

Aportaciones teóricas en el estudio del institucionalismo en las organizaciones

Theoretical Contributions to the Study of Institutionalism in Organizations

Israel Cruz Badillo

Bernabé Lugo Neria

Diego Cárdenas de la O

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

(Fecha de recepción: 16 de agosto de 2020, Fecha de aceptación 7 de septiembre de 2020)

Resumen

El institucionalismo es un enfoque teórico de las ciencias sociales, en particular de la ciencia política, que estudia la sociedad a partir de sus instituciones formales, las informales y su efectividad. En otras palabras, nos referimos a una herramienta analítica que permite entender el comportamiento de las organizaciones. El objetivo de este documento es proporcionar un marco teórico-conceptual referente a las instituciones y su estudio en las organizaciones para generar una comparabilidad cronológica en términos de los cambios que se acentúan en las organizaciones institucionalizadas.

Esto implica incorporar la técnica de investigación documental con el propósito de conocer la trayectoria del nuevo institucionalismo, su tipología y sus formas institucionalizadas en las organizaciones a partir del isomorfismo, coercitivo, mimético y normativo. En este punto, nuestra hipótesis sostiene que el andamiaje teórico-conceptual del nuevo institucionalismo nos otorga una herramienta para el análisis de las organizaciones.

Palabras claves: nuevo institucionalismo político, nuevo institucionalismo económico, nuevo institucionalismo sociológico, organización institucionalizada, e isomorfismo institucional.

Abstract

Institutionalism is a theoretical approach to the social sciences, particularly political science, which studies society from its formal and informal institutions and their effectiveness. In other words, we refer to an analytical tool that allows us to understand the behavior of organizations. The objective of this document is to provide a theoretical-conceptual framework regarding institutions and their study in organizations to generate a chronological comparability in terms of the changes that are accentuated in institutionalism and its relationship with organizations.

This implies incorporating the documentary research technique in order to know the trajectory of the New Institutionalism, its typology and its institutionalized forms in organizations based on isomorphism, coercive, mimetic and normative. At this point, our hypothesis supports that the theoretical-conceptual scaffolding of the New Institutionalism gives us a tool for the analysis of organizations.

Keywords: *new political institutionalism; new economic institutionalism; new sociological institutionalism; institutionalized organization; institutional isomorphism*

Introducción

Para empezar un estudio o investigación referente al institucionalismo, es necesario establecer un concepto que sea compartido por diferentes enfoques y perspectivas a las que dicho concepto pueda aplicarse. El interés por establecer un concepto de institucionalismo sirve como punto de partida para entender cómo se ha desarrollado y utilizado esta herramienta de estudio en las organizaciones institucionalizadas.

El institucionalismo “tiene la intención de representar un enfoque distintivo del estudio de los fenómenos sociales, económicos y políticos; sin embargo, frecuentemente es más fácil ponerse de acuerdo sobre lo que no es, que sobre lo que es” (Powell y DiMaggio, 1999: 33). Poder definir al institucionalismo es una tarea complicada, porque incluye enfoques heterogéneos que le dan un significado diferente. Sin embargo, varios autores, como Mény (1996), Powell y DiMaggio (1999), Ramio (2001), Goodin (2003), Arellano, Alamilla y Campos (2006), Brunsson y Olsen (2007), León y Olvera (2012) y Rojo (2013); coinciden en establecer una definición para el análisis, que sintetizamos en estas líneas:

El institucionalismo es una contemplación de diferentes ciencias sociales, la cual se plantea cómo la sociedad se comporta, funciona y desarrolla a partir de distintas reglas, normas, prácticas y tradiciones (ya sean formales o informales) que se han establecido dependiendo de las necesidades y algunas veces del contexto en que se encuentra.

Uno de los principales errores que se llega a cometer en el uso de este término es confundirlo con el de organización. Las instituciones, según Northson, son (recuperado en Powell y DiMaggio, 1999: 67):

Las reglas de juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los [seres] humanos que le dan forma a la interacción humana; en consecuencia, éstas estructuran los alicientes en el intercambio humano, ya sea político, social o económico. El cambio institucional delinea la forma en la que la sociedad evoluciona en el

tiempo y es, a la vez, la clave para entender el cambio histórico.

Dicho de otra manera, las instituciones son las reglas del juego las leyes, las normas, los valores y las tradiciones que regulan el comportamiento social, económico y político de las personas dentro de las organizaciones. En cambio, una organización, en el sentido más sencillo y concreto, es “un conjunto de individuos que trabajan de manera coordinada para obtener metas u objetivos compartidos por todos” (Vergara, 2010: 19). En suma, la organización se constituye para lograr fines y objetivos, cumplir tareas y actuar, pero depende y se conforma e integra por instituciones formales o informales para su funcionamiento y el logro de sus objetivos.

Una vez definido lo que es institucionalismo, hay que entender que éste también ha sufrido cambios y transformaciones con el paso de los años, es decir, el estudio de las instituciones ha cambiado y es visto de manera diferente a partir de la teoría organizacional.¹

Viejo y nuevo institucionalismo

El estudio de las instituciones cobró fuerza en el siglo XX. En palabras de Peters (2003), en los primeros años el institucionalismo, *viejo institucionalismo*, estaba orientado hacia la descripción e inducción “dentro de cada disciplina, se ocupaba de determinados aspectos ligeramente distintos del fenómeno y consideraba las instituciones sociales como soluciones a los problemas que cada disciplina respectiva sostenía como centrales (...)” (Goodin, 2003: 14). Por tanto, en este enfoque se considera a las instituciones tanto las reglas de funcionamiento de la sociedad como el recurso de los participantes dentro de las organizaciones para obtener y lograr los objetivos.

Desde la perspectiva de Peters (2003: 34), el viejo institucionalismo era la característica esencial de la ciencia política, porque “realizó contribuciones definitivas para la comprensión de los procesos de gobierno”. Dicho de otra manera, el longevo institucionalismo se enfocaba en los detalles del gobierno, principalmente de los individuos y el argumento principal “consistía en defender los detalles aparentemente insignificantes que podían

tener un impacto duradero en el comportamiento de la institución y de las personas que formaban parte de ella” (Peters, 2003: 36). Cabe mencionar que se preocupaba de los pormenores que afectarían el comportamiento individual de las personas dentro de la organización, sin tomar en cuenta el contexto y los cambios que se podían presentar, así como los efectos que estos procesos o decisiones tuvieran en la organización.

En palabras de Vargas (2008: 48), “el viejo institucionalismo considera que las instituciones existentes en un tiempo determinado representan soluciones imperfectas y pragmáticas a los conflictos pasados. La creación y mantenimiento de las instituciones pone en peligro el equilibrio y la estabilidad del sistema”, desde este enfoque la institución es un mecanismo de análisis económico y político que, junto con el poder, son los temas de mayor relevancia dentro del viejo institucionalismo.

En contraste, en el nuevo institucionalismo (NI) “la unidad de análisis no es el individuo y sus preferencias, sino el conjunto de reglas, normas y tradiciones que existen en las distintas organizaciones”

(Vergara, 1997: 10). Es necesario acotar que sus “raíces [están] en el viejo institucionalismo” (Powell y DiMaggio, 1999: 46).

