadística y la informática	Investigaciones y análisis teórico
Dualidad subyacente	Racionalidad/sentimiento Calificación/des calificación Poder/conocimiento	Formal/informal	Función/difusión Estructura/acción	Racionalidad/racionalidad/limitada	Determinismo/voluntarismo	Estructura/individuo
Reconocimiento de las relaciones de poder	Ausente	Ausente	Presente	Relativamente presente	-----	Presente
Concepción de resolución del conflicto	Incentivos económicos	Satisfacción de necesidades psicológicas	Reglamentación	Pagos colaterales	-----	Motivación personal, adecuación entre estructura e individuo
Concepción del tipo de estructura*	Centralizada y formalizada; relaciones jerárquicas	Centralizada e informal; baja jerarquía y énfasis en la comunicación	Centralizada y formalizada; alta jerarquía	Centralizada y formalizada	Depende del tipo de organización	Descentralizada e Informal; baja jerarquía
Problemas percibidos*	Desorden, desperdicio, ineficiencia, necesidad de control	Monotonía del trabajo, ausentismo, rotación, conflicto, malas actitudes y baja moral	Disfunciones derivadas de la rigidez estructural	Racionalidad absoluta del hombre	Desacoplamiento o estructura/ambiente	Desarticulación entre la estructura organizacional y el individuo
Función o técnica administrativa que origina	Thinking Department, departamentos de planeación de la producción	Recursos Humanos	Manuales de procedimiento de trabajo	Planeación Estratégica	Planeación Estratégica Diseño Organizacional	Descentralización de las decisiones, delegación de responsabilidades, ampliación del cargo, autoevaluación del desempeño. Desarrollo Organizacional

** El lector puede consultar las principales obras de estos autores al final del texto, en el apartado de bibliografía.

peligro ya para el capital, es decir, devolverle su saber pero haciendo nulo su poder, haciendo nulo lo que le permitía al trabajador oponer resistencia ante el capital. Esta demanda fue cubierta por la AC.⁶

En este sentido, el taylorismo en tanto fenómeno socioeconómico desarrollado alrededor de la AC de Taylor, marca una nueva relación de fuerza entre las clases e inicia un modo y un régimen nuevos de acumulación del capital: la producción en masa, la cual a su vez crea un cambio en las prácticas estatales de regulación y control social (Coriat, 2000). Es en estas condiciones de cambio donde el orden del saber y del poder en el taller han cambiado (a favor del capital), que el cronómetro libera un espacio nuevo para dicha acumulación de capital y producción en masa (Coriat, 2000). Pero el taylorismo por sí mismo no hubiera logrado tales transformaciones; el fordismo, a diferencia del taylorismo, introduce un elemento nuevo: transportadores de cadena, transportadores de cinta y la línea de montaje (Coriat, 2000). Este elemento vino a terminar lo que el taylorismo empezó: el control total de los modos operatorios.⁷ Mientras en Taylor regían nociones como

minuciosidad, estática, salario-premio, método, etcétera, en Ford regían nociones como movimiento, dinámica, condición del trabajo, técnica/maquinismo, etcétera (Friedman, 1985); dichas nociones al entremezclarse y concretizarse en técnicas y procesos productivos lograron el control total del proceso de trabajo en su nivel operatorio.

De esta forma, el taylorismo/fordismo significó cambios notables en varios niveles: a nivel individual, la descalificación del obrero y la enajenación de éste en los procesos productivos; a nivel productivo, el aumento de la eficiencia y la productividad;⁸ a nivel organizacional, una nueva forma de organización basada en la racionalización del trabajo; y a nivel socioeconómico, el consumo y producción en masa.⁹

Las Relaciones Humanas. Así pues, bajo el ambiente taylorista/fordista de un capitalismo industrial inmerso en un contexto ideológico impregnado por los marcos institucionales del *progreso* y la *racionalidad económica*,¹⁰ y bajo la práctica del *time is money*, surge -accidentalmente- el movimiento de las Relaciones Humanas; teniendo como punto de partida la década de

⁶ No obstante, a nivel socioeconómico tuvieron que confluír otras condiciones -como el cambio en la composición de la clase obrera americana, las milicias antisindicales y antiobreras, y el auge económico de Estados Unidos gracias a la guerra- para el progresivo derrocamiento del oficio (Coriat, 2000).

⁷ En otras palabras, mientras que en el taylorismo el trabajador administra su fuerza en el tiempo que se le asigna, en el fordismo el trabajador no puede administrar su fuerza, pues el tiempo de producción es contante: la supresión de los tiempos muertos es llevada a su límite.

⁸ En este nivel, el proceso de institucionalización del taylorismo-fordismo culminó con la implantación de las normas de productividad, es decir los progresos que asegura la línea de montaje en lo que concierne a las técnicas de extorsión del plustrabajo (Coriat, 2000).

⁹ También, en este nivel, el proceso de institucionalización del taylorismo-fordismo culminó con la implantación de las normas de producción, es decir la producción en serie de mercancías estandarizadas cuyo valor en términos de tiempo de trabajo necesario ha sido rebajado (Coriat, 2000).

¹⁰ Por racionalidad económica se puede entender aquella actividad productiva susceptible de ser medible, cuantificable, calculable y previsible, es decir, toda actividad que se pueda racionalizar en términos económicos y que los factores de dicha actividad puedan ser expresados, cualquiera que sea su naturaleza, en una misma unidad de medida: el coste por unidad de producto (Gorz, 1991). Esto es, toda actividad que se pueda eficientizar y en la que se puedan minimizar costos y maximizar ganancias.

1930. Con el mismo objetivo que la administración científica -encontrar las formas de hacer más eficientes los niveles productivos- pero con diferentes técnicas -el establecimiento de las mejores condiciones ambientales y físicas como iluminación y descansos-, las Relaciones Humanas se tropiezan, dada la incongruencia lógica en los resultados de sus experimentos, con el *aspecto humano* sicosocial del individuo dentro de la organización. Es decir, interesados en cuestiones de eficiencia, “descubren”,¹¹ sin ser ese su objetivo inicial, que más que los factores ambientales, son los factores sicosociales los que pueden aumentar la eficiencia de las organizaciones; de esta forma los investigadores cambiaron su visión hacia el aspecto humano dentro la organización, dando paso a los primeros desarrollos teóricos sobre las organizaciones. Sus planteamientos son importantes al menos en cuatro sentidos: 1) introducen la variable “hombre” en el análisis organizacional en tanto ser sico-social, deseoso de hablar y ser escuchado; 2) destacan el nuevo papel del administrador en tanto élite que debe ser capaz de equilibrar el desfase entre el avance técnico y la inestabilidad social provocada por el taylorismo/fordismo; 3) subrayan la importancia del grupo para la eficiencia organizacional e; 4) introducen el análisis de la organización como sistema (autorregulado) sociotécnico destacando las nociones de lo formal y lo

informal en tanto partes estructurantes de toda organización; además la noción de organización como sistema que no se adecua al ambiente, sino que lo incluye, está también presente. De esta forma, la TO empieza a cobrar vida, pero no es sino con las teorías y escuelas siguientes que empieza a institucionalizarse.

Las Teorías de la Burocracia. La burocracia puede ser entendida -en términos del sentido común- como aquel aparato estatal que gobierna a la sociedad, como aquellos individuos que se encuentran atrás de los mostradores, o como aquellos trámites infinitos necesarios para la consecución de un fin. No obstante, ello nos dice poco de lo que en realidad es la burocracia. Por esto, el punto de referencia obligado para el análisis de la burocracia se encuentra en Weber. Veamos brevemente la concepción weberiana de burocracia.

Partiendo de la noción de poder, Weber desarrolla su análisis de la burocracia. Si bien la burocracia puede ser entendida como un mecanismo para ejercer poder, ésta, más que representar una forma genérica de poder, representa una forma específica de poder; y es esta forma específica de poder, conceptualizada por Weber como dominación, la que este autor utiliza para el análisis de la burocracia. Concretamente, la dominación es un tipo especial de poder que se caracteriza por encontrar obediencia y ser legítima¹², y la burocracia es un tipo especial de dominación: la legal-

¹¹ Es importante mencionar que estudios recientes (Gillespie, 1993) demuestran que en realidad, varios de los -supuestos- descubrimientos de las relaciones humanas, no son tales, ya que tanto los investigadores como los administradores que participaron en los experimentos de Hawthorne en la Western Electric Company, tenían ya nociones de la importancia de los factores sicosociales para el desempeño organizacional.

¹² Para Weber, obediencia “significa que la acción del que obedece transcurre como si el contenido del mandato se hubiera convertido, por sí mismo, en máxima de su conducta” (Weber, 1992: 172). La legitimación procede del hecho que “... Un determinado mínimo de *voluntad* de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial...” (Weber, 1992: 170) a toda relación de dominación. En otras palabras, el individuo obedece porque el mandato le hace un mínimo de sentido, o está en concordancia con sus intereses propios. De ahí que Weber sea considerado como un temprano institucionalista.

racional.¹³ Por tanto, para Weber la burocracia es el tipo técnicamente más puro de dominación legal-racional.¹⁴ Sin embargo, esta dominación encuentra su lugar en las organizaciones: la burocracia es, por tanto, la forma más moderna de organización. No obstante, esta forma de organización (o administración burocrática) no es real, simplemente simboliza el “tipo ideal” que Weber utilizó para entender y pronosticar el desarrollo de la sociedad moderna; de ahí, todos los atributos que hacen de la burocracia una forma de organización superior en comparación con otras formas. De esta manera, el tipo ideal burocrático de Weber encuentra su sustento en el saber profesional especializado, el sistema de reglas y el sistema jerárquico; son estos aspectos los que permiten que la burocracia -en tanto tipo ideal- sea precisa, continua, y confiable, pero sobre todo, racionalmente efectiva.

