

ANÁLISIS DEL CAMBIO

ENFOQUES DEL INSTITUCIONALISMO

Clark (1998: 245 - 246) argumenta que es posible distinguir dos tipos de análisis institucional basados en la unidad de análisis, uno de ellos es el “ontológicamente primitivo” (Wendt, 1987:337; Dessler, 1989). Tenemos entonces una versión del nuevo institucionalismo donde las estructuras institucionales son vistas como limitadas o productos de opción individual, mientras que otra forma sería una donde los actores son vistos como constituidos por las “estructuras sociales” las cuales a su vez “giran en torno a las acciones que son constituidas por esos actores” (Krasner, 1988:73).

Siguiendo con el análisis, encontramos que la diferencia más preponderante entre los diferentes enfoques es metodológica, por un lado, encontramos un enfoque centrado en la agencia y otro centrado en la estructura. Los institucionalistas centrados en la agencia aplican el método deductivo, frecuentemente formal, modelando técnicas asociadas con economía para instituciones políticas, por el contrario los institucionalistas basados en la estructura, aplican herramientas de sociología histórica y/o ciencia política tradicional para el estudio del estado de las estructuras y sus efectos sobre los resultados políticos.

El abismo existente entre el institucionalismo basado en la estructura y el centrado en la agencia, ha sido exacerbado de una manera poco entendible, lo cual ha permitido una exageración de las diferencias conceptuales que separan los caminos de estas aproximaciones. Los institucionalistas basados en la estructura, han enfatizado que ese es el camino mediante el cual las instituciones han ayudado a definir los intereses que los actores mantienen; mientras que los centrados en la agencia, se han focalizado en los caminos en los cuales los actores se comportan, generando exógenamente un grupo de metas u objetivos.

El institucionalismo centrado en la agencia aproxima a las instituciones, particularmente cuando se hace uso de la dinámica, la información limitada (teoría de juegos) y es capaz de lograr una gran percepción sobre la relación recursiva entre el agente y la estructura, además de direccionar lo que concierne al institucionalismo basado en la estructura y los teóricos estructuralistas.

EL NUEVO INSTITUCIONALISMO Y EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Según Kamens (1993: 1493) los documentos sobre el institucionalismo en el análisis organizacional, se centran tanto en las poblaciones organizacionales como en su ecología. La diferencia es que la atención analítica en los vínculos verticales entre estas poblaciones y los principales organismos de autoridad son a menudo, aunque no de manera exclusiva los estados-nación. Singh *et al.*, (1986), hace mención a las asociaciones de voluntarios de Canadá, las cuales lograron obtener autoridad sobre la juventud como resultado de un cambio en las prioridades gubernamentales. Ellos muestran que esta relación vertical altera la dinámica de la población en cuanto al surgimiento y caída de organizaciones, adicionalmente, los nuevos analistas institucionales ven a las organizaciones como agentes a los cuales han sido delegadas funciones públicas. Aunque los recursos y la autoridad se delegan en las organizaciones, la soberanía sobre asuntos o dominios particulares se encuentra fuera de las mismas, en diverso grupos de profesionales, los cuales provienen de profesiones creadas y autorizadas por los sistemas educativos modernos en la nación-estado. Esta noción tiene implicaciones importantes para el cambio organizacional. Fligstein (1985) muestra que el cambio en los antecedentes profesionales de los directores generales, se asocia con la aceptación y la difusión de las nuevas estructuras organizacionales. Lo interesante aquí es que cada grupo profesional tiene una imagen diferente de las organizaciones. Cuando sus miembros ganan poder, proclaman los modelos de fondo de la organización, incluso, las llamadas **jaulas de hierro** evolucionan, otro punto importante es el resultado de la penetración de los entornos en las organizaciones y el infundir funciones organizacionales con sentido y contenido cognitivo. Esto a menudo resulta en ambigüedades en cuanto a los propósitos y actividades organizacionales, según Brint y Karabel (1989) el estudio sobre institutos universitarios ilustra este punto. Aunque los autores no eligen hacer hincapié en ella, la historia de las escuelas superiores está marcada por una continua búsqueda de una misión viable y un espacio en la estructura de la educación superior, si bien los autores ven este proceso como una meta de desplazamiento, es más plausible pensar en colegios universitarios, a pesar de ello, sus administradores realizaron esfuerzos continuos para re-

ducir la ambigüedad a través de una variedad de estrategias, una vez que su esperanza de convertirse en el primer peldaño de la educación superior se frustró, por los acontecimientos históricos tras la Primera Guerra Mundial.

DINÁMICA ORGANIZACIONAL

La forma en que se asumen los cambios organizacionales, presentan diferencias sustanciales entre aquellos teóricos del viejo modelo institucional y los representantes del nuevo institucionalismo, sobretodo en el foco de análisis. El viejo modelo se preocupa especialmente por la influencia que ejercen ciertos elementos de la dinámica organizacional, como los valores competitivos, el surgimiento de coaliciones y en como la misión formal de las organizaciones es objeto de proceso de manipulación y ajuste de los diferentes grupos de interés, es decir que en términos cognitivos los elementos claves son los valores, normas y actitudes Greenwood y Hinings (1996: 1027-1028). Desde el punto de vista anterior, surgen nuevas temáticas que adquieren importancia en la medida que precisamente influncian de forma significativa los procesos de difusión del cambio organizacional como son; los conflictos de interés y los intereses creados. El análisis que se realiza, se hace teniendo en cuenta que la unidad de análisis es necesariamente la organización individual, sobre el particular. Selznick (1957:17) menciona como las organizaciones que estaban siendo institucionalizadas, infundidas con valores convirtieron esos valores en fines en sí mismos, operando dentro de marcos de referencia esencialmente de tipo moral.

El desarrollo de las prácticas organizacionales modernas no se enfoca, al menos en teoría, hacia el cumplimiento de las metas organizacionales. Este fenómeno genera valores organizacionales pobres en su concepción y aplicación, esto riñe con la necesidad de los nuevos administradores por obtener resultados tempranos, en los cuales buscan transformar las señales, en valores y expectativas, utilizando para ello cambios indirectos en las estructuras, que dan como resultado una asimilación superficial de los nuevos valores y significados, esto genera en últimas grandes retrasos en la implementación o aceptación de los nuevos valores (Carl, 1960). El entendimiento sobre el cambio que tiene la vieja teoría institucional es algo que puede analizarse, si se tiene en cuenta que esta teoría considera el cambio como elemento necesario en las dinámicas organizacionales, donde se presenta un enfrentamiento entre los valores y los intereses.

El nuevo institucionalismo no se enfoca en ese sentido y se interesa más por la forma en que el cambio se produce como resultado de la persistencia en el cumplimiento de las metas (Greenwood y Hinings 1996: 1031-1032). La persistencia es fundamental según el nuevo institucionalismo,

sin embargo encontramos que Oliver (1992: 584) sugiere “la persistencia y longevidad de valores y actividades institucionalizadas, puede no ser tan común como el énfasis que presenta la teoría institucional sobre la persistencia cultural y la difusión que implica el proceso de cambio constante.” Con el tiempo las prácticas que han sido institucionalizadas entran en un proceso de debilitamiento en cuanto a su aceptación y aplicación. Este fenómeno lo define Oliver (1992) como el concepto de disipación, dichas prácticas conforman el marco conceptual, que permite introducirnos en los conceptos de manera más acertada y global, lo que facilita identificar en qué caso o bajo qué parámetros tanto organizacionales como del campo o sector se producen o se pueden llegar a generar desinstitucionalización. En el objeto de explicar cómo se relacionan el viejo y el nuevo institucionalismo, Greenwood y Hinings (1996: 1031-1032) buscan explicar las respuestas organizacionales individuales a las diversas presiones que ejerce el entorno en particular el campo institucional, como función de las diversas dinámicas organizacionales específicamente de orden interno.