No hay una fecha precisa de su surgimiento, pero autores como Powell y DiMaggio (1999), Peters (2003) y Vargas (2008) mencionan que posterior a la revolución conductista en ciencia política de 1960, aparecen los primeros indicios de este viraje del institucionalismo. Dicho enfoque está orientado hacia el razonamiento deductivo (en comparación del viejo que es hacia el inductivo), se precisa:

Más en estructuras y organizaciones que en la conducta individual, comparte con la tradición conductista la preocupación por la teoría y el desarrollo de métodos analíticos adecuados (...), busca explicar las instituciones en tanto variable dependiente y, lo que es más importante, explicar otros fenómenos utilizando las instituciones como variables independientes que condicionan las políticas y el comportamiento de la administración (Peters, 2003: 306).

Tabla 1.
El viejo y el nuevo institucionalismo

Unidad de análisis	Viejo	Nuevo
<i>Conflicto de intereses.</i>	Central.	Periférico.
<i>Fuente de la inercia.</i>	Grupos de presión.	Imperativo de legitimidad.
<i>Énfasis estructural.</i>	Estructura informal.	Papel simbólico de la estructura formal.
<i>Organización incorporada en.</i>	La comunidad local.	El área, el sector o la sociedad.
<i>Naturaleza de la incorporación.</i>	Cooptación.	Constitutiva.
Locus de la institucionalización.	Organización.	El área o la sociedad.
<i>Dinámica organizacional.</i>	Cambio.	Persistencia.
<i>Base de la crítica del utilitarismo.</i>	Teoría de la agregación de interés.	Teoría de la acción.
<i>Evidencia para la crítica del utilitarismo.</i>	Consecuencias imprevistas.	Actividad no reflexiva.
<i>Formas clave de cognición.</i>	Valores, normas y actitudes.	Clasificaciones, rutinas, guiones, esquemas.
<i>Psicología social.</i>	Teoría de la socialización.	Teoría de la atribución.
<i>Base cognoscitiva de orden.</i>	Compromiso.	Hábito, acción práctica.
<i>Metas.</i>	Desplazadas.	Ambiguas.
<i>Agenda.</i>	Importancia de la política.	Disciplinaria.

Fuente: elaboración propia a partir de León (2014a).²

Otra de las diferencias consiste en que el NI, se orienta más en las estructuras organizacionales que en el comportamiento de los individuos y supone que las acciones de las instituciones en las organizaciones afectarán el comportamiento de los individuos. Además, hay que mencionar que “el nuevo institucionalismo, utilizado de forma adecuada y razonable, les permite a los investigadores cuestionar si las dinámicas institucionales son más similares en distintos regímenes de lo que puede deducirse de las descripciones particularistas ofrecidas por investigadores de alcance nacional” (Peters, 2003: 307). En suma, la Tabla 1 presenta las principales diferencias entre ambos enfoques.

El NI es una herramienta analítica utilizada para comprender cómo las normas, las reglas y las prácticas afectan el comportamiento de las personas dentro de una organización. Más aún, Vergara (1997: 16) indica que “el nuevo institucionalismo argumenta que los contextos institucionales —políticos, sociales, económicos— dentro de los que actúan los individuos influyen de manera importante sobre su comportamiento”.

En suma, las instituciones crean patrones de comportamiento observables y estandarizados en una comunidad de individuos (organización) y facilitan las interacciones entre ellos, las cuales pueden ser formales (documentos escritos como las leyes, los reglamentos) o informales (aquellas que son resultados de las prácticas cotidianas entre las personas). El siguiente aspecto es describir los tres principales enfoques del NI: el *económico*, el *sociológico* y el *político*, los cuales desarrollaremos en el siguiente apartado.

Tipología para el estudio del nuevo institucionalismo

Los enfoques del nuevo institucionalismo se derivan de la comprensión del término de racionalidad, en palabras de Vergara (1997: 17) “la diferencia más importante entre las distintas corrientes del nuevo institucionalismo consiste en una distinta concepción de la utilidad y los alcances del concepto de racionalidad para explicar el comportamiento de los individuos”. Una de las clasificaciones con mayor prestigio dentro del NI es la elaborada por Scott (1995), quien indica que a partir del rol de la racio-

nalidad y su influencia en la conducta de las personas los procesos de institucionalización se dividen en tres tipologías a saber: regulativo, normativo y cognitivo. Conviene subrayar que March y Olsen (1989) refieren que se deben considerar, adicionalmente, dos ejes fundamentales: la estabilidad y el cambio. Las anteriores dimensiones se esclarecerán a continuación.

El nuevo institucionalismo normativo (político)

Esta dimensión considera relevante las normas y los valores que definen la actuación y funcionamiento de las organizaciones, así como de la sociedad. Desde esta perspectiva, “el elemento más importante que define a una institución es el conjunto de valores en función de los cuales se forman las decisiones y el comportamiento de sus miembros” (Peters, 2003: 308).

March y Olsen (citado en Vargas, 2008) argumentan que “el funcionamiento de los organismos reguladores se determina por reglas formales e informales en una lógica de lo más apropiado”, es decir, marcos de referencia normativos y reglas de funcionamiento que guían el comportamiento de las instituciones y de la sociedad. Así, los actores están condicionados por esas normas y tradiciones o valores al tomar sus decisiones y no actúan bajo simple intuición o gusto propio. En la Tabla 2 se presenta un concentrado general sobre las principales definiciones relacionadas con esta categoría (cambio, institucionalización, estabilidad, organización, contexto).

El nuevo institucionalismo regulativo (económico o de elección racional)

Este enfoque surge gracias a que “la economía ha empezado a aceptar la importancia de las restricciones estructurales sobre el comportamiento de los individuos y la necesidad por parte de los actores racionales de maximizar su utilidad dentro de los límites establecidos por estructuras exógenas” (Peters, 2003:310). Además de autores como Buchanan (1984), citados en Powell y DiMaggio, 1999), North (1990a y 1990b), Shepsle (2006) y Vergara (2010), entre otros.

Este enfoque hace referencia a entender el desempeño de las instituciones en la economía; es decir, cómo ellas afectan el mercado y las transac-

Tabla 2.
Matriz conceptual del nuevo institucionalismo normativo

Definiciones	Nuevo institucionalismo normativo (político)
<i>Institución</i>	Las instituciones son reglas del juego político que determinan quién sí y quién no tiene derechos políticos plenos (proceso inclusión-exclusión). Se considera a las instituciones como instrumentos para la acción política.
<i>Institucionalización</i>	Las reglas, deberes, derechos y papeles institucionalizados definen los actos como apropiados o inapropiados.
<i>Cambio</i>	Depende de la negociación de concertaciones y pagos colaterales entre los socios potenciales de los intercambios. Si las instituciones no se adaptan, se deterioran y languidecen a medida que la gente deja de observar las reglas y a medida que el gobierno deja de aplicarlas.
<i>Estabilidad</i>	Las instituciones parecen estabilizar sus normas y reglas de tal suerte que los procedimientos y formas adoptados a su nacimiento tienen una durabilidad sorprendente.
<i>Organización</i>	Los organismos actúan en la esfera pública en un contexto reglamentado, pero al mismo tiempo condicionan la propia evolución institucional y algunos autores van mucho más allá cuando señalan que los organismos dan sentido normativo a las instituciones al tratarse de acciones de valores compartidos. El marco legal da vida a cuerpos políticos como los partidos, la administración electoral, los puestos de elección y designación.
<i>Formal</i>	Las reglas, los códigos de conducta, las costumbres y convenciones formales e informales (constitución, sistema de partidos, sistema electoral).
<i>Informal</i>	Las “normas sociales” o “la cultura”; pero al mismo tiempo toma en cuenta las normas políticas no reglamentadas o de facto, entre las que evidentemente se encuentra la cultura política.
<i>Contexto/ambiente Institucional</i>	Los actores políticos actúan haciendo elecciones en un marco de la definición de opciones, consecuencias y preferencias estratégicas afectando profundamente el contexto Institucional en que se encuentran. Las instituciones no necesariamente responden de manera instantánea a los pequeños cambios de las condiciones ambientales.
<i>Endógeno</i>	No se toman en consideración todas las opciones ni se conocen con certeza todas las consecuencias. Las preferencias individuales son característicamente incoherentes, cambiantes y endógenas.
<i>Exógeno</i>	En el marco de una estructura de derechos, reglas y prácticas exógenas, el ejercicio democrático del poder convierte las necesidades y recursos individuales en acción colectiva.
<i>Comportamiento social/individual</i>	Los actores políticos racionales están dotados de preferencias o intereses, coherentes, estables y exógenos al sistema político. La acción colectiva supone la existencia de un conflicto de intereses entre los actores individuales y exige la buena voluntad de un número suficiente de ciudadanos.
<i>Historia</i>	Los actores individuales tienen deseos, preferencias, intereses definidos y en función de ello se muestra de acuerdo con aquella política que presenta un mejoramiento subjetivo del <i>status quo</i> . A partir de los años setenta del siglo pasado resurge con fuerza en la teoría política, con nuevos argumentos, renovadas perspectivas y metodologías de análisis. Este resurgimiento se asocia, entre otras causas, al colapso de los países de Europa del este y la demanda de su pronta reorganización y reforma institucional, así como a la reconstrucción y mejora institucional de los países del llamado tercer mundo.