Sin embargo, pasarían años para que este tipo ideal weberiano fuera estudiado, en términos concretos, como ‘modo ideal’. El primer autor que traslada el tipo ideal weberiano al ámbito propiamente organizacional fue Merton (1984). Pero a diferencia de éste, en la década de 1950, son Blau (1969) y Gouldner (1964) los que realizan casos de estudios concretos para el análisis burocrático. No obstante, los legados de Merton son valiosos: disfunciones burocráticas, círculos viciosos, desplazamiento de medios, funciones latentes; de hecho, este autor fue la base conceptual para los estudios de Blau y Gouldner. Poco

después, en la década de 1960, Crozier -bajo la misma orientación metodológica de estudio de caso- profundiza en el análisis burocrático destacando el carácter estratégico de los actores y llegando a definir a la organización burocrática como aquella que no se corrige en función de sus propios errores o, en otras palabras, como un conjunto relativamente estable de círculos viciosos (Crozier, 1974:70-79).

En términos muy concretos, las Teorías de la Burocracia han concebido a la burocracia como una forma de organización diseñada para la dominación de los individuos que la integran y como una forma de organización con una capacidad para adecuarse a sí misma pero con una incapacidad para adecuarse a su ambiente.

La Escuela del Comportamiento. Con las teorías de la burocracia y la escuela del comportamiento, la TO adquiere más cuerpo. A la par de las Teorías de la Burocracia (entre 1950 y 1960), pero bajo otra perspectiva analítica, la Escuela del Comportamiento encuentra en Simon su principal representante. El foco de análisis de esta escuela es el comportamiento, y el elemento metodológico a través del cual se estudió este último, fue la decisión o la toma de decisiones.¹⁵ A partir de esto, dos aportes resultan valiosos. Por una parte, la distinción entre decisiones programadas y no programadas es importante porque permite concebir a la organización como un sistema de decisiones o una estructura de decisiones: el hecho de que en toda la organización, es

¹³ Recuérdese que Weber identifica tres formas de dominación: la tradicional, la carismática y la legal-racional.

¹⁴ El poder burocrático se legitima por el hecho de que éste es ejercido de acuerdo a las normas o reglas racionalmente estatuidas: ‘se obedece a las normas no a las personas’; la gente obedece porque cree que las reglas ‘están bien’, y están bien porque están basadas en el conocimiento técnico.

¹⁵ A la pregunta de cómo las organizaciones influyen el comportamiento de los miembros de la organización, la respuesta dada es que el estudio de las decisiones que delinean los diversos comportamientos (operativos) de los miembros de la organización, puede ayudar a responder dicha pregunta.

decir, a cualquier nivel jerárquico, se tomen decisiones, implica concebir a la organización como un sistema decisorio:¹⁶ son las decisiones programadas, las que guían el actuar cotidiano de la organización, pero son las decisiones no programadas las que dirigen el rumbo de la organización. Por otra parte, la decisión permite explicar el equilibrio de la organización, esto es, la organización ofrece al individuo a cambio de su participación, pagos colaterales o alicientes, que el individuo percibe como recompensas por su participación. El equilibrio de la organización resulta de la “decisión de participar” o no en la organización.¹⁷

Sin embargo, el principal aporte de Simon es la introducción de la noción de ‘racionalidad limitada’¹⁸ del hombre en tanto critica a la concepción económica de la racionalidad (absoluta), es decir, en tanto sustento que permite empezar a entender la toma de decisiones, no como un proceso que se desarrolla bajo supuestos de conocimiento perfecto de alternativas y consecuencias, sino como un proceso que se desarrolla bajo condiciones de conocimiento imperfecto de alternativas y consecuencias. De esta manera el hombre económico maximiza, el hombre administrativo satisface.

Es a partir de este aporte que March profundiza el entendimiento de los procesos decisorios. Para March (1994),

la decisión no solamente se toma bajo circunstancias de racionalidad limitada, sino bajo circunstancias de incertidumbre y ambigüedad, asimismo, la organización no sólo es un sistema decisorio, sino un conjunto de coaliciones políticas luchando por el poder (March, 1989). De esta forma los estudios posteriores de March convergen en un punto: el carácter ambiguo, no lineal y atemporal de los procesos decisorios; la ruptura con la noción “positivista” de la decisión, es clara. De esta forma, la Escuela del Comportamiento constituye -como se expondrá más adelante- uno de los cimientos del nuevo institucionalismo.

El Movimiento de la Contingencia. Este movimiento, inmediatamente posterior a la burocracia y el comportamiento (década de 1960), representa una ruptura con los anteriores movimientos, escuelas y teorías. El Movimiento de la Contingencia simboliza dentro de la TO un parteaguas; ello en dos sentidos. Por un lado, el interés de la contingencia ya no está en los individuos o los grupos, sino en la estructura de la organización -la estructura se convierte de esta forma, en la identidad de la organización-. Por otro lado, el interés de la contingencia no radica ya en la organización, sino en las organizaciones -así, metodológicamente se substituye el caso de estudio concreto por el análisis comparativo de una diversidad de organizaciones-.¹⁹ De esta forma, al menos son tres los

¹⁶ Así pues, en términos de Simon (1988: 10) “la organización quita al individuo una parte de su autonomía decisoria y la sustituye por un proceso organizativo de toma de decisiones”.

¹⁷ Para Simon (1988:106) “La organización sobrevive y crece si el total de contribuciones es suficiente, en cantidad y en calidad, para suministrar la necesaria cantidad y calidad de alicientes; de lo contrario, decae y acaba por desaparecer, a menos que se logre un equilibrio.”

¹⁸ Entendiendo -sintéticamente- por ésta, la capacidad limitada cognitiva en cuanto al conocimiento (información) y el procesamiento del mismo.

¹⁹ Desde este punto de vista, la contingencia se acerca más, que las anteriores corrientes, a lo que debería ser una ‘Teoría de la Organización’; es decir, una corriente que estudia varias y no sólo un tipo de organización, tiene mayor poder de predicción y generalización teórica.

principales aportes de la contingencia: 1) la introducción de la noción de ambiente organizacional a través de Lawrence y Lorsch y de Burns y Stalker, 2) la introducción de noción de contexto organizacional a través de Pugh *et. al.* y 3) la sustitución del principio del *one best way* por el principio del *all depends*. En términos concretos, lo que la contingencia propone es: que la estructura de la organización está en función de las variables ambientales, que la estructura de la organización está en función de las variables contextuales y que no existe una sino muchas mejores formas de hacer las cosas, pero ello depende tanto del tipo de organización y de las variables contexto/ambientales.²⁰

Ahora bien, la validez científica de estas relaciones causales descansa en el sustento ofrecido por los métodos estadísticos utilizados por estos investigadores. Sin embargo, establecer relaciones causales y no explicar el porqué de dichas relaciones implica caer en el determinismo. De esta manera, el Movimiento de la Contingencia, al objetivar a la organización a través de las variables estructurales y contextuales niega la autonomía del constructo humano subyacente a toda organización (Crozier y Friedberg, 1990). Así, el aporte de la contingencia se convierte en su propia crítica. No obstante estas críticas, el Movimiento de la Contingencia representó para la TO una institucionalización de la disciplina.

Las Nuevas Relaciones Humanas. Finalmente, entre la década de 1960 y 1970, consideradas como continuidad y discontinuidad de las Relaciones Humanas (Montaño, 1991), las Nuevas Relaciones Humanas se proponen un nuevo acercamiento al hombre, pero esta vez, no a través de la satisfacción, sino de la motivación. De esta forma lo que está en juego en las Nuevas Relaciones Humanas es el balance entre las necesidades humanas y los requerimientos organizacionales (Argyris, 1986). Reconociendo en el individuo un ser capaz de autodesarrollarse, toman la autorrealización (Maslow, 1970) como bandera de la nueva concepción del hombre: el hombre "Y" (McGregor, 1972). El hombre no necesita factores higiénicos, necesita factores motivacionales (Herzberg, 1966). Así, la descentralización de las decisiones, la delegación de responsabilidades, la ampliación del cargo y la autoevaluación del desempeño entran en escena.²¹ En este sentido, si regresamos al taylorismo/fordismo, podemos ver como la historia de las organizaciones es la historia del refinamiento del ejercicio del poder: se pasa del conflicto abierto al conflicto latente. En efecto, estas técnicas propuestas son mas que mecanismos de poder sutiles para el aumento de la eficiencia y desempeño organizacional. Las nuevas relaciones humanas y el movimiento de la contingencia son, quizá, las corrientes que poseen un mayor grado de funcionalismo y pragmatismo.

²⁰ Como el lector habrá podido notar, las nociones de ambiente y contexto tienen implicaciones diferentes. Las variables contextuales son para Pugh *et. al.* el tamaño, la tecnología (en este sentido la recuperación y crítica hacia Woodward están presentes), la propiedad, la localización y el mercado. Mientras que para Lawrence y Lorsch el ambiente no está del todo definido, pero en éste pueden ser incluidos el mercado y la competencia. No obstante la concepción contingente de este movimiento es debida a estos últimos: "A base de examinar y comparar algunos selectos estudios actuales, hemos intentado sacar a la luz las posibilidades de un nuevo enfoque basado en la investigación al que, provisionalmente, hemos dado el nombre de *teoría contingente de la organización*." (Lawrence y Lorsch 1973: 202-203).