Dinámicas de la diferenciación organizacional

Se ha hecho referencia en repetidas ocasiones a las dinámicas organizacionales. Estas dinámicas se dan en un ambiente interno complejo, es así como la descripción de cada organización tiene componentes muy diferenciados, en razón precisamente al aspecto único de cada organización es un mosaico de grupos estructurados por tareas funcionales y estatus de empleo) de hecho es fácil observar en la actualidad cómo se encuentran divididas las empresas en áreas especializadas, que suman en la complejidad de su manejo, adicionalmente a ello, se presenta una mayor complejidad del contexto al surgir o aumentar las diferencias entre los diferentes grupos internos, en términos de (Lawrence y Lorsh, 1967) arreglos estructurales y orientación (Payne y Mansfield, 1973; Payne y Pugh, 1976; Phessey, Payne, y Pugh, 1971).

Los diferentes grupos al interior de las empresas en la medida de su diferenciación buscan lograr los mayores beneficios para su grupo en términos de la asignación de aquellos recursos valiosos y escasos de las organizaciones.

Esa búsqueda egoísta de satisfacción de los intereses particulares de los diferentes grupos, generan conflictos derivados de la insatisfacción y que sirve como disparador de procesos de cambio, aunque no es un elemento orientador del cambio en sí mismo, ya que su compromiso es de alguna manera provisional, es decir, que las presiones que surgen de la insatisfacción dan como resultado la necesidad de ajustes en los intereses, pero dichos ajuste no denotan cambios radicales, a no ser que exista una situación de derrota de uno de los grupos lo que lo hace susceptible al dominio

de una estructura establecida, para poder explicar lo anterior Greenwood y Hinings (1996) hablan de encontrar plataformas que nos ayuden a reconocer la conexión. Así que el cambio radical es la guía de compromisos de los valores dentro de la organización, en la cual es posible identificar cuatro líneas genéricas:

1. Compromisos con el Statu Quo
2. Indiferencia a los compromisos
3. Compromisos competitivos
4. Compromisos reformativos

PREFERENCIAS DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES

Los actores institucionales presentan ciertas preferencias, que tienen su base en el medio ambiente estructural. Esta consideración identifica de alguna manera a los institucionalistas que focalizan su análisis en la estructura en la cual se desarrollan dichos actores. Dentro de este grupo teórico, algunos autores explican la existencia de una relación más estrecha entre la agencia y la estructura, algo como relación de asignación, otros en cambio explican que instituciones débiles generan preferencias ajustadas a los actores que participan en el campo o sector. (Clark, 1998: 247-248).

Lo anterior permite argumentar la existencia de un compromiso fundamental que se relaciona con la falacia lógica de la afirmación del consecuente. Desde este punto de vista se da un enfoque o aproximación que no cumple adecuadamente la tarea de explicar o analizar el desarrollo de las políticas estratégicas de una manera más estructurada, ya que en este caso los resultados políticos no reflejan necesariamente las preferencias de los actores implicados, los cuales en esencia tienen sus propios intereses.

Lo anterior deja en evidencia la existencia de un conflicto de intereses y que se da en el ámbito de un espacio definido, que Clark (1998) define como una simple zona de conflicto social o como un actor en su derecho de organizar una falsa dicotomía. Estas dos alternativas son para los institucionalistas transformaciones o configuraciones relacionadas con acciones políticas aisladas, que no configuran un desarrollo colectivo. Bates (1987:10) capturo esta perspectiva de la siguiente manera:

Raramente nosotros no encontramos una relación directa y obvia entre los cambios económicos y los resultados políticos, más bien lo que se encuentra son los efectos refractados, como si atravesaran la fundación institucional de la sociedad.

En términos de los institucionalistas que se centran en la estructura como objeto de análisis, a diferencia de una aproximación o enfoque en

las instituciones, que tiene su foco en el conflicto social refractado, el primero busca situar el Estado como elemento central e independiente que facilita el proceso de antropomorfizarlo, esto aclara el asunto acerca de que “puede formular y proponer metas” (Skocpol, 1985: 9), además de lograr “transformarse en un actor en su propio derecho” (March y Olsen, 1984: Stepan, 1978; Krasner, 1984, 1988; Hagard y Moon, 1983)

En la concepción anterior no se consideran los efectos que puedan generarse como resultado de la dirección humana de las organizaciones (colectivos), por ejemplo, la microeconomía incorpora el manejo de las firmas como actores unitarios aunque son en esencia colecciones de individuos que presentan metas, deseos y necesidades diferentes, este mecanismo del actor unitario, es usado en razón a las metas de los estudios a realizar. A pesar de su utilidad, el uso de la asunción unitaria para los institucionalistas basados en la estructura, no les permite desarrollar de forma exitosa una explicación del comportamiento político, el cual es un elemento fundamental para las instituciones.

Las instituciones como cuerpo contenedor de los actores institucionales, pueden ser distinguidas entre unas y otras para algunos institucionalistas. Sin embargo en su desarrollo teórico, explican el comportamiento de los actores como el de las instituciones que les dieron origen. (Krasner, 1988; Smith, 1992) Los actores institucionales son constreñidos por las instituciones aunque no de manera independiente, por tanto, la consideración sobre las instituciones basadas en la estructura, no se relaciona únicamente con la conducta de los actores, sino que estos las crean, bajo esta última afirmación, es posible considerar un trato como institución epifenómeno para los humanos individuales, ambas consideraciones creadas por ellos y que al mismo tiempo determinan su comportamiento.

El particular pensamiento que pone a la agencia como eje institucional, se focaliza en explicar las instituciones como un juego de reglas que tiene el propósito de dar forma al comportamiento de los actores (Shepsle, 1989). Según Clark (1998: 247-248) al ubicar a la agencia en el centro del debate, logran cierta ventaja con respecto a los análisis desarrollados por los estructuralistas; en el propósito de establecer de una forma más concreta tanto el agente como la estructura, brindándoles a los agentes protagonismos en tanto que son estos los que toman decisiones en razón a las metas establecidas. El papel de control de las instituciones en el comportamiento de los actores del campo se puede explicar al considerarlas como estructuras. Lo anterior se puede definir en la lógica de pensar a los actores institucionales como organizaciones más que como instituciones (North, 1990). Si el fenómeno de homogeneidad en una organización es la regla, como es el caso de la asunción neoclásica, la organización toma características del actor. En el proceso de explicar los conceptos de agente

y estructura nos podemos encontrar con ciertas dificultades, entre ellas identificar al colectivo como institución, debemos considerar también que en su composición existen múltiples “intereses” y así mismo confundir los conceptos de agente y estructura. Esto último impide de alguna manera el análisis, consecuentemente el proceso de extracción de los actores del conjunto de reglas que estructuran su comportamiento se vuelve algo muy complejo.