Fuente: elaboración propia a partir de León (2014a).

ciones que se realizan entre sí. En palabras de North (1994 citado en Vergara, 2010: 38):

El éxito económico de una sociedad se explica por medio de las características de su marco institucional: un conjunto de reglas adecuado o propicio para el crecimiento económico es aquel que reduce costos de transacción en la sociedad, un conjunto de reglas poco adecuado es aquel que eleva los costos de transacción.

Así se promueve el comercio, al contar con instituciones que reducen costos y facilitan el intercambio. De la misma manera Powell y DiMaggio (1999: 36) hacen referencia a la “*nueva economía institucional*” en donde:

Los individuos procuran maximizar su conducta hacia ordenamientos prioritarios estables y consistentes, pero lo hacen, argumentan los economistas institucionales, en presencia de límites cognoscitivos, información incompleta y dificultades en el seguimiento y capacidad para hacer cumplir con los acuerdos. Las instituciones surgen y persisten cuando confieren beneficios mayores que los costos de transacción (esto es, los costos de negociación, ejecución y cumplimiento) en que se incurre al crearlas y mantenerlas.

Con base en lo expuesto es posible afirmar dos cuestiones sobre este enfoque. La primera, nos habla de lo importante que son las instituciones para el funcionamiento correcto del mercado (Powell y DiMaggio, 1999 y Peters, 2003), éstas permiten lograr que las transacciones sean fluidas para que exista el intercambio adecuado entre diferentes organizaciones. Segundo, nos habla de una elección de los individuos para maximizar sus beneficios, esto es la elección racional, “las personas descubran cuáles son sus deseos y hagan efectivas sus elecciones, en la máxima medida posible dentro de los límites impuestos por la escasez de recursos” (Goodin, 2003: 23), pero se ve limitada por factores como la asimetría de la información, el conocimiento de los individuos y posibilidades que generen las instituciones para el intercambio; un sujeto es racional en la medida que sabe lo que quiere y puede

hacer cálculos sobre lo que mejor le convenga para obtener el mayor beneficio posible.

En la Tabla 3 presentamos una matriz conceptual vinculando las principales definiciones con el nuevo institucionalismo regulativo.

En definitiva, la elección racional ha sido un tema relevante y fundamental dentro del análisis institucional de la nueva economía institucional, convirtiéndose en la variable central, que junto con los individuos y las organizaciones se enfrentan día a día a elecciones racionales.

El nuevo institucionalismo cognitivo (sociológico)

El nuevo institucionalismo considera, desde esta perspectiva, a las interacciones entre las personas como *factores* que guían el comportamiento de los individuos y de las organizaciones. Conviene subrayar que “las conductas son potencialmente institucionalizadas en un amplio campo, desde la compresión dentro de una familia hasta los mitos de la racionalidad y el progreso en el sistema mundial” (Powell y DiMaggio, 1999: 43). En otras palabras, en cualquier contexto que haya relaciones o socialización entre la sociedad y los diferentes actores, sea mercados, organizaciones de la sociedad civil o gubernamentales, existen las instituciones.

Del mismo modo, en este enfoque, las instituciones son observadas como las conductas que se aprenden y aprehenden a lo largo de la vida, tomando valores, costumbres, usos, que pueden ser buenos o malos; por ejemplo, los empleados de las oficinas gubernamentales al socializar con los demás van adquiriendo nuevos aprendizajes y prácticas rutinarias para realizar su trabajo, las interiorizan y las reproducen en sus ámbitos de socialización (trabajo, familia, escuela y religión, entre otros). Pero como menciona Vergara (2010: 41), “en esta concepción del institucionalismo los seres humanos no son racionales ni hacen cálculos de ningún tipo: son únicamente entidades cognitivas que absorben la cultura que los rodea”.

La idea central del institucionalismo sociológico es afirmar que toda organización o individuo que *ingresa* por primera vez a un campo organizacional³ adoptará la cultura que allí existe. Esto es, las prácticas que se encuentran dentro de la organización afectarán directamente el comporta-

Tabla 3.
Matriz conceptual del nuevo institucionalismo regulativo

Definiciones	Nuevo institucionalismo regulativo (económico)
<i>Institución</i>	Son las reglas del juego construidas para enmarcar la interacción humana. Se clasifican en formales e informales. Órdenes abstractos independientes de los individuos.
<i>Institucionalización</i>	El costo total de producción es la suma de los costos de transformación (factores clásicos de producción) y los costos de transacción. El costo implicado en cualquier intercambio consiste en el costo, tanto de medir los atributos físicos y legales intercambiados, como en el de vigilar y garantizar el cumplimiento del contrato.
<i>Cambio</i>	La fuente más importante del cambio institucional ha sido siempre el cambio de los precios relativos; y la otra fuente de cambio institucional es el cambio de las preferencias. Todo cambio en el poder de negociación de las partes de un intercambio inducirá a desplegar esfuerzos para cambiar las reglas de intercambio, es decir la institución correspondiente.
<i>Estabilidad</i>	La estabilidad viene garantizada por la interiorización y cumplimiento de un sistema de constricciones al intercambio humano, el cual incluye: a) Las reglas o instituciones formales, insertas en una jerarquía normativa, en el que cada escalón resulta más costoso de cambiar que el precedente. b) Las constricciones informales, que son extensiones, elaboraciones y cualificaciones de reglas formales, dotadas de una gran capacidad de supervivencia por haber llegado a ser parte del comportamiento habitual.
<i>Organización</i>	Las reglas del juego son un dato clave para explicar el comportamiento de las organizaciones: quienes son los que pueden entrar, quienes quedan excluidos. La organización no puede cambiar más allá de sus límites institucionales.
<i>Formal</i>	Constitución, sistema de partidos, sistema electoral.
<i>Informal</i>	Ninguno, porque cuando hay conflicto de intereses se debe recurrir a una nueva regla o ley.
<i>Contexto/ambiente institucional</i>	El concepto de institución económica en su sentido amplio: las normas implícitas o explícitas que regulan la adopción de decisiones por los individuos y que limitan, voluntaria o involuntariamente, su capacidad de elegir.
<i>Endógeno</i>	Las instituciones son el resultado del juego consciente de los actores, y son endógenas porque son producto de las preferencias de estos.
<i>Exógeno</i>	Las instituciones son el contexto estratégico dentro del cual los actores diseñan los mecanismos óptimos y medios para sus fines y, por consiguiente, también condicionan el comportamiento de los distintos agentes y sus relaciones, indicando qué conductas o situaciones son requeridas, prohibidas o permitidas.
<i>Comportamiento Social/Individual</i>	Racionalidad individual imperfecta. Las personas no pueden regirse por la racionalidad del máximo beneficio, debido a que no poseen toda la información del mercado. Contrato incompleto.
<i>Historia</i>	Recoge herencias del historicismo alemán mas no es su continuación.