²¹ Es importante hacer notar que a diferencia de las relaciones humanas, las nuevas relaciones humanas proponen una proporción mayor de técnicas para mejorar el desempeño en el trabajo.

2.2. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: CARACTERIZACIÓN, EXPLOSIÓN E IMPLOSIÓN

2.2.1. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: UNA CARACTERIZACIÓN

Ante la dificultad para responder qué es la TO, a continuación simplemente se expone una caracterización de dicha disciplina.

Dado que el objeto de estudio de la TO son las organizaciones modernas y dado que éstas aparecen a mediados del siglo XIX -y por tanto, pueden ser consideradas como hijas de la modernidad industrial, la racionalización organizacional y la racionalidad económica-, la TO puede ser considerada en primera instancia como la respuesta teórica a los problemas enfrentados por la gran empresa moderna, es decir, problemas de productividad, estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico, etcétera.

También, la TO puede ser considerada como un campo de batalla en el que cada corriente lucha por establecer sus interpretaciones y explicaciones acerca de las organizaciones a partir de su interés de análisis (Reed, 1996). Por esto, y por lo expuesto en el apartado anterior

(2.1), la TO no puede ser concebida como un cuerpo teórico uniforme sino como un cuerpo conformado por diversos marcos teóricos, es decir, la TO es diversa. Estos marcos se han forjado bajo el techo de diversas disciplinas -economía, sicología, sociología, antropología, entre otras-, por lo que la TO puede ser considerada como una multidisciplinaria.²² De esta forma, la TO se construye a partir de continuidades y rupturas, pero el conocimiento que de ella emerge se construye más por acumulación que por evolución. El carácter diverso y multidisciplinario de la TO hacen de ésta una disciplina compleja.

Pero esta complejidad de la TO tiene que ver también con la especificidad de su objeto de estudio, es decir, dicha especificidad es indicativa de algunas de las características de la TO. La diversidad de organizaciones, la variedad de partes o elementos que las componen, los diversos niveles bajo los cuales pueden ser abordadas para su estudio y su dinamismo, hacen del estudio del objeto de estudio de la TO un objeto de estudio complejo.²³ Una TO que logre integrar coherentemente los desafíos que presenta esta complejidad resulta difícil. Por tanto, la complejidad del objeto de estudio de la TO hace, de ésta, una disciplina igualmente compleja; pero también hace del estudio de las organizaciones, algo complejo. Así, las organizaciones han

25

²² Es interesante observar que aunque este proceso de construcción y conformación multidisciplinaria de la TO continúa, ha llegado a ser tal la importancia de ésta, que se está dando a la par un proceso inverso: "... la teoría de la organización ha sido considerada como una especie de multidisciplinaria que no alcanza a incorporarse en el marco de los estudios de licenciatura, pero que resulta crecientemente relevante para el resto de las especialidades de las ciencias sociales -economía, sociología, ciencia política, sicología, educación, administración pública, y otras más- sobre todo a nivel posgrado..." (Montaño y Rendón, 2000: 79).

²³ Por ejemplo, no solamente resulta problemático que las organizaciones posean múltiples niveles y variables de estudio, también resulta problemático que éstos cambien con el tiempo a medida que las organizaciones cambian. De forma tal que las interpretaciones sobre una organización pueden no ser válidas, si años después dicha organización vuelve a ser estudiada; de esta manera, la TO posee un carácter dinámico. Además, la especificidad propia de cada tipo de organización (por ejemplo, los procesos decisorios de una universidad se tornan diferentes a los de una empresa privada) complica el grado de generalización de los marcos teóricos.

sido estudiadas no sólo bajo perspectivas disciplinarias diversas sino parcialmente. A continuación expondremos, sucintamente, el desarrollo que ha tomado la TO.

2.2.2. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: EXPLOSIÓN E IMPLOSIÓN

26 Como puede apreciar en la Tabla 1, la TO se caracteriza por un sesgo funcionalista/positivista y por sus orientaciones pragmáticas y utilitaristas. A este conjunto de corrientes teóricas que poseen dichas características algunos autores las han denominado Teoría de la Organización Convencional (Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986). Esta distinción nos es útil para diferenciar a las corrientes expuestas anteriormente, de su desarrollo posterior.

La Teoría de la Organización Convencional (TOC) ha sido criticada por diversos aspectos. La crítica de Zey-Ferrell (1981) al movimiento de la contingencia -pero extensiva a las demás corrientes de la TOC- representa un buen ejemplo de los diversos aspectos críticos de la TOC. De entre ellos, los más destacables son: la visión sobre racional del funcionamiento de la organización, la gran importancia de las metas de la organización como poderosos ejes conductores de la organización, la visión de la organización como reproductora del status quo, la

visión de la organización como sistema armónico en donde prevalece el consenso de intereses de conflicto, la visión ahistórica de la organización, el poco interés en el análisis de las relaciones de poder y la visión de la organización como sobredeterminada ambiental y tecnológicamente. En concreto, la TOC ha sido criticada por su carácter funcionalista y positivista (visión objetiva del investigador, concepción del objeto de estudio como externo al investigador, racionalidad como base de la creación del conocimiento, mantenimiento del status quo, visión utilitarista, principalmente).²⁴

Es este conjunto de críticas el que ha abierto paso al desarrollo del estudio de las organizaciones, es decir, dicho estudio se ha desarrollado -en gran parte- a partir de la crítica a la visión funcionalista de la TOC. Tratando de proponer visiones, interpretaciones y explicaciones alternativas a las formuladas por la TOC, diversos investigadores han dado pie a la explosión²⁵ e implosión²⁶ del estudio de las organizaciones. Ahondan en el estudio de algunas de las variables establecidas por la TOC de forma crítica -por ejemplo, toma decisiones- y agregan otras variables de estudio -por ejemplo, género, poder- y nuevas perspectivas bajo las cuales estudiar a las organizaciones -como las metáforas, el simbolismo o el discurso-. Aunado a ellas, conviven temas de análisis como el postmodernismo organizacional o las nuevas

²⁴ Para profundizar en las bases ontológicas, epistemológicas y metodológicas de la TO, ver: Burrell y Morgan (1979).

²⁵ La explosión se refiere a la cantidad y variedad de disciplinas científicas (Borrero, s/f). Sin embargo, en este trabajo por explosión se entiende la variedad y cantidad de perspectivas de estudio que han surgido alrededor de las organizaciones.

²⁶ La implosión se refiere a la agudización, profundización y especialización del conocimiento; y a la rapidez con que nacen y progresan las disciplinas científicas (Borrero, s/f). Sin embargo, en este trabajo por implosión se entiende la profundización y especialización en las perspectivas de estudio que han surgido alrededor de las organizaciones; por ejemplo, dentro de Cultura en las Organizaciones, se encuentran dos enfoques de estudio básicos: la cultura como variable externa o dependiente y la cultura como variable interna o independiente (Smircich, 1983).

formas de organización. De esta forma, ante la explosión e implosión del estudio de las organizaciones, los Estudios Organizacionales han acogido una buena parte de los diversos ‘nuevos’ enfoques bajo los cuales se estudian las organizaciones (Clegg y Hardy, 1996). Sin embargo, hay perspectivas que manteniendo una perspectiva crítica, no están relacionados con los Estudios Organizacionales -por ejemplo, la escuela canadiense humanista-.²⁷

Así, la explosión e implosión del estudio de las organizaciones se caracterizan por presentar visiones diversas y ambiguas de la organización que anteponen lo local a lo general, la confrontación al consenso, la acción al determinismo, lo subjetivo a lo objetivo y la ambigüedad a la racionalidad. Escuelas como el Nuevo Institucionalismo, Ecología Organizacional, Ambigüedad Organizativa, Análisis Estratégico, Cultura en las Organizaciones y Psicoanálisis en las Organizaciones, son hoy de las más relevantes para el estudio de las organizaciones.²⁸

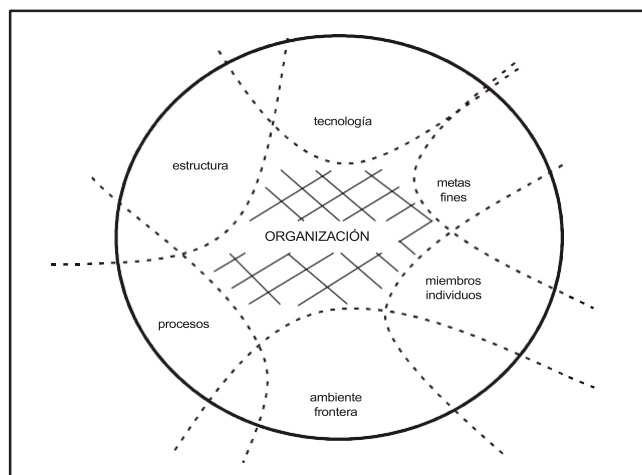
De esta forma, hemos pasado de ver a la organización “... convencional e idealizadamente, como un espacio ordenado, armónico, monolítico, funcional, transparente, homogéneo y con fronteras bien definidas” (Montaño, 2001: 108), a verla “... como un espacio multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas -técnica, económica, política, emotiva, cultural, etcétera-, en la cual intervienen múltiples actores, con intereses propios que hacen del conflicto y el poder, ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples

proyectos, difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana.” (Montaño, 2001: 108-109).

