

Las colecciones de Documentos de Trabajo del CIDE representan un medio para difundir los avances de la labor de investigación, y para permitir que los autores reciban comentarios antes de su publicación definitiva. Se agradecerá que los comentarios se hagan llegar directamente al (los) autor(es).
❖ D.R. © 1997, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., carretera México-Toluca 3655 (km. 16.5), Lomas de Santa Fe, 01210 México, D. F., tel. 727-9800, fax: 292-1304 y 570-4277. ❖ Producción a cargo del (los) autor(es), por lo que tanto el contenido como el estilo y la redacción son responsabilidad exclusiva suya.



NÚMERO 44

Arturo del Castillo
EL NUEVO INSTITUCIONALISMO
EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL:
CONCEPTOS Y ENUNCIADOS EXPLICATIVOS

Introducción

El presente documento se ocupa de lo que se ha dado en denominar *nuevo institucionalismo*. Esta etiqueta está siendo usada actualmente para catalogar una pluralidad de enfoques en distintas disciplinas que, cuando se les examina de cerca, se descubre que carecen de homogeneidad metodológica, de forma que aparecen mezclados bajo un mismo nombre enfoques que sostienen perspectivas muy diferentes.

La etiqueta de nuevo institucionalismo tiene un significado menos inequívoco en la economía, donde es utilizada para referirse a los nuevos enfoques que estudian los problemas de la organización económica (Williamson 1975 y 1984). El término es también utilizado para aludir a la rama de la nueva historia económica que apunta la relevancia de las instituciones para explicar los procesos de desarrollo económico (North 1981 y 1989).

En la sociología política, a lado de una corriente nuevo institucionalista que suscribe el enfoque económico —la corriente de Teoría Política Positiva— coexisten enfoques institucionalistas de orientación sociológica e histórica — como los estudios en torno a las ideas del neocorporativismo (Schmitter 1974 y 1989).

En el estudio de las relaciones internacionales existe una corriente institucionalista de orientación sociológica agrupada en torno a la idea de los regímenes internacionales (Krasner 1983). Por último, en el área de los estudios organizacionales, quizá una de las disciplinas más expuesta a la influencia de los nuevos enfoques económicos, ha emergido en la última década una corriente sociológica que se autodenomina nuevo institucionalista y que retoma el tema weberiano de las organizaciones como constructores sociales portadores de racionalidad, que son sujetos y objetos de los procesos de racionalidad societal (Meyer y Scott 1978; DiMaggio y Powell 1991a).¹

La pluralidad de enfoques “nuevo institucionalistas” se debe en parte porque hasta el momento no existe un consenso sobre qué es una institución. La incapacidad de dar una definición ampliamente aceptada ha dado origen a varias formas de teorización e interpretación, cada una con una óptica diferente sobre cómo se debe estudiar a las instituciones. Este problema se hace más difícil si se reconoce que dentro de una misma disciplina existen diferentes tradiciones conceptuales que inciden en la forma en como los diferentes autores modelan su propia teoría institucional. Así pues, no es posible hablar del nuevo institucionalismo como un cuerpo teórico uniforme, con un objeto de estudio bien definido. En todo caso, se puede hacer un seguimiento bibliográfico de aquellos autores que se consideran

¹ El lector puede encontrar en el estudio introductorio de DiMaggio y Powell (1991b) una descripción más completa de las variantes más significativas del nuevo institucionalismo.

como institucionalistas y agruparlos de acuerdo a sus semejanzas conceptuales; clasificación que siempre será arbitraria y, por tanto, poco justa.

El propósito de este documento no es hacer un recuento exhaustivo de las diferentes propuestas nuevo institucionalistas, más bien, y a riesgo de parecer reduccionista, lo que se propone es hacer una revisión de conceptos y enunciados explicativos de algunas propuestas que se han agrupado bajo el título de *nuevo institucionalismo económico* y *nuevo institucionalismo sociológico*, especialmente de aquéllas contribuciones hechas por autores anglosajones y dirigidas hacia el análisis organizacional.

En este sentido, el presente trabajo lejos de aportar nuevas formas de analizar a la organización desde una perspectiva institucionalista es más bien una lectura introductoria para estudiantes de algún campo de las ciencias sociales que tengan interés en el estudio de las organizaciones desde la perspectiva de estas propuestas.

El documento de trabajo está dividido esencialmente en cuatro apartados: en primer lugar, se discute sobre el poco consenso que existe en torno al concepto de institución, lo que ha propiciado diversas formas de análisis y teorización nuevo institucionalistas.

En segundo lugar, se presentan los trazos más característicos del enfoque económico de las instituciones o nuevo institucionalismo económico aplicado al análisis organizacional. En este apartado se recupera fundamentalmente las propuestas de la teoría de los costos de transacción, la teoría del agente y el principal y las contribuciones de North a la llamada nueva historia económica. Al final de esta sección se delinearán algunas de las principales críticas esgrimidas en contra de estos planteamientos, enfatizando principalmente sus insuficiencias para el análisis organizacional.

En tercer lugar, se apuntan algunas de las ideas que configuran el núcleo conceptual del llamado nuevo institucionalismo sociológico. El recuento bibliográfico que se hace en este apartado también finaliza con una serie de comentarios que tienen como objetivo señalar las principales aportaciones y límites a los que se enfrenta esta propuesta.

Finalmente, en las conclusiones, se anota la postura personal sobre la pertinencia y relevancia que tienen las propuestas nuevo institucionalistas aquí estudiadas para el análisis organizacional.

La institución: problemas de definición y análisis

Como muchos otros conceptos utilizados en las ciencias sociales, el término de *institución* lejos de reflejar un conjunto teórico uniforme y coherente ha sido fuente de diversas formas de definición y teorización. Es difícil —sino es que imposible— poder dar una definición ampliamente aceptada de institución, lo que apunta no sólo a un problema epistemológico sino más aún a un límite del lenguaje que hace

recomendable abandonar la pretensión de alcanzar una definición completa y sustituirla, en cambio, por la tarea de trazar una “cartografía” de sus usos más habituales, describiendo el racimo de significados que se adhieren al término en los varios contextos en que es usado.

En casi todos sus usos el concepto de institución connota la presencia de reglas compartidas que son vistas como vinculantes por los actores sociales, y que estructuran sus actividades y sus interacciones recíprocas, al igual que las reglas que regulan la práctica de un deporte estructuran las actividades y las posibles interacciones de los jugadores que lo practican (Jepperson 1991).

Una cuestión importante a la hora de definir las instituciones es la de su alcance. Si las instituciones son sistemas de reglas que estructuran las interacciones de los actores sociales, entonces la distinción entre reglas constitutivas y reglas regulativas es de gran ayuda para determinar su alcance. En términos sociológicos, son *regulativas* aquellas reglas que son percibidas por los actores como reglas objetivas y externas que configuran un sistema de incentivos y penalizaciones, mientras que son *constitutivas* las reglas que configuran la identidad de los actores y el sentido subyacente a las interacciones que estos despliegan. Puede pensarse que las reglas constitutivas anteceden a las reglas regulativas, sentando el campo o marco de referencia en que se despliegan las reglas regulativas.

Mientras que las reglas regulativas son reglas articuladas y reconocidas por los actores sociales y accesibles a un observador externo, las reglas constitutivas suelen permanecer tácitas e inarticuladas, constituyendo una estructura latente que tiene que ser develada por medio del análisis de las reglas observables en las relaciones sociales.

Esta distinción entre reglas constitutivas y regulativas puede ser reformulada como una cuestión empírica: si la influencia de las instituciones sobre los individuos se limita a un simple constreñimiento externo —en la forma de incentivos— o si va más allá, penetrando su subjetividad y configurando sus identidades. El estudio de esta cuestión puede variar según la institución que se elija y la amplitud de la perspectiva temporal que se adopte. En cualquier caso, conviene tener presente que si las instituciones son vistas como sistemas de reglas, dichos sistemas pueden estar estructurados en arquitecturas que contienen una jerarquía de niveles, y si el nivel de las reglas explícitas es el más accesible a la observación, no por ello es el más relevante.

En ocasiones el concepto de institución es utilizado en un sentido categórico para referirse a entramados de ideas y reglas de comportamiento que ofrecen un modelo normativo para la organización de actividades específicas. Así, el modelo de la empresa multidivisional que Chandler (1977) describe puede ser considerado como una institución porque constituye una estructura racional de carácter normativo para la organización de la actividad económica a gran escala. Desde esta perspectiva, sin embargo, una empresa específica que incorpora las pautas de dicho

modelo en su organización no tendría que ser necesariamente vista como una institución. Ésta es al menos la perspectiva de los sociólogos norteamericanos de las organizaciones de orientación nuevo institucionalista: para ellos las organizaciones incorporan en sus estructuras formales los mitos racionales institucionalizados que pululan en sus ambientes, pero no por ello dejan de ser organizaciones (Meyer y Rowan 1977). Los economistas nuevo institucionalistas, en cambio, no hacen tales distinciones y cualquier forma de organización económica dotada de perfiles distintivos es para ellos una institución (Williamson 1975). De cualquier forma, las instituciones lo son en la medida en que son eficaces, y para ello tienen que ser capaces de afectar la vida social, incrustándose en los complejos organizativos específicos que la configuran. De acuerdo con Jepperson (1991), una institución lo es para algo y en relación con algo. En sistemas jerárquicos con múltiples niveles, los niveles de orden superior que contienen programas de reglas para los niveles más inferiores pueden ser vistos como instituciones; y en los sistemas que contienen un centro y una periferia, lo que está en el centro es una institución con respecto a lo que está en la periferia.

El concepto de institución también se emplea en ocasiones de manera indistinta tanto para designar prácticas informales, fuertemente arraigadas en la realidad que se da por descontada en la vida ordinaria, y que carecen de un aparato sancionador formal para penalizar las desviaciones —el intercambio de regalos en navidad—, como para referirse a arreglos sociales dotados de un dispositivo sancionador formal —el gobierno o la iglesia. Al respecto, cabe destacar que en muchas ocasiones las instituciones informales pueden oponer mayor resistencia al cambio que las instituciones formales porque presentan dilemas de acción colectiva más complejos y difícil de erradicar; así lo sugieren los abundantes casos de continuidad histórica de ciertas tradiciones sociales aún después de que las pugnas políticas transforman el aparato institucional formal de una sociedad.

En definitiva, el concepto de institución es habitualmente utilizado para referirse a una variedad de fenómenos que tienen la forma de sistemas de reglas que regulan la vida social. Ahora bien, dichos sistemas de reglas pueden variar en cuanto a la fuerza imperativa de la que están revestidos; puede también variar en la resistencia que opongan al cambio; pueden ser sistemas puramente normativos o sistemas organizativos específicos; pueden ser arreglos informales o adoptar la configuración de una organización formal; y, por último, su alcance puede ser regulativo o constitutivo, y también regulativo y constitutivo a la vez.

El análisis institucional económico

En la tradición norteamericana, el institucionalismo económico propiamente dicho comenzó en 1898 con la publicación del artículo de Veblen intitulado *Why is economics not a evolutionary science?* Este artículo planteó las quejas básicas institucionalistas contra la economía tradicional y formuló el prospecto institucionalista de reforma.