Para Clark (1998: 249) el enfoque centrado en la agencia, plantea como resultado del análisis que es posible deducir las opciones de los actores institucionales considerando el comportamiento humano desde un punto de vista axiomático. En ese sentido la selección racional prima, ya que el logro de las metas de optimización de las utilidades requiere fundamentalmente de su participación y los resultados se darán en razón al mejor esfuerzo (Frohlich y Oppenheimer, 1978, 1978:11; Frieden, 1991). Desde allí encontramos una gran desagregación en el sentido de lo que constituye la acción racional y la extensión para la cual se consideran las metas individuales de otros en sus propias acciones (Keohane, 1984:ch.7; Margolis 1982)

En los estudios realizados por los teóricos de la selección racional se asume como el foco principal el comportamiento que prioriza la consecución de las metas, sin embargo, las investigaciones realizadas están impregnadas en un contexto estudiado, donde el principal interés de los actores no es la ganancia económica. Esta afirmación es contraria a la selección racional defendida por algunos teóricos, que afirma que el interés principal de los actores es la maximización de los intereses egoístas, aun así los que defienden la selección racional siguen enfocados en esta última como el principal foco de estudio. Las metas corto placistas, son un enemigo de la toma de decisiones responsables por parte de quienes tienen precisamente el poder de tomar dichas decisiones, donde metas loables de cómo servir a la sociedad construyendo un mejor lugar, proveyendo condiciones de trabajo apropiadas para sus empleados o mejorando sus propias carreras. El logro de estas metas es posible en el contexto actual sólo si los resultados son conseguidos en el corto plazo, este concepto de utilidad es similar al del institucionalismo que tiene su foco de análisis en la agencia y explican como sucede algo parecido con los actores políticos, se enfrentan a la dicotomía de buscar lograr los objetivos del cargo para el cual fueron elegidos, por otro lado, no pueden descuidar los objetivos políticos particulares (Downs, 1957; Weingast y Marshall, 1988; Ames, 1987). En ese mismo sentido los gobernantes de los estados **modernos** tienen que tomar decisiones en el sentido de hacer del estado una organización eficiente y a la vez cumplir con los objetivos sociales (North, 1981; Levi, 1988).

Las instituciones actuales son el resultado de acciones históricas, dichas instituciones conforman las acciones de los individuos de hoy y serán parte de las instituciones del futuro. En ese sentido los estructuracionistas no se equivocan al argumentar que “las propiedades estructurales de los sistemas sociales son medio y resultado de prácticas que ellos organizan en forma recursiva” (Giddens, 1984:25).

Por otra parte, la metodología del individualismo no consigue convencer a los institucionalistas centrados en la agencia de negar que las instituciones son reales o son meramente epifenómenos que:

- a) El cambio está supeditado al direccionamiento de los actores individuales más importantes
- b) Son manifestaciones de estados psicológicos de los actores sociales (Grafstein, 1992) más bien como manifiesta Wendt (1987), los teóricos centrados en la agencia argumentan “una solución para el problema de la estructura-agente participando en la reificación, cuando se objetivan las estructuras sociales sin reconocer que únicamente las acciones humanas, reproducen y transforman esas estructuras” (Wendt 1987:345)

PROTAGONISTAS EN EL NUEVO INSTITUCIONALISMO

La eficiencia del Estado se ha convertido en el objetivo principal, dicho objetivo que no era el objetivo original, de acuerdo a los lineamientos de instituciones como el Banco Mundial, sobre todo a los países tercermundistas en la década de los 90s, en cuanto a la necesidad de eliminar las protecciones a los mercados internos (Cameron, 2004: 97-98). Queda por observar el desarrollo de los eventos actuales en los países del primer mundo y como actuaran frente a la crisis europea. Los principales tropiezos para el desarrollo de las economías tercer mundistas según el Banco Mundial eran las regulaciones estrictamente proteccionistas, disminuir drásticamente el gasto fiscal y hacer del Estado un ente más “manejable” cediendo a particulares algunas de sus funciones fundamentales, todo esto en la década 80. Esta dirección fue reencausada, según dicha institución, en términos de reconocer que el Estado realmente juega un papel importantísimo en el desarrollo de los pueblos, aunque no promovió el retorno de funciones que tradicionalmente habían sido del Estado, si se enfocó en el manejo eficiente de los recursos. En los años 90's y se empezaron a aplicar nuevas reformas que reafirmaban las reformas neoliberales anteriores, pero, con algunos cambios que buscaban tener un aparato estatal más robustos en términos de los controles del mercado. Dentro de estas reformas se dio; el fortalecimiento de los sistemas judiciales, regulaciones bancarias y de los mercados capitales, el combate a la corrupción gubernamental, por otra

parte, se dieron innovaciones en lo público que buscaban que los funcionarios de las organizaciones del Estado se enfocaran en la atención a los usuarios como algo fundamental, siempre procurando atender las necesidades de estos, también se aplicaron mecanismos de descentralización de poderes, buscando mayor eficacia en la atención.

El argumento central del Banco Mundial para estas reformas, según Burki y Perry (1998: 3), fue que “para una buena macroeconomía, la política no es suficiente, las buenas instituciones son fundamentales para la estabilidad macroeconómica en el mundo actual de la integración financiera global.

El foco de atención, sin embargo, está en las raíces teóricas de la prescripción del banco de un Estado más activo y eficiente, que se encuentran frecuentemente, en un marco como el de la nueva economía institucional. Desde finales de 1990, la perspectiva neoinstitucionalista sobre la economía, se ha hecho evidente en una amplia variedad de publicaciones del Banco Mundial, incluyendo en particular, 1997 y 1999/2000. El Banco Mundial generó muchos informes sobre el desarrollo de estudios específicos acerca de la descentralización, reforma judicial, la banca, las reformas del mercado de capitales y la administración de los sistemas de salud y educación (Cameron, 2004: 97).

El conflicto entre las nuevas teorías económicas institucionales y las neoclásicas plantea en términos del reconocimiento de unas y otras, del contexto institucional dentro del cual operan los mercados para las nuevas teorías económicas, las neoclásicas no consideran ese contexto y por ende existen sesgos en la determinación de los llamados costos de transacción de mercado.

Uno de sus protagonistas de las nuevas teorías económicas), el historiador de la economía North (1989:1319), afirma que: “de lo que los economistas no se han dado cuenta, hasta hace poco, es que el proceso de cambio no tiene precio”, insiste en que “no hay tal cosa como el *laissez-faire*” North (2000: 7). Más bien, “la instauración de las reglas formales diseñadas por los Estados, las normas culturales y los códigos de conducta informal que configuran la interacción humana operan de tal forma que pueden reducir o aumentar los costos de las transacciones de mercado” North (1990: 3).

Los costos de transacción, preocupación principal de los economistas y de los Estados, es según North (2000: 39) “un gran motor de desarrollo económico”. Si consideramos el caso de los países del primer mundo, estos países lograron instaurar una serie de medidas positivas en términos de promover el surgimiento de instituciones en los ámbitos públicos y privados, para demostrar este punto se evidencia que “las inversiones, tanto públicas como privadas, para reducir el costo de transacción para las

empresas individuales en la economía de los EE.UU. aumentó de 25% del Producto Interno Bruto producido en 1870, a 45% en 1970 y más del 50% en el decenio de 1990” (Noth 2000: 39). Surge todo un catálogo de normas y legislación que promueven o sustentan el proceso de cambio, al ofrecer ventajas en términos de los costes de transacción y la previsibilidad de los mercados. Esto por su puesto legitima las reformas y facilita el proceso de cambio.