Fuente: elaboración propia a partir de León (2014b).

miento individual y colectivo de las personas que ingresen en ella.

En la Tabla 4 se presenta un concentrado general sobre las principales definiciones relacionadas con esta categoría.

A modo de conclusión, las tres corrientes del nuevo institucionalismo son la económica, la política y la sociológica: la primera, se enfoca en conocer

el rol que tienen las reglas que regulan la conducta económica de los actores haciendo énfasis en la elección racional del individuo para maximizar sus utilidades; la segunda, se encarga de normar la conducta de las personas en las organizaciones políticas; y la última reconoce que las normas o reglas son acuerdos, símbolos, costumbres, ritos y significados aceptados por la sociedad sin cuestionarlos.*

Tabla 4.
Matriz conceptual del nuevo institucionalismo cognitivo

Definiciones	Nuevo institucionalismo cognitivo (sociológico)
<i>Institución</i>	Las instituciones son marcos de referencia culturales a partir de los cuales los individuos y las organizaciones construyen preferencias e interpretan la realidad. Las instituciones no son sólo las reglas formales, procedimientos y normas; son convenciones sociales, símbolos, ritos, costumbres, significados, a partir de los cuales los actores interpretan el mundo que los rodea, que terminan por ser aceptados sin cuestionarlos.
<i>Institucionalización</i>	El institucionalismo sociológico rechaza la posibilidad de que existan actores con racionalidad limitada y, por tanto, no acepta la existencia de individuos u organizaciones que deliberadamente manipulen con algún éxito las reglas y prácticas institucionales; por el contrario, se distinguen por su énfasis en la importancia de los procesos cognoscitivos de los individuos.
<i>Cambio</i>	Se logra generando los incentivos al cambio, tomando en cuenta el contexto social.
<i>Estabilidad</i>	Inhibición al cambio al reconocer que no existe una institución ideal.
<i>Organización</i>	Los individuos y las organizaciones sólo pueden actuar sobre el mundo a partir de los valores y del conocimiento que les proporciona su marco institucional, esto significa que no será fácil cambiar las instituciones ni explicar porqué y en qué circunstancias se intenta transformarlas.
<i>Formal</i>	Constitución, sistema de partidos, sistema electoral.
<i>Informal</i>	Cultura, hábitos, costumbres, códigos de conducta.
<i>Contexto/ambiente institucional</i>	Las instituciones sólo pueden ser entendidas como producto del contexto político, social e histórico, y, por tanto, las acciones de los individuos están más orientadas a satisfacer normas y valores que a maximizar beneficios.
<i>Endógeno</i>	La unidad de análisis no son los individuos y sus preferencias sino las organizaciones y las instituciones.
<i>Exógeno</i>	Las preferencias de los individuos no son autónomas, exógenas o individuales, sino resultado de la interacción social o producto de las instituciones, el hábito, las costumbres.
<i>Comportamiento social/individual</i>	Los individuos son socializados en una cierta perspectiva del mundo, aprenden las convenciones sociales y con ellas construyen una forma aceptada de hacer las cosas; esto uniforma el comportamiento y facilita la interacción social. Así, las reglas y las tradiciones institucionales son resultado de un proceso de "construcción de la realidad", es decir, son un fenómeno cultural y constituyen el marco de referencia a partir del cual los individuos se explican el mundo que los rodea, convirtiéndose en una parte objetiva de la realidad.
<i>Historia</i>	Tiene sus antecedentes remotos a fines del siglo XIX con pensadores como Max Weber y su preocupación de cómo se desarrollan las instituciones, o a partir de Emile Durkheim, quien ve a la sociología como la ciencia de las instituciones. Cobran vigencia estas teorías después de la segunda mitad del siglo pasado.

Fuente: elaboración propia a partir de León (2014c).

* En el Anexo1 se muestra una tabla comparativa sobre la tipología del nuevo institucionalismo.

Su análisis se realiza en lo que se ha denominado organizaciones institucionalizadas que referiremos en el siguiente apartado.

Instituciones y organizaciones (formales e informales)

Las organizaciones se estructuran para cumplir con objetivos por medio de instituciones escritas y no escritas. Pero, ¿qué es una organización institucionalizada?, ¿cuáles son las formas que toman esas organizaciones? Estas interrogantes se responderán en el siguiente apartado para tener claro qué significan y por qué son útiles para entender el nuevo institucionalismo. En primer lugar, mencionaremos las instituciones formales e informales y, después, aludiremos a las organizaciones.

Una institución, como lo hemos referido, es un conjunto de reglas que guían el comportamiento de sus integrantes, estas pueden ser formales (escritas) e informales (socialización). Por ejemplo, la Constitución es una institución escrita que no sólo regula nuestro comportamiento, sino el de todas las organizaciones en una nación, como es el caso del gobierno (sea este federal, estatal o municipal), las empresas y los diferentes sectores del país; además, nos confiere responsabilidades y obligaciones que se tienen que cumplir por todos.

Del otro lado, están las instituciones no escritas siendo las prácticas cotidianas derivadas de la convivencia entre las personas, que como parte

de la sociedad admitimos y adaptamos al socializar, ya sea dentro de una organización o fuera de ella, se generan culturas (identidad), rutinas, usos, costumbres, que de igual forma pueden significar prácticas buenas o malas, pero que son reconocidas por la sociedad, esto también puede explicar que actualmente necesitamos ajustar las instituciones acorde a las necesidades internas de la organización y al contexto en el cual se desenvuelven, para tener mejor desempeño y dar resultados, somos sociedades cambiantes, en constante movimiento:

El largo y escabroso movimiento de las tradiciones no escritas y las costumbres a las leyes escritas ha sido unidireccional, en la medida en que la humanidad ha transitado de sociedades más simples a otras más complicadas y, está claramente relacionado con la creciente especialización y división del trabajo asociadas a las sociedades complejas (North, 1990, citado en Romero, 2015: 43).

En la Tabla 5 se desglosan las características formales e informales de los tipos de instituciones.⁴ Las primeras se desarrollan en un marco normativo, esto es, regulan la conducta con normas, leyes, códigos, políticas internas que están establecidas en documentos escritos, como por ejemplo, leyes, reglamentos, códigos y manuales, entre otros.

Tabla 5.
Tipo de instituciones

Formal	Informal
Regla escrita.	Regla no escrita.
Marco normativo.	Marco valorativo.
Regula el comportamiento con base en reglas y normas.	Regula el comportamiento con base en tradiciones, cultura, usos y costumbres.
Genera rutinas.	Genera identidades.
Relacionado con el gobierno.	Relacionado con el civismo, la religión, cultura.
Se integran principalmente en organizaciones formales.	Se integran principalmente en organizaciones informales.

Fuente: elaboración propia a partir de información de Powell y DiMaggio (1999), Peters (2003), Brunsson y Olsen (2007), Romero (2015).