Los institucionalistas protestaron por el carácter excesivamente abstracto y deductivo de la economía de finales del siglo pasado. Deseaban hacer la economía más aplicable a los problemas sociales y utilizarla como instrumento de reforma. Pensaban que la economía estaba irremisiblemente infectada por el utilitarismo y que no podría realizarse ningún progreso hasta que esa visión utilitaria del hombre fuese remplazada por una visión moderna basada en los descubrimientos de la filosofía, la psicología y la antropología contemporáneas. Ante todo, los institucionalistas deseaban dar a la economía un sentido valorativo que no fuese únicamente el precio de los bienes y servicios que modelan los arreglos económicos de las sociedades. En contra parte, enfatizaban que era necesario reconocer la repercusión de la tecnología sobre la sociedad y la fuerza de los arreglos estructurales jurídicos y sociales al determinar las opciones humanas. Esta postura les valió el nombre de institucionalistas.

Veblen sostuvo que la economía era incapaz de llegar a ser una verdadera ciencia, a causa de sus suposiciones metodológicas. La economía supone que el hombre es un individuo racionalista, capaz de elegir, que intenta llevar su bienestar al máximo. Dada esta suposición, señaló Veblen, la economía se reduce a un mero ejercicio de empatía. Todo lo que puede hacer es adivinar lo que semejante hombre haría, por una lógica deductiva destinada a estimular sus procesos mentales.

Veblen propuso reconstruir la imagen económica del hombre sobre fundamentos darwinianos. Como otros fenómenos biológicos, señaló, el hombre es el producto de largos procesos históricos de selección sobre los que tiene poco o ningún dominio. Ésta atrapado en una red institucional y cultural, que mediante hábitos e instituciones va pasando de generación en generación, y sometida a cambios por fuerzas exógenas como el avance de la tecnología.

Este planteamiento permitió desarrollar las diferentes propuestas institucionalistas de principios de siglo. En términos generales, se puede decir que el institucionalismo norteamericano se dividió en dos grandes alas, unidas por un interés común en las instituciones: por un lado, la corriente que siguió al propio Veblen (1904) y que se preocupó por estudiar el papel que desempeñan las instituciones en el curso de la historia; por otro, la corriente que comandó Commons (1934) y que se ocupó del estudio de las instituciones como obstáculos e instrumentos de reforma.

No obstante la importancia que tuvo la teoría institucional —en sus diferentes variantes— en el desarrollo del pensamiento económico cayó después en un largo olvido del que ahora parece empezar a despertar. Los nuevos autores que suscriben la teoría institucionalista también han dado pié a un amplio debate sobre la poca utilidad de los esquemas rígidos de la teoría económica neoclásica.

En cierto sentido, se puede decir que las varias corrientes teóricas a las que se aplica la etiqueta del *nuevo institucionalismo económico* (en adelante *NIE*) constituyen otras tantas variantes del denominado enfoque económico de la vida social, pero que extienden el enfoque tradicional de la economía neoclásica al campo del análisis institucional. De hecho, el NIE se presenta como una corriente crítica que pretende corregir algunas de las debilidades más notorias del enfoque neoclásico y, en particular, su incapacidad para dar cuenta de la existencia de la empresa en una economía de mercado.

En la década de los años veinte, Robertson (1923) —discípulo de Commons— puso a debate uno de los inconvenientes de la teoría neoclásica, al preguntarse sobre las razones por las que en una economía que pretende ser descentralizada y tener toda la confianza en el mercado aparecen “islas de poder consciente” llamadas *empresas*.²

De acuerdo con los planteamientos económicos, las empresas sirven de puente entre los mercados de factores y los de los productos pero sus dimensiones pueden variar, la cuantía de recursos que dominan es muy distinta y sus reglas y normas de funcionamiento pueden responder a principios muy diferentes. Esta situación ha provocado que la Teoría económica, particularmente desde los enfoques de microeconomía, se cuestione sobre ¿cuál es la razón que explica que todas las operaciones se integren y coordinen en una sola unidad económica organizada?

La teoría económica se ha ocupado, quizá por inercia, de los mercados que conducen a la asignación de recursos entre sectores de actividad y unidades de producción. Por ello es una teoría de la cooperación inconsciente y de ahí que para ella la empresa u organización sea, usando la metáfora de Easton, una caja negra; es decir, que entran unos *inputs* y sale un *output* pero no interesan las cuestiones relativas a la transformación de aquéllos en éste. De tal forma que la pregunta de Robertson sea vital para sopesar las ventajas y los inconvenientes de los principios aplicables a la asignación de los recursos, pues entre líneas lo que se está cuestionando es sobre los tipos de mecanismos administrativos y organizativos presentes en todo contexto de mercado.

² Para las teorías económicas de la empresa ha sido necesario establecer el concepto de empresa (*firm* en inglés), el cual ha servido para el desarrollo del conocimiento de la institución empresarial, de sus procesos y de sus funciones; así como la forma de interpretar el cálculo económico en los aspectos microeconómicos de la organización. Esta construcción epistemológica, sin embargo, tiene el inconveniente de no hacer una clara distinción entre los distintos tipos de organización o empresa existentes en la realidad, lo cual muchas veces dificulta la utilización de los argumentos del NIE en contextos organizativos distintos a los que originalmente fueron pensados.

De acuerdo con Arrow (1980) las razones por las que toda organización, particularmente la empresa, adopta un esquema jerárquico son varias. Pero la que aquí interesa destacar es la del ahorro en la circulación de información. Por ejemplo, si fueran m los miembros del colectivo que integra la organización y no existiera un coordinador, de manera que las decisiones se adoptaran conjuntamente, se necesitarían $1/2 (m^2 - m)$ canales de comunicación de doble sentido, con el costo que ello supone. Si en cambio, se nombrara a un coordinador, con el poder de decisión correspondiente, el número de canales de información que se precisaría se reduciría a m , con lo cual el ahorro es significativo.

Pero si se consideran los límites de la capacidad humana para almacenar y procesar información (Simon 1947), cuando m fuera elevado un único coordinador no sería suficiente. No podría digerir y transmitir la información que le llegaría por un número tan elevado de canales. La situación tan sólo se resolvería con la división de m en dos subconjuntos, a cuyos frentes respectivos se colocarían otros coordinadores. Pero sería preciso un nuevo coordinador, esta vez de coordinadores, y así sucesivamente. La pirámide jerárquica ganaría altura con el incremento de sus funciones.

El problema nace de la imperfección con que forzosamente circula la información. Un coordinador, es decir, un elemento que pertenece al nivel jerárquico j , no cumplirá al pie de la letra las instrucciones que reciba de sus superior jerárquico, como tampoco sus subordinados cumplirán puntualmente las que de él emanen. La razón nace del “ruido” —según la terminología de los especialistas en Teoría de la Información— que todo canal genera y que deforma los mensajes que por medio de él circulan. Pero también de las diferentes motivaciones de los distintos agentes y de la interpretación que efectúan de la formación que reciben, es decir, del fenómeno que se ha denominado “costos de agencia”.³ A medida que se incrementa el número de escalafones jerárquicos se deforma más apreciablemente la información, lo que supone una pérdida de eficiencia o, lo que es equivalente, un incremento más que proporcional en los costos.

En este sentido, y de acuerdo con Boulding (1966), las estructuras organizativas tienden a generar imágenes falsas en el responsable de las decisiones y de que cuanto mayor y más autoritaria sea la organización, mayor es la posibilidad de que los responsables de las decisiones actúen en mundos puramente imaginarios. Ésta es quizás la razón fundamental para suponer que en último término se producen rendimientos de escala decreciente en la dinámica organizativa de la empresa.

³ Jensen y Meckling (1976) introdujeron esta expresión para designar el problema que plantea la disparidad de objetivos de dos personas que han de actuar coordinadamente. Aunque su atención se centra en la relación de autoridad, estos costos también se originan en casos de cooperación.

Recientemente, una corriente de pensamiento llamada *Property Rights*⁴ ha puesto nuevamente a debate la pregunta de Robertson. Esta corriente toma como punto de partida la transacción de un bien o servicio y la forma de determinar las condiciones en que tiene lugar como elemento esencial de la actividad económica. Con este proceder los autores que se alinean a esta corriente recogen la herencia de los institucionalistas norteamericanos, representados por Veblen y Commons, y quienes situaban su interés en la transacción, entendida ésta como la transferencia de un bien o servicio entre dos unidades técnicamente independientes.

Como a menudo ocurre no es fácil definir los límites del NIE, ya que es una corriente cuyo signo es la heterogeneidad.⁵ Un rasgo común a todos ellos es, no obstante, la visión de la empresa como el resultado de una forma especial de organizar las transacciones cuyo origen reside en las imperfecciones, dificultades y complejidades que a veces nacen de la utilización del mercado.

De acuerdo con los supuestos del NIE, en un principio el mercado regulaba todas las transacciones en una economía que se pretendía plenamente descentralizada (Williamson 1981: 1547). Pero este mecanismo no resultó ser tan perfecto como inicialmente se presumía, pues el mercado funciona con fricciones que a veces llegan a ser suficientemente importantes como para exigir su sustitución por otros mecanismos. Es en este punto en donde el NIE ha contribuido más decididamente al fortalecimiento de la teoría económica de la empresa.

El NIE efectúa un desplazamiento del foco de la ciencia económica de la esfera de la producción a la esfera del intercambio de los bienes económicos, e intenta sustentar a la microeconomía sobre bases más realistas, incorporando

⁴ Se trata de una interpretación de la empresa u organización como una red de contratos entre los propietarios de los distintos recursos que se necesitan en la empresa. Con lo cual los costos de transacción desempeñan un papel importante, debido a que las informaciones no son perfectas. Para algunos autores, como Alchian y Demsetz (1972), la empresa es un mercado sustituto, altamente especializado, en la que determinada actividad es productiva y se realiza de manera más eficiente que por medio de los mercados regulares. La principal característica del planteamiento de los *property rights* es que la empresa no se define como una mera función de producción, tal y como afirma la teoría neoclásica, sino que se interpreta como una red de contratos entre los propietarios de los diferentes recursos; donde la dinámica de la empresa involucra ciertos costos dada la incertidumbre prevaeciente en la acción de los actores.

⁵ Hay puntos de vista diversos sobre el alcance de esta heterogeneidad. Para Dugger (1983), por ejemplo, es importante considerar dos grupos perfectamente diferenciados y que, en consecuencia, cabe distinguir con distintas denominaciones. Para él unos son "neoinstitucionalistas", fieles interpretes de Veblen y Commons, y para quienes el poder determina el hecho económico; y los "nuevos institucionalistas", partidarios de utilizar modelos matemáticos en sus razonamientos, y para quienes el hecho económico tiene un contenido propio. De acuerdo con Dugger, una forma para distinguir a unos de otros consiste en que los neoinstitucionalistas publican en el heterodoxo *Journal of Economic Issues*, mientras que los nuevos institucionalistas publican en el más ortodoxo *Bell Journal of Economics* y otras revistas de la corriente predominantes del pensamiento económico. En el presente trabajo se asume la heterogeneidad de la propuesta institucional sin hacer ningún tipo de diferencia entre autores, utilizando para todos el término de NIE.

conceptos ajenos a la tradición neoclásica —por ejemplo, los conceptos de oportunismo y de racionalidad limitada. Ahora bien, no obstante estas innovaciones, el NIE todavía mantiene los suficientes elementos de continuidad con la tradición neoclásica como para considerarlo como una variación y no una ruptura de dicha tradición. En efecto, el NIE continúa suscribiendo los principios del individualismo y la racionalidad, no renuncia a la modelización matemática, y continúa adhiriéndose a los principios del equilibrio y la eficiencia en la modelización de la economía.

