

Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas *

Geovanny Perdomo Charry

Docente investigador Fundación Universitaria Ceipa, Medellín – Colombia

geovanny.perdomo@ceipa.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0003-4228-1085>

Guillermo Murillo Vargas

Docente investigador Universidad del Valle, Cali – Colombia

guillermo.murillo@correounivalle.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0003-2268-598X>

Carlos Hernán González-Campo

Docente investigador Universidad del Valle, Cali – Colombia

carlosh.gonzalez@correounivalle.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0003-2120-8209>

RESUMEN

Este artículo pretende identificar la relación que existe entre: institucionalismo, cambio y organización, desde una investigación donde primero se abordaron los textos fundacionales de los conceptos indagados, y luego se revisó el estado del arte de artículos incluidos entre otros en SCOPUS y el Web of Science, para presentar el resultado del análisis en forma de tablas y gráficas, abordando para los distintos autores: el foco, la descripción o el aporte. Finalmente, se propone una interacción teórica para el análisis del cambio. El resultado de esta investigación es soporte conceptual para futuras indagaciones.

PALABRAS CLAVE

Institución, cambio organizacional, cambio institucional, organización

CLASIFICACIÓN JEL

M10

Organizational and institutional change from theoretical perspectives

ABSTRACT

This paper aims to identify the relationship between: institutionalism, change and organization, from a research where the fundamental texts of the concepts investigated were first addressed, and then the state of the art of the articles included among others in SCOPUS and the Web of Science was reviewed, to obtain the result of the analysis in the form of tables and graphs, addressing for the different author authors: the focus, the description or the report. Finally, a theoretical interaction is proposed for the analysis of change. The result of this investigation is a conceptual support for future inquiries.

KEYWORDS

Institution, organizational change, institutional change, organization

JEL CLASSIFICATION

M10

Recibido: 9/02/2019 Aceptado: 30/05/2019

* <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.5492>
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>) Publicado por Universidad Libre - Cali, Colombia.

Cómo citar este artículo: PERDOMO CHARRY, Geovanny, MURILLO VARGAS, Guillermo y GONZÁLEZ-CAMPO, Carlos Hernán. Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. En: Entramado. Julio-Diciembre, 2019. vol. 15, no. 2, p. 46-65 <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.5492>



Mudança organizacional e institucional a partir de perspectivas teóricas

R E S U M O

Este artigo tem como objetivo identificar a relação entre: institucionalismo, mudança e organização, a partir de uma pesquisa em que os textos fundacionais dos conceitos investigados foram abordados pela primeira vez; e, em seguida, revisou-se o estado da arte dos artigos incluídos entre outros no SCOPUS e na Web of Science para apresentar o resultado da análise na forma de tabelas e gráficos, apresentando diferentes autores: o foco, a descrição ou a contribuição. Finalmente, propõe-se uma interação teórica para a análise da mudança. O resultado desta pesquisa é o suporte conceitual para futuras investigações.

PALAVRAS-CHAVE

Instituição, mudança organizacional, mudança institucional, organização

CLASSIFICAÇÕES JEL

M10

Introducción

La configuración del análisis institucional en las ciencias de la gestión comienza en Estados Unidos, en la década de 1950, al entrar en los dilemas que se dan en procesos organizacionales como la planeación, dirección y control. Simon (1957) y March y Olsen (1984) argumentan estos planteamientos en la racionalidad limitada de los sujetos que interaccionan con otros, en lo que se denomina “acción estratégica”. Sin embargo, debajo de los conceptos se descubrió un cuadro de análisis de características generales que permitieron los análisis de Parsons (1963), concretamente agrupando a este análisis organizacional métodos teóricos que distinguen sistemas sociales, como también organizacionales que se construyen de forma macro y meso, estas no surgen desde la negociación o influencias formadas por los actores de la organización (Varela, 2008).

March y Olsen (1984) formaron dos importantes escuelas: una objetivista y la otra centrada en el individualismo metodológico y los análisis micro. La primera se fundamenta en el contexto de las imprecisiones organizacionales y de las estructuras sociales, especificando conceptos que profundizan las tendencias sociales, que son patrones culturales de largo plazo que se presentan antes de la interacción de los sujetos. Durkheim (1922) desde el siglo XX demuestra la importancia que ha tenido la lógica metodológica en cuanto a las ciencias sociales americanas. No obstante, no fue suficiente esta corriente sociológica para los autores del *management*, porque no permitía el espacio para la construcción y el diseño institucional, a la modelación de procesos adaptativos y de cambio organizacional. Esto logró una influencia estrecha en una alternativa diferente que le dio paso a la segunda escuela. En conclusión, en Occidente se comienza a considerar una marcada tendencia en las ciencias administrativas, que forman los espacios epistemo-

lógicos de división con las otras teorías sociológicas que son más fuertes en la época.