La nueva economía institucional, busca de alguna manera sustentar la existencia real de auto-regulación dada por una libre competencia ideal que regula el mercado y que es, en su esencia, imprescindible para el desarrollo económico capitalista. Ésta teoría requiere de una estructura social que la soporte, en particular con los mecanismos de regulación de precios, los cuales se dan en el marco de la aceptación de la existencia de entes o instituciones que desarrollan papeles protagónicos en cuanto a la definición de disposiciones constitucionales, legales, agencias del Estado, normas sociales y todo tipo de comportamientos que plantean cambios culturales y políticos (Cameron, 2004: 99-101). La forma en que se desarrollan o definen los arreglos institucionales tiene mucho que ver con los resultados de la economía, por tanto, es una tarea imprescindible por parte de quienes divulgan y aplican dichos arreglos estar atentos a los efectos que pueden generarse de dicha aplicación, en términos de los Estados y las organizaciones (empresas, grupos sociales) como recipiente final de las mismas. Producto de esta dinámica, las respuestas podrán ser más coordinadas por parte de los diferentes movimientos sociales, la operación de las ONG’s, la participación popular como gran protagonista y los procesos de desarrollo económico. La ciencia social progresista debería contener el análisis de esos arreglos institucionales.

Sin embargo, la poca profundidad de la nueva economía institucional, en temas como las relaciones de poder socioeconómico en lo que tiene que ver con los diferentes arreglos institucionales, son su talón de aquiles. Aunque en últimas el énfasis de las instituciones, tiene mucha relación con la manera en que se dan las relaciones de poder que moldean las instituciones y que tienen la capacidad de equilibrar o desequilibrar la balanza de poder en las organizaciones.

Según Burki y Perry (1998) las dimensiones políticas y económicas son fundamentales en el análisis del cambio institucional, a pesar de ello no existe por parte de los investigadores del tema, un énfasis en lo que sucede con las economías latinoamericanas y lo que se refleja, producto de lo que se ha realizado hasta el momento, es la enorme diferencia en la distribución del poder y cómo este hecho impide una aplicación más expedita de las reformas necesarias en las instituciones. Si analizamos las instituciones propuestas beneficiarias de las reformas institucionales, lo

son en particular por que tiene el rotulo de ser “numerosas, dispersas y pobres, mal informadas, y desorganizadas” y a aquellas organizaciones que no pueden tener dicho beneficio es en particular porque no tienen problemas de organización e información, además de ser ricas. La aplicación de reformas presenta grandes obstáculos para su implementación y de hecho los grupos que ostentan el poder buscan mecanismos o soluciones para que las reformas sean implantadas con éxito, dentro de estos mecanismos se tienen las argucias políticas y de tipo administrativo dentro de las cuales los bloques políticos, las propuestas que implementan incentivos y así mismo los cambios sutiles de las reformas para tener una probabilidad de aceptación mucho mayor.

El cambio institucional tiene como característica principal los procesos de negociación y recompensa, así que no necesariamente generan relaciones conflictivas (Burki y Perry, 1989). A pesar de que Khan (1995: 82) apoya esta visión, menciona que debemos recordar que, “la historia humana no puede ser una historia de lucha de clases solamente, pero ciertamente no es una historia de cambio”.

La ciencia social progresista entendida como la llamada a realizar un análisis más profundo de los efectos de ciertos arreglos institucionales, que son promovidos por instituciones del orden internacional como el Banco Mundial que de alguna manera se encuentran embebidas en las relaciones de poder, no tienen sentido fuera de ese contexto, esto las convierte en instituciones ciegas o soberbias que no reconocen que las reformas que obligan a los países latinoamericanos sólo sirven para ampliar las diferencias de poder socioeconómico y que en ese sentido alimentan el aumento de los niveles de pobreza de los países. El interés entonces del Banco Mundial no es definitivamente eliminar la pobreza, sino generar facilidades para el desarrollo comercial de los países y si por el contrario su interés estuviera en hacer algo frente a la desigualdad social, sus políticas buscarían un equilibrio real y una disminución real de las diferencias económicas, sociales y políticas.

INSTITUCIONALIDAD Y RACIONALIDAD

Definiendo lo institucional y lo racional

Según Townley (2002) DiMaggio y Powell (1983/1991); Meyer y Rowan, (1977/1991) identificaron la prevalencia de los conceptos institucionalizado y racionalizado como fuentes de una estructura formal. Meyer y Rowan (1977) observaron como en las organizaciones se presentan mitos racionalizados en áreas poco investigadas, estos mitos son en esencia, requerimientos institucionales frente a los cuales los individuos en las organizaciones están obligados a responder (DiMaggio y Powell 1983) .

La institucionalización de mitos racionalizados como el desarrollo de planes de negocio y mediciones del rendimiento económico de las organizaciones estatales se aceptan por parte de las instituciones del Estado como el camino correcto en pos de una mejor administración. Esta mirada implica que consideremos a las entidades estatales como recipientes adecuados de elementos definidos por el entorno institucional, al trasladar prácticas privadas al sector público (Hood, 1998; Pollit y Boukaert, 2000).

Como ejemplo de ese tipo de prácticas, en las organizaciones en términos de la racionalidad y la institucionalidad Weber (1978) nos provee uno muy bueno; en su análisis del CFHR (Cultural Facilities and Historical Resources) estableció, en primera instancia, ciertas formas de racionalidad como la sustantiva, teórica, práctica e instrumental; el interés principal de Weber, fue observar cómo se dieron los procesos competitivos una vez los planes de negocio y las formas de medición de resultados se implementaron. Para conocer la forma de aceptación de los mitos racionalizados, se usan las dimensiones de identificación de la racionalidad de forma heurística. Como resultado principal del estudio del CFHR, se concluyó que los planes de negocio y la medición de los resultados, principalmente la racionalidad teórico y formal, tiene tal interacción que logran desestabilizar el sustantivo dominante y la práctica racional de las organizaciones. Se puede deducir de éste resultado la existencia de una relación entre la teoría institucional y la racionalidad.

Teoría institucional y racionalidad

Siguiendo con el estudio del CFHR, se encontró que el desarrollo estructural y del comportamiento, puede ser generado como resultado de la presión ejercida a la organización por diversas fuerzas de tipo racional e institucional. Como se relacionan en últimas estos dos elementos, comportamiento institucional y racionalidad, no es muy claro. Una posible explicación para ello, es que se origina en las relaciones de los diferentes niveles de la organización; técnicos y de dirección (Scott, 1995; Townley, 2002; Parson, 1960). Cada uno de estos niveles tiene sus propias relaciones, por ejemplo, el nivel técnico se preocupa por la eficiencia de los procesos productivos por tanto se ubica en el campo de la racionalidad, por otro lado, el nivel institucional se relaciona con la legitimación y su significado. La estructura y el comportamiento no son términos opuestos en muchos casos y más aún existe una especie de contención de las fuerzas institucionales dentro de los procesos (reglas) de la racionalidad (Scott y Meyer, 1994; Scott, 1995).

Este punto de vista permite reconocer que el medio ambiente institucional es pluralista con múltiples racionalidades legitimadas. Frente a lo cual se generan dos preguntas; la primera pregunta está relacionada con la

dimensión de la racionalidad, partiendo de la afirmación de Scott (1995: 140) quien señaló que “las reglas institucionales inventan la racionalidad”, la pregunta es entonces “¿cuáles son las dimensiones de la racionalidad que pueden ser comprendidas con las reglas institucionales?; la segunda pregunta, es: ¿en qué forma son manejados los conflictos institucionales?” (Scott, 1995: 140)

La formulación de estas preguntas conduce a la necesidad imperativa de resolver en el marco social las acciones que son justamente las respuestas a las mismas.