Entre las novedades que ha traído el NIE destaca su insistencia en desplazar el foco de la ciencia económica de los problemas que plantea la asignación de recursos en condiciones de escasez, que han interesado a la tradición neoclásica, a los problemas que plantea el intercambio de bienes económicos. Mientras que la tradición neoclásica asume que el intercambio es aproblemático y carece de costos, la corriente de la NIE problematiza el intercambio, sostiene que la transacción de bienes conllevan costos, y apunta a la relevancia casual de dichos costos para la configuración institucional de la economía.

En la tradición neoclásica el problema del ajuste entre preferencias — utilidades— y cantidades —escasez— se resuelve con el auxilio del mercado — precios—, lo cual torna irrelevante la consideración de instituciones ajenas al mercado, que son vistas como parámetros exógenos al modelo de la economía. Pero, cuando el foco de interés se desplaza a las transacciones económicas, ya no es posible seguir ignorando las instituciones, porque se hace inmediatamente evidente que los intercambios requieren instituciones tanto para evaluar el valor de los bienes como para asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas por los agentes económicos. Así pues, el NIE se separa de la tradición neoclásica en que endogeniza las instituciones, incorporándolas dentro del razonamiento económico como variables endógenas. En las siguientes líneas se bosquejan las variantes más significativas del NIE en el estudio de las organizaciones.

a) Costos de transacción

El enfoque de los costos de transacción tiene su origen en las ideas pioneras de Coase (1937) pero que tuvieron que esperar más de treinta años para ser tomadas en serio y desarrolladas en un enfoque coherente dentro de la teoría económica de la empresa.

En su artículo, Coase plantea la cuestión de por qué existen las empresas y la actividad económica no se organiza enteramente en transacciones de mercado. En su respuesta, Coase apuntaba los costos de las transacciones como el factor que daba cuenta de la existencia de la empresa. La actividad económica se organiza en empresas porque el uso del mercado para coordinar la actividad económica genera costos y cuando estos costos adquieren cierta magnitud, puede resultar más económico el uso de la empresa como mecanismo de coordinación de las

transacciones. Así, Coase concebía la empresa y el mercado como dos modos alternativos coordinar la actividad económica y llamaba la atención sobre la relevancia de los costos de las transacciones para explicar la organización de la economía (Coase 1937).

Hoy día se reconoce públicamente la importancia que tuvieron las ideas de Coase en el desarrollo ulterior de la teoría económica de la empresa. Fue el primero en admitir las imperfecciones del mercado y las fricciones que su utilización puede provocar, así como en señalar la influencia de aspectos diferentes a la tecnología en el nacimiento y en la dimensión de la empresa. De su aportación es importante resumir los tres rasgos fundamentales:

1. El mercado no es una panacea universal. No siempre es más eficiente que otras fórmulas alternativas de organización de las transacciones. La causa de su fracaso en ciertas circunstancias tiene su raíz en la imperfección en la circulación de la información entre los agentes y en la incertidumbre sobre los resultados de la actividad económica.

2. Cuando la utilización del mercado genera unos costos elevados se sustituye por un mecanismo administrativo que otorga el poder de decisión a una persona que ejerce el cargo de coordinador, es decir, se requiere autoridad para conseguir una coordinación de las actividades de los miembros de una organización.

3. Esta autoridad se concentrará en los participantes con mayor inclinación a asumir riesgos o con menor aversión al riesgo, bien por motivos psicológicos o por estrategias personales.

En la década de los años setenta, Williamson (1975 y 1984) retomó y desarrolló las ideas de Coase. Para este autor la organización de la economía debe ser abordada desde una perspectiva estrictamente contractual, dejando de lado la tecnología u otros factores alternativos, y la transacción debe ser considerada como la unidad de análisis básica.

En este sentido parece entroncar con Veblen y Commons; de ahí que se le considere como nuevo institucionalista, aunque posiblemente tiene razón Dugger (1983) al afirmar que en realidad sus esfuerzos se encaminan a lograr una síntesis entre el tradicional análisis neoclásico y algunas derivaciones lejanas de las aportaciones de Commons y otros institucionalistas auténticos.

Al igual que Coase, Williamson sostiene que existen dos posibilidades básicas de organizar las transacciones, el mercado y la empresa o jerarquía, pero con el tiempo, y ante las numerosas críticas recibidas —por ejemplo el debate que ha sostenido con Ghoshal y Moran (1996)—, ha ido concediendo mayor importancia a las formas de organización económica que ocupan un lugar intermedio entre las formas polares de la jerarquía y el mercado (Williamson 1991).

Williamson explica la asignación de las transacciones a las distintas formas de organización económica con un modelo microeconómico que contiene dos ingredientes. El primero es un modelo de actor económico que incorpora dos supuestos comportamentales: la racionalidad limitada⁶ y el oportunismo.⁷ La racionalidad limitada hace imposible que los agentes que establecen una relación contractual puedan prever todas las consecuencias posibles que pueden afectar a una relación contractual a lo largo de su curso; por otra parte, el oportunismo se refiere a la inclinación de los agentes contratantes a explotar en su favor aquellas contingencias imprevistas que pudieran serles favorables en el curso de la ejecución de un contrato.

La incertidumbre que existe en todo contrato, como consecuencia de la racionalidad limitada de los agentes contratantes, y el riesgo de que alguna de las partes incurran en oportunismos, obliga a incurrir en costos de transacción, es decir, en costos para prevenir el oportunismo de los agentes, para arbitrar en caso de que sea necesario un ajuste, y para asegurar el cumplimiento de las estipulaciones del contrato.

⁶ Simon (1947) acuñó el concepto de racionalidad limitada para expresar la incapacidad del cerebro humano para formular y resolver problemas complejos y para recibir, almacenar, procesar y transmitir información; en contra de la imagen del hombre económico omnisciente de la economía neoclásica de la elección racional. Es cierto que los agentes económicos pretenden ser racionales en el sentido de utilizar los medios más adecuados para los fines perseguidos, pero su racionalidad limitada no les permite siempre identificar estos medios más idóneos, bien por no disponer de suficientes conocimientos bien por no poder formular las previsiones sobre los efectos de cada una de las alternativas que se le ofrecen. De no existir esta limitación la incertidumbre no sería un problema. La teoría neoclásica, que no acepta esta limitación, somete todas las transacciones al mercado en forma de contratos puntuales de compra-venta, y en el caso de incertidumbre, mediante contratos contingentes completos. La racionalidad limitada, en cambio, obliga a suscribir contratos incompletos, como los que dan origen a la relación de empleo que, desde la perspectiva de Williamson, desemboca en una estructura jerárquica u organización.

⁷ El oportunismo sobreviene cuando los distintos agentes económicos aprovechan las diferencias en la información que cada uno posee; oportunismo que no podría actuar si todos los agentes dispusieran de la misma información y, por tanto, de las mismas expectativas y estimaciones de probabilidad. Riordan (1983: 338) expone claramente como puede actuar el oportunismo: el conjunto de reglas que gobierna la relación entre proveedor y cliente define un contrato. Si las condiciones del contrato dependieran de parámetros sobre los que clientes y proveedores disponen de información asimétrica, el proveedor (o el cliente) podría tener un incentivo para deformar la información que él sólo posee y manipular en su provecho las condiciones del contrato. El cliente (o el proveedor) no podría determinar si las condiciones efectivamente aplicadas corresponden a los verdaderos valores de los parámetros sobre los que dispone de escasa información o bien son el reflejo del poder monopolístico de que dispone el proveedor (el cliente). Una distribución asimétrica de la información puede así restringir las clases de contratos que pueden someterse al mercado. Cada agente intentará aprovechar la información que él sólo posee: no hay contrato que pueda evitarlo y, por tanto, es oportuno no someter la regulación de la transacción al mercado sino a un mecanismo administrativo que no se aprovechará de la desigual situación de las partes.

Para Williamson, entonces, la empresa es el resultado de englobar en una sola unidad una serie de transacciones poco adecuadas por sus características para ser sometidas al mercado dada las limitaciones de los agentes económicos. En este sentido, su punto de vista es muy similar al de Coase; la diferencia estriba en que estudia más a fondo las transacciones y su adaptación a las exigencias del mercado.

El segundo ingrediente del modelo microeconómico de Williamson es una tipología de las transacciones económicas que distingue tres propiedades de las mismas: su frecuencia, su incertidumbre y el grado que conllevan inversiones específicas que no pueden ser dedicadas a otros usos alternativos a la propia transacción. Estos dos ingredientes microanalíticos fundamentan un razonamiento que se articula en tres proposiciones:

1. Como los agentes que entablan un contrato adolecen de racionalidad limitada y están expuestos al oportunismo, su relación contractual conllevará costos de transacción.

2. Los costos de transacción crecerán a medida que crezca su frecuencia, la incertidumbre que las rodea y —por encima de todo— las inversiones específicas a la transacción.

3. Más allá de un cierto umbral de costos de transacción, el mercado deja de ser un mecanismo eficiente para gobernar las transacciones económicas, ahorrándose costos de transacción al organizarlas bajo el paraguas de la jerarquía de autoridad de una empresa.

En suma, para Williamson las instituciones economizan costos de transacción y proveen una solución más eficiente que la del mercado para la organización de los intercambios económicos cuando los costos de transacción crecen; las instituciones empresariales son un sustituto del mercado cuando éste fracasa. Aunque Williamson forjó su teoría para intentar dar cuenta de la variedad de formas de organización económica existentes, su teoría aspira a la máxima generalidad siendo susceptible de aplicarse a cualquier tipo de organización —Williamson no distingue entre organizaciones e instituciones—, y a cualquier problema que pueda ser planteado en términos de relaciones contractuales (Williamson y Ouchi 1981).⁸

Williamson admite varias alternativas a la organización jerárquica. Sin embargo, afirma que sólo en una empresa de dimensiones reducidas puede existir una organización plenamente participativa. En cuanto la complejidad eleva su nivel

⁸ El enfoque de los costos de transacción no se agota en la obra de Williamson. Alchian y Demetz (1972) ofrecen una variante que, partiendo de la noción de producción en equipo, que requiere la cooperación de una pluralidad de actores en una tarea colectiva cuyo resultado es diferente a la mera agregación de las partes, postulan que la organización de la producción en empresas se produce en respuesta a la necesidad de evaluar la contribución de cada miembro y evitar su “holgazanería” que puede ser visto como una modalidad de oportunismo.

debe forzosamente aparecer la jerarquía por razones puramente técnicas: una organización jerárquica permite un mejor aprovechamiento de la racionalidad limitada de los sujetos que actúan colectivamente y que conscientemente buscan coordinar sus actividades.⁹

b) Principales y agentes

Una segunda variedad de NIE es el *enfoque de principales y agentes*. Al igual que el enfoque de los costos de transacción, el enfoque de principales y agentes centra su atención en problemas de naturaleza contractual, pero el tipo de relaciones contractuales que aquí interesan son las que envuelven una comisión de responsabilidad de parte de una autoridad o *principal* a un delegado o *agente* y, por consiguiente, la delegación del control efectivo sobre un área de actividad.

En otras palabras, el planteamiento de principales y agentes se centra básicamente en el análisis de la estructura interna de la empresa. Este planteamiento puede caracterizarse por la existencia de un principal, que realiza el encargo de la actividad, y un agente, que es el que acepta ese encargo. Esta relación entre principal y agente se materializa en múltiples aspectos y afecta, sobre todo, a la relación entre el propietario y el directivo de una empresa.

Cheung (1983) describe un ejemplo muy útil para entender esta propuesta: en China, en tiempos en que aún no existían motores mecánicos, una barcaza debía desplazarse por un canal o un río demasiado estrecho para la utilización de remos. La solución era que un equipo de hombres dividido en mitades tiraba con cuerdas de ella desde ambas orillas del río.