Por tanto, el presente artículo define los distintos enfoques y representaciones teóricas y conceptuales sobre el cambio institucional y organizacional en las diferentes instituciones y organizaciones; después se evidencia la interacción que existe entre estos cuatro conceptos. Es relevante subrayar que no hay revisión de la literatura que evidencie concretamente los procesos de transformación y una coyuntura entre ellos. Esta revisión de literatura observó todos los enfoques y representaciones conceptuales de cada concepto, desde una investigación donde primero se abordaron los textos fundacionales de los conceptos indagados, y luego se revisó el estado del arte de artículos incluídos en SCOPUS y el Web of Science, para presentar el resultado del análisis en forma de tablas y gráficas, abordando para los distintos autores: el foco, la descripción o el aporte

En la primera fase se presentan las definiciones y conceptos de institución y de cambio, precisando la significancia de la institución y la forma en que asume el cambio frente a la sociedad, dando así un mayor entendimiento de los distintos procesos desde una mirada sociológica. También se incluyeron las diferentes perspectivas fundamentales del institucionalismo.

En una segunda fase se trabajaron los conceptos de organización de forma interna y externa con sus características fundamentales. Después, en una tercera fase, se evidenciaron los conceptos teóricos acerca del cambio organizacional, centrándose en actividades como la adaptación, comprensión y selección, que poseen un aporte teórico importante para la investigación. Finalmente, en una última fase se evidencia la implementación de las diferentes propuestas teóricas postuladas por los autores sobre el cambio

organizacional y cómo esta afecta a la misma. La presente investigación, integra la teoría que da una mirada nueva a la integración de los diferentes procesos de transformación que existen en la organización.

I. Metodología

Este artículo presenta los resultados de una investigación que se basa en una revisión bibliográfica donde en una primera fase se revisaron los textos fundacionales de los tres conceptos analizados, en una segunda fase en las bases de datos, entre otras, SCOPUS y Web of Science, se realizaron consultas de los tres conceptos buscando la relación existente entre ellos y su relación con la evolución de los conceptos desde su formulación en los textos consultados en la primera fase. Finalmente, se presentan en modo de tablas, los autores con el aporte, el foco o la descripción, para cada concepto y en formato de gráfica se propone una interacción teórica que muestra la relación entre los tres conceptos, desde el cambio.

Las estrategias de búsquedas fueron determinadas desde los tres conceptos, intentando encontrar las relaciones conceptuales existentes y su evolución conceptual, desde los fundamentos publicados en los textos fundacionales, hasta los publicados en artículos científicos que están determinando el estado del arte alrededor de cada uno de los tres conceptos. Los criterios de selección de los artículos fueron determinados en esta investigación por el grado de relación encontrada entre los tres conceptos y por el grado de evolución conceptual. Para el estado del arte se determinó un periodo de 20 años, en el caso de los textos fundacionales no se definió un periodo de tiempo. Ya se mencionó previamente que el objetivo de esta revisión bibliográfica fue el encontrar y presentar las relaciones existentes entre el institucionalismo, el cambio y la organización, como conceptos.

2. Institución y cambio institucional

Si bien el estudio de las instituciones ha sido abordado por diversos campos del conocimiento, entre los cuales se encuentran la filosofía política, la historia, el derecho, la sociología y la ciencia política, desde la perspectiva teórica del viejo institucionalismo emergió una noción de institución de carácter ambigua. En ese sentido, el término de institución ha sido utilizado para referir a entidades de orden intangible a las cuales pertenecen la religión, Estado, clases sociales y el mercado, y no a estructuras tangibles que integran a los gobiernos, organizaciones sociales, políticas y económicas (Torres, 2015).

En función de lo anterior, en el concepto de institución, se presentan diferencias relevantes, lo cual se muestra con muchas definiciones. Algunos autores señalan la institución como una clase de procedimiento organizado y establecido; otros como una agrupación de reglamentos de la sociedad, o como el estudio de las instituciones, específicamente desde el punto de vista de la sociología. Realmente las instituciones se comprenden en principio como sistemas de producción y luego como estructuras que facilitan el desarrollo (Varela, 2008).

El institucionalismo utiliza en general un énfasis de explicación del comportamiento humano sobre la base de la referencia a construcciones de carácter medio y macro. Tal perspectiva aproxima al institucionalismo a las corrientes de explicación sociológica. De igual manera mencionan la mayoría de estas escuelas de la corriente sociológica, que las instituciones tienen una larga duración siendo estructurales a cada formación social, pero su argumento ontológico estaría dado por las acciones individuales a través de las interacciones entre estas (DiMaggio y Powell, 1983).