Lo que nos ha enseñado el estudio de las organizaciones hasta ahora es que no es la estructura, no es el ambiente, no es el comportamiento, no son los procesos, etcétera, sino la mixtura entre ellos lo que hace a la organización (ver figura 1); y tanto, lo que puede ayudar a definirla. Hemos pensado a las organizaciones por partes, y no obstante que proliferan nuevas formas de entenderla, el reto de una Teoría de las Organizaciones es iniciar el proceso inverso de reconstrucción de aquéllas y recuperación de éstas (ver figura 2). Comprender la

27

Figura 1. La organización como transposición de elementos



Fuente: elaboración propia

²⁷ Para una visión internacional de la conformación del estudio de las organizaciones ver: Barba, Montaño y Solís (1999).

²⁸ En este sentido, si la TOC se caracteriza por ser diversa, dinámica, multidisciplinaria y compleja, los Estudios Organizacionales, lo son todavía más.

complejidad de las organizaciones nos ayuda a comprender la complejidad de la TO, y comprender la complejidad de la TO nos ayuda a comprender la complejidad de las organizaciones.

A continuación, analizamos brevemente el llamado Nuevo Institucionalismo, para posteriormente, reparar en lo que nos ofrece para el entendimiento de las organizaciones.

término que exprese homogeneidad teórica (Del Castillo, 1996; DiMaggio y Powell, 2001; Scott, 1995); más bien, representa un conjunto heterogéneo de enfoques que versan sobre las diversas relaciones entre institución y organización (o entre instituciones y organizaciones), y cuyo sustento se encuentra en nociones como individuo, actor, roles, identidades, comportamientos, reglas, regulación, construcción/constitución, ambientes, estructuras, racionalidad (limitada), costos, transacciones, entre las más destacadas.

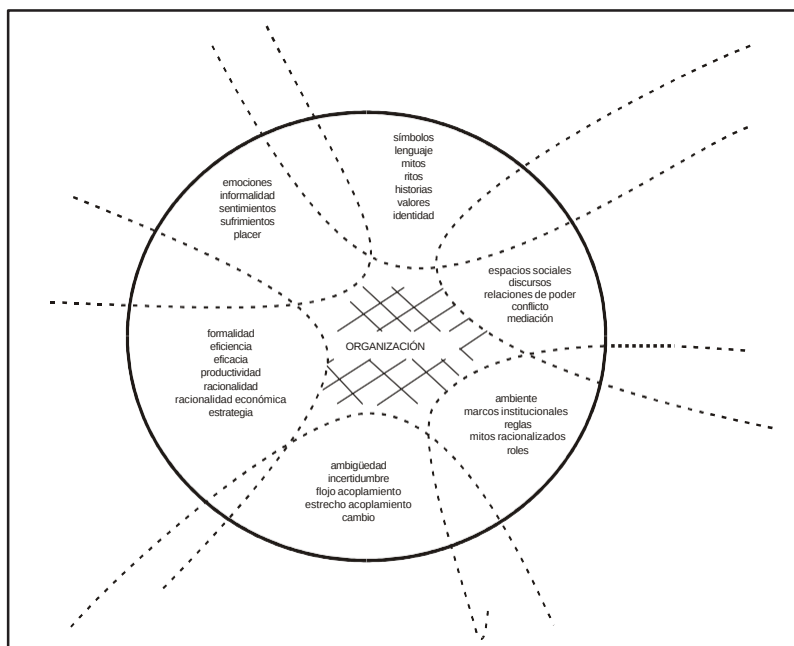
Para efectos del presente trabajo, desarrollaremos los tres enfoques básicos del NI: el nuevo institucionalismo económico (NIE), el nuevo institucionalismo sociológico (NIS) y el nuevo institucionalismo político (NIP).

3.1. NUEVO INSTITUCIONALISMO: SUS ORÍGENES

Como es sabido el NI (en su visión integral) tiene sus antecedentes en las ciencias sociales, básicamente, en la economía, la sociología y la ciencia política. Las nociones institucionalistas en las disciplinas de la economía, sociología y ciencia política estaban ya presentes en autores como Veblen,

Commons, Durkheim, Weber, entre otros (Scott, 1995: 1-15). Sin embargo, Columbia y Carnegie Mellon fueron las escuelas que influyeron de forma determinante para el desarrollo de lo que hoy se denomina como NI (Augier y Kreiner, 2000; Scott, 1995). La primera representa el cimiento del NIS y la segunda representa el

Figura 2. La organización como ente complejo



Fuente: elaboración propia

3. NUEVO INSTITUCIONALISMO: UNA VISIÓN PANORÁMICA

Al igual que la TO, el Nuevo Institucionalismo (NI) no es un

cimiento del NIP, y en menor medida, el cimiento del NIE. Veamos más de cerca los antecedentes neoinstitucionalistas:

La escuela de Columbia. No es sino hasta mediados del siglo pasado que se reconoce la diferencia entre institución y organización; ello a partir de estudios clásicos como los de Gouldner, Blau y Selznick en los que el objeto de estudio es la organización en tanto forma de organización burocrática (Scott, 1995). De estos tres autores el que nos interesa es Selznick. Bajo la influencia de Merton, Selznick desarrolla los primeros escritos institucionalistas. Este autor postuló una distinción entre institución y organización: cuando una organización es institucionalizada, tiende a adquirir un carácter especial y a realizar una competencia distintiva, o mejor dicho, una incapacidad (Selznick, 1996). Esto es, a través del tiempo las organizaciones se transforman en instituciones y pierden su carácter de instrumental (realización de metas), a la vez que se introducen en una lógica de supervivencia por el hecho mismo de la supervivencia -independientemente del cumplimiento de sus objetivos y niveles de eficiencia- (Barba y Solís, 1997; Scott, 1995). Así, “la teoría institucional traza la emergencia de formas

distintivas, procesos, estrategias, perspectivas y competencias, los cuales emergen de patrones de interacción y adaptación organizacional. Tales patrones deben ser entendidos como respuestas a ambientes internos y externos (Selznick, 1996: 271).²⁹ Por tanto, la importancia del trabajo de Selznick radica en el énfasis y reconocimiento de los procesos de institucionalización, los cuales los define como “un proceso socialmente integrado por el cual nos movemos de algo que es difuso, inestable y desestructurado a algo más acordado, estable e integrado” (Selznick, 2000: 280).

La escuela de Carnegie Mellon. Otro antecedente neoinstitucionalista se encuentra en la escuela Carnegie (en esos días Carnegie Institute of Technology), donde desarrollan sus primeras ideas autores como Simon, March, Cyert y Williamson. Centrados en el estudio de la firma y la toma de decisiones, y bajo una perspectiva económica y psicológica, estos autores representan las bases del NIP y del NIE. Específicamente, Simon es uno de los más influyentes, ya que el concepto de racionalidad limitada es, por un lado, parte de la columna vertebral del NIE desarrollado por Williamson³⁰ y, por otro lado, cimiento del NIP desarrollado por March³¹ y Olsen.

²⁹ De esta forma, para Selznick la teoría institucional no representa una ruptura con la teoría neoinstitucional, sino una continuidad: “lo ‘nuevo’ es la reconcepción de la estructura formal como densamente institucionalizada” (Selznick, 1996: 274). Sin embargo, difiere de los neoinstitucionalistas, ya que éstos le dan mayor peso a la “cognición estructurada”, es decir, a los procesos mentales socialmente construidos, los cuales permiten entender cómo las mentes son formadas en contextos organizacionales (Selznick, 1996: 274-277).

³⁰ En el caso de Williamson el concepto de racionalidad limitada, junto con otros conceptos como es el oportunismo, permiten a este autor reelaborar el concepto de costos de transacción (que a su vez retoma de la obra de Coase), y a partir de ello elaborar su teoría sobre mercados y jerarquías. Al respecto, March comenta: “Como Oliver Williamson sería el primero en decir, la versión de Williamson del análisis de costos de transacción está construida en parte sobre ideas delineadas en la teoría conductual de la firma” (March, 2000: 291).

³¹ En el caso de March, el concepto de racionalidad limitada constituyó la base a partir de la cual profundizó en el entendimiento de la toma de decisiones y el comportamiento, de forma tal que recientemente March ha regresado “no al mismo entendimiento limitado de la racionalidad -que ocasionó (junto con Simon) la formulación de una escuela conductista del pensamiento en TO- sino a una racionalidad substantiva fundada más en la identidad que en el cálculo, inspirada por la ambigüedad más que limitada por ésta, e informada por una profunda apreciación de las

Concretamente: 1) en términos generales, el NI no representa una ruptura sino una continuidad y complementariedad con el ‘viejo institucionalismo’, sin embargo, el NI parte de nuevos enfoques para el análisis institucional y organizacional, y 2) como se puede vislumbrar el avance concerniente al entendimiento de las organizaciones se da en mayor medida dentro del NIS y el NIP que dentro del NIE. A continuación abordaremos de forma más específica cada uno de estos enfoques.

3.2. LOS ENFOQUES NEOINSTITUCIONALISTAS: ECONÓMICO, SOCIOLOGICO Y POLÍTICO

3.2.1. NUEVO INSTITUCIONALISMO ECONÓMICO

Dos autores son representativos del NIE: Oliver E. Williamson y Douglas C. North; examinemos rápidamente sus argumentos.