El rendimiento del equipo en conjunto era fácil de medir: la distancia recorrida por la barcaza, es decir D , al final de la jornada. Pero era muy difícil, en cambio, determinar la aportación efectuada por cada miembro del equipo a este resultado. De tal forma que si p era el precio que se conseguía por unidad de distancia, la distribución del importe pD , ingreso conseguido, entre los elementos del equipo difícilmente podría hacerse según el rendimiento individual. Una fórmula, evidentemente la más sencilla, consistía en asignar a cada uno de los trabajadores el importe pD/n . Pero en tal caso, surgía un peligro: que cada trabajador tendiera a un esfuerzo muy reducido con la confianza de que sus compañeros ya aplicarían todo el esfuerzo en su trabajo. En este planteamiento no existe un incentivo individual y, de no haber algún vínculo religioso o de otro orden que diera cohesión a los miembros del equipo, el rendimiento total D corre el peligro de ser finalmente pequeño; con lo cual también lo será pD/n .

⁹ El lector puede encontrar una síntesis más detallada sobre la contribución de Williamson para el estudio de las organizaciones en el artículo de Arámbula y Gómez (1993). Aquí sólo se destacaron aquellos aspectos que se consideran pertinentes para efectos de este estudio.

La solución podría consistir en que el dueño de la organización (el principal) nombre a un coordinador (el agente) cuya misión fuera vigilar el comportamiento de los trabajadores, medir indirectamente su esfuerzo y después determinar la fracción del ingreso que cada uno de ellos merece, o bien en su caso dar unos latigazos al que no tira con todo esfuerzo de la cuerda.¹⁰

Pero ¿qué manera hay ahora de asegurar que este coordinador-organizador actuará de modo que D sea lo más elevado posible? Para Alchian y Demsetz (1972) la solución consiste en otorgar al coordinador el derecho a la renta residual, es decir, el beneficio. Con lo cual, él pagará unas cantidades determinadas a los aportantes de los factores productivos o de sus servicios y si los ingresos exceden del total así comprometido la diferencia le corresponderá. Los autores sostienen que ésta es la mejor solución ya que es la que permite que todos los aportantes —los tiradores de la cuerda en el ejemplo— tengan una remuneración más elevada.

De acuerdo con Alchian y Demsetz, el derecho a la percepción de la renta residual y el uso discrecional, por parte del coordinador u agente, de los derechos y deberes reseñados en la nota anterior hacen posible la jerarquía de la empresa.¹¹

Así pues, el caso más inmediato de esta propuesta es el de las relaciones entre los accionistas —los principales— y los *managers* —agentes— de una corporación, pero el enfoque puede aplicarse a cualquier otra relación contractual en la que se produzca una delegación de control, como las relaciones entre los clientes y los profesionales que les prestan servicios o las relaciones entre el tomador de decisiones y ejecutores. En todos esos casos, si las relaciones contractuales tuvieran lugar en un mundo transparente en el que principales y agentes dispusieran de información perfecta, los principales no tendrían ningún problema para asegurar que sus intereses fuesen realizados por los agentes. En los hechos, sin embargo, se producen asimetrías de información — por ejemplo los agentes pueden disponer de mayor o mejor información que los principales— y los agentes pueden desarrollar

¹⁰ En forma esquemática se podría decir que los derechos y deberes del coordinador serían: 1) Observar el comportamiento de los propietarios de los factores productivos y, por razones obvias, muy especialmente de los aportantes del factor trabajo. 2) Constituirse en parte común a todos los contratos con los proveedores o suministradores de los distintos factores que el proceso productivo requiere. 3) Modificar la composición del equipo de aportantes de los factores o de sus servicios cuando uno de sus miembros tuviera un comportamiento insatisfactorio (Pratt y Zeckhauser 1985).

¹¹ Cabe destacar, sin embargo, que los argumentos de Alchian y Demsetz han sido objeto de numerosas críticas, especialmente por parte de quienes defienden formas de organización más democráticas. Así, Putterman (1984) niega que, en primer lugar, sea forzoso que el coordinador tenga a la vez derecho a la renta residual para que actúe eficientemente. En su opinión, los autores criticados no han tenido en cuenta los costos que supone la coordinación autoritaria de los obreros; costos que justifican los múltiples programas que hoy día se aplican en muchas organizaciones, en que se intenta mejorar el rendimiento de los trabajadores por medio de una mayor participación en las decisiones que les afectan. Pero además la renta residual, el beneficio depende de múltiples circunstancias y no sólo del rendimiento de la producción. Por ello es difícil adjudicar un papel tan decisivo al beneficio como incentivo del coordinador.

intereses propios que no coincidan o incluso contradigan los de los principales y, por lo tanto, estos se ven forzados a vigilar y supervisar la conducta de los agentes.

La asimetría de información, la divergencia de intereses y los mecanismos de supervisión y vigilancia necesarios para asegurar la alineación de dichos intereses generan costos de agencia: los costos en los que incurren las partes de una relación contractual en la que se producen una transferencia de control, y cuando mayores sean esas tres variables mayores serán los costos de agencia.¹²

Desde esta perspectiva las instituciones son vistas como sistemas de incentivos cuya función es minimizar los costos de agencia. Son también una solución del tipo “segunda mejor opción”, forzadas por las deficiencias que acusa el mundo tal y como lo conocemos, en el que la información es siempre incompleta y costosa, y aunque no llegan a suprimir del todo los problemas de agencia, sí pueden al menos reducirlos a límites manejables, así como contener el despilfarro de recursos dentro de márgenes tolerables.

El tratamiento de los diferentes tipos de instituciones posibles es aquí más casuístico que en el enfoque de costos de transacción; el esquema de incentivos y las estructuras de control tendrán que ajustarse a los caracteres específicos que presente la relación entre principales y agentes, si bien se sostiene el principio orientador de que los sistemas de incentivos diseñados para estructurar la relación deben tomar en cuenta la utilidad marginal de los agentes. También se asume que los beneficios que deriven de cualquier reducción de los costos de agencia revertirán tanto en los principales como en los agentes, por lo que ambos actores tienen un común interés en diseñar estructuras de incentivos que produzcan resultados que se aproximen tanto como sea posible a los resultados que se obtendrían en una relación que discurriese bajo condiciones de información perfecta (Pratt y Zeckhauser 1985: 6).

c) Otras contribuciones: North y la nueva historia económica institucional

Las ideas del NIE también se han desarrollado en la llamada nueva historia económica, donde ha florecido una escuela nuevo institucionalista que endogeniza las instituciones en la modelación de las causas del desarrollo económico en la historia. Estos historiadores ven la estructura institucional de una sociedad como el resultado de restricciones —formales e informales— que definen el conjunto de las posibilidades de acción existentes en un momento histórico específico. Al determinar el conjunto efectivo de posibilidades de acción, estos historiadores ven a las instituciones como un filtro que media entre los individuos y el stock de capital de una sociedad, de una parte, y entre dicho stock y el rendimiento de la economía, de otra (North 1981: 201).

¹² Una presentación sumaria del enfoque de principales y agentes se encuentra en Pratt y Zeckhauser (1985: 1-25), así como en la introducción escrita por Barney y Ouchi (1988b: 205-219).

Para explicar la génesis y la evolución de las instituciones, los historiadores nuevo institucionalistas utilizan los conceptos del NIE —costos de transacción, costos de agencia, etc. y los aplican al análisis histórico. La emergencia de las instituciones es vista en el contexto de la tensión inherente a la especialización productiva entre, por un lado, las ventajas que se derivan de una especialización creciente de la actividad productiva y, por otro, de los costos crecientes de transacción y de agencia que conlleva dicha especialización. Las instituciones reducen los costos de especialización, al tiempo que permiten disfrutar de sus beneficios maximizando el producto global de una sociedad; en otras palabras: las instituciones son soluciones a problemas de eficiencia (North 1981: 209).¹³

El cambio de las estructuras institucionales es visto como un proceso de naturaleza incremental que es activado por variaciones en los precios relativos de los factores, los cuales proveen oportunidades de beneficios a corto plazo a los diferentes agentes económicos movilizados. La acumulación de conductas que se orientan hacia el beneficio a corto plazo puede articular, a largo plazo, un proceso de cambio institucional de gran escala que es en buena medida un resultado no anticipado de la acumulación de microacciones. Más aún, dada la racionalidad limitada de los individuos y la complejidad de los problemas que afrontan, los resultados finales de los procesos de cambio institucional suelen divergir marcadamente de las intenciones de los actores que los propiciaron y los impulsaron. El cambio institucional se mira más como el resultado de las consecuencias no anticipadas de la acción de los individuos, que se encuentran expuestos a las contingencias de la historia (North 1989: 242).

Así pues, el NIE concibe a la organización o empresa como un arreglo institucional, el cual es susceptible de ser estudiado con los postulados del individualismo, el egoísmo y la racionalidad; define la naturaleza de la empresa como un sistema institucional de reglas compartidas y eficaces —formales e informales— que son externas a los actores; donde dichos sistemas de reglas impelen a los actores a adoptar determinados cursos de acción y a descartar otros.

La empresa, como institución, tiene un carácter contractual, surgiendo del ajuste recíproco de actores racionales ante situaciones recurrentes; instituciones que representan arreglos eficientes que proveen una alternativa al mercado cuando éste fracasa, optimizando el producto global de una sociedad.

El modo de explicación del NIE es funcionalista y estático, conceptualiza varios estados posibles que representan soluciones eficientes para otros tantos tipos de situaciones estándar. Se asume la emergencia de las instituciones como un proceso aproblemático; la demanda de instituciones suscita su oferta, bien de manera espontánea o bien por medio de la mediación de principales que, motivados por el interés propio, corren con los costos de la provisión de las instituciones (North

¹³ El lector interesado encontrará una revisión crítica del NIE de orientación histórica en el ensayo de Basu *et. al* (1987).

1981). La posibilidad de la emergencia espontánea de las instituciones es justificada con la observación experimental de la emergencia espontánea de la cooperación entre actores egoístas en situaciones que tienen la forma de un juego que se repite, o bien en la capacidad de los actores para discernir las externalidades negativas de sus comportamientos y para acordar normas que las inhiban (Coleman 1991).¹⁴

Los sociólogos que han sometido esta perspectiva a un examen crítico han sido unánimes en denunciar la completa ignorancia del NIE sobre el tema del poder (Ghoshall y Moran 1996; Oberschall y Leifer 1986; Perrow 1985); ignorancia injustificable a los ojos de quien está habituado a ver las instituciones como instrumentos de dominación al servicio de intereses específicos y, por lo tanto, como causas de desigualdades sociales que motivan la resistencia de los grupos que sufren sus costos (Trigilia 1991).¹⁵

Otros autores han llamado la atención sobre la irrelevancia de una visión de las instituciones en términos de eficiencia en un mundo inevitablemente ambiguo, en el que los actores deben satisfacer simultáneamente una pluralidad de objetivos (March y Olsen 1989; Oberschall y Leifer 1986).¹⁶ En fin, otros han denunciado el funcionalismo marcadamente ingenuo del NIE; para quien ha asimilado la revisión del funcionalismo llevada a cabo por Merton (1965) —no todas las instituciones son funcionales, una misma función puede ser desempeñada por distintas instituciones, y las funciones manifiestas de las instituciones pueden no coincidir e incluso entrar en conflicto con sus funciones latentes—, la estática comparativa hiperfuncionalista del NIE es poco probable (Granovetter 1986).