De acuerdo con Alvarado (2007) la teoría institucional sugiere un cambio en el modo de comprender las esferas organizacionales, en tanto se desarrollan nuevos cuestionamientos de los problemas de comportamiento que emanan de los diversos actores organizacionales. En consecuencia, las organizaciones han sido escenarios de procesos de institucionalización de los cuales se derivan normas, valores, patrones de conducta y creencias que constituyen la identidad y legitimidad organizacional.

De igual manera, la muestra sociológica evidencia que las instituciones conviven con otras instituciones, constituyendo redes complejas, de naturaleza sistémico-organizacional y, específicamente en esta época (Crozier y Friedberg, 1990). Estas formas de interrelación sistémica comprenden procesos complejos de interacción que modifican las reglas institucionales y, a estas en tanto referentes importantes de la acción colectiva, resaltando la gran relevancia que cumplen hoy en día los procesos políticos y sociales de deliberación en cuanto a estas reglas, que son expresadas sobre todo en términos de la renegociación de las reglas, de los cambios y adaptaciones de estas. También influyen notablemente sobre la naturaleza de las reglas; por ejemplo, los cambios tecnológicos que suscitan ineludibles transformaciones en los procesos de control disciplinario.

Se presentan en la Tabla I las conceptualizaciones más importantes de los principales autores en la definición del concepto de institución y cambio institucional. En esta se han agrupado los autores usando como referentes sus posturas y aportes en función de la explicación sobre el fenómeno del cambio institucional.

Tabla I.
Definición conceptual de institución y cambio institucional

Autores	Aporte teórico
Allison y Zelikow, 1999; Berger y Luckmann, 1966; Peters, 1999; Giddens, 1979	Las instituciones son sistemas de significación que exponen, a través de la lógica de apropiación, que establece conductas apropiadas e inapropiadas y cuál debe ser el comportamiento que se espera de los individuos que la conforman. A su vez, cómo los miembros de la institución perciben las situaciones dentro de la estructura y los "marcos" que implementan para tomar decisiones. En su conjunto, las instituciones son el resultado de las acciones humanas en las cuales emerge el poder.
Chandler, 1962; Drucker, 1954; Bezes, 1964; Allison y Zelikow, 1999	La institución se entiende como un resultado de la interacción entre los sistemas y subsistemas, entre ellos el tecnológico, el político, el sociológico y el económico.
Crozier y Friedberg, 1990	Realizan una reflexión comparativa sobre las instituciones basado en Weber y luego su teoría estará influida por la teoría de los sistemas, lo que les permitiría analizar procesos de disfunción, inadaptación y los conflictos de poder en las organizaciones e instituciones.
DiMaggio, 1988	Introdujo la idea del espíritu de empresa institucional, mediante el cual los agentes despliegan recursos a su disposición para crear y potenciar las instituciones. Estos son agentes de legitimación, con recursos que les da el poder de moldear el carácter de las instituciones y el cambio institucional en cuanto a sus intereses.
DiMaggio y Powell, 1983; Powell y DiMaggio, 1991	La institución es vista como un proceso de orden y como un grupo de reglamentos de la sociedad, pero también puede ser entendida como sistemas y estructuras que facilitan el desarrollo.
Hoffman y Ventresca, 1999	Argumentan que la evolución institucional implica la transición entre los tres aspectos principales de las instituciones que Scott (1995) ha denominado pilares: la regulación, la normatividad y lo cognitivo.
March y Olsen, 1984; Thompson, 1967; Durkheim, 1922	La institución se percibe como una tendencia de carácter objetivo y caracterizado por una tendencia impersonal de las estructuras sociales y organizacionales. A su vez, pone acción al sistema social que, mediante la acción política, logra controlar la incertidumbre producto del medio exterior. Se conceptualizó el rol de las instituciones en la vida social y política, enfocándose en las características objetivas de la sociedad, el cual considera la existencia de un vínculo entre las fuerzas sociales y la naturaleza de las instituciones, pero con un mayor contenido empírico que Weber
Meyer, 1982	Sugiere que la formación de un campo institucional de ninguna manera es un proceso inamovible; continuamente surgen diferentes formas a raíz del desencadenamiento de hechos que provocan una restauración de los miembros del campo y/o patrones de interacción.
Parsons, 1951, 1960, 1963	La institución es parte del sistema social que configura un nivel macro de análisis para diferenciarlo del nivel meso (organizacional), quienes no son producto de una negociación de los actores organizacionales.
Scott, 1995	La institución está representada por tres pilares: el regulativo, el cual implica el ordenamiento jurídico (estatutos o reglamentos); el informativo, que está determinado por procedimientos normalizados de la profesionalización; y, por último, el cognitivo, pilar determinado por lo cultural, los signos, las palabras, los símbolos y los gestos.
Hodgson, 2001	Las instituciones inciden en los individuos y establecen limitaciones. Estas tienen un fuerte fundamento histórico y por ello proveen identidad socioeconómica. No obstante, se sugiere que las instituciones también son transformadas de manera inconsciente por los individuos.
Navarrete, 2016	Las instituciones son normas que limitan la interacción humana a partir de pautas regularizadas. La limitación se puede considerar formal si es susceptible de aplicación universal y facilita la regularización de sociedades complejas. Por otro lado, la limitación informal está definida por relaciones simbólicas y tradiciones
Aira, 2005	Las instituciones son estructuras sociales que influyen en los hábitos de los individuos. Estos hábitos y comportamientos se regularizan de manera gradual, fortaleciendo tanto la cultura organizacional como la estructura institucional. Las instituciones dependen de modelos restrictivos y de este modo delimitan las aspiraciones individuales de los agentes.
Costa y Mello, 2017	Las instituciones crean patrones de comportamiento prolongado dentro de la práctica social, cuya estabilidad es producto de normativas que regulan y controlan las desviaciones que puedan originarse en las interacciones e intercambios humanos.
Bermúdez, 2011	Las instituciones han tenido un carácter perdurable en el tiempo, no obstante teorías del crecimiento económico han intentado explicar que estas sufren procesos de transformación producto de procesos internos o externos. Desde esta perspectiva, las instituciones se constituyen en una fuente de crecimiento económico y asimismo se ven influenciadas por este fenómeno.