Las instituciones informales, por el contrario, se desarrollan en un marco valorativo⁵ que regula el comportamiento a través de los valores, usos y costumbres, por ejemplo, una familia, que se rige con base en los valores que ella misma crea o que la sociedad ha creado para tener una convivencia y comportamiento adecuados dentro de ella.

Las instituciones interactúan con organizaciones creadas para resolver problemas (como la salud, la seguridad, la educación), dar legitimidad al gobierno, defender y luchar contra un abuso (ONG, movimiento social), por mencionar algunos de estos retos. Conforme a lo mencionado, una organización está institucionalizada:

En la medida en que su comportamiento está determinado por reglas culturalmente condicionadas, las cuales se manifiestan en ciertas rutinas de acción y les dan significado a esas acciones; reflejan valores, intereses, opiniones, expectativas y recursos relativamente estables (Brunsson y Olsen, 2007: 18).

En este documento hemos referido que una organización es un conjunto de individuos que se coordinan y trabajan juntos para lograr un fin común. Por un lado, la organización formal es “la más visible y, por lo tanto, es importante que se adapte a las normas institucionalizadas de la sociedad” (Brunsson y Olsen, 2007: 26). Powell y DiMaggio (1999: 79) la refieren como:

Un sistema de actividades controladas y coordinadas que, surgen cuando el trabajo es incorporado en redes complejas de relaciones técnicas e intercambios que traspasan fronteras. Pero en las sociedades modernas, las estructuras de organización formal surgen en contextos muy institucionalizados.

Con esto queremos decir que una organización formal es el conjunto de manuales, procedimientos, reglas que rigen el funcionamiento y orden dentro de la organización. Otorga y delega funciones preestablecidas, ordena los niveles de estructura que habrá (organigrama), ponen orden y congruencia interna. Empero, March y Olsen indican:

Una observación afín es que las organizaciones formales suelen estar integradas débil-

mente: los elementos estructurales solo están vinculados débilmente entre sí y con las actividades, a menudo se violan las reglas, frecuentemente no se ejecutan las decisiones o si se ejecutan tienen consecuencias inciertas, las tecnologías son de eficiencia problemática y los sistemas de evaluación e inspección son subvertidos o son tan vagos que suscitan escasa coordinación (1976, citado en Powell y DiMaggio, 1999: 81).

En concreto, las organizaciones formales poseen dos cualidades: “se estructuran para lograr tareas específicas y avanzar en la consecución de objetivos precisos; y tienen una estructura formalizada que determina la distribución de la autoridad y la división del trabajo” (Brunsson y Olsen, 2007: 15). En cambio, las organizaciones informales:

Se refieren a las interacciones del personal, que no están prescritas por la organización formal, es decir, se refiere a los aspectos del sistema de organización, que no están formalmente planeados, sino que surgen de manera espontánea de las actividades e interacciones de los participantes (El sistema de organización, s.f.: 5).

Con base en lo expuesto, las organizaciones informales son todas aquellas relaciones e interacciones que surgen al pertenecer a un conjunto de individuos que se “coordinan para realizar sus actividades” (Brunsson y Olsen, 2007: 26). Éstas no están separadas de las formales, sino que son complementarias para garantizar el funcionamiento de la organización de manera adecuada, y es una forma de adaptarse a las nuevas funciones.

Las organizaciones institucionalizadas interactúan con el medio ambiente, éste es un elemento que determina su funcionamiento, cambio y estabilidad; es decir, “las organizaciones están estructuradas por fenómenos en sus ambientes y tienden a volverse isomorfas junto con ellos. Una explicación es el isomorfismo,⁶ (...) las organizaciones formales se ajustan a sus ambientes por medio de interdependencia técnicas y de intercambio” (Powell y DiMaggio, 1999: 85).

El isomorfismo institucional en las organizaciones es una forma de adaptarse exógenamente a los

cambios y lograr la estabilidad. Empero, no todas las organizaciones tienen la capacidad de incorporarse isomórficamente, en ocasiones se debe a la falta de recursos humanos, financieros, tecnológicos, estructurales, entre otros. Existen tres modelos de isomorfismo institucional: mimético, coercitivo y normativo.

Formas institucionalizadas del isomorfismo

Los trabajos de Powell y DiMaggio (1999), Mény (1996), Ramio (2001), Daza (2011), González (2012) son referentes académicos del isomorfismo institucional; forma parte del marco teórico para el estudio del institucionalismo, de las organizaciones; se utiliza para conocer el diseño, las dinámicas, la capacidad de cambio, la estabilidad, “a través de esta teoría se ha logrado conocer más sobre los procesos de homogeneización en las organizaciones y las condiciones institucionales a través del concepto de isomorfismo institucional” (González, 2012: 27).

La conducta de las organizaciones ha cambiado al pasar de los años con el comportamiento social y del mercado.⁷ Aunado a esto, el isomorfismo surge como un mecanismo que busca explicar la homogeneización de organizaciones que están en competencia en un mismo *campo organizacional*.

La conformación de un campo organizacional y posterior definición de sus instituciones pasar por cuatro etapas:

- (1) Un aumento en el grado de interacción entre las organizaciones en el campo; (2) el surgimiento de estructuras intraorganizacionales de dominio y de patrones de coalición claramente definidos; (3) un incremento en la carga de información de la que deben ocuparse las organizaciones que participan en un campo; (4) y el desarrollo de la conciencia entre los participantes de un conjunto de organizaciones de que están en una empresa en común (mencionado en DiMaggio, 1983, en Powell y DiMaggio, 1999: 106).

Una organización, al integrarse en un campo, adaptará su estructura, sus procesos y prácticas, al igual que las demás. Al proceso “que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales” se le denomina isomorfismo (Hawley, 1968,

citado en Powell y DiMaggio, 1999: 108). Hannan y Freeman (1977, citado en Powell y DiMaggio, 1999: 108) complementan las ideas de Hawley, argumentan que el isomorfismo, “puede darse porque se seleccionan formas no óptimas entre una población de organizaciones o porque los que toman las decisiones organizacionales aprenden las respuestas y ajustan su conducta”.

Las investigaciones basadas en los postulados del nuevo institucionalismo y la teoría organizacional sostienen que el isomorfismo se produce si las instituciones han perdido credibilidad o son insuficientes moral y funcionalmente para la organización. O bien, si existe un actor externo que es capaz de hacer cumplir un nuevo diseño institucional que releve al existente y que sea visto como una solución sin ser necesariamente la más adecuada para el modelo organizativo. Lo anterior puede facilitar el ejercicio de dominación por parte de otras organizaciones que se consideran superiores.

El isomorfismo es una herramienta que permite a la organización adoptarse endógena y exógenamente a una nueva necesidad acorde al contexto en el cual se encuentra. Empero, en ocasiones esos cambios no garantizan el éxito, la legitimidad y/o la permanencia de la organización que está siendo cambiada o que busca adaptarse o adoptar nuevas formas.

Siguiendo con el trabajo, Meyer (1983) y Fennell (1980) indican que existen dos tipos de isomorfismo:

Competitivo, que hace hincapié en la competencia del mercado, el cambio en los nichos y las medidas de ajuste. Esta perspectiva, es más pertinente para los campos donde existe la competencia libre y abierta; de acuerdo con el argumento de Aldrich, las organizaciones compiten no sólo por recursos y clientes, sino también por poder político y legitimidad institucional, por una buena condición social y económica, llamado Isomorfismo institucional (citada en Powell y DiMaggio, 1999: 108).