Ahora bien, no es necesario acudir a la tradición sociológica para encontrar una visión de las instituciones que apunta los límites del NIE, sino que dentro de la economía es también posible hallar argumentos que apuntan en la misma dirección y que proponen una visión distinta de las instituciones; una visión que es, a la vez, menos funcionalista y más historicista. Se destaca especialmente el argumento de

¹⁴ Los sociólogos que suscriben el enfoque económico suelen tratar con mucha más cautela el problema de la emergencia de las instituciones, admitiendo la posibilidad de que la demanda potencial de instituciones no se reduzca, sin embargo, en una realización efectiva de las mismas. Coleman, por ejemplo, sostiene que la realización efectiva de las instituciones —concebidas en un sentido genérico como normas— dependerá de la naturaleza de la estructura social a la que pertenecen los actores que experimentan la carencia de la institución. Las instituciones emergen de manera más espontánea tan sólo cuando las estructuras sociales tienen la forma de una red social cerrada. Véase al respecto a (Coleman 1991).

¹⁵ Aunque hay que señalar que algunos defensores del NIE de inspiración marxista sí han introducido la problemática del poder en sus análisis. Así Levi (1990) asume el carácter crítico de los procesos de reproducción institucional y su dependencia del consentimiento contingente de los grupos subordinados aún cuando se trate de instituciones que optimizan en el sentido de Pareto.

¹⁶ Cabe destacar que Cyert y March (1963) fueron de los primeros autores en abordar, desde un enfoque de la teoría económica de la empresa, el tema de la diversidad en los objetivos y el conflicto que de ello se deriva. Su obra constituye uno de los pilares fundamentales en que se sustenta el armazón conceptual de la Teoría de la Organización.

Akerlof, quien va en contra de la presunción de optimalidad e hiperfuncionalismo que el NIE proyecta sobre las instituciones (Basu *et al.* 1987). Este autor ha demostrado que una institución puede resistir incluso en el supuesto de que no beneficie a nadie. Es decir, que aunque se diese el caso de que todos los individuos viesan cómo se deteriorase su situación como consecuencia de una institución, todavía podrían seguir siendo racional para cada individuo cumplir con los dictados de la institución en la medida que persiste una estructura sancionadora mutuamente sostenida. En este caso, cada individuo continuará evitando la violación de la norma por temor a ser víctima del ostracismo social de los demás, y, a su vez, seguiría sometiendo al ostracismo a otros violadores por miedo a ser víctima del ostracismo en caso de abstención.¹⁷ Aunque en la realidad no abundan ejemplos tan extremos, la teoría de Akerlof es importante porque muestra que es posible que actores racionales se sometan a instituciones subóptimas y contribuyan a su reproducción.

A la luz de los argumentos precedentes es preciso responder a la cuestión de qué valor cabe atribuir al enfoque de las instituciones propuesto por el NIE. Desde la perspectiva de este trabajo, los límites que se acaban de apuntar, aunque obligan a redimensionar las pretensiones del NIE, no le privan enteramente de valor.

En primer lugar, en lo que concierne a su validez empírica, si bien la pretensión del NIE de proveer una teoría general de las instituciones es, sin duda, desmesurada, puede ser, sin embargo, aceptable como una teoría parcial de las instituciones, que dé cuenta de algunos tipos de institución: aquellas que son el resultado de pactos funcionales entre actores racionales. En segundo lugar, los modelos del NIE, en cuanto modelos estilizados estrictamente racionales, pueden ser utilizados con provecho como tipos ideales weberianos, es decir, no como tipos empíricos, sino como modelos heurísticos que, cuando los contrastamos con la realidad empírica, ponen de manifiesto desviaciones entre modelo y realidad, las cuales son susceptibles de ser analizados con la ayuda de hipótesis relativas a las características del contexto. Dado que los modelos del NIE enfatizan la dimensión regulativa de las instituciones y pasan por alto su dimensión constitutiva, el contraste entre modelo y realidad pone en alerta para dirigir la búsqueda hacia el posible impacto de la dimensión constitutiva de las instituciones.¹⁸ Estos dos méritos del NIE no son despreciables, más bien la hacen una importante herramienta analítica.

¹⁷ El argumento de Akerlof es recogido en el ensayo de (Basu *et al.* 1987: 10) de donde se ha tomado. Basu y sus colaboradores aluden a la institución hindú de la viudez femenina como caso en que se aproximaría al modelo de Akerlof.

¹⁸ Véase por ejemplo los ensayos de Granovetter (1986) y Dore (1988) que parten de la teoría de los costos de transacción de Williamson y llegan a formulaciones sociológicas originales sobre las relaciones entre economía y sociedad. De hecho, se podría decir que los autores llegan a sus formulaciones originales gracias al uso típico ideal que, de manera tácita, hacen del esquema de Williamson.

El institucionalismo en el análisis sociológico de la organización

En los últimos años, el análisis organizacional en su variante sociológica también ha recuperado el tema de las instituciones para explicar los procesos y diseño organizacional. Rastrear los orígenes de lo que se puede denominar *nuevo institucionalismo sociológico* (en adelante *NIS*) en el análisis organizacional supone una tarea más compleja porque, principalmente, esta disciplina lejos de representar una corriente perfectamente cohesionada es un amplio campo de conocimiento en el que se agrupan y sobreponen varias teorías y enfoques diversos.

Sin embargo, en general, se puede decir que la corriente norteamericana del análisis sociológico de la organización que recupera el tema de las instituciones se inicia con la obra de Selznick (1957).¹⁹ De acuerdo con este autor, es necesario analizar a la estructura organizacional como un constructo social adaptativo a las exigencias de intercambio y negociación de los participantes de la organización y fuerzas del medio ambiente. En este sentido, “to institutionalize is to infuse with value beyond the technical requirements of the task at hand” (Selznick 1957: 17).

Desde este punto de vista, es fundamental distinguir entre procesos organizativos que siguen los criterios racionalistas de medios-fines y los procesos de institucionalización sujetos a marcos de referencia valorativos, adaptativos y sensibles. De tal forma que:

Organizations are technical instruments, designed as means to define goals. They are judged on engineering premises; they are expendable. Institutions, whether conceived as groups or practices, may partly engineered, but they also have a “natural” dimension. They are products of interaction; they become the receptacles of group idealism; they are less readily expendable (Selznick 1957: 21-22).

Para este autor, el punto central del análisis institucional consiste en estudiar a la organización desde un enfoque integral, es decir, propone conceptualizar a la organización como un “organismo”, donde los procesos específicos pueden ser analizados en detalle de forma aislada pero donde sólo adquieren su verdadero significado cuando son vistos en el contexto de la organización en su conjunto. Desde esta perspectiva, lo institucional es un “proceso”, esto es, algo que ocurre en la organización todo el tiempo y que permea a toda la estructura organizativa.

A pesar de las importantes contribuciones de Selznick al análisis institucional, su obra incurre en una importante insuficiencia: si bien define y describe a la actividad institucional como un proceso, nunca explica cómo ocurre este proceso. En otras palabras, su análisis institucional revela que existen ciertos

¹⁹ En este ensayo se establece como punto de partida de la propuesta institucionalista de Selznick su texto *Leadership in Administration* (1957), sin embargo, el lector debe tener en cuenta que la obra de este autor se inició mucho antes con la publicación de varios artículos y su ya clásico libro de 1949: *TVA and the Grass Roots*.

valores instalados en toda la estructura organizativa, pero no informa sobre cómo es que la organización ha interiorizado este conjunto de valores y creencias.

Dos décadas después, Meyer y Rowan (1977) intentaron dar una respuesta a la insuficiencia de Selznick. Estos autores ven a la organización como un proceso social donde los individuos que la componen tienen un marco valorativo compartido, que les da un sentido de identidad, pertenencia y realidad contextual.

Su argumento es que el orden social está basado fundamentalmente sobre una idea de realidad social compartida, la cual es una construcción humana que da sentido a las interacciones de los individuos. Los autores reconocen que el ser humano, como organismo biológico, se enfrenta a varias limitaciones de acción y racionalidad que se expresan en forma de patrones de comportamiento institucionalizados. Estos comportamientos son los que en conjunto constituyen el "orden social". De tal forma, que el orden social existe únicamente como producto de la actividad humana, pues en el marco de este orden los individuos actúan e interpretan sus acciones.

La forma en que los individuos establecen patrones de comportamiento y comparten sus interpretaciones es lo que definen como institucionalización: "institutionalization occurs whenever there is a reciprocal typification of habitualized actions by types of actors". De lo que se desprende que tanto actores como tipos de acciones pueden ser clasificados de acuerdo con ciertas características comunes, por ejemplo, en términos generales se puede decir que el director da órdenes y los empleados las ejecutan, configurando lo que se puede denominar una "diada institucional".

En su obra, Meyer y Rowan (1977) estudiaron el impacto que tienen en la estructura organizativa ciertos procesos expresados en forma de mitos y ceremonias. Su análisis se centró en el caso de las organizaciones educativas y sus procesos de enseñanza, del que dedujeron que no importa que tan efectivos sean los procesos organizativos, es decir, que no importa si cumplen o no con los objetivos formales, sino lo verdaderamente importante es la forma como son percibidos e interpretadas las funciones y procedimientos organizacionales dado un contexto específico. Para ellos, por ejemplo, el objetivo formal de las organizaciones educativas es el de impartir conocimientos y destrezas pero en los hechos la función real de la educación es la de clasificar y dar certificados de enseñanza. Pero, dado que los valores culturales de la sociedad insisten en que los conocimientos y destrezas son importantes, tienen que consolidarse prescindiendo de la realidad. Así, las actividades escolares se someten a la mirada de los inspectores, de los distritos y del gobierno en todos sus niveles, y se miden los resultados educativos por medio de estadísticas sin sentido sobre el número de estudiantes "procesados". No hay nada que mida lo que los estudiantes han aprendido realmente. El público se queda tranquilo, se estabiliza el sistema de clases sociales, se protege la profesión docente, el costo es pequeño y se produce un nivel mínimo de socialización y conocimiento.

Meyer y Rowan (1977: 345) denominan a esta tranquilidad como un “mito racionalizador” y consideran que la función de las escuelas es, en gran medida, simbólica. De ahí que Meyer y Rowan definan al proceso de institucionalización como:

Institutionalized rules are classifications built into society as reciprocated typifications or interpretations. Institutionalization involves the processes by which social processes, obligations, or actualities come to take on a rule like status in social thought and action (Meyer y Rowan 1977: 341).

Así pues, en esta versión de la teoría institucional se enfatiza que los sistemas de creencias constituyen un elemento distintivo fundamental en el análisis del comportamiento de la estructura organizativa, donde las formas de organización prevalecientes en una situación específica pueden ser atribuidas no sólo a la complejidad de las relaciones de trabajo o los requerimientos estructurales sino también a la existencia de elaborados “mitos racionales” que constituyen el meollo de los sistemas de valores y creencias compartidos por los participantes de una organización.

Otro texto que en los últimos años ha replanteado el tema de las instituciones en el análisis organizacional es la obra de March y Olsen (1989) en el que los autores —como buenos discípulos de Simon— suscriben el concepto de racionalidad limitada para señalar que las acciones de los individuos sólo se dan en el marco de un contexto cultural, político y económico específico (March y Olsen 1989: 9-19).

Para March y Olsen las instituciones son un conjunto de patrones comportamentales colectivos que se pueden definir como:

A collections of interrelated rules and routines that define appropriate actions in terms of relations between roles and situations. The process involves determining what the situation is, what role is being fulfilled, and what the obligation of that situation is (March y Olsen 1989: 160).