A partir de las nociones de racionalidad limitada, oportunismo, incertidumbre y costos de transacción, y bajo la figura de Williamson, el NIE se erige como la corriente teórica que, matizando los postulados racionalistas de la teoría -micro- económica, “efectúa un desplazamiento del foco de la ciencia económica de la esfera de la producción a la esfera del intercambio de los bienes económicos” (Del Castillo, 1996: 8). En palabras de Williamson:

“El enfoque de mercados y jerarquías intenta identificar una serie de *factores ambientales* que aunado a un conjunto relacionado de *factores humanos*, explica las circunstancias bajo las cuales resultará costoso redactar, poner en ejecución y hacer respetar complejos contratos de condiciones contingentes. Al enfrentarse a tales dificultades, y considerando los riesgos que plantean los contratos sencillos (o incompletos) de condiciones contingentes, la empresa puede decidir evitar el mercado y recurrir a los modelos jerárquicos de organización. Por tanto, las transacciones que de otro modo podrían manejarse en el mercado se llevan a cabo internamente, regidas en cambio por procesos administrativos” (Williamson, 1991: 25).

Por ello, se debe aprender a “pensar transaccionalmente” (Williamson, 1991: 10) para introducirse en el pensamiento del NIE, ya que “La economía del costo de transacción es un enfoque institucional comparado para el estudio de la organización económica donde se convierte a la transacción en la unidad básica del análisis.” (Williamson, 1989: 387).

En términos concretos, el NIE se centra en las reglas y sistemas de gobierno que se desarrollan para regular los intercambios económicos enfocándose principalmente en el nivel de la firma/estructura, esto es, los intercambios

complejidades e implicaciones de los procesos por los cuales los actores humanos aprenden, escogen y toman sentido” (Augier y Kreiner, 2000: 287). En otras palabras, después de haber trabajado en la toma de decisiones, en tanto fundamento del comportamiento, March propone que la teoría de las decisiones tiene que aceptar “que trata con personas que no tienen preferencias coherentes, que tienen capacidad cognitiva imperfecta, que siguen reglas, ...” (March, 2000: 295).

se mueven del mercado, al interior de marcos organizacionales (Scott, 1995: 25-26).

La racionalidad limitada y el oportunismo, implican que los contratos sean imperfectos, y que en el transcurso del tiempo, alguno de los contratantes explote a su favor contingencias imprevistas, por lo que los costos de transacción aumentan. Ante ello, la firma o jerarquía se erige como reductora de dichos costos. Así, en términos de Williamson (1989: 10): “Esos dos supuestos conductistas apoyan la siguiente presentación compacta del problema de organización económica: crear estructuras de contratación y gobernación que tengan el propósito y el efecto de economizar la racionalidad limitada, al mismo tiempo que defienden a las transacciones de los peligros del oportunismo”. De esta forma, el estudio de la firma no se aleja de supuestos economistas como el individualismo, el egoísmo y la racionalidad. Sin embargo, la firma ya no es vista solamente como una mera función productiva. Lo rescatable de esta visión institucionalista económica es “... entender de qué forma atributos específicos de las transacciones -como la particularidad de los activos, la incertidumbre y la frecuencia- originan clases específicas de instituciones económicas” (DiMaggio y Powell, 2001: 36-37).

Por su parte, North desde una perspectiva histórica-económica concibe a las instituciones como “las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana” (North, 1993: 13). Para North, la

introducción de la noción de instituciones para el estudio de la economía y de la historia, resulta relevante.³² De esta manera, el vínculo entre historia y economía, lo representan las instituciones: “Tratar de explicar la experiencia histórica diversa de las economías o el desempeño diferencial actual de economías adelantadas planeadas centralmente o menos desarrolladas sin derivar hacia el análisis de la estructura de incentivos de las instituciones como ingrediente esencial me parece que es un ejercicio estéril.” (North, 1993: 171). En términos concretos, las instituciones determinan el desempeño de la economía, de ahí, la importancia de su estudio.

3.2.2. NUEVO INSTITUCIONALISMO SOCIOLÓGICO

El NIS se caracteriza por contar con una cantidad considerable de adeptos, siendo los más representativos DiMaggio, Jepperson, Meyer, Powell, Rowan y Zucker. No obstante, algo que los identifica, es el hecho de que ven instituciones en todas partes -desde los apretones de mano hasta los procesos administrativos-; mientras que los neoinstitucionalistas económicos, “...se concentran exclusivamente en las reglas económicas” (DiMaggio y Powell, 2001: 43). Veamos más de cerca algunas de sus propuestas más relevantes.

Noción fundamental dentro del NIS es que ‘las reglas institucionales’ afectan las estructuras organizacionales y el desempeño de éstas (Meyer y Rowan, 1992: 22). Pero no

³² Al respecto, escribe “... ni la teoría económica corriente ni la historia cliométrica muestran muchos signos de apreciar la función de las instituciones en el desempeño económico porque todavía no ha habido un marco analítico que integre el análisis institucional en la economía política y en la historia económica.” (North, 1993: 13).

solamente dichas reglas afectan la estructura organizacional, sino que la van conformando a través del tiempo por medio de la adopción de mitos racionalizados; el objetivo de ello es legitimar -interna y externamente- el desempeño de la organización, haciéndola parecer racionalmente eficiente, más allá de su eficiencia real (Meyer y Rowan, 1992: 25). Los ‘mitos’ racionalizados, pero institucionalizados, legitiman a las organizaciones. De esta manera para Meyer

32 y Rowan “... las organizaciones reflejan estructuralmente la realidad construida socialmente ...” (Meyer y Rowan, 1992: 28). La incorporación de mitos racionalizados legitimados socialmente, es decir, institucionalizados, implica la legitimación y estabilidad de la organización, independientemente de su eficiencia.³³ Por ello, la coordinación y el control eficientes de las actividades productivas no es el único factor del éxito organizacional (Meyer y Rowan, 1992: 34). De lo contrario, “las organizaciones que tienen elementos estructurales no institucionalizados en sus ambientes deberían estar más propensas a fracasar, pues esa complejidad no autorizada debe ser justificada con eficiencia y efectividad” (Meyer y Rowan, 1992: 43). Noción también fundamental del NIS, es que entre más burocratizada se encuentre una sociedad -en términos weberianos-, más mitos racionalizados

rondarán en el ambiente (Meyer y Rowan, 1992: 28-29) y en la medida que esos mitos estén institucionalizados, más organizaciones formales habrá (Meyer y Rowan, 1992: 42).³⁴ Por otra parte, DiMaggio y Powell (1997) al igual que Meyer y Rowan, también están interesados en los efectos ambientales sobre la estructura organizacional, pero a diferencia de éstos, su énfasis radica en explicar la homogeneidad estructural. Para esto la conformación de los campos organizacionales³⁵ y los tres tipos de mecanismos de cambio institucional -coercitivo, mimético y normativo- resultan relevantes. Más que la institucionalización de la estructura, el interés está puesto en los factores que hacen que las formas estructurarles tiendan a parecerse y las maneras en que se conforman los campos organizacionales.

En contraste con esta visión ‘macro’, Zucker se mueve en una visión ‘micro’, es decir, se preocupa por los procesos de institucionalización a nivel de las relaciones interpersonales,³⁶ pero dentro de un contexto sociocultural. Para Zucker, pues, la institucionalización 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,

³³ El hecho de que los mitos racionalizados puedan no ser del todo eficientes obliga a las organizaciones a “... vincular los requerimientos de los elementos ceremoniales con las actividades técnicas y a vincular los elementos ceremoniales inconsistentes entre ellos mismos” (Meyer y Rowan, 1992: 38).

³⁴ La incorporación de ambientes institucionalizados, institucionaliza la estructura organizacional, debido a que dicha incorporación, significa que la organización tiene dentro de sí instituciones.

³⁵ Por campo organizacional DiMaggio y Powell entienden “... aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: proveedores principales, consumidores de recursos y productos, agencias reguladoras y otras organizaciones que producen servicios o productos similares ...” (DiMaggio y Powell, 1997: 437).

³⁶ Nótese la diferencia con Meyer y Rowan: éstos se preocupan por los procesos de institucionalización a nivel estructuro/organizacional.

como una parte dada por hecho de esta realidad social.” (Zucker, 2001: 129).³⁷ De esta forma, el NI permite pensar a la organización como una institución en sí misma -pero bajo una perspectiva diferente a la de Meyer y Rowan-, en la medida que las prácticas organizacionales se transmitan socialmente. La resistencia al cambio y el control social son nociones también presentes en Zucker; en concreto, la propuesta de Zucker es la siguiente: a mayor grado de institucionalización menor es la necesidad control social directo y mayor es la resistencia al cambio (Zucker, 2001: 148-150).

En un nivel más general -a diferencia de Meyer y Rowan y DiMaggio y Powell-, para Jepperson (2001: 195) “La *institución* representa un orden o patrón social que ha alcanzado cierto estado o propiedad; la *institucionalización* indica el proceso para alcanzarlo ... Por lo tanto, una institución es un patrón social que revela un proceso de reproducción particular.” Por tanto, la importancia de la exposición de este autor radica en que, por decirlo así, pone de manifiesto la esencia de la institución, independientemente de las diversas formas de concebir a la institución -organizaciones, prácticas, regulaciones abstractas-. La institución es un patrón a seguir; pero es seguido porque es construido socialmente. En tanto los intereses son contruidos socialmente, son susceptibles de institucionalizarse. De esta forma la institución no sólo es contruida sino construye; pero además no sólo es contruida y construye, sino también regula. Así, una noción abstracta de institución e institucionalización es útil en tanto concepto

que permite entender procesos de la realidad social (Jepperson, 2001: 203) y organizacional.