El *isomorfismo institucional*, “promueve el éxito y la supervivencia de las organizaciones. Al incorporar estructuras formales legitimadas exteriormente se incrementa el compromiso de los participantes

internos y de los componentes externos” (Powell y DiMaggio, 1999: 108). Por tanto, este permite estudiar la trayectoria las organizaciones para volverse homogéneas y adaptarse al contexto en el cual interactúan.

Partimos de la idea que las organizaciones, cuando se legitiman tanto por factores externos como internos institucionalizados, serán durables y permanentes, además que se disminuirá la incertidumbre. Powell y DiMaggio (1999: 96) aluden a dos problemas que enfrentan las organizaciones si su supervivencia depende del isomorfismo institucional:

Primero, las actividades técnicas y las demandas de eficiencia crean conflictos e inconsistencias en los esfuerzos de una organización institucionalizada por sujetarse a las reglas ceremoniales de la producción. Segundo, como estas reglas ceremoniales se transmiten por mitos que pueden surgir de diferentes partes del ambiente, las reglas suscitan conflictos entre sí. Tales inconsistencias hacen que sea problemático el interés por la eficiencia y la coordinación y control riguroso.

Estos dos problemas de los cuales se hace mención son parte fundamental del análisis, existen organizaciones gubernamentales como los ayuntamientos que, al ser regulados por formas institucionalizadas de un orden jerárquico superior, su desempeño se reduce en la proporción y deben ajustarse a los nuevos requerimientos institucionales.

A manera de ejemplo: al transferir a los ayuntamientos modelos organizativos modernizadores, como es la gestión financiera, con sus herramientas inspiradas en la Nueva Gestión Pública basada en medir el desempeño por medio de los resultados (es decir, prácticas, rutinas, técnicas y estrategias organizativas) “puede darse por medio de tres mecanismos: mimético, coercitivo y normativo, que operan detrás de los procesos de cambio institucional” (Powell y DiMaggio, 1999: 109).

En el siguiente apartado se describirán los elementos que integran a cada una de estas tres formas del isomorfismo institucional, coercitivo, mimético y normativo, con el propósito de tener una visión panorámica de cada uno de ellos.

Isomorfismo coercitivo

El isomorfismo institucional cuenta con tres mecanismos que lo identifican. El primero de ellos es el isomorfismo coercitivo:

Resulta de presiones tanto formales como informales que sobre unas organizaciones ejercen otras de las que dependen y que ejercen también las expectativas culturales en la sociedad dentro de la cual funcionan las organizaciones. Esas presiones se pueden sentir como una fuerza, persuasión o invitación a coludirse. En algunas circunstancias el cambio organizacional es la respuesta directa a un mandato del gobierno (Powell y DiMaggio, 1999: 109).

Las organizaciones que se enfrentan a este tipo de isomorfismo se encuentran en contextos contruados “políticamente”, donde los reformadores que toman las decisiones no experimentan las consecuencias de sus acciones y éstas se aplican de manera política a todo tipo de organizaciones lo que las hace decisiones menos adaptativas y flexibles (González, 2012).

Por ejemplo: los ayuntamientos tienen que cumplir con los marcos institucionales que derivan del gobierno federal, del Congreso de la Unión, Cámara de Diputados y Cámara de Senadores, así como por el Congreso local y el gobierno de la entidad a la cual pertenecen como las unidades de transparencia y las unidades de evaluación del desempeño, en palabras de Powell y DiMaggio (1999: 110).

Otros requisitos legales y técnicos del Estado —las vicisitudes del ciclo presupuestario, la ubicuidad de ciertos años fiscales, los informes anuales y los requisitos de informes financieros que aseguran la elegibilidad para recibir contratos o fondos federales— también determinan a las organizaciones de maneras similares.

Las organizaciones públicas, privadas y sociales, deben tener la capacidad profesional, institucional y organizacional de adaptarse a nuevas formas de trabajar como es la incorporación de las herramientas de la nueva gestión pública orientadas a la consecución de resultados y medir su desempeño.

Isomorfismo mimético

Otro de los mecanismos que se presentan dentro de las organizaciones es la imitación o isomorfismo mimético:

Caracterizado por la imitación o copia de políticas, estrategias, estructuras, tecnologías, sistemas productivos, bienes, servicios y prácticas administrativas, en general, suficientemente probadas y exitosas en organizaciones similares. Es visto como una respuesta a la incertidumbre y ambigüedad organizacional (Daza, 2011: 207).

Este tipo de mecanismo es utilizado cuando las organizaciones tienen incertidumbre al cambio y no poseen las capacidades para realizar los ajustes o modificaciones requeridas a las nuevas condiciones de su entorno. Se toma la decisión de copiar o imitar, acciones, procesos, u otras características relevantes de organizaciones exitosas que han realizado el cambio. En otras palabras, "cuando se entienden poco las tecnologías organizacionales (March y Olsen, 1989: 56).

De acuerdo con Powell y DiMaggio (1999: 111-112):

Cuando las metas son ambiguas o cuando el ambiente crea incertidumbre simbólica, las organizaciones pueden construirse siguiendo el modelo de otras organizaciones (...) de la [organización] que se toma el modelo puede no estar consciente de ello o puede no desear ser copiada; solamente sirve como una fuente conveniente de prácticas que la organización que las toma prestadas puede usar. Los modelos pueden difundirse involuntaria o indirectamente por la transferencia o rotación de los miembros en la estructura de la organización.

Sin embargo, este tipo de mecanismo no garantiza el éxito y funcionamiento correcto de las organizaciones. A pesar de copiar e imitar prácticas de organizaciones que fueron innovadoras y exitosas, siempre se debe tener en cuenta el contexto y ambiente en el cual se desarrollan como, por ejemplo, los procesos y acciones de implementación de los programas sociales. En el caso de las organizaciones gubernamentales nos remitimos a Ra-

mio (2001: 14), quien explica este fenómeno en las organizaciones gubernamentales de América Latina,⁸ en donde:

La copia o mimetismo por parte de los países latinos de las estrategias modernizadoras de los países anglosajones se produce debido a que en estos países una parte significativa de sus elites políticas y administrativas se han formado académicamente en EE.UU. y en Gran Bretaña. Estas elites optan por un modelo intelectualmente próximo, pero, en cambio, muy alejado de las realidades administrativas de sus propios países. Otros argumentos que explican el fenómeno del isomorfismo mimético son la comodidad y el temor. Comodidad en el sentido que es más fácil copiar recetas modernizadoras inventadas y probadas por otros que buscar y encontrar desde dentro las soluciones. Temor en el sentido que es más fácil impulsar estrategias modernizadoras legitimadas en el exterior, en países más avanzados, que exponerse a implantar estrategias autóctonas que, en caso de fracaso, pueden ser objeto de feroces críticas.

Isomorfismo normativo

La base de legitimidad del isomorfismo normativo es "la moral junto a la profesionalización, es la fuente de la imitación, pues la lucha colectiva de los miembros de una organización por definir las condiciones y métodos de acción los lleva a controlar fuertemente sus actividades" (González, 2012: 32). El isomorfismo normativo se define como:

Resultado de la profesionalización que instituye un conjunto de normas y procedimientos tipificados por una ocupación o actividad específica. Pueden definirse, por ejemplo, las condiciones y los métodos de trabajo para controlar la producción, de modo de establecer una base cognitiva común que legitime la autonomía profesional. Puede lograrse por dos medios: a través de los cursos de profesionalización de la educación formal y por medio de las redes de relacionamiento dentro de la misma profesión, que pueden darse fuera

de la organización en asociaciones profesionales, o dentro de la misma Organización (Daza, 2011: 207).