El énfasis que estos autores ponen en las reglas, estructuras, códigos y normas organizativas se basa en la perspectiva weberiana de las organizaciones como constructos sociales diseñados para distribuir recompensas y sanciones y para establecer marcos de conducta “aceptables” en un momento y contexto social determinado. Los actores de una organización se someten a la dinámica organizativa por medio de varios mecanismos de control directos e indirectos como la jerarquía organizacional, las reglas, los procedimientos y los alicientes percibidos como mayores o iguales a las contribuciones solicitadas.

En este texto, March y Olsen se centran en demostrar cómo es que los individuos actúan de acuerdo a un conjunto de reglas y patrones comportamentales que definen la pertinencia de sus acciones (March y Olsen 1989: 23-24). Desde su punto de vista, el análisis institucional es importante porque es a partir de la

existencia de las instituciones que se comparte e incluso se determina el comportamiento humano.

De acuerdo con la anterior obra de March y Olsen (1976) en la que critican la propuesta económica de la elección racional, en *Rediscovering Institutions* las instituciones son vistas como elementos que dan legitimidad a ciertas reglas de conducta y comportamiento que se relacionan con el poder y el establecimiento de normas sociales y culturales más allá de su utilidad maximizadora. Desde el punto de vista de su propuesta cuando un individuo toma una decisión, no se pregunta sobre “cómo es que se maximizan sus intereses” sino “cuál es la decisión más apropiada dada una situación y su posición de responsabilidad”. De tal forma que la mayoría de las veces, las reglas y patrones comportamentales —que March y Olsen llaman instituciones— inciden en los criterios y marcos valorativos que los individuos toman en cuenta a la hora de decidir, por lo que sus decisiones responden más a los criterios de rutinas, costumbre y experiencias previas que ha ejercicios de maximización de sus preferencias.

Las tres propuestas de NIS arriba sintetizadas están fuertemente influidas por la tradición sociológica europea que desde sus orígenes con Montesquieu, Durkheim y Weber ha concebido a las instituciones como algo más que simples sistemas de reglas presentes en el ambiente social que constriñen a los individuos, sino que también ha visto a las instituciones como elementos que “instituyen” la vida social, confiriéndole identidad, dirección y sentido (Lourau 1970).

La tradición sociológica de las instituciones retoma con mayor claridad la distinción entre las reglas que regulan y las que constituyen a las instituciones. Como ya se mencionó, a diferencia de las reglas regulativas, que pueden ser articuladas en máximas de conducta, las reglas constitutivas no son reglas externas, sino reglas inherentes a las prácticas sociales de los actores y no son susceptibles de ser articuladas en máximas de conducta. Estas reglas le dan unidad, coherencia y sentido a las acciones que configuran un hecho social específico, como una organización.

De igual forma, el NIS aboga por conceptualizar a las instituciones como estructuras arquitectónicas que se asemejan a un “iceberg”, pues una parte de ellas se sumerge en las mentes de los actores sociales adoptando la forma de un anclaje cognitivo que generalmente pasa por desapercibido. El NIS reconoce también que el rendimiento institucional está en función tanto de sus propiedades formales, como del tipo de prácticas informales que sostienen la acción formalmente regulada.

De acuerdo con el NIS, las instituciones, con su combinación de reglas explícitas y tácitas, proporcionan una clave para comprender las paradojas que suelen acompañar a los procesos de difusión institucional. Si la reproducción de las instituciones fuera de su contexto de origen suele deparar sorpresas y producir consecuencias no anticipadas, se debe al hecho de que tan sólo es posible imitar y trasplantar a un contexto nuevo una parte de la arquitectura institucional original, la

parte codificada en reglas y procedimientos explícitos; la parte tácita de la arquitectura institucional, no codificada en reglas, sin embargo, se sustrae a los esfuerzos de imitación. En otras palabras, la dualidad explícita y tácita de las instituciones se relaciona con el estrecho vínculo existente entre instituciones y cultura; dualidad que ha sido fuente de varias reflexiones teóricas y empíricas en el terreno de los estudios organizacionales (Smircich 1983).

Desde la perspectiva sociológica, las instituciones son mesoestructuras que ensamblan el nivel micro de la acción social individual con el nivel macro del sistema social, que es un complejo entramado de instituciones. De acuerdo con Krasner (1988), la mediación de las instituciones tiene dos dimensiones, y se puede representar esas dimensiones como dos ejes cruzados, uno vertical y otro horizontal. El eje horizontal o conectivo se refiere a la coherencia interna de las instituciones y al tipo de encadenamientos y relaciones que mantienen con otras instituciones u órdenes institucionales. El eje vertical se refiere, en cambio, al modo en que las instituciones configuran la identidad de los actores y modelan sus posibilidades de acción. La teoría sociológica clásica privilegia el análisis de la dimensión horizontal o sistémica de las instituciones (Parsons 1959). El NIS intenta mantener un equilibrio entre ambas dimensiones, y respetar el requisito metodológico de la traducción de los argumentos macroinstitucionales a cadenas de microinteracciones (DiMaggio y Powell 1991b).

En este sentido, el NIS busca superar la visión estrictamente instrumentalista de las instituciones típica del NIE. Para el NIS, las instituciones no pueden ser vistas como meros instrumentos de acción en manos de los actores, que éstos puedan forjar, ajustar o simplemente abandonar a voluntad. Entre las esencias del institucionalismo sociológico, ya sea de viejo o nuevo cuño, destaca la idea de que las instituciones están dotadas de autonomía y que, por lo tanto, son una especie de fuerza que se impone a los actores. La relación entre actores e instituciones no es una relación de actores e instrumentos, sino más bien una relación de posesión recíproca: los actores, al desarrollar instituciones para resolver problemas colectivos, quedan —por así decirlo— “atrapados” en ellas. Aunque el cambio voluntarista de las instituciones por medio de la acción colectiva no es imposible, si es tanto más improbable cuanto mayores sean sus costos. Y dichos costos crecen a medida que las instituciones se encadenan en el seno de entramados institucionales más amplios —dimensión horizontal— y cuanto más ahondan sus raíces en la identidad de los actores —dimensión vertical. Por ello, las instituciones pueden perdurar aún cuando los resultados colectivos que producen son subóptimos (Krasner 1988: 73).

De acuerdo con los argumentos del NIS, las instituciones no son simples instrumentos, sino que son elementos de las estructuras sociales que gozan de cierta autonomía con respecto a los actores, entonces se tiene que la elección y el diseño de instituciones es un episodio relativamente poco frecuente en la historia, la mayor parte del tiempo los actores tejen sus acciones en el marco de estructuras

institucionales cristalizadas en un pasado más o menos lejano, pero que, en cualquier caso, constituyen los parámetros que circunscriben la acción social —individual y colectiva—, canalizándola en trayectorias definidas.

En general, las críticas de los sociólogos a las propuestas del NIE para el estudio de las organizaciones han sido muy severas (Oberschall y Leifer 1986; Perrow 1985; y Trigilia 1991). Las ideas expuestas arriba ayudan a comprender tales motivos. En la teoría de la organización, el marco conceptual más importante de la propuesta nuevo institucionalista es el funcionalismo estructural, lo que indica que las funciones determinadas a la estructura de la organización y que las estructuras pueden entenderse por medio del análisis de sus funciones.

Desde el punto de vista de esta propuesta, el punto principal es estudiar la institución completa; considerarla como un todo equivalente, en una visión “orgánica”. Evidentemente los procesos específicos se analizan en detalle, pero lo que les da sentido es la contextualización de estos procesos en el todo. Aislar un proceso como la toma de decisiones de una organización concreta sin considerar su vinculación orgánica con el resto de la organización es reducir la complejidad del fenómeno organizativo.

Al hacer el énfasis en el todo implica una importante singularidad de las organizaciones que limita las capacidades del observador (externo o interno) de centrarse solamente en procesos específicos o de intentar estudiar varias organizaciones en búsqueda de amplias generalizaciones. El contenido implícito del NIS es hacer estudios de caso. Este, para algunos autores (Perrow 1985; Scott 1987) es el punto más fuerte de la propuesta nuevo institucionalista.²⁰

El NIS enfatiza la historicidad y los aspectos culturales de las instituciones e intenta explicitar las trayectorias institucionales en las que están incrustados los procesos sociales (Bravo 1995). El argumento esgrimido es sencillo pero cierto: dado que el intercambio entre estructura y función tiene un lugar a lo largo del tiempo, es necesario hacer un seguimiento histórico de la organización. No se puede entender los fenómenos presentes en una organización sin saber cómo se ha configurado. De acuerdo con esta interpretación, no existe la organización que esté exenta de actuar como si el pasado no fuera relevante y el mundo fuera un conjunto

²⁰ El lector puede encontrar varios estudios de caso que emplean una perspectiva nuevo institucionalista. Entre estos estudios están los de Selznick (1949), quien hace un análisis de los efectos que tuvo en el medio ambiente una empresa con una estructura altamente participativa y las reacciones que provocó en varios grupos de poder político que vieron trastocados sus intereses; Clark (1960), quien estudio un colegio de San José, California, que tuvo que instrumentar ingeniosos mecanismos escolares para que los jóvenes, de bajo rendimiento, pudieran acceder a mejores universidades o incorporarse al mercado laboral; donde las relaciones entabladas entre el colegio y el medio fueron factor determinante; y Perrow (1961), quien analizó el conflicto que se generó en un hospital privado cuando, dadas las presiones de la junta directiva y donantes muy importantes, el equipo de investigación tuvo que cambiar sus metas y objetivos, con el consecuente cambio en su sistema de valores.

de posibilidades aisladas susceptibles de ser manipuladas a voluntad. La organización es, entre otras cosas, un fenómeno social con historia; el reconocimiento de estas fuerzas contextuales significa mejores mecanismos de comprensión de la realidad organizativa analizada.

Influida por la tradición sociológica, el nuevo institucionalismo pone especial énfasis en los “procesos subterráneos” de la acción organizativa, es decir, que busca por debajo de la superficie evidente que preocupa a las demás ciencias sociales: se fija en los aspectos no políticos de la conducta política; en los aspectos no económicos de la conducta económica. A decir del NIS, la explicación de la conducta política no reside en las formalidades de las constituciones y elecciones, sino en la parte sumergida en el “iceberg”, esto es, en la identidad étnica, clase social, experiencias generacionales y cambios de población. La explicación del comportamiento organizacional no reside principalmente en la estructura formal de la organización, ni en la fijación de objetivos y metas, ni en la producción de bienes y servicios. Reside, en gran medida, en la infinidad de procesos subterráneos de los grupos de participantes —formales e informales— de una organización, los conflictos entre estos grupos, las políticas de contratación, las fuerzas externas que constriñen la dinámica organizativa, la lucha por el prestigio, los valores comunitarios, la estructura del poder, etcétera.

El NIS se preocupa, pues, por aquellas situaciones poco evidentes y que hacen de la organización un fenómeno complejo. De hecho, la organización es vista como una red de relaciones que le impiden realizar y explotar al máximo sus metas y estructura formales. De aquí se desprende que la propuesta nuevo institucionalista está preocupada, principalmente aunque no exclusivamente, por los valores compartidos en una organización y, sobre todo, por la manera en que los valores se ven debilitados y trastocados por medio de los procesos organizativos (Meyer y Rowan 1977). Una de las principales ideas que se manejan en el NIS es que en muchas ocasiones los objetivos y metas de una organización son puestos en segundo plano con tal de sobrevivir o crecer. De tal forma que los valores que deberían haber sido institucionalizados son minimizados por la dinámica organizativa, esto es, por el constante devenir de los procesos y estrategias de los participante y grupos de participantes involucrados en la organización.