Tipos de acción

Townley (2002: 164-165) menciona a Weber, quien definió diferentes tipos de acción social. En primer lugar “la acción afectiva basada en la emoción; segundo, la acción tradicional basada en el hábito (costumbre), tercero, la acción del valor racional; por último, la acción racional medios-fines basada en el cálculo” (Weber, 1978: 25). Weber (1978) categorizó los dos primeros tipos de acción social como “los que están en el límite de lo que puede significativamente llamarse orientado a la acción” (Weber, 1978: 25) Según la autora, Weber consideraba los tipos de valoración racional o medios para conseguir fines de la acción social, cuando estos eran más reflexivos o conscientes (Weber, 1978: 25).

La racionalidad teórica “involucra una conciencia de la realidad a través de la construcción de conceptos abstractos cada vez más precisos” (Kalberg, 1980: 1152). Lo anterior es un ejemplo cognitivo, donde lo más importante es poder dilucidar de alguna forma cómo se mueve el mundo en ese sentido la racionalidad aplicada se convierte en algo fundamental, como una manera, generando derroteros que se dan en términos de la experiencia alcanzada y producto de ello, facilita responder a los posibles retos que se presenten en esa cotidianidad, lo que al final podemos entender como un nivel de articulación de tipo intelectual.

Racionalidad práctica

“La acción en una práctica es guiada por razones prácticas, las cuales no pueden ser ejercidas fuera de un grupo particular, dichas acciones son comunicadas mediante elementos relacionados con la tradición” (Townley, 2002: 168).

Racionalidad sustantiva

Los tipos de racionalismo se enfrentan buscando cada uno obtener la supremacía. Esta confrontación se evidencia en razón a la aplicación de medidas de resultado a las organizaciones, cuando frente a la racionalidad política, los políticos intentan eliminar esta última e imponer la racionalidad de planeación. Esto refleja de alguna manera que existe un fe ciega en

la racionalidad gerencial. El cuestionamiento que podríamos plantearnos es ¿cómo una práctica que es eminentemente de corte privado se adapta a lo público? una posible respuesta es que la importación de prácticas del management se dio como un mito dominante y legitimado, frente al cual el sector privado tiene un reconocimiento, dichas prácticas generan eficiencia y resultados económicos (Townley 2002: 169).

Racionalidad teórica

El papel de articulación que cumple la racionalidad entre los medios y los fines, es quizás su papel fundamental, si consideramos que la medición de los resultados es en esencia una racionalidad teórica y en ese sentido se da la consideración principal, de que el sistema racional es el responsable de la consecución de los resultados. Se acepta, el papel articulador de la racionalidad que ya mencionamos y que tiene como característica más importante su transparencia, en ese sentido explica los objetivos y las metas; al diseñar estrategias que le permiten a la organización ubicar recursos de manera adecuada lo cual le garantiza de alguna manera, obtener los resultados planificados (Jackson, 1988; Townley, 2002: 169).

La construcción de precisión, conceptos abstractos de metas, objetivos y mediciones elaborados en la cadena medios - fines y las relaciones causales, son un punto de vista de la manera en que funciona el mundo". (Carley, 1988). La relación clave que existe entre las entradas y los resultados tiene una línea causal de progresión implícita, es decir, "el total de la organización está representado como una cadena simplificada medios-fin con entradas que marchan de manera ineludible a través de procedimientos que buscan lograr beneficios (Townley, 2002: 170)

Racionalidad formal

"Si analizamos las racionalidades teóricas sustantivas, los planes de negocio y la medición de rendimientos, podemos encontrar que existe una racionalidad formal implícita, pues estas se enfocaron en las consecuencias de las acciones y no en el proceso en sí mismo, sino en sus resultados" (Townley, 2002: 170).

Esas mediciones de las que se ha venido hablando presentan diversas respuestas orientadas a resolver dicha problemática, para lo cual, estudios como el realizado en la (CFHR) permitió visualizarlas.

Respuestas a la competencia racional

La medición de resultados genera respuestas inmediatas y en razón a ello se generan dinámicas de asimilación de prácticas privadas (mitos racionalizados) en lo público, que se dan muy fácilmente (Townley, 2002: 170-171)

Volviendo al caso del Cultural Facilities and Historical Resources (CFHR), en cuanto a la racionalidad sustantiva, la aplicación del sistema de medición de resultados generó en primer lugar, una gran resistencia y conflictos entre diversas áreas; por un lado, estaba el Gobierno exigiendo mejores resultados económicos y de operación, algo que históricamente no había sido el centro de atención y que los obligaba a rendir cuentas sobre su gestión, en términos de la eficiencia y de la agregación de valor. Por otro lado el rendimiento de cuentas, presentó un amplio grado de institucionalización y legitimación social además refleja algunas diferencias que podrían presentarse entre esferas de valor que operan en diferentes lógicas. un área potencial de división es la determinación de “¿qué es?, ¿qué significa lo que está siendo exigido?, ¿para quiénes? y ¿para qué? Algo que es solo aparente en la aplicación práctica de las mediciones de rendimiento” (Townley, 2002: 170-171).

La articulación que puede darse entre el viejo y nuevo institucionalismo, la propone Weber, para explicar cómo los valores en el viejo institucionalismo son algo fundamental; en el caso del nuevo institucionalismo el autor lo relaciona con lo cognitivo (Townley, 2002: 177; DiMaggio y Powell, 1991; Scott, 1995), donde el concepto de racionalidad sustantiva y la aplicación de prácticas específicas, se dan como resultado de presiones sociales y obligaciones morales, que exigen la implementación y a su vez facilitan la asimilación de conceptos como el concepto de valor.

La racionalidad facilita el análisis para determinar qué arreglos organizacionales ofrecen los mejores resultados, en términos de estabilidad e inercia y qué elementos permiten realizar su reconocimiento; además, desde sus dimensiones se pueda analizar la identidad organizacional, relacionada con los nuevos valores adoptados y cuándo las estructuras establecidas se cuestionan, la organización se resiste y procura mantener aquellos elementos (valores) que la identifican (Selznick, 1949).

A través de la historia del institucionalismo se empieza a vislumbrar la mayor importancia que adquieren elementos externos a las organizaciones, como es el caso del gobierno, por ejemplo; de allí que se deba conocer cómo se ve afectada la organización en la presencia factores como este.

Incorporación de estrategias en un segmento específico

El comportamiento de sectores o campos específicos, se manifiesta en un modo particular de adoptar nuevas estrategias y se condicionan a la visión local de las estructuras sociales y la forma de relacionarse con el medio y los procesos culturales. Algo similar se presenta en el campo de la gobernanza lógica, existen segmentos muy bien definidos, que irrumpen en el proceso de definición de estrategias en el dominio de un sector; aquí se habla de ubicación espacial, social y cognitiva cercana (Haveman,

1993; Kraatz, 1998; Peteraf y Shanley, 1997; Podolny, 1993). Esto permite afirmar que “los segmentos específicos priorizan la incorporación de estrategias y así mismo incrementan la probabilidad de que una organización del mismo segmento incorpore esa estrategia.” (Washintong y Ventresca, 2004: 85).