Autores	Aporte teórico
Selznick, 1957	Argumenta que la institución está capacitada para dar respuestas sociales, crear normas y configurar metas y objetivos.
Washington y Ventresca, 2004; North, 1990; Kabanoff Waldersee y Cohen, 1995	Las instituciones son las obligaciones creadas por los individuos que le dan forma a la interacción. Por lo tanto, estas estructuras posibilitan el intercambio humano de carácter político, social o económico.
Zucker, 1977, 1987	La institución es una regla común, un modelo organizado que no está sujeto a situaciones o actores particulares. Desarrolló la Teoría del Rol, y afirmó que siempre que esas expectativas de esos roles están suficientemente claras con un mínimo de ambigüedad, es posible decir que la institucionalización ha tenido lugar e incrementa la estabilidad.
Torres, 2015	Sugiere que el cambio institucional posee diversas explicaciones, no obstante, todas confluyen en la incidencia de factores endógenos y exógenos, el grado de racionalidad de los individuos y la velocidad del cambio. Las diferencias radican en el grado de relevancia que se otorga a estos factores en tanto afectan las estructuras y acciones organizacionales.
De Camargo, Román, Chiappetta, Barberio y Lopes, 2018	El cambio organizacional se produce cuando fuerzas externas influyen en la adopción de acciones y conductas. En ese sentido, la institucionalización emerge cuando el accionar se ha vuelto habitual por parte de los diversos actores organizacionales, al replicar, estimular, compartir y legitimar esas prácticas.
Alvarado, 2007	El cambio institucional es el proceso de transformación y rediseño de las estructuras y prácticas organizacionales en función del sistema normativo que sea reconocido como legítimo.
Inayatullah, 2005	El cambio institucional se produce por la interacción de diversas fuerzas exógenas. De esta forma los subsistemas organizacionales han evolucionado para enfrentar los principales desafíos del macroentorno.
Trigo, 2016	El cambio es inherente a las instituciones, cuyas modificaciones o arreglos tienen relación con la manera cómo estas surgen, se desarrollan y alcanzan su etapa de maduración organizacional.
DiMaggio y Powell, 1983; Powell y DiMaggio, 1991	Sostienen que el cambio puede ser producto de interrupciones e intromisiones de tipo externo y buscan exaltar el grado de estudio de las formas originales del nuevo institucionalismo, las diferencias entre los campos institucionales, y el sentido de las diversas ideas que se desarrollan en torno al nuevo institucionalismo.
Friedland y Alford, 1991	El cambio institucional se produce por la coexistencia de diferentes niveles de análisis asociados con el conflicto, la competencia, la negociación, la coordinación, la contradicción y la interdependencia.
Hoffman, 1999	El cambio institucional se produce por la dinámica de la reconfiguración de un sector en particular, en el que se desarrollan acontecimientos que generan cambios en los actores del sector.
Kraatz y Zajac, 1996	Explican la utilidad de la teoría institucional en la predicción del cambio. Esto lo logran al identificar posiciones que son claves en la literatura neoinstitucional con respecto a la probabilidad de ocurrencia y orientación del cambio organizacional, así como también sobre sus antecedentes y consecuencias.
Lee y Pennings, 2002	Proporcionan una perspectiva adicional para la comprensión de cómo las presiones funcionales pueden influir en la desinstitucionalización y el cambio institucional; demuestra cómo la competencia entre las diferentes fuentes de rendimiento y las formas de organización a nivel de la población se transformó en una importante fuente de retroalimentación del mercado, que logró finalmente consolidar la desinstitucionalización de las formas de organización.
North, 1990	El cambio institucional define bajo qué criterios evoluciona la sociedad dando paso al entendimiento del cambio histórico.
Scott, 1995	Explica el cambio institucional a través de los tres pilares: la regulación, lo normativo de las profesiones y lo cognitivo.
Stinchcombe, 1997; Sutton, 1996	Frente al problema del cambio institucional plantea cómo la teoría de la modernización establece que la difusión de innovaciones administrativas podría estar orientada por exigencias funcionales, las cuales son en últimas, unidades sociales que frecuentemente adoptan prácticas que son necesarias para el cambio y a su vez son fuentes en la creación de nuevas estructuras y en el ajuste de información sobre formas alternativas de organización.
Washington y Ventresca, 2004	El cambio institucional se produce a partir de la confrontación y la competencia que se produce en el entorno donde las organizaciones deben subsistir.