A la luz de las ideas aquí descritas del llamado NIS, se puede decir que el análisis institucional reconoce la presencia de varios niveles: a) el conjunto de valores, reglas y creencias, que son tomados como referencia por los individuos en sus comportamientos sociales, por ejemplo las ideas establecidas acerca de la propiedad, el salario, la justicia, la educación, la recreación y la defensa; b) los grupos institucionales, que representan segmentos dentro del orden vigente y asumen funciones específicas para el sistema social, tales como el poder judicial, legislativo y ejecutivo, la agricultura, el sindicalismo, el sistema educativo, conceptos en los cuales se resumen el conjunto de recursos vinculados con similar

función social; c) las organizaciones concretas, con funciones y estructura propia, como una fábrica, el ejército, el cuerpo de bomberos. En este nivel aparecen las instituciones que desarrollan las propias organizaciones que son congruentes con el orden prescriptivo externo. Ejemplos son el convenio particular de trabajo entre una empresa y sus dependientes; d) los grupos o unidades de base, como aulas, talleres y juzgados, en los cuales se encuentran las relaciones de poder y demás prácticas cotidianas que están penetradas por las instituciones de los restantes niveles.

De tal forma que el orden social instituido, en términos de Meyer y Rowan (1977), es la conjunción de todos los niveles, y a la vez se manifiesta en todos ellos no siempre formalizado y visible, dado que en las organizaciones concretas muchas relaciones y formas de operar exceden los códigos, leyes y reglas escritas. Pero aún sean ocultas o no explícitas, guardan congruencia con el orden establecido. Desde esta perspectiva, el análisis organizacional consiste en destacar la presencia de las instituciones en los vínculos y prácticas cotidianas de las organizaciones, en sus grupos y unidades básicas.

Una de las características de las relaciones institucionalizadas en cada organización consiste en el entrecruzamiento de las instituciones como modos de regulación social, en cada situación específica. Por ejemplo, en los modos de producción de la fábrica o en las relaciones entre profesores y alumnos están presentes aspectos ideológicos, culturales, religiosos, económicos y políticos, que actúan como sustentos de los reglamentos, órdenes y tecnologías en uso. Este entrecruzamiento o transversalidad de las instituciones sobre organizaciones y grupos, constituye una dimensión oculta en el funcionamiento, que puede abordarse por medio de una metodología particular a cada caso.

La noción de transversalidad también significa que el tipo de vínculo que existe en la sociedad también determina los modos de hacer y pensar de los individuos que participan en una organización. Por ejemplo, en el vínculo médico-paciente se encuentra el concepto de autoridad (como institución), el derecho de propiedad, la prevalencia del Estado, la obligatoriedad de las leyes, la sanción por incumplimientos. Estas reglas y valores no están explícitos en el contrato de trabajo o en la admisión a un hospital, pero se enseñan y se respetan más allá de la actividad que se está desarrollando (Meyer y Rowan 1977).

Los procesos de socialización por medio de la familia y la educación son mecanismos que preparan al individuo para enmarcarse en estas relaciones institucionales. La noción de transversalidad implica la inexistencia de barreras entre las instituciones y las organizaciones. Impone límites, condiciona, relativiza la clausura organizacional, esto es, la capacidad de darse sus propias reglas, normas y valores a los efectos de asegurar su subsistencia. Este es el fundamento de cierto tipo de crisis estructurales que se producen cuando los modos sociales externos se modifican (por ejemplo, la libertad de credos), sin una correspondencia interna (por ejemplo, la subsistencia de la discriminación en la admisión de personal).

Trabajando en un taller específico, el obrero actúa en el marco de las instituciones y comprende el sentido de la autoridad, las leyes, la propiedad de las herramientas, la carga impositiva, el peso de las normas contractuales y, en general, el marco en el cual ejerce su libertad individual. En este arreglo de relaciones estructurales, la actuación de los participantes en organizaciones voluntarias no implica la sumisión acrítica. En su comportamiento se integran otras variables no estructuradas. Los vínculos de los miembros entre sí y respecto de la organización no necesariamente llevan hacia un equilibrio estable en los modos de relación.

Revelar la transversalidad de las instituciones consiste también en detectar la presencia de instancias económicas, políticas y sociales en cada establecimiento concreto y la manera como el peso de estas instancias incide en la tarea básica de la organización esperada por el medio (March y Olsen 1989).

Este cruce de instituciones también se manifiesta por los diferentes tipos de dominación que se establecen entre los participantes. Ellos recurren a los modos propios o establecidos en cada organización, pero también utilizan otros esquemas de poder aún cuando correspondan a otras instituciones. Son utilizables en la medida en que se conocen y se comprenden en el medio social más amplio. Por ejemplo, todos saben que la relación maestro-alumno se utiliza en una actividad basada en la enseñanza, en la transmisión de conocimientos. Y este proceso educativo es propio de escuelas, pero se transversaliza en empresas, sindicatos y otras formas de organización.

Pero, ¿qué es lo que aporta esta propuesta a la teoría de la organización más allá de los conceptos de institución y sistemas de valores? Las contribuciones de la teoría institucional se pueden plantear en diferentes planos (Perrow 1985: 213-215): En primer lugar, retoma el asunto de que existe una gran variedad de tipos de organizaciones; variedad que el NIE pareciera dejar de lado, pues no refleja en sus conceptos una distinción clara entre tipos de organización o empresa. La propuesta del NIS, con su énfasis en la organización como un todo, obliga al observador concebir a la organización en una amplia gama de posibilidades de configuración. No como una variedad como si cada organización fuera única, sino con el hecho de que existen características básicas en toda organización que, de tenerse en cuenta, pueden utilizarse para generar esquemas clasificatorios para fines específicos.²¹

En segundo lugar, la teoría institucional ha puesto a debate la idea de que las organizaciones desarrollan una lógica y dirección internas propias, independiente de aquéllos que, aparentemente, las controlan; es decir, estable a la organización como poseedora de vida propia. Esta contribución es fundamental porque no sólo desplaza el sentido utilitarista que el NIE ha dado a la dinámica de la institución

²¹ A este respecto, cabe señalar que ya han existido varios intentos clasificatorios como el trabajo de Mintzberg (1979), sin embargo, aún no existe algún ejercicio parecido desde una perspectiva nuevo institucionalista. Los autores que más han trabajado en este asunto son Perrow (1985) y Scott (1987).

organizacional, sino que, además, retoma a la organización como el elemento, en sí mismo, sujeto a estudio. Superando, así, los estudios que analizan a la organización desde la óptica de la sociedad o el mercado y que muy poco o nada explican la verdadera naturaleza de los fenómenos organizativos.

Finalmente, esta propuesta ha retomado el problema del entorno y ha intentado comprender las relaciones de la organización, desde una perspectiva más compleja y menos unidimensional —como es el caso de los estudios de la escuela Contingente—, donde sobresale especialmente el trabajo de Meyer y Scott (1978). Hasta hace algunos años se pensaba, dentro de la teoría del análisis organizacional, que las organizaciones eran meras estructuras adaptativas ante las contingencias del medio ambiente. Sin embargo, trabajos más recientes, como el de March y Olsen (1989) y DiMaggio y Powell (1983), han establecido que las instituciones organizativas no sólo responden ante los cambios del medio ambiente, sino que, también pueden crear sus propios contextos externos. Esto se explica a partir del concepto de *isoformismo*, con el que se intenta explicar el proceso por el cual una unidad social —en este caso una organización— se parezca a otras unidades que tienen medios ambientes similares (DiMaggio y Powell 1983).

Este proceso isomórfico puede originarse porque las organizaciones se enlacen con su medio ambiente mediante interdependencias técnicas y de intercambio, o porque los tomadores de decisiones aprenden respuestas “apropiadas” y ajustan su comportamiento a partir de ellas, es decir, que las organizaciones reflejan estructuralmente la realidad socialmente construida (Bravo 1994).

Desde este planteamiento, el NIS considera que las organizaciones incorporan prácticas y procedimientos institucionalizados en la sociedad en que se inscriben buscando, entre otras cosas, incrementar sus posibilidades de legitimidad, supervivencia e independencia de las prácticas y procedimientos adquiridos.²²

Este enfoque ha significado cambios importantes en la forma de estudiar e interpretar los fenómenos organizacionales. Por ejemplo, el medio ambiente o contexto externo, desde la tradición de la Teoría Contingente (Lawrence y Lorsch 1967), se estudia enfatizando los aspectos relacionados con la tecnología, flujos de información y relaciones interorganizacionales; desde la perspectiva institucionalista el acento se pone en el papel que desempeñan los elementos culturales —símbolos, sistemas cognitivos, creencias normativas— y las fuentes de dichos elementos.²³

²² El lector interesado en los procesos de isoformismo también puede encontrar en el artículo de Meyer y Rowan (1977) una interesante reflexión acerca de las ventajas y desventajas que pueden implicar este tipo de fenómenos en las organizaciones.

²³ Esta forma de conceptualizar el medio ambiente ha tenido como consecuencia que se deje de ver al contexto como un elemento homogéneo y único que constriñe a la organización; en cambio, se le percibe como una multiplicidad de medios ambientes institucionales que van incidiendo y modelando parcialmente las formas de estructuración organizativa (Meyer y Scott 1978).

Así pues, esta versión de la teoría nuevo institucionalista desvía su atención de los elementos ambientales exógenos —como el mercado, la asignación de los recursos, los mercados de bienes y servicios— tan recurrentes en el NIE y se centra en el papel que desempeñan las instituciones —formales e informales— en la configuración organizativa, como el Estado, las instituciones en donde fueron adiestrados los responsables de la organización, etcétera; en suma, se ocupa de aquellos aspectos que sirven, en un momento dado, para la creación de mitos racionales que den orden y sentido aparente a la organización.

La irrupción del NIE es una oportunidad para que el análisis organizacional de corte sociológico repiense el viejo tema de las instituciones, respondiendo al desafío que plantea aquel enfoque con el diseño de una visión alternativa que integre los puntos de fuerza del NIE en una síntesis que lo supere. En este sentido, se puede decir que uno de los retos que enfrenta el NIS es la necesidad de generar indicadores de investigación empírica que, sin perder en capacidades comprensivas de la realidad organizacional, permitan llegar a formas de explicación que compitan con los modelos matemáticos y heurísticos del NIE.

Esta preocupación se desprende del hecho de que los conceptos y enunciados explicativos que revisten la propuesta sociológica de las instituciones pierden ante la formalidad y capacidad de análisis de los argumentos del NIE. Es importante observar, por ejemplo, que aún cuando el tema de las instituciones siempre ha tenido un papel destacado en las teorías sociológicas, sean de viejo o nuevo cuño, es hasta ahora que adquiere una importancia significativa y, más aún, ha encontrado una audiencia interesada en conocer más sobre la incidencia que tienen los procesos institucionalizados en la dinámica organizativa. Esto se debe, en parte, por el éxito de las teorías institucionalistas de corte económico que han permeado al resto de las ciencias sociales, las cuales se identifican bien con un registro heurístico arraigado en el desarrollo de la ciencia empírica moderna, que consiste en “jugar” con principios de maximización matemática como mecanismos generadores de hipótesis explicativas de fenómenos sociales.

Un segundo reto que enfrenta el NIS en el análisis organizacional es que además de prestar la debida atención a las dimensiones del poder, de la historia y el marco valorativo, tiene también que incorporar el punto de mayor fuerza del NIE: el voluntarismo de los actores sociales y su capacidad para construir el mundo institucional en el que operan. Tradicionalmente, el tratamiento sociológico de las instituciones ha causado un sesgo estructuralista que hacía de éstas mecanismos de integración social que constreñían a los actores desde el exterior, aunque éstos no fueran consientes de ello porque, a lo largo del proceso de socialización, habían internalizado las exigencias de las instituciones hasta convertirlas en predisposiciones subjetivas de las acción institucionalmente orientada.²⁴

²⁴ El trabajo de Selznick (1949) se puede ubicar en este tipo de interpretación de los procesos institucionalizados.