Como se puede apreciar el NIS se puede caracterizar por una variedad de perspectivas y niveles de análisis. Las diferencias con el NIE son enormes. Así, el análisis del NIS se torna relevante para el análisis organizacional.

3.2.3. NUEVO INSTITUCIONALISMO POLÍTICO

El NIP halla en March y Olsen sus principales representantes. A diferencia del NIE y el NIS -pero manteniendo un estrecho contacto con la perspectiva de Zucker-, el NIP tiene su nivel de análisis en el ámbito organizacional. De esta forma, el propio March manifiesta su posición institucionalista:

“Yo creo que la clase de institucionalismo que tiendo a practicar es muy conductual en el sentido de que éste versa sobre el entendimiento de la conducta y la toma de decisión, pero llega a ser muy histórico porque especifica que se acumulan reglas a través del tiempo y que la acción está basada en las reglas. Así, es conductual en el sentido de que se interesa en la conducta humana, pero es histórico e institucional en el sentido de que considera dicha conducta incrustada en una gran cantidad de reglas.” “El institucionalismo que yo encuentro interesante es el que impulsa el entendimiento de cómo la conducta toma lugar,

³⁷ Por tanto, “Para actos altamente institucionalizados, es suficiente que una persona simplemente diga a otra que ésta es la forma en se hacen las cosas.” (Zucker, 2001: 126).

cómo los individuos y las organizaciones realmente se comportan.” (March, 2000: 296)

34 Mientras que el NIS se pregunta qué es lo que regula la conformación de las estructuras organizacionales, el NIP se pregunta qué es lo que regula el comportamiento de los individuos en un ámbito organizacional. Dicho ámbito organizacional se aloja en las instituciones políticas, en otras palabras, March y Olsen están interesados en entender cómo funcionan las instituciones políticas. Para estos autores la regla³⁸ es el fundamento de la institución;³⁹ aquella, al igual que en el NIS, se considera como construida socialmente. De esta forma, la acción se institucionaliza cuando las reglas han sido institucionalizadas, y ello sucede a través de la rutinización de las prácticas. En este sentido, el hecho de que la mayor parte del comportamiento esté rutinizado, esto no significa que los individuos respondan automática o mecánicamente a las situaciones: “la lógica de la pertinencia es fundamental para la acción política” (March y Olsen, 1997: 90). La institución ofrece una variedad de reglas, ante las cuales los individuos deben interpretar cuál es la más adecuada, ante la situación en cuestión, en función de su rol o identidad. Para que las reglas sean seguidas, éstas deben hacer sentido al individuo: la interpretación y construcción del significado es fundamental para la institucionalización de la acción y de las reglas. Así, ante la ambigüedad, inestabilidad y

diversidad de preferencias, la lógica de la pertinencia se erige como reguladora y constructora de la acción.

De esta forma, March y Olsen pasan de la lógica de la consecuencia a la lógica de la pertinencia como fundamento explicativo de las instituciones políticas. No obstante, el reto del NIP radica en entender la transformación de las instituciones políticas en tanto formas de organización caracterizadas por la ambigüedad organizativa ya que “La transformación institucional no es dictada enteramente por las condiciones exógenas ni controlable precisamente mediante acciones intencionales. En su mayor parte, las instituciones evolucionan por una serie de procedimientos relativamente mundanos, sensible a mecanismos de control parcialmente difusos.” (March y Olsen, 1997: 267). En este sentido -como se esboza más adelante-, un vínculo teórico con el análisis estratégico de Crozier y Friedberg, se torna fructífero.

3.3. EL NUEVO INSTITUCIONALISMO: UN MARCO INTEGRAL

Para Jepperson “la importancia del concepto institución ... no ha garantizado su uso claro y cuidadoso. Algunos especialistas recurren al término *institución* sólo para referirse a asociaciones particularmente grandes o importantes. Otros parecen identificar a las instituciones con los efectos ambientales. Y algunos simplemente usan

³⁸ Por regla, March y Olsen entienden “... las rutinas, procedimientos, convenciones, papeles, estrategias, formas organizativas y tecnologías en torno a los cuales se construye la actividad política. Asimismo, las creencias, paradigmas, códigos, culturas y conocimiento que rodean, apoyan, elaboran y contradicen esos papeles y rutinas.” (March y Olsen, 1997: 68).

³⁹ De hecho para estos autores “Las instituciones políticas son conjuntos de reglas y rutinas relacionadas entre sí, que definen adecuadamente las acciones en términos de las relaciones entre las funciones y las situaciones.” (March y Olsen, 1997: 252).

el término como si fuera equivalente a los efectos “culturales” o “históricos” (Jepperson, 2001: 193). Esto es fiel reflejo del desarrollo neoinstitucionalista. No obstante las diversas interpretaciones acerca del término institución, éste encuentra su fundamento en la noción de regla. Ésta es la constante en las diversas corrientes neoinstitucionalistas. Así, bajo tres perspectivas, que implican tres tipos de reglas, podemos resumir el pensamiento neoinstitucionalista:

Pilar regulativo. Éste puede ser asociado con el NIE, ya que hace referencia a los “aspectos regulativos de las instituciones: las instituciones restringen y regularizan la conducta” (Scott, 1995: 35).

Pilar normativo. Éste puede ser asociado con el NIP ya que pone el énfasis “sobre reglas normativas que introducen una dimensión prescriptiva, evaluativa y obligatoria dentro de la vida social.” (Scott, 1995: 37). De esta manera los sistemas normativos guían la acción a través de los valores y normas que los conforman (Scott, 1995: 37). En términos de Scott, esta versión se empieza a “alejar de la definición restringida de la conducta racional. La elección es estructurada por marcos valorativos y normativos mediados socialmente” (Scott, 1995: 38-39). Los actores se constituyen no en función de sus intereses individuales, si no en función de sus roles e identidades, que los obligan a actuar de acuerdo a ellos. No porque así deban ser las cosas, sino porque así están socialmente estatuidos sus roles e identidades.

Pilar Cognitivo: Este puede ser asociado tanto con el NIP como con el NIS pues “acentúa la centralidad de los elementos cognitivos de las instituciones: las reglas que constituyen la naturaleza de la realidad y el marco a través del cual el significado se construye” (Scott, 1995:

40). Los símbolos son elementos que intervienen en la formación de significados que se atribuyen a objetos y actividades; estos significados provienen a su vez de la interacción social, y son perpetuados -y transformados- en tanto hacen sentido (Scott, 1995: 40). Así, la concepción cognitiva de las instituciones acentúa el rol central jugado por la construcción social de significados (Scott, 1995: 45).

Por tanto, “Las instituciones consisten en estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas que proporcionan estabilidad y significado a la conducta social” (Scott, 1995: 33).

35

4. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y NUEVO INSTITUCIONALISMO EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

A continuación abordaremos las implicaciones entre la Teoría de la Organización y el Nuevo Institucionalismo a través de la exposición, por una parte, de los vínculos de procedencia teóricos del NI respecto de la TO, y por otra, de los aportes del NI al análisis organizacional, destacando posibles vetas de investigación.

4.1 VÍNCULOS TEÓRICOS ENTRE TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y NUEVO INSTITUCIONALISMO

Por razones de espacio, los vínculos entre la TO y el NI se esquematizan en la Figura 3. Como se habrá podido apreciar en la Tabla 1, podemos asociar las corrientes teóricas de la TO, por una parte, con uno o varios niveles de análisis, y por otra, con uno o varios elementos de la

Este diagrama establece la correspondencia entre la estructura organizacional y los enfoques de estudio de TO. Se divide en tres columnas:

- Parte de la organización / nivel de análisis:** Presenta tres niveles concéntricos:
 - ambiente:** El nivel más externo.
 - relación estructura / ambiente:** El nivel intermedio.
 - organización:** El nivel interno, subdividido en:
 - estructura
 - individuo
 - comportamiento
 - decisiones
- Corriente de estudio de TO:** Presenta tres corrientes concéntricas:
 - mov. de la contingencia:** El nivel más externo.
 - esc. del comportamiento:** El nivel intermedio.
 - March Simon:** El nivel interno.
- Enfoque neoinstitucionalista:** Presenta tres enfoques concéntricos:
 - NIE (New Institutional Economics):** El nivel más externo.
 - NIS (New Institutional Sociology):** El nivel intermedio.
 - NIP (New Institutional Perspective):** El nivel interno.

Las flechas de correspondencia son las siguientes:

- ambiente** se relaciona con **NIE**.
- relación estructura / ambiente** se relaciona con **mov. de la contingencia**.
- estructura** se relaciona con **mov. de la contingencia**.
- individuo** se relaciona con **esc. del comportamiento**.
- comportamiento** se relaciona con **esc. del comportamiento**.
- decisiones** se relaciona con **esc. del comportamiento**.
- March Simon** se relaciona con **esc. del comportamiento**.
- mov. de la contingencia** se relaciona con **NIE**.
- esc. del comportamiento** se relaciona con **NIS**.
- March Simon** se relaciona con **NIP**.
- NIP** se relaciona con **NIS**.
- NIS** se relaciona con **NIE**.

organización o variables de investigación, puesto que cada corriente cuenta un nivel de análisis específico y se ha enfocado al estudio de dichas variables o partes asimismo de forma específica. De esta forma, para efectos del presente análisis, son dos las corrientes teóricas que -por estar relacionadas con el NI- nos interesan: la Escuela del Comportamiento y el Movimiento de la Contingencia. La primera abarca el nivel individual y organizacional y las variables decisiones (procesos decisorios), individuo y comportamiento; la segunda abarca la parte intermedia entre los niveles ambiental y organizacional y las variables estructura y ambiente.