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, se evidencia de forma general que la institución se entiende como un conjunto de reglas las cuales se encuentran estructuradas socialmente. Estas posibilitan el moldeamiento del comportamiento individual, y a la misma vez, posee características impersonales, contribuyendo al control de la incertidumbre. Igualmente, se identifica que la institución cimienta el ordenamiento jurídico y procesos normalizados y culturales.

Mediante la institución se puede exponer el cambio social y su efecto en las organizaciones, reconociendo que la institución no se desprende de actores individuales y que cumple su rol en la consecución de las metas y los objetivos. El cambio institucional puede provenir desde los grados microinterpersonales y suborganizacionales hasta los niveles macrosociales y globales. Esto puede darse en períodos cortos y concentrados o, a través del tiempo, en décadas o incluso siglos. Igualmente se puede ejecutar de forma gradual, de manera que observadores y participantes no se den cuenta del cambio generado; o de la nada, en episodios dramáticos los cuales contienen grandes discontinuidades en relación con los antiguos patrones de comportamiento.

La meta es concentrarse en los grados, los lapsos y los procesos de cambio incremental. El interés de las consideraciones de tiempo es examinar propensiones que faciliten hacer prescripciones de cambio.

Asimismo, esta invención aprovecha la tecnología, la generación y el manejo de información y conocimiento, que crea inestabilidades entre las pretensiones y la actuación del recurso humano y la funcionalidad de la estructura organizacional. En la Tabla 2 se exponen las perspectivas y los focos de análisis del cambio institucional.

2.1. Perspectivas del institucionalismo

El análisis institucional se consideró desde la década de 1950, en las ciencias del *management* norteamericanas, con el objetivo de alcanzar tres metas: la primera, crear un ambiente de seguridad, en particular en el sentido de conferirle previsibilidad y capacidad de anticipación a la alta dirección. De tal forma, institucionalizar traería con sí, poner reglamentos claros acatados por los diversos grupos sociales relacionados en los deberes organizacionales. Esto lleva a la segunda meta: la confianza, que se trata de crear una clase de entorno apoyado en la primera y que facilita una fluida interacción de forma “natural” entre los participantes en los procesos organizacionales, comunicacionales y además, en la relación externa que lleva a la tercera meta, la del llamado “dominio” o campo de acción de una organización. Según March y Olsen (1989) las instituciones deben ser entendidas como un grupo de reglas y normas, además, como un conjunto complejo que adopta y constituye rutinas.