Esta concepción de las instituciones incurre en un reduccionismo estructuralista que asimila lo social a lo estrictamente estructural, al tiempo que torna la acción de los individuos en procesos carentes de libertad y de creatividad. Sin embargo, una visión sociológica de las instituciones que anule la dimensión del voluntarismo de los actores corre el riesgo de verse fuera toda plausibilidad y audiencia, pues la fenomenología de la experiencia humana en el mundo actual gira en torno a las nociones de individualismo y libertad. Este hecho básico exige al NIS dar cuenta de ese voluntarismo en los procesos organizacionales sin reducirla ni minimizarla pero tampoco sin llegar a los extremos de la autodeterminación de los individuos que suscribe el NIE.

Conclusiones

En este trabajo se ha intentado hacer un resumen de los principales conceptos y argumentos de las propuestas nuevo institucionalistas de corte económico y sociológico en el análisis organizacional. Como se ha podido ver, ambas propuestas tienen formas particulares de percibir y estudiar a la institución y a los procesos de institucionalización.

Las divergencias que existen en la forma de tratar el tema de la institución lejos de representar un problema epistemológico irreconciliable, puede apreciarse como una oportunidad para mirar a ambas tradiciones como “caras de una misma moneda”, es decir, como marcos analíticos complementarios de un mismo fenómeno social.

Ambas propuestas nuevo institucionalistas al provenir de tradiciones teóricas diferentes poseen un lenguaje explicativo limitado. Es decir, ninguna de las dos propuestas tiene —y difícilmente algún día lo tendrán— la suficiente capacidad para dar una explicación total de los procesos organizativos. Tanto el NIE como el NIS poseen un repertorio limitado de conceptos y enunciados explicativos, por tal motivo, también tiene un acceso a problemas limitado y las explicaciones que pueden dar a dichos problemas, en consecuencia, también son limitadas.

Así pues, la pregunta ¿cuál de las dos propuestas nuevo institucionalistas es mejor? sólo se podrá contestar en el marco del tipo de análisis que se quiera hacer y, más aún, del tipo de problema que el investigador quiera indagar. No existe una teoría buena o una teoría mala, sencillamente existen formas diferente de apreciar una misma realidad y la relevancia que tenga una u otra teoría al momento de dar una explicación dependerá de la pericia y las necesidades subjetivas del observador. Ésto lejos de ser un problema es una oportunidad para buscar nuevas formas de comunión entre las diferentes disciplinas sociales.

Personalmente no veo nada de malo en una situación de este tipo, más bien todo lo contrario. En este estudio se ha examinado el NIE y se ha podido ver sus límites y sus posibilidades. El NIE tiene la validez como una teoría parcial de las

instituciones, y como recurso ideal-típico para su estudio. Se trata de dos méritos en absoluto despreciables.

Por su parte, El NIS si bien posee de un bagaje conceptual rico y estimulante para el análisis organizacional se enfrenta al problema de responder a las capacidades analíticas de las propuestas económicas. Su desarrollo, no obstante, supone un avance en la búsqueda de marcos explicativos de la organización que den cuenta de su realidad “no visible”, es decir, de su dimensión cultural, valorativa y simbólica.

Bibliografía

- Alchian, A. y H. Demsetz. (1972) "Production, information costs and economic organization", en J. Barney y W. Ouchi (comps.) *Organizational Economics*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1988, pp. 45-63.
- Arámbula H. y D. Gómez (1993) "La economía de los costos de transacción. Una explicación alternativa para el estudio de las organizaciones", *Gestión y Política Pública*, v. II, pp. 315-335.
- Arrow, K. (1980) "The organization of economic activity. Issues pertinent to the choice of market versus non-market allocation", en R. Haverman y J. Margolis (eds.) *Public Expenditure and Policy Analysis*, Chicago, Markham, pp. 54-76.
- Barney, J. y Ouchi W. (comps.) (1988a) *Organizational Economics*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Barney, J. y Ouchi W. (1988b) "Introduction", *Organizational Economics*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Basu, K., E. Jones y E. Schlicht (1987) "The growth and decay of custom: the tole of new institutional economics in economic history", *Exploration in Economic History*, v. 24, pp. 1-21.
- Boulding, K. (1966) "The economics of knowledge and the knowledge of economics", *American Economic Review*, v. 58, págs. 1-25.
- Bravo, J. (1994) *El nuevo institucionalismo sociológico (o la delgada línea entre la complejidad y la ambigüedad en las ciencias sociales)*, México, El Colegio de México, mimeografiado.
- Burton, C. (1960) *The Open Door College: A Case Study*, Nueva York, McGraw-Hill, 1981.
- Chandler, A. (1977) *La mano visible*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Cheung, S. (1983) "The contractual nature of the firm", *Journal of Law and Economics*, v. XXVI, pp. 1-27.
- Coase, R. (1937) "La naturaleza de la empresa", en R. Coase, *La empresa, el mercado y el derecho*, Madrid, Alianza, 1992, pp. 53-70.
- Coleman, J (1991) "Social action networks and the emergence of norms", en J. Calhoun, M. Meyer y R. Scott (comps.), *Structures of Power and Control*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 42-68.
- Commons, J. (1934) *Institutional Economics: its Place in Political Economy*, Nueva York, Mac Millan, 1972.
- Cyert, R. y J. March (1963) *Teoría de las Decisiones Económicas de la Empresa*, México, Herrero, 1965.
- DiMaggio, P. y W. Powell (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and colective rationality in organizational fields", en P. DiMaggio y W. Powell (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, 1991.
- DiMaggio, P. y W. Powell (eds.) (1991a) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.

- DiMaggio, P. y W. Powell (1991b) "Introduction", *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, págs. 1-38.
- Dore, R. (1988) "Good will and the spirit of market capitalism", *The British Journal of Sociology*, v. XXXIV, pp. 459-482.
- Dugger, W. (1983) "The transaction cost of Williamson: a new synthesis?", *Journal of Economic Issues*, v. XVII, pp. 435-448.
- Ghoshal, S y I. Moran (1996) "Bad for practice: a critique of the transaction cost theory", *Academic Management Review*, v. 21, pp. 13-47.
- Granovetter, M. (1986) "Economic action and social structure. The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, v. 91, pp. 481-511.
- Jensen, M. y W. Meckling (1976) "Theory of the firm, managerial behavior, agency costs and ownership structure", *Journal of Financial Economics*, v. 3, pp. 310-325.
- Jepperson, R. (1991) "Institutions, institutional effects, and institutionalism", en P. DiMaggio y W. Powell (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, pp. 145-161.
- Krasner, S. (comp.) (1983) *International Regimes*, Ithaca, Cornell University Press.
- Krasner, S. (1988) "Sovereignty. An institutional perspective", *Comparative Political Studies*, n. 21, pp. 66-94.
- Lawrence, P. y J. Lorsh (1967) *Organización y Ambiente*, Madrid, Labor, 1975.
- Levi, M. (1990) "A Logic of institutional change", en S. Cook y M. Levi (comps.), *The Limits of Rationality*, Chicago, Chicago University Press, pp. 402-418.
- Lourau, R. (1970) *El Análisis Institucional*, Buenos Aires, Amorrortu, 1991.
- March, J. y J. Olsen (1976) (comp.) *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen, Universitetsforlaget.
- March, J. y J. Olsen (1989) *Rediscovering the Institutions. The Organizational Basis of Politics*, Nueva York, The Free Press.
- Merton, R. (1965) *Teoría y Estructura Social*, México, F.C.E., 1992.
- Meyer, J. y B. Rowan (1977) "Institutionalized organization: formal structure as myth and ceremony" en P. DiMaggio y W. Powell (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, 1991.
- Meyer, J. y R. Scott (comps.) (1978) *Organizational Environments. Ritual and Rationality*, California, Sage.
- Mintzberg, H. (1979) *La Estructuración de las Organizaciones*, Barcelona, Ariel, 1991.
- North, D. (1981) *Estructura y cambio en la historia económica*, Madrid, Alianza, 1984.
- North, D. (1989) "Institutional change and economic history", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, v. 145, pp. 238-245.
- Oberschall, A. y Leifer E. (1986) "Efficiency and social institutions: uses and misuses of economic reasoning in sociology", *Annual Review of Sociology*, San Francisco, Jay Press, pp. 52-71.
- Parsons, T. (1959) *El Sistema Social*, Madrid, Alianza, 1988.
- Perrow, Ch. (1961) "Organizational prestige: some functions and dysfunctions", *American Journal of Sociology*, v. 66, pp. 335-341.
- Perrow, Ch. (1985) *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw Hill, 1991.
- Pratt, J. y R. Zeckhauser (comps.) (1985) *Principals and Agents: The Structure of Business*, Boston, Harvard Business School Press.

- Putterman, L. (1984) "On some recent explanations of why capital hires labor", *Economic Inquiry*, v. XXII, pp. 30-38.
- Robertson, D. (1923) "The Control of Industry", en G. Ruffolo (comp.) *La Gran Empresa en la Sociedad Moderna*, Barcelona, Hispano Europea, 1973, pp. 48-63.
- Riordan, M. (1983) "Contracting in a idiosyncratic market", *Bell Journal of Economics*, v. 14, pp. 330-350.
- Selznick, P. (1949) *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, University of California Press, 1978.
- Selznick, P. (1957) *Leadership in Administration*, Illinois, Row Peterson, 1980.
- Scott, R. (1987) "The Adolescence of institutional theory", *Administrative Science Quarterly*, v. 32, pp. 493-511.
- Shmitter, P. (1974) "Still the century of corporatism?", en Ph. Shmitter y G. Lembruch, *Trends toward corporatist intermediation*, Londres, Sage, 1979 pp. 1-34.
- Shmitter, P. (1989) "Corporatism is dead! Long live corporatism", *Government and Opposition*, n. 24, pp. 54-75.
- Smircich, L. (1983) "Concepts of Cultural and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, v. 28, pp. 339-358.
- Simon, H. (1947) *El Comportamiento administrativo*, Buenos Aires, Aguilar, 1988.
- Trigilia, C. (1991) "Economía de los costos de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?", *Sociología del Trabajo*, n. 12 pp. 123-138.
- Veblen, T. (1898) "Why is economics not an evolutionary science?", en *Classics of Economics Thought*, Illinois, 1978, pp. 373-397.
- Veblen, T. (1904) *The Theory of Business Enterprise*, Nueva York, The Free Press, 1970.
- Williamson, O. (1975) *Mercados y Jerarquías: Análisis e Implicaciones Antitrust*, México, F.C.E., 1991.
- Williamson, O. (1981) "The modern corporation: origins, evolution, attributes", *Journal of Economic Literature*, v. XIX, pp. 1540-1553.
- Williamson, O. (1984) *Las Instituciones Económicas del Capitalismo*, México, F.C.E., 1989.
- Williamson, O. (1991) "Comparative economic organization. An analysis of discrete structural alternatives", *Administrative Science Quarterly*, v. 36, pp. 269-297.
- Williamson, O. y W. Ouchi (1981) "The markets and hierarchies perspective: origins, implications, perspectives" en A. Van de Ven y W. Joyce (comps.), *Assessing Organizational Design and Performance*, Nueva York, Wiley, pp. 64-81.