En lo que se refiere al NIS -a excepción de Zucker-, éste abarca el nivel intermedio entre la organización y el

ambiente y las variables estructura y ambiente, por lo que si bien no mantiene una procedencia teórica bien definida, sí mantiene una estrecha relación con la Escuela de la Contingencia. En lo que respecta a Zucker, éste comprende el nivel individual y las variables individuo y comportamiento, por lo que podría estar relacionado con la Escuela del Comportamiento y en buena medida con el enfoque del NIP.

En lo tocante al NIP, éste, más que relacionarse con la Escuela del Comportamiento, representa -junto con las teorías de la ambigüedad organizativa- un desarrollo de dicha escuela. Los niveles y variables son las mismas para ambos, siendo March el común denominador de los autores representativos de la Escuela del Comportamiento y del Nuevo Institucionalismo Político.

A continuación se señalan algunas de las aportaciones al conocimiento de las organizaciones hechas por el NI.

4.2 APORTACIONES, LIMITACIONES Y POSIBLES AGENDAS DE INVESTIGACIÓN DEL NUEVO INSTITUCIONALISMO EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

En lo que respecta al NIE, se puede decir que su aporte al conocimiento de las organizaciones es mínimo. Esto obedece a que si bien el NIE representa un esfuerzo por considerar a la empresa -es decir, la organización- como algo más que una simple función de producción, no logra

apartarse de su visión racional económica al concebir a la empresa como reductora de costos de transacción, perdiendo de vista su complejidad. Y como se han encargado de demostrar la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, la empresa puede ser considerada como algo más que un simple instrumento para regular las transacciones. Por tanto, el NIE representa más un avance para la ciencia económica, que para la TO, y ésta a su vez, representa para la economía un avance³⁷ en el entendimiento de la empresa. En palabras del propio Williamson: “La economía del costo de transacción puede beneficiarse con la infusión de un contenido organizativo mayor. En términos más generales, la economía debería entablar un diálogo con la teoría de la organización” (Williamson 1989: 402).⁴⁰ No obstante, bajo una perspicacia organizacional, el NIE puede encerrar reflexiones interesantes para el estudio de las organizaciones, por ejemplo, más allá de las relaciones formales e informales, ¿cuál es el peso real de la relación contractual para el orden organizacional?; podría también, a través de un análisis histórico de los contratos, estudiarse el aprendizaje organizacional y el cambio organizacional. A su vez, se podría estudiar bajo una perspectiva simbólica tanto el intercambio de símbolos -en tanto transacciones- y su influencia en la acción organizacional como la construcción del significado en las transacciones.

Por otra parte, a diferencia del NIE, el NIS representa un mayor grado de avance en el entendimiento de las organizaciones. Como se ha expuesto, en términos

⁴⁰ Más allá de las implicaciones teóricas, como lo expone Arellano (2000: 47), el NIE tiene implicaciones prácticas para la realidad social y organizacional; es decir, cuando los supuestos -racionales económicos- para entender la realidad se convierten en la meta, en los objetivos de la misma, ésta puede verse afectada negativamente; ejemplo de ello pueden ser los sistemas de acreditación y programas de estímulos económicos universitarios.

generales el NIS se enfoca básicamente en la relación ambiente/estructura; desde esta perspectiva, constituye un avance respecto al conocimiento organizacional generado por el Movimiento de la Contingencia en al menos dos sentidos.

El primero tiene que ver con el concepto de campos organizacionales. Estudiar cómo se construyen los campos organizacionales permite entender cómo se construyen los ambientes organizacionales en la medida que consideremos a los campos organizacionales como ambientes organizacionales. De esta manera, a diferencia de la contingencia que daba por supuesto un ambiente -el cual determinaba la estructura organizacional-, el NIS ofrece la posibilidad de estudiar al ambiente organizacional en sí mismo, y esto es relevante porque permitirá entender mejor los intersticios entre ambiente y estructura. La conformación de un campo organizacional, en tanto ambiente organizacional, permitiría entender mejor la conformación histórica de la estructura organizacional y, de esta forma, el factor histórico puede ser recuperado. Otro factor relevante derivado del concepto de campo organizacional es que permite repensar las fronteras organizacionales bajo una perspectiva diferente, es decir, permite pensar, no las fronteras de las organizaciones sino las fronteras de los campos organizacionales y, con ello, las relaciones interorganizacionales pueden ser también repensadas.

El segundo tiene que ver con la noción de ambiente/contexto organizacional. El NIS permite ampliar la noción de ambiente propuesta por el Movimiento de la Contingencia al incluir en ésta marcos institucionales

diversos, como por ejemplo, los mitos racionalizados: se pasa de ambientes técnicos a ambientes socioculturales. Así, “... la opinión pública, los sistemas educativos, las leyes, los tribunales, las profesiones, las ideologías, las tecnologías, las estructuras reguladoras, los hombres y los premios, los órganos de certificación y acreditación, los requisitos y aprobaciones gubernamentales ...” (Scott, 2001: 219) pasan a ser parte integrante de los ambientes organizacionales. Por tanto, bajo una lógica contingencial, la ampliación del ambiente organizacional implica la reconcepción de la estructura organizacional, específicamente, con el NIS la estructura de la organización adquiere un carácter sociocultural. Así, el hecho de que la estructura de la organización esté institucionalmente conformada, implica repensar -entre otros aspectos- los procesos organizacionales.

No obstante estos avances en el entendimiento de las organizaciones, Zucker (2001: 150) escribe: “La mayor parte de la investigación institucional a un macronivel estudia los indicadores de los efectos del ambiente institucional en algún aspecto de la estructura o actividad organizacional ... El proceso por medio del cual esto ocurre continúa siendo una “caja negra”. Establecer que la estructura de la organización se institucionaliza a medida que los mitos racionalizados son incorporados por las organizaciones, y no explicar el proceso interno de institucionalización, esto es, no hacer referencia a los mecanismos por medio de los cuales los individuos interiorizan las nuevas prácticas -reglas- y actúan sobre la base de ellas, implica caer en determinismos.”⁴¹ Como fue expuesto, Zucker avanza en la comprensión de los

⁴¹ En este sentido, la crítica al Movimiento de la Contingencia por su determinismo estructural podría ser extensiva al NIS.

procesos de institucionalización y estimula la formulación de algunas cuestiones: ¿cuándo se puede decir que una organización está institucionalizada y cuándo una organización puede ser concebida solamente como un sistema de control social directo?⁴² ¿o es el control social directo una forma institucional en sí misma? ¿cuál es el límite entre la acción institucionalizada y el ejercicio del poder como fundamento de la acción organizada? ¿puede ser considerada la institución como un mecanismo de poder o la institución implica la ausencia del ejercicio del poder? ¿significa la institución, una construcción social del poder? Por su parte, la concepción abstracta de institución de Jepperson permite formular las siguientes preguntas: ¿cómo los principios institucionales cobran vida organizacionalmente? ¿cómo las formas organizacionales que reproducen estos principios se transforman en el tiempo respondiendo no sólo a los requerimientos institucionales sino a sus propios requerimientos?

Ahora bien, es el NIP el que aventaja tanto al NIE como al NIS en la descripción de los procesos de institucionalización; sin embargo, su énfasis se encuentra en la explicación del funcionamiento de las instituciones -políticas- a través del comportamiento de los individuos. En este sentido, el NIP permite concebir a las organizaciones como instituciones en sí mismas y explicar a las organizaciones en términos institucionales. De esta manera, bajo el enfoque del NIP, algunas cuestiones resultan pertinentes: ¿qué tipos de lógicas de acción son las que pueden explicar a las organizaciones/instituciones?

¿a organizaciones/instituciones específicas corresponden lógicas de acción específicas?

Una reflexión final, un acercamiento entre el NIS y el NIP -esto es, un amalgamamiento entre el nivel ambiental y el organizacional- resulta pertinente al análisis organizacional. Este acercamiento puede tomar como punto de referencia el análisis estratégico de Crozier y Friedberg (1990). En la medida que los mecanismos de regulación de los sistemas de acción concretos integren a su análisis tanto los ambientes institucionales como las lógicas de acción de los actores, estaríamos dotándonos de una herramienta teórica-metodológica poderosa para el estudio de las organizaciones. A su vez, las críticas al determinismo que en determinado momento pueden ser atribuidas al NIS podrían matizarse. Asimismo, el análisis de las relaciones de poder ausentes en el análisis neoinstitucional harían acto de presencia.

Concluyendo, con aportaciones y limitantes y posibles vetas de investigación, el NI ha nutrido al conocimiento y estudio de las organizaciones. La búsqueda de formas novedosas de retroalimentación entre la Teoría de la Organización, los Estudios Organizacionales y la vertiente Neoinstitucionalista resulta relevante para responder y polemizar sobre cuestiones como: ¿qué significa vivir en un mundo de organizaciones y de instituciones? ¿nos desarrollamos en un mundo de organizaciones institucionalizadas o de instituciones organizadas? ¿qué implicaciones tienen las respuestas a estas preguntas para el estudio de las organizaciones y para el estudio de la sociedad?