Tabla 2.
Perspectivas y focos de análisis del cambio institucional

Perspectivas	Descripción	Autor	Foco	Descripción
Carácter funcionalista	Posee una propensión objetivista, anclada en el examen de la naturaleza impersonal de las estructuras sociales y organizacionales, procedentes más bien de una representación ardua de las megatendencias sociales y de patrones culturales de extenso tiempo, incluso antes de la propia interacción entre los actores antes mencionados (Simon, March y Olsen, en Varela, 2008).	Simon, 1947; March y Olsen, 1998	Contenido	Concibe el cambio internamente a partir del desarrollo de las nociones relativas a la contradicción institucional. Una forma de contradicción es la manera en que las instituciones se acoplan a nivel micro. Así, los elementos institucionales agrupan una red conectada de partes que se sostienen mutuamente o antagonizan.
Carácter general	Marco analítico que suministró los estudios de Parsons, vinculado al análisis del management basado en una teoría que distinguía los sistemas sociales u organizacionales como formas macro y meso, que no surgían de manera directa de la negociación o de las interinfluencias de los actores organizacionales, y en donde el papel de los actores era visto a través de un punto de vista funcionalista, cuando el conflicto social u organizacional no era canalizado de manera correcta en una visión negativa, como disfuncionalidades.	Parsons, 1951	Proceso	El segundo camino, está relacionado con situar el origen del cambio institucional, de forma exógena. Meyer y Rowan (1977) diferencian los impactos institucionales y los creados por las redes de conductas y relaciones sociales que rodean la organización. Estos efectos pueden ser dados por el poder del Estado, los procesos coercitivos, las asociaciones profesionales o la imposición directa.

Continúa en la siguiente página

Perspectivas	Descripción	Autor	Foco	Descripción
Carácter comprensivo o alternativo	Por otra parte, a la tradición francesa con Crozier y Friedberg (1990). Por las dos partes se puede visualizar una inquietud por identificar el poder como factor explicativo y "corregir" el tipo ideal de la burocracia.	Gouldner, 1964; Crozier y Friedberg, 1990	Mixto o de interacción	El total de teorías implícitas y explícitas del cambio son, de hecho, voluntaristas y deterministas de igual manera. Esto da a entender que el cambio institucional puede crearse y recrearse en una acción colectiva y organizada en una lógica de yuxtaposición entre los actores y el sistema, tornándose, así como un dilema sociológico.

Fuente: Varela (2008), Murillo, González y García (2010)

De tal forma, antes se representaron los conceptos de institución y cambio institucional, identificando las principales posturas teóricas que se han analizado. Para continuar con la estructuración de este marco teórico y conceptual, en la Tabla 3 se presentan las diferentes posturas del institucionalismo propuesto por North (1990), diferentes estudios empíricos y teóricos en la materia como: economía de los derechos de propiedad, elección pública, costos de transparencia y teoría de la agencia. Este es el institucionalismo económico que destaca la posibilidad de maximizar la rentabilidad por medio de un adecuado y estructurado comportamiento de los ítems nombrados antes.

De acuerdo con Hodgson (2001), el institucionalismo económico efectúa un tránsito entre lo general y lo particular. En efecto, establece ideas generales y relativas a las instituciones y el desarrollo de procesos económicos, para después centrarse en teorías específicas que dan cuenta de las instituciones económicas y el tipo de economías que se instauran en las estructuras sociales. En ese sentido, la teoría neoclásica se fundamenta en la elección racional y el comportamiento para analizar los modelos del bienestar económico. El institucionalismo económico ha abordado a las instituciones como argumento central del comportamiento de una economía. De igual manera ha implicado un cambio de postura en referencia a la ciencia económica, porque no solo circunscribe al hombre a marcos institucionales, también sugiere que ontológica y socialmente está constituido por institucionales (Mäser, Palma, y Calcagno, 2017).

La economía política institucional propuesta por Weimer (1995), investiga la gobernabilidad en cuanto a las personas y la toma de decisiones en conjunto. Entonces, el cambio institucional en este tipo de estructuras se debe a diferentes intereses de los sujetos en busca de su propio beneficio, lo que termina construyendo diferentes alianzas, coaliciones y puntos de vista utilitaristas en busca del control del gobierno. García y López (2016) señalan que la economía política institucional está asociada con las motivaciones de los individuos y son finalmente interiorizadas para generar procesos de transformación. Las instituciones pueden adoptar un carácter individualizante, cuando están arraigadas a

patrones mentales de los sujetos, o contextuales cuando se refiere a marcos normativos regulados por factores externos. La interacción entre ambos incide en la configuración del aparato estatal y los cambios que en él emergen.

El nuevo institucionalismo analiza el cambio desde los estímulos y las prohibiciones que se imponen a los diferentes actores para la elaboración o realización de diferentes políticas públicas, cuya medición o evaluación se da gracias al incremento y desarrollo. Este tipo de institucionalismo se asemeja a la racionalidad instrumental, sin embargo, se relativiza en función de la conducta de los sujetos. El nuevo institucionalismo tiene dos grandes posturas: una estructura de gobierno de agentes privados y en el cambio de los diferentes canales institucionales que se fundamentan en las ideologías. Las percepciones, los diferentes modelos mentales, los factores que componen el medio ambiente y la interdependencia e interpretación que realizan los diferentes actores de los hechos, son los que fundamentan el cambio institucional (March y Olsen, 1989; Powell y DiMaggio, 1991; Oliver, 1991; Steinmo, Thelen y Longstreth, 1992; Streeck y Thelen, 2005).