Todas las organizaciones responden a una identidad específica, poder reconocer esa identidad está relacionado con unas categorías muy particulares dentro de las cuales se pueden contar; el sector económico, el modo de gobernanza asociado con los diferentes mecanismos de control y el flujo de recursos. Sólo el modo de gobernanza tradicional en un sector, suministra una identidad de categoría que incluso está más allá de la facilidad de emulación/imitación de la estrategia, de manera que es posible afirmar que “la identidad específica previa a la incorporación de una estrategia, incrementa la probabilidad de que otra organización común incorpore la misma estrategia” (Washintong y Ventresca, 2004: 84).

Hasta el momento se ha podido observar que el proceso de interrelación entre el institucionalismo y el medio ambiente da como resultado cambios mutuos, es decir, que cada uno se ve afectado por esa interrelación. Sin embargo es importante de alguna manera lograr predecir cuál es la dirección de esos cambios, para ello debemos conocer la utilidad del nuevo institucionalismo para lograr esa determinación; esto seguramente será posible una vez se conozcan cuáles son las perspectivas y aplicaciones del neoinstitucionalismo.

APLICACIONES DEL NEOINSTITUCIONALISMO AL CONTROL SOCIAL

El concepto de control social es confuso, es decir, no tiene un significado bien definido. Esta confusión representa sólo un parte de los problemas, que se presentan para lograr una definición más acertada, sobretudo en la investigación del tipo socio-legal, donde existen múltiples actores y múltiples interrelaciones, dichos actores como: el sistema de justicia y el sancionatorio (cárceles). Según Sutton (1996: 945-947), esas múltiples relaciones conllevan la responsabilidad de mantener la ley, de brindar oportunidades de defensa y el manejo equitativo de la justicia. Lo anterior plantea la necesidad de considerar el análisis del control social desde la perspectiva neoinstitucional y direccionado al análisis organizacional de DiMaggio y Powell (1991).

El control social, hablamos del ámbito legal, presenta una problemática que está amarrada a tres temas importantes, el primero de ellos tiene que ver con la eficiencia al impartir justicia; segundo, el nivel sancionatorio y el tercero la condición del sancionado, la teoría institucional demuestra su utilidad solo si se consideran tres elementos básicos que no conside-

ran otras teorías: “¿por qué esas teorías distintas a neoinstitucional son divergentes con respecto al análisis de la problemática del control social? en segundo lugar sería bueno saber ¿cómo se puede explicar la variación en el régimen sancionatorio? existe la necesidad de contabilizar las estrategias específicas de castigo, también las categorías cognitivas; la última pregunta hace referencia a ¿cómo hacer sensible la estabilidad del régimen sancionatorio? ¿cuál es la contribución del neoinstitucionalismo a la problemática del control social?” (Sutton, 1996: 945)

Aunque ya se ha tratado el concepto de institución en el capítulo 1, determinar cuál es la contribución del neoinstitucionalismo requiere que revisemos dicho concepto de institución. Jepperson (1991: 145) plantea la necesidad de dar un concepto que incluya los diferentes niveles de importancia que se dan en algunas organizaciones y realiza una comparación basada en los valores y la cognición. Selznick (1948) no plantea esta dualidad sino que más bien se concentra en el compromiso individual que se establece bajo parámetros normativos, el neoinstitucionalismo se concentra en la parte cognitiva de las organizaciones, lo cual considera que el compromiso de tipo individual busca efectivamente evitar o disminuir la incertidumbre.

Por otro lado, en el análisis del neoinstitucionalismo encontramos diferentes rutas que nos conducirían a entender cómo se da el proceso de institucionalización, lo que necesariamente nos lleva a reconocer la existencia de diferencias en la relación entre la organización y el ambiente. En palabras de Selznick podríamos decir que el proceso de institucionalización ocurre “cuando las herramientas para la acción están fundamentadas con valores que proponen elementos más allá de los requerimientos técnicos de la simple tarea” (Selznick, 1957: 17). Esto es finalmente un proceso de creación de cultura que se origina desde el interior de las organizaciones, dicho descubrimiento plantea elementos fascinantes que vale la pena ser analizados.

Dentro del marco discutido anteriormente, debemos dar claridad sobre cuál es la fuente de los modelos neoinstitucionales. Dentro de estos, el ambiente, al parecer es el principal. El ambiente está conceptualizado como un conjunto de sectores o campos institucionales, cada uno de los cuales contiene una serie de guías que le permiten a las organizaciones apropiarse de las formas organizacionales y guiar en ese proceso el adecuado rendimiento de las funciones que realiza.

DIMENSIONES QUE ORIGINAN PROCESOS DE INSTITUCIONALIZACIÓN.

Zucker (1987: 449-451) plantea la existencia de tres dimensiones que describe como fuente de la institucionalización; en primer lugar menciona

la amplitud del ambiente institucional, en segundo lugar otras instituciones, por último la estructura organizacional interna.

La explicación a esta afirmación nace con una pregunta: ¿qué define el ambiente institucional? para hacerlo debemos relacionar dos definiciones: una primera definición expone posiciones políticas, programas y procedimientos de organización moderna, las cuales son manifestaciones del poder de las reglas institucionales que funcionan como un mito altamente racionalizado; y la segunda está definida en términos del incremento en la interacción, el flujo de información y la identificación de los miembros de la organización.

Al observar entonces la forma en que la organización es afectada por el medio ambiente, debemos buscar una explicación a cómo se presenta este fenómeno denominado agencia e interpenetración institucional. Para hacerlo se debe plantear un cuestionamiento acerca del “¿por qué no todas las organizaciones reaccionan al medio ambiente institucional y sin embargo su proyecto institucional es exitoso?” Zucker (1987: 449-451). Este fenómeno plantea tres alternativas que lo explican de alguna manera:

1. Las metas y los valores internos.
2. La legitimación del control externo.
3. El control relativo o poder de la organización, lo cual se amplía de la siguiente manera:

Primero, las grandes organizaciones presentan valores precarios de tal manera que sus metas son alteradas.

Segundo, las organizaciones pueden buscar legitimación de sus actividades a través del control activo o construyéndola a partir del medio ambiente institucional (Dowling y Pfeffer, 1975; Pfeffer y Salancik, 1978)

Tercero, según Meyer y Zucker (1987: 451) “el poder relativo de la organización tiene un efecto independiente sobre el cumplimiento, además el alcance del control continuo de una organización sobre sus propios límites, determina la cantidad de penetración ambiental, institucional o de otro tipo”.

Cuarto, las empresas que ostentan un poder mayor que el de las organizaciones públicas, “usan sus posiciones de frontera o límites, contrayéndolos o incorporando partes del medio ambiente en sus jerarquías internas, buscando reducir los efectos que puedan tener aquellas fuerzas medio ambientales, tales como la ejercidas por los proveedores y las agencias regulatorias, sobre el rendimiento” (Meyer y Zucker 1987: 451).

Además, existen ciertos requisitos para que las organizaciones funcionen de manera adecuada dentro de ambientes institucionales, dichos requisitos plantean una confrontación en cuanto a los elementos técnicos que se requieren para funcionar y los elementos institucionales propia-

mente dichos. Esta confrontación entre lo institucional vs. la técnica es argumentada por Scott y Meyer (1983:143-44) quienes mencionan que las organizaciones que funcionan en ambientes institucionales, deben “adquirir personal especializado, desarrollar arreglos estructurales y procesos de producción que conforman las especificaciones de ese ambiente o sector”.