Las organizaciones enfrentan algunas limitantes para asumir esta modalidad. La principal es la capacidad profesional existente en el personal administrativo. Powell y DiMaggio (1999: 114) hacen alusión a dos aspectos de la profesionalización que son fuente importante de isomorfismo:

Uno es que la educación formal y la legitimidad tienen una base cognoscitiva producida por especialistas universitarios; el segundo es el crecimiento y complejidad de redes de profesionales que van más allá de una sola organización y a través de las cuales se difunden rápidamente los nuevos modelos.

En suma, el isomorfismo normativo se basa en el nivel de profesionalización de una organización y la capacidad de influencia de los profesionistas al interior de la organización, como, por ejemplo, el programa de 70 y más originado en el gobierno de la Ciudad de México y su posterior réplica en otras entidades federativas como el estado de Hidalgo.

A manera de conclusión

A lo largo del texto se ha presentado un elemento referencial llamado instituciones, sobre el cual hemos intentado, con los riesgos que esto implica, definirlo. En pocas palabras, las instituciones pretenden reducir o regular la incertidumbre y el caos que se genera en las interacciones individuales; su estudio comprende e integra el análisis de las reglas escritas, rutinas, procedimientos, normas, redes, cultura organizacional, premisas de decisión, formalidad e informalidad y costos de transacción, entre otros. Ese conjunto de elementos moldea el comportamiento de las organizaciones.

Posteriormente, pusimos sobre la mesa la discusión respecto del nuevo y viejo institucionalismo ¿dónde está lo *nuevo*? Esta pregunta no tiene respuesta única; sin embargo, un común denominador de respuesta es que lo novedoso se encuentra en esa integración de elementos contextuales que el *nuevo* hizo y el *viejo* no incluyó en su discusión original. Ambos explican el comportamiento de los

integrantes de las organizaciones, el *longevo* sólo incluye descripciones sobre las conductas y preferencias del individuo sin incorporar el contexto (reglas, normas, tradiciones alrededor de él) como variable explicativa.

Acto seguido, se discutió sobre el abanico de perspectivas que se desprenden del nuevo institucionalismo: normativo (político), regulativo (económico) y cognitivo (sociológico). El primero, establece que las instituciones son una red política, una arena de poder donde interactúan personas con asimetrías cognoscitivas y de información. Los conflictos y problemas entre actores organizacionales se resuelven a partir de la negociación o ajuste mutuo. La clave para controlar la incertidumbre es interpretar la coyuntura o contexto particular e identificar esa red con nodos que representan los actores y sus distintos recursos para negociar. Aquí, el poder se genera no sólo por el acaparamiento de información significativa sino por el control de ciertas partes o procedimientos vitales para el funcionamiento de las organizaciones.

El segundo, ofrece un argumento contundente: el cambio organizacional depende de la función de utilidad de los individuos (que integran las organizaciones) y de sus restricciones contextuales (presupuestarias, cognitivas, información imperfecta, asimetrías de información, límites de tiempo de decisión, costos de transacción). A partir de las modificaciones (o variaciones) de estas dos se establecerán los incentivos en las transacciones individuo-individuo e individuo-organización que generarán el cambio organizacional. Principalmente, esta corriente teórica recupera la idea de un *adecuado* marco institucional, que es, simplemente aquel que minimiza los costos de transacción.

El tercero, establece una tesis y razonamiento muy interesante: las instituciones se conforman por individuos, estos por conductas, luego entonces, las instituciones están hechas de conductas. ¿Qué son éstas? Primero, son elementos subjetivos y se conforman por los juicios de valor, costumbres, idiosincrasias, oportunismos, elementos culturales, todos ellos surgen a partir de las interacciones humanas. La raíz del cambio organizacional es entender e interpretar esos códigos y posteriormente orientarlos al comportamiento que se desee como reformador.

Casi al final, se colocan las tres formas de isomorfismos institucionales: el coercitivo, mimético y normativo. El primero, el coercitivo, parte del supuesto de que las organizaciones operan en una macro red; en esta telaraña de instituciones se presentan asimetrías de información y poder; luego entonces, el comportamiento organizacional de unas estará en función de la presión o coerción que otras impongan. El segundo, el mimético o imitación, lente teórico que explica por qué las organizaciones calcan y reproducen premisas de decisión de otras en aras de reducir la incertidumbre, incluso llegan a perfeccionar esos mecanismos y hacerlos propios; en ese proceso de imitación, las organizaciones examinan de lo que ha funcionado y probado en otros contextos o terrenos organizacionales. Finalmente, en el isomorfismo normativo, la clave para paliar la incertidumbre es partir de la capacitación adiestramiento o profesionalización.

En conclusión, este artículo ofrece un marco teórico de referencia para aquellas investigaciones orientadas a explicar dos aspectos: cómo se genera orden dentro de las organizaciones y cómo reducir la incertidumbre en ellas. El nuevo institucionalismo y sus distintos tipos y formas, no es más que un poderoso y diáfano andamiaje que ofrece argumentos acerca del comportamiento organizacional. Nos aleja de esa idea que sólo las personas que integran las instituciones actúan y se mueven a partir de elementos micro (poder, remuneraciones, manuales y procedimientos). Esos asuntos son importantes, pero no lo son todo. Detrás de la cortina, hay elementos (macro) políticos, económicos y sociológicos que son parte del contexto cambiante y que configuran el proceder de las personas (burocratas, servidores, funcionarios, administradores públicos). Esas variables, para el nuevo institucionalismo, también importan.

No menos importante es subrayar que el nuevo institucionalismo ofrece un lente conceptual para los estudiosos de la implementación de políticas públicas porque, a través de él, se ofrecen posibles escenarios de cómo se comportarán las burocracias u organizaciones donde se pondrán en operación los cursos de acción enfocados a mitigar problemas públicos. El nuevo institucionalismo propone, de forma indirecta, que el éxito de la implementación depende, en mucho, de esas organi-

zaciones; al interior de ellas se generan dinámicas y comportamientos que la mayoría de veces no están incorporadas en el diseño de políticas.

Notas

¹ Como lo mencionan Powell y DiMaggio (1999: 45-46), el nuevo y el viejo institucionalismo.

² Las tablas 1, 2, 3 y 4 y Anexo 1 fueron elaboradas a partir de apuntes de la asignatura "Prácticas de Intervención Organizacional e Institucional" del Dr. Benito León Corona.

³ Nos referimos a "aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios o productos similares. Así la idea del campo abarca la importancia tanto de la conexión, como de la equivalencia estructural. Los campos existen en la medida en que están definidos institucionalmente" (Powell y DiMaggio, 1999: 106).

⁴ Estableciendo que estas características pueden ser compartidas en algunos casos, pero que para el análisis aquí presentado, son las más representativas o por las cuales se pueden identificar las principales diferencia entre el tipo de instituciones.

⁵ Se hace referencia a marco valorativo, como el conjunto de valores que se encuentran dentro de una institución informal.

⁶ Al proceso en donde los individuos y la organización se van adaptando a su entorno se le conoce como "isomorfismo" (Powell y DiMaggio, 1999; Ramió, 2001).

⁷ La economía de mercado capitalista es la que más demanda que los asuntos oficiales de la administración sean realizados con precisión, sin ambigüedades, continuamente y con tanta rapidez como sea posible, las empresas capitalistas modernas muy grandes son modelos de estricta organización (Powell y DiMaggio, 1999: 104).

⁸ Para el análisis de estas prácticas en América Latina, consúltese a Carlos Ramió, 2001 "Los problemas de la implantación de la Nueva Gestión Pública en las Administraciones Públicas Latinas: modelo de Estado y cultura institucional.