En relación con lo anterior, Romero, Matamoros y Campo (2013) señalan que el nuevo institucionalismo, contrario al paradigma clásico que considera la adaptabilidad organizacional, enfatiza en aspectos inherentes al ambiente institucional tales como la inercia, estabilidad y conformidad. Ambos enfoques se encuentran orientados en la búsqueda de legitimidad de factores propiamente establecidos en las organizaciones, es decir, patrones de actuación conforme a requerimientos institucionales.

Para autores como Skocpol y Pierson (2002) y Steinmo (2001) que estudian el institucionalismo histórico, identifican que el Estado se constituye por organizaciones que tienen relaciones desiguales de influencia y de poder; también se compone de diferentes grupos de interés. Saavedra (2017) menciona que este tipo de institucionalismo tiene una relación directa en el comportamiento político de grupos de poder, que poseen influencia en la toma de decisiones de un determinado sistema político o en la forma en que los individuos ejercen el poder social.

Este tipo de institucionalismo investiga los procedimientos políticos de las organizaciones y sus estructuras, le da otra dirección a la manera en que se comprenden las instituciones en un marco económico y social.

De acuerdo con Navarrete (2016), el nuevo institucionalismo histórico plantea el modo en que las características institucionales influyen en procesos de gobernabilidad y formulación de políticas. Desde esta perspectiva, el institucionalismo deja de ser neutro porque los diversos actores interactúan en búsqueda de sus propios beneficios. La pluralidad de poderes implica la emergencia de instituciones que funcionan como marco regulatorio del cumplimiento de reglas previamente establecidas. Un marco institucional se vuelve efectivo en tanto sea parte habitual de la conducta de los individuos.

El institucionalismo discursivo según Reynares (2017) es influido por el entorno social donde se encuentra inmerso el proceso institucional, lo que permite comprender las prácticas que se desarrollan en los escenarios políticos. Estas interacciones pueden ser analizadas a partir de la dimensión comunicativa del discurso y la coordinación entre actores que sustentan la transformación institucional.

El institucionalismo normativo propuesto por March y Olsen (1989), acentúa las funciones de la sociedad observadas como instituciones que se estructuran por medio del entorno que las rodea. La organización entonces es controlada por las reglas y las normas y gira entorno a una cultura organizacional, que es lugar donde los procesos que se adoptan son resultado de diferentes decisiones que se ejecutan y cambian la organización (Mauss y Fauconnet, 1975). Caballero (2007) destaca del institucionalismo normativo, la importancia de los valores y normas para comprender el funcionamiento institucional y el modo en que forja el comportamiento de los individuos.

Según Williamson (1985), Simon (1957) y North (1993), el neo institucionalismo económico entrecruza la economía y la política; de la misma forma, inspecciona las fallas de las políticas del Estado y sus falencias. Asimismo, es la base teórica de la instauración de políticas públicas. Las personas que están en la búsqueda del beneficio propio son las que articulan la información con la finalidad de sacar ventaja sobre las demás personas; sin embargo, la racionalidad tiene una limitación que se origina a causa de las barreras cognitivas al no saber qué rumbo van a tomar las diferentes acciones. Es decir, la incertidumbre de los precios de los factores de producción, la tecnología y los costos de ingreso a la información son elementos que contribuyen al cambio institucional.

El institucionalismo neoliberal de Sterling-Folker (2000), plantea sus hipótesis desde el neo funcionalismo, que salvaguarda la vigencia de la eficiencia del funcionamiento institucional; su filosofía se fundamenta en el proceso que se relaciona hasta cierto límite. Parra (2005) destaca que las leyes neoliberales requieren una connotación democrática, lo cual permite la inclusión de los actores políticos en la toma de decisiones. En este institucionalismo converge una versión racional y otra blanda, que hace referencia a la optimización del beneficio y la cultura política respectivamente y donde ambas promueven el cambio institucional.

Para Schmidt (2006), DiMaggio y Powell (1983, 1991), Scott (2001) y Parsons (1990), el institucionalismo sociológico fundamenta que el desarrollo de las maneras y los procesos de la existencia social se dan en ambientes culturales definidos, es decir, las vías de interacción de los actores se dan por las normas de control, que delimitan y aceptan los sujetos como resultado de una cultura histórica. El institucionalismo sociológico hace énfasis en los procesos de conocimiento de los sujetos y sus patrones morales. Las individualidades presentan una dinámica de cambio con las instituciones y esto se constituye en legitimidad social (Caballero, 2007).

Internamente del institucionalismo organizacional se legitima la organización midiéndose por medio de ajustes y ordenaciones de la organización a las atribuciones del ambiente institucional.