En la teoría institucional se da la restricción de los procesos grupales, dicha restricción, genera inconvenientes ya que se focaliza en gran medida en el punto de vista individual (Zucker, 1987: 454) que en el proceso de análisis presenta serias dificultades para llegar a conclusiones más ajustadas a la realidad, dichas dificultades se relacionan a continuación:

- a. Los elementos institucionales son externos y desde esa óptica la creación del orden social refleja, por ejemplo, la institución religiosa o estatal.
- b. El contexto es un gran disparador de la solución a los problemas que son de elección individual entre múltiples realidades sociales y que en su esencia contienen reglas específicas de cada contexto que no están establecidas o estructuradas.
- c. El manejo de las relaciones sociales tiene poco efecto en el comportamiento, creando atomización social y un amplio espacio entre el medio ambiente institucional y el mundo social interno de la organización (Selznick 1949, 1957; Meyer y Rowan 1977).

Es importante en todo el proceso investigativo determinar cuál es el grado de institucionalización, esto por su puesto, sólo puede ser posible mediante el desarrollo de metodologías; por ello discutiremos a continuación lo referente a un tipo de evaluación de ese grado de institucionalización.

Los estudios sobre el grado de institucionalización en su mayoría se basan en los controles realizados por el Estado, la ley, la regulación o la administración de recursos. Esto, por supuesto, es difícil de establecer si existe una interdependencia de los recursos proveídos por el Estado, ésta interdependencia implica que el cumplimiento de los parámetros legales o reglas gubernamentales se da en términos de la dependencia organizacional del Estado, esto en razón a que cualquier incumplimiento de dichos parámetros puede limitar o eliminar el ingreso de recursos estatales. (Zucker, 1987: 457; Zald, 1978; DiMaggio, 1983).

LAS VIRTUDES DEL VIEJO INSTITUCIONALISMO

Según Stinchcombe (1997: 2) el institucionalismo moderno presenta inconsistencias muy grandes, ya que los procesos mediante los cuales se da la representación colectiva son imprecisos, usa mecanismos de difu-

sión, que no tienen relación con la organización y además generan restricciones que no surgen como resultado de participación de personas externas que realicen la labor tanto de crear como de restringir.

Las bases de la sociología económica moderna y de principios teóricos del institucionalismo no son apropiados o se encuentran desactualizados, el viejo institucionalismo en particular se preocupa por la construcción y el desarrollo de las instituciones, mientras que el nuevo institucionalismo las representaciones colectivas operan por sí mismas Stinchcombe (1997: 2-3-4) .

El nuevo institucionalismo, presenta dificultades para realizar análisis de ciertas situaciones, como es el caso de la elaboración de contratos de una firma, básicamente porque cada contrato tiene bases no contractuales, que no se pueden definir con facilidad Commons (1974) y además porque según Coase (1937) en la naturaleza de las fronteras de la firma, pueden darse adicionalmente otros elementos que le dan a la firma ventajas frente a la competencia, como ser la más económica del mercado.

La legitimidad de la competencia es un gran punto de debate entre los institucionalistas modernos y los tradicionales, en particular porque los primeros conciben la competencia como algo poco legítimo en términos organizacionales para un sector, en cambio, los institucionalistas tradicionales se preocupan por el nivel de importancia que tiene la competencia, aunque podemos encontrar autores como Williamson,(1975) el cual describe con mayor profundidad el tema, no se preocupa por definir el grado de legitimidad del mercado en sí mismo.

Existen diversos estudios diferentes para entender el fenómeno de la legitimidad: el primero se relaciona con la legitimidad de uso de la ley o impartir justicia, particularmente cuando la justicia se apoya en evidencia y en cómo a partir de esa evidencia se toman decisiones legítimas la legitimidad tiene como requisito principal, en este caso, el seguimiento de reglas que le permitan asegurar un camino ajustado a la ley, en caso contrario se perdería legitimidad. Un segundo estudio habla sobre el por qué las firmas realizan contratos que requieren como contrapartida mantener en el futuro la competencia de los servicios contratados, lo que implica que se cumplan los compromisos en el tiempo de ejecución de dicho contrato con interés de generar confianza; por último, existe un cuestionamiento válido en razón a que los competidores legitiman la competencia y sus consecuencias ya que en ese sentido la justicia dirime los conflictos generados, dando también legitimidad a la competencia.

RITUALES Y VALORES INSTITUCIONALIZADOS

En la sección anterior se hizo referencia a los rituales organizacionales Stinchcombe (1997: 6-8) busca precisamente mostrar cómo se presenta este fenómeno y cómo se relaciona con los valores institucionales, valiéndose de estudios sobre las prácticas legales de los Estados Unidos de América, donde explica cómo la teoría institucional es el marco de referencia para evaluar el comportamiento (legal) de las organizaciones. De tal manera que las cortes toman como un principio básico de decisión, un estándar institucionalizado, este y otros estándares están inmersos en las decisiones legítimas de la ley y son reconocidos incluso por las altas cortes.

En el avance de esta discusión surgen interrogantes como ¿cuál es la razón por la cual la gente se somete a las instituciones? una posible explicación para ello es la creencia de las personas acerca de que las instituciones nunca se equivocan, en razón a que representan un valor que aceptan.

Otro camino en el cual podría incursionar la investigación, se relaciona con conocer que movimientos sociales han tenido éxito en la aplicación de prácticas institucionalizadas de manera formal. Frente a este tema Jeremy Bentham (1832) argumentó que la formalidad de las reglas es determinada por el uso de la razón y la sensibilidad de la inferencia legal (Twining, 1990: 38-40). En contraste la teoría de Selznick (1949) plantea que la razón y la sensibilidad son valores, donde el papel fundamental de la formalidad tiene su importancia en ser un medio para ambas.

Stinchcombe (1997: 10) argumenta que existe una variación en los rituales institucionales, la cual se explica en razón a que las personas creen tener una idea sobre la esencia de la institución. La importancia del debate tiene su fundamento, en cuanto a que los rituales son justificados como soporte de los valores, por tanto la formalidad y la ritualización ayudan en ese proceso, esto se debe a la importancia que representan; lo que puede explicarse en casos como cuando el sistema de valores tiene elementos que podríamos llamar prioritarios, donde lo que sucede con mayor frecuencia es que la institución los formalice en un ritual que le permita monitorear, imponer y promulgar el valor de esos elementos.

Para Stinchcombe (1997: 12;13) la existencia de unos valores y su correspondiente ritualización son el resultado de un proceso de maduración o cambio. Para identificar este proceso de transformación, debemos analizar en qué forma se presenta, Schumpeter (1939) argumenta que muchas instituciones económicas, que facilitaron el desarrollo del capitalismo, tenían planteados valores como el imperialismo y el mercantilismo, los cuales se fundamentaron en el poder o el lucro, poder que es tal vez más fácil de observar en el socialismo, en virtud a que el capitalismo se quedó anclado a su forma de gobierno de clases feudal. Existen otros valores como la de-

mocracia asociada con el capitalismo, que depende de la elección de élites políticas, las cuales tienen como objetivo fundamental llegar al gobierno y obtener beneficios una vez se está en él. Esto plantea que la competencia entre las organizaciones, históricamente variable, depende en gran medida de un buen manejo de los valores, de las clases de gobierno y de sus desafíos.