⁴² Los experimentos de Hawthorne en la Western Electric Company son ilustrativos al respecto, ya que permiten reflexionar en esta cuestión: ¿cómo el predominio del grupo sobre el individuo -en tanto control social directo- puede diferenciarse de las prácticas organizacionales institucionalizadas?

BIBLIOGRAFÍA

• Arellano Gault, David (2000) "Organizaciones y nuevo institucionalismo económico. ¿hacia un nuevo dogma?", Ciencias Administrativas, Año 2, Núm, 1, Junio de 2000, México, pp. 41-56.

• Argyris, Chris (1975) "The impact of the Formal Organization upon the individual" en Pugh, D.S., *Organization Theory*, Penguin Books, Londres, pp 261-278. (1971)

• Argyris, Chris (1986) "Being human and being organized", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (comp.) *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias*, Universidad Autónoma Metropolitana-zapalapa, pp. 257-259.

• Augier, Mie y Kristian Kreiner (2000) "An interview with James G. March", Journal of Management Inquiry, Núm. 3, Vol. 9, Septiembre, pp. 284-297.

• Barba Álvarez, Antonio y Pedro C. Solís Pérez (1997) *Cultura en las Organizaciones. Enfoques y Metáforas de los Estudios Organizacionales*, Ed. Vertiente, México.

• Barba, Álvarez A., Luis Montaña Hirose y Pedro Solís Pérez (1999) "Perspectivas internacionales de los estudios organizacionales", en Memoria del III Foro de investigación en las disciplinas financiero-administrativas, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 75-87.

• Blau, Peter M. (1969) *The Dynamics of bureaucracy. A study of interpersonal relations in two government agencies*, University of Chicago Press, Chicago. (1955)

• Borrero, Alfonso (s/f), Política y gestión universitaria, Mimeo, Colombia.

• Burns, Tom y G. M. Stalker (1996) "Mechanistic and Organic systems" en Shafritz, Jay M. y Steven Ott, *Classics of Organization Theory*, Harcourt Brace College Publishers, USA, pp. 209-13.

• Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1979) *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Heinemann, New Hampshire.

• Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy (1996) "Introduction. Organizations, Organization and Organizing", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, Londres, pp. 1-28.

• Coriat, Benjamín (2000) *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI, México. (1979)

• Crozier, Michel (1974) *El fenómeno burocrático* (2 T.), Amorrortu, Buenos Aires. (1963)

• Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1990) *El actor y el sistema*, Alianza, México

- Cyert, Richard M. y James G. March (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Del Castillo, Arturo (1996) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos*. Documento de trabajo Núm. 44, CIDE, División de Administración Pública.
- DiMaggio, P. J. y W.W. Powell (1997) "Institutional Isomorphism", en Pugh, Derek S., *Organization Theory*, Penguin Books, Londres, pp. 435-459. (1971)
- DiMaggio, Paul y W. Powell (2001) "Introducción", en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 33-75. (1991)
- Etzioni, Amitai (1986) *Organizaciones modernas*, UTEHA, México. (1964)
- Fayol, Henri (1961) *Administración Industrial y General*, Herrero Hermanos, México (1916).
- Friedman, Georges (1985) "Dos grandes doctrinarios del progreso" en Rosim, Miravaldo C. et al. (1985) *Historia del pensamiento administrativo 2 T.*, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, México.
- Gillespie, Richard (1993) *Manufacturing Knowledge*, Cambridge University Press, Londres. (1991)
- Gorz, André (1991) *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*, Editorial sistema, Madrid.
- Gouldner, Alvin W. (1964) *Patterns of Industrial Bureaucracy*, The Free Press, New York. (1954)
- Guillén, Mauro F. (1994) *Models of Management*. Work, authority, and organization in a comparative perspective, University of Chicago Press, Chicago and London.
- Hall, Richard (1996) *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*, Prentice Hall, México.
- Herzberg, Frederick (1966) *Work and the nature of man*, Thomas Y. Crowell Company, New York.
- Ibarra Colado, E. (1991) "Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña Hirose (coord.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, UAM-I - Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (1986) "Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (comp.) *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

- Jepperson, Ronlad L. (2001) "Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo" en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 193-215. (1991)
- Lawrence, Paul R. y Jay W. Lorsch (1973) *Organización y ambiente*, Editorial Labor, S.A., (1967)
- March, James G. (1989) "The Business firm as a political coalition", en March, James G., *Decisions and organizations*, Blackwell, New York, pp. 101-115. (1988)
- March, James G. (1994) "Ambiguity and Interpretation" en March, James G., *A primer on Decision Making*, The Free Press, New York, pp. 175-219.
- March, James G. (2000) en Augier, Mie y Kristian Kreiner "An interview with James G. March", *Journal of Management Inquiry*, Núm. 3, Vol. 9, Septiembre, pp. 284-297.
- March, James G. y Herbert A. Simon (1969) *Teoría de la Organización*, Ediciones Ariel, Barcelona. (1961)
- March, James G. y Olsen, Johan P. (1997) *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma de Sinaloa, México. (1989)
- Maslow, Abraham H. (1970) *Motivation and personality*, Harper & Row Publishers, New York, pp. 35-58. (1954)
- Mayo, Elton (1972) *Problemas humanos de una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires. (1946)
- Mayo, Elton (1977) "El peor aspecto del progreso" en Mayo, Elton, *Problemas sociales de una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires, pp. 21-52. (1945)
- McGregor, Douglas (1972) *El aspecto humano de las empresas*, Editorial Diana, México, pp. 43-66. (1969)
- Merton, Robert K. (1984) "Estructura burocrática y personalidad" en Merton, Robert K *Teoría y estructuras sociales*, Fondo de Cultura Económica, México pp. 275-286. (1949)
- Meyer, John W. y Brian Rowan (1992) "Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony" en Meyer, John W. y W. Richard Scott, *Organizational Environments. Ritual and rationality*, Sage, Newbury Park London New Delhi, pp. 21-44.
- Montaña Hirose, Luis (1991) "Las Nuevas Relaciones Humanas: un falso reto a la democracia", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña Hirose (coord.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, UAM-I - Miguel Ángel Porrúa, pp. 69-102.
- Montaña Hirose, Luis (2001) "Los Nuevos

Desafíos de la Docencia. Hacia la construcción -siempre inacabada- de la Universidad” en Barba Álvarez, Antonio y Luis Montaña Hirose (coords.) *Universidad, Organización y Sociedad: arreglos y controversias*, UAM y Miguel Ángel Porrúa, pp. 105-132.

- Montaña, Hirose Luis y Marcela Rendón (2000) “La noción de organización. Sentido, polisemia y construcción social”, *Revista Iztapalapa*, Año 20, Núm. 48, Enero-Junio, pp. 63-84.

- North, Douglas C. (1993) *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, Fondo de Cultura Económica, México. (1990)

- Pugh, D. S. (1997) “Does context determine form?”, en Pugh, Derek S., *Organization Theory*, Penguin Books, Londres, pp. 16-35. (1971)

- Pugh, D. S., D. J. Hickson, R. Hinings y C. Turner (1973) “Dimensions of Organization Structure”, en Heydebrand, Wolf, *Comparative Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 441-470

- Pugh, D. S., D. J. Hickson, R. Hinings y C. Turner (1995) “The context of organization structures”, en Donaldson, Lex, *Contingency Theory*, Darmouth, Cambrige, pp. 125-148.

- Reed, Michael, (1996) “Organizational Theorizing: a historically contested terrain”, en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, Londres, pp. 31-56.

- Roethlisberger, F.J. y W. J. Dickson (1966) *Management and the worker*, Harvad University Press, Cambridge, Massachusetts, (Capítulo XXIV) pp. 551-568. (1939)

- Scott, Richard W. (1995) *Institutions and Organizations*, Sage, Thousand Oaks, London New Delhi.

- Scott, W. Richard (2001) “Retomando los argumentos institucionales” en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 216.-236. (1991)

- Selznick, Philip (1996) “Institutionalism “Old” and “New””, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, Junio, pp. 270-277.

- Selznick, Philip (2000) “On sustaining research agendas: their moral and scientific basis” *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, Núm, 3, Septiembre, pp. 277-282.

- Simon, Herbert A. (1988) *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*, Aguilar, Buenos Aires. (1945) (1973)

- Smircich, Linda (1983) “Concepts of culture and organizational analysis”, *Administrative Science Quaterly*, Vol. 28, Núm 3., pp. 339-358.

- Taylor, Frederick (1994) “¿Qué es la administración científica?” y “Principios de administración científica”, en Merril, Harwood, *Clásicos en administración*, Limusa, México, pp. 77-107. (1970)
- Taylor, Frederick W. (1961) *Principios de la Administración Científica*, Herrero Hermanos, México (1911).
- Williamson, O. (1989) *Las instituciones económicas del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México. (1985)
- Williamson, O. (1991), *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, Fondo de Cultura Económica, México. (1975)
- Weber, Max. (1992) *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México. (1922)
- Woodward, Joan (1975) “Management and technology”, en Pugh, D.S., *Organization Theory*, Penguin Books, Londres, pp. 56- 71. (1971)
- Woodward, Joan (1994) *Industrial organizations: Theory and practice*, Oxford University Press, Londres, pp. 17-34. (1965)
- Zey-Ferrell, Mary (1981) “Criticism of the dominant Perspective on Organizations”, *The Sociological Quarterly*, 22 (spring) pp. 181-205.
- Zucker, Lynne C. (2001) “El papel de la institucionalización en la persistencia cultural” en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 126-153. (1991).