Fuentes bibliográficas

- Brunsson, N. y Olsen, J. P. (2007), *Las reformas de las organizaciones*, México: Centro de Investigación y Docencia Económica.
- González, C. (2012), *Isomorfismo institucional y promoción del desarrollo local en asociaciones de migrantes michoacanos en los Ángeles California*, Tijuana, México: El colegio de la Frontera Norte.
- Goodin, R. (coord.) (2003), *Teoría del diseño institucional*, Barcelona, España: Gedisa.
- León, B. y Olvera, T. (2012), "El presente asentado en el pasado que se supone en el futuro", en Nuñez, H. (comp.), *La crisis de las instituciones en México*, CDMX, México: HESS.
- León, B. (2014a), "Apuntes del nuevo institucionalismo normativo o de ciencia política". *Prácticas de Intervención Organizacional e Institucional*, Clase de Maestría en Gobierno y Gestión Local. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [3° Semestre].
- León, B. (2014b), "Apuntes del nuevo institucionalismo regulativo o de economía". *Prácticas de Intervención Organizacional e Institucional*, Clase de Maestría en Gobierno y Gestión Local. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [3° Semestre].
- León, B. (2014c), "Apuntes del nuevo institucionalismo cognitivo o de sociología". *Prácticas de Intervención Organizacional e Institucional*, Clase de Maestría en Gobierno y Gestión Local. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [3° Semestre].
- March, J. y Olsen, J. (1989), *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Political*, Nueva York: Free Press.
- Meyer, J. y Scott, W. (1992), *Organizational Environments. Ritual and Rationality*, Londres: Sage.
- North, D. (1990a), *Institutions Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University.
- Peters, G. (2003), *El nuevo institucionalismo: teoría institucional en ciencia política*, Barcelona: Gedisa.
- Powell, W. y DiMaggio, P. (1999), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, CDMX, México: Fondo de Cultura Económica.

- Scott, W. (1995), *Institutions and Organizations: ideas, interests and identities*, Thousand Oaks: Sage.
- Shepsle, K. (2006), "Rational Choice Institutionalism" en: Binder, S., Rhodes, R. y Rockman B (eds.), *Oxford Handbook of Political Institutions*, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Vergara, R. (1997), "Estudio Introductorio", en March J. y Olsen, J., *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, CDMX, México: Fondo de Cultura Económica.
- Vergara, R. (2010), *Organizaciones e Instituciones*, CDMX, México: Siglo XXI.

Publicaciones periódicas

- Arellano, D., Alamilla, M. y Campos, A. (2006), "¿Reforma organizacional de gobierno por diseño genérico. El nuevo institucionalismo económico en acción: el caso del modelo integral de desempeño de los organos internos de control en México", *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 36, pp. 1-23.
- Daza, C. (2011), Isomorfismo Institucional en el ambiente académico, Caso: ISO IWA-2", *Panorama Económico*, núm. 19, pp. 199-214.
- March, J. y Olsen, J. (1984), "The new institutionalism: organizational factors in political life", *American Political Science*, núm. 78, pp. 738-749. DOI: <https://doi.org/10.2307/1961840>.
- Mény, Y. (1996), "Las políticas del mimetismo institucional", *Gestión y Política Pública*, vol. 1, núm. 1, pp. 5-28.
- Meyer, J. y Rowan, B. (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myrt and Ceremony", *American Journal of Sociology*, vol. 83, núm. 2, pp. 340-363.
- North, D. (1990b), "A Transaction Cost Theory of Political", *Journal of Theoretical Politics*, vol. 2, núm. 4, pp. 355-367. DOI: <https://doi.org/10.1177/0951692890002004001>.
- North, D. (1993), "Institutions and Credible Commitment", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 149, núm. 1, pp. 11-23.
- Ramió, C. (2001), "Los problemas de la implementación de la Nueva Gestión Pública en las administraciones públicas latinas", *Revista del CLAD*

Reforma y democracia, núm. 21.

Rojo, P. (2013), "Innovación en la gestión local bajo un diseño institucional obsoleto: el reto de los municipios mexicanos en el siglo XXI", *Revista del CLAD Reforma y democracia*, núm. 56, pp. 99-122.

Vargas, J. (2008), "Perspectivas del institucionalismo y neo institucionalismo", *Ciencia administrativa*, núm. 1, pp. 47-58.

El sistema de organización, (s.f.), [en línea]. Disponible en: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Plan_Org_Empresas/Pdf/Unidad%205.pdf

Romero, J. J. (2015), *Las instituciones como reglas del juego*, [en línea]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/491/5.pdf>

Otras fuentes

Anexo 1. Comparativo de las tipologías del Nuevo Institucionalismo

Definiciones	Nuevo institucionalismo normativo (político)	Nuevo institucionalismo regulativo (económico)	Nuevo institucionalismo cognitivo (sociológico)
<i>Institución</i>	Instrumentos para la acción política.	Reglas construidas para enmarcar la interacción económica.	
<i>Institucionalización</i>	Documentos escritos que determinan lo apropiados o inapropiados en el juego político	Se deriva de los costos de transformación y de los costos de transacción.	Usente, pero pone énfasis en la importancia de los procesos cognoscitivos de los individuos.
<i>Cambio</i>	Negociación y pagos colaterales entre los actores políticos.	Se origina en la variabilidad de los precios relativos y de las preferencias del consumo.	Se da por medio de los incentivos del contexto social.
<i>Estabilidad</i>	Los procedimientos y formas adoptados desde su origen tienen una durabilidad.	Se da por la interiorización de reglas formales y las construcciones informales en la interacción económica.	Inhibición al cambio al reconocer que no existe una institución ideal.
<i>Organización</i>	Actúan en la esfera pública-política reglamentado, como los partidos.	Conformada por las reglas del intercambio económico, precisando el comportamiento de la organización.	Se conforman a partir de los valores y los significados de los individuos que la conforman.
<i>Formal</i>	Documentos escritos que derivan en la Constitución, el sistema de partidos, el sistema electoral.	Constitución, sistema de partidos, sistema electoral.	Constitución, sistema de partidos, sistema electoral.
<i>Informal</i>	Las normas políticas no reglamentadas o de facto como la cultura política.	Ausente, la interacción económica se autoregula.	Cultura, hábitos, costumbres, códigos de conducta.
<i>Contexto/ambiente</i>	Las decisiones de los actores políticos actúan en los ambientes en los que se encuentran.	Conformado por la normatividad implícita o explícita que regula las decisiones de los individuos en la interacción económica.	Determinado por la significancia, valores y cultura de la interacción social
<i>Comportamiento Social/Individual</i>	La acción colectiva supone la existencia de un conflicto de intereses. En cambio, los actores individuales tienen intereses predefinidos.	Racionalidad individual imperfecta.	Las acciones de los individuos están orientadas a la socialización para satisfacer significados, valores.

Fuente: elaboración propia a partir de León (2014a, 2014b y 2014c).

Anexo 2: Tipología del Isomorfismo Institucional

Tipología	Definiciones
<i>Isomorfismos Coercitivo (IC)</i>	Nivel de influencia de las decisiones los actores políticos o los reformadores en las organizaciones.
<i>Isomorfismos Mimético (IM)</i>	Nivel de imitación de acciones y de procesos de una organización a otra para adaptarse al cambio y/o al contexto.
<i>Isomorfismos Normativo (IN)</i>	Nivel de influencia de los profesionistas al interior de la organización.

Fuente: elaboración propia a partir de Powell y DiMaggio (1999).