Schumpeter (1939) se interesa principalmente en las instituciones que buscan la destrucción pacífica de la población de las organizaciones, su interés es reconocer, cómo la sociedad moderna crea una legitimidad efímera para organizaciones donde los empleos, los beneficios o las contribuciones para el sustento de la comunidad por parte de las industrias, puedan en algún momento dado arruinarse.

El cambio (destrucción, creación, transformación) es una constante en las instituciones y se encuentra en el centro de todo el debate, pero requiere que se establezca en busca de su entendimiento, adicionalmente ¿cómo y cuáles son las razones que pueden tener las organizaciones para cambiar?.

PRESIONES INSTITUCIONALES

Para Kraatz y Zajac (1996: 814) el cambio se gesta en general en todos aquellos elementos que están fuera de la organización, pero para poder afectar de alguna manera a la organización es necesario entender que deben existir una serie de factores que fuercen a las organizaciones en la adopción de ese cambio; se habla de la coerción y la presiones coercitivas. Precisamente Townley (2002: 175) menciona con respecto a las presiones coercitivas en las organizaciones, cómo éstas han generado procesos de sumisión y dónde los procesos mecánicos de implementación tienen su fundamento principal en las necesidades externas, algo que les permite asegurar legitimación. Pero éste enfoque presenta una gran debilidad, la falta de arraigo, elemento que no puede proporcionar una base de medida del beneficio o rendimiento cuando es convertido en parte de una operación de administración (McKevit y Lawton, 1996). Aunque es cierto que en el sector público se evidencio la conformación de un isomorfismo coercitivo, también es cierto el surgimiento de una resistencia al isomorfismo mimético, lo que finalmente resulto en el rechazo del modelo del sector privado.

Revisando los argumentos de Kraatz y Zajac (1996: 831) mencionan como los teóricos neoinstitucionales han usado durante mucho tiempo a las organizaciones educacionales como contra ejemplo a la expresión institucional. Sin embargo los resultados obtenidos en ciertos casos, van en contravía de esto, es el caso particular de los colegios de arte liberal, donde hay gran evidencia del constreñimiento por parte de las fuerzas ins-

titucionales cuando las fuerzas del medio ambiente técnico son mínimas. Pero, a pesar de la evidencia, esta evaluación no valora con suficiencia la perspectiva institucional; por lo tanto, no sería útil como fundamento para rechazar el proceso de adaptación tradicional, el cual se basa en las teorías de la sociología organizacional.

Adicionalmente Zucker (1987) manifiesta que las organizaciones se ven influenciadas por presiones normativas, las cuales son legitimadas y que al ser adoptadas por la organización conducen al isomorfismo con el medio ambiente institucional, aumentando la probabilidad de que la organización sobreviva.

En el marco del entendimiento de la teoría neoinstitucional, es interesante conocer cómo participa en otras ciencias y como se potencializa su uso.

EL NUEVO INSTITUCIONALISMO EN LA CIENCIA POLÍTICA Y LA SOCIOLOGÍA

Según Koelble (1995: 232-233) el corazón del problema de la ciencia social está en responder a las siguientes preguntas: “¿cómo explicar las cosas que la gente hace?, ¿cuál es el rol de las instituciones, las organizaciones y el cálculo del papel que juegan en las decisiones tomadas? y ¿cuánto peso debería dársele al contexto individual e institucional con el cual las decisiones se toman, para la mayoría de los factores ambientales como; la cultura, las normas sociales y los convenios?”

“Los neoinstitucionalistas se definen dentro de tres categorías; la elección racional, la sociológica y los institucionalistas históricos. Los institucionalistas que hacen parte de la elección racional, argumentan que las personas y sus cálculos estratégicos deberían ser el tema central de la ciencia social” Koelble (1995: 232).

las decisiones individuales requieren de escenarios institucionales y la existencia de un marco de referencia el cual los individuos pertenecen dentro de campos organizacionales y culturales que forman el concepto de interés propio y utilidad, tal como Mark Granovetter y Karl Polanyi (1944) lo definieron.

En el caso de los institucionalistas históricos, las instituciones juegan un papel fundamental afectando o controlando la forma de actuar de los individuos. También puede suceder que esa forma de actuar se vea influenciada por decisiones colectivas e individuales, que igualmente afecten ese comportamiento individual. Desde el punto de vista de la sociología, estas instituciones dependen de un gran macro nivel de variables, dentro de las cuales se encuentran la sociedad y la cultura. De manera que la elección individual es una variable altamente dependiente y de hecho la más importante.

Redescubriendo las instituciones en la teoría social

Koelble (1995: 233) explica que la racionalidad humana tiene un límite, que busca satisfacer sus metas y objetivos, dichos objetivos pertenecen al campo o sector en el cual se encuentran inmersos.

Considerando lo anterior las instituciones políticas son:

Colecciones de reglas interrelacionadas que definen acciones apropiadas en términos de relaciones entre roles y situaciones. El proceso involucra la determinación de: qué situaciones es, qué rol está siendo cumplido y qué obligación tiene ese rol en esa situación. (March y Olsen, 1989: 160).

Herbert Simon (1983) argumenta que las decisiones que toman los individuos están supeditadas a la construcción de un modelo que les permita saber la relación de utilidad de dicha decisión, los aspectos relacionados con el análisis de la forma de determinar la utilidad son complejos.

Institucionalismo en sociología: arraigo e isomorfismo institucional

Según Koelble (1995: 234) la definición de institución de Powell y DiMaggio, es una aproximación muy acertada, incluso más que la ofrecida por March y Olsen (1989). Esto no puede ser considerado en términos de los elementos que las componen, básicamente porque existen otros elementos como los acuerdos, las costumbres y los individuos que se encuentran suscritos a ellas, por tanto no podrán modificarlas para beneficio propio. Por otro lado, los teóricos de la selección racional plantean algo contrario donde los individuos si tienen esa capacidad de crear instituciones que se ajusten a sus necesidades e intereses, Koelble no está de acuerdo con el argumento anterior. Powell y DiMaggio (1991) sostienen que los individuos están sujetos y no tienen opción de elegir las instituciones, las reglas, los procedimientos y las normas, adicionalmente, manifiestan su aceptación del argumento planteado por March y Olsen (1989: 23-24), según el cual “esos actores están asociados a ciertas acciones, con ciertas situaciones con reglas de propiedad”

El nuevo institucionalismo en la ciencia política: el poder institucional y la estrategia de grupo

Según Koelble (1995: 236) Peter Hall (1986), en su análisis de la política económica británica y francesa de los años 80, resumía en pocas palabras la empresa institucional en la ciencia política así;

Los actores institucionales juegan dos roles fundamentales en este modelo, por un lado, la organización genera políticas que afectan el grado de poder que un conjunto de actores tienen sobre la política de resultados; por otro lado, la posición organizacional, también influencia la definición de actores de acuerdo a su propio interés, lo cual establece sus responsabilidades ins-

titucionales y relaciones con otros actores. En ese sentido, ambos actores organizacionales afectan el grado de presión que un actor puede provocar sobre la política y posiblemente sobre la dirección de esa presión (Hall, 1986: 19).

Son las instituciones las que dominan a los individuos y afectan su capacidad de tomar decisiones para el logro de resultados, para lo cual se deben tener las variables de distribución institucional de poder y la formación de estrategias direccionadas a cumplir las metas de los actores individuales en el contexto institucional en el que se encuentran inmersos.