Los conceptos dados antes proceden de los diferentes puntos de vista teóricos en el institucionalismo. Como resultado de su estudio para esta investigación, es de gran importancia destacar de qué manera el cambio institucional y la desinstitucionalización también pueden tener influencia debido a la presión social, asociadas con la diferenciación de grupos (por ejemplo, aumentar la diversidad de mano de obra), la existencia de creencias heterogéneas divergentes o discordantes y prácticas gerenciales (como consecuencia de fusiones) y los cambios en las leyes, o las expectativas sociales que podrían obstaculizar la continuidad de una práctica (Oliver, 1992; Scott, 2001). De igual manera, nace el nuevo institucionalismo sociológico donde se explica a continuación, con sus enfoques y reglas.

2.2. Nuevo institucionalismo sociológico

Al igual que la teoría de la organización, el nuevo institucionalismo no es un concepto que sustente homogeneidad teórica (Scott, 1994, 1995; Del Castillo, 1996; Powell y DiMaggio, 1991 y 2001); de hecho, representa un grupo heterogéneo de enfoques que versan sobre las distintas relaciones e interacciones entre organización e institución y cuyo

sustento se encuentra en nociones como individuo, actor, roles, comportamientos, reglas, ambientes, estructuras y racionalidad limitada, como las más destacadas.

El nuevo institucionalismo sociológico revela que un mayor grado de institucionalización disminuye los controles y sanciones impuestos a ciertas acciones de individuos que entorpecen las relaciones sociales. La lógica de este institucionalismo argumenta que los agentes se adaptan al marco normativo y actúan de acuerdo con las alternativas de comportamiento propuestas dentro del contexto institucional (Costa y Mello, 2017). Por ello, se considera pertinente esbozar los tres enfoques dominantes (Tabla 4), para luego exponer por qué se selecciona el nuevo institucionalismo sociológico para este estudio.

Las perspectivas del nuevo institucionalismo económico, se centra en las normas y sistemas de gobierno que se forman para regular el libre mercado enfocándose sobre todo en el nivel de la estructura organizacional debido a que el comercio se hace al interior de las organizaciones (Scott, 1995, p. 25-26). De esta forma, las instituciones valoran el desempeño de la economía.

El nuevo institucionalismo económico tiene fundamento en su pilar regulativo que se da por las condiciones de regulación que existen dentro de las organizaciones que restringen y moldean la conducta (Scott, 1995, p. 35; Williamson, 1992; North, 1993). Pérez y Valencia (2004) señalan que las condiciones de regulación del nuevo institucionalismo económico contribuyen a la disminución de los costos de transacción, en tanto permite prever la conducta de los agentes económicos.

El nuevo institucionalismo político posee un nivel de análisis en el contexto organizacional, de manera que evidencia interés por entender la conducta y las formas en que toman decisiones, alcanzando un nivel importante en la historia porque sustenta que la acumulación de las reglas a través de años son las que fundamentan las acciones en las organizaciones. Romero *et al.*, (2013) señalan que la toma de decisiones es reforzada por una agrupación de fuerzas e instituciones asociadas que garantizan su prórroga en el tiempo. De este modo tanto las instituciones como las políticas alcanzan un estado de equilibrio.

También es conductual en tanto muestra interés en los comportamientos humanos, teniendo en cuenta la parte histórica e institucional que sea incrustada en la organización por medio de las reglas, es decir, que se empieza desde la lógica de la consecuencia y pasa a la lógica de la pertinencia como base de explicación de las instituciones políticas.

El pilar normativo se ata al nuevo institucionalismo político debido a que se enfoca en las reglas normativas que son introducidas en un ámbito descriptivo, evaluativo e imperioso dentro de la estructura social (Scott, 1995), lo que quiere decir que los sujetos se forman de acuerdo con su rol e identidad, esto los impulsa a actuar de acuerdo con su personalidad y no con intereses particulares (March y Olsen, 1998 y 2000). De acuerdo con Parra (2005) los actores políticos se respaldan en su comunidad política y en la institución que forja sus acciones, basadas en la lógica de lo adecuado.

La generalidad fundamental del nuevo institucionalismo sociológico se debe a que las reglas institucionales afectan la estructura organizacional y el funcionamiento de estas. A medida que se desarrolla la organización con estas reglas a través del tiempo, mediante el entendimiento de mitos racionalizados que tienen como finalidad legitimar de forma interna y externa la eficiencia de la organización y de esta manera concebir un rendimiento racional, sin interesarse en su rendimiento verdadero (Meyer y Rowan, 1977, p. 22).

El pilar cognitivo está asociado con el nuevo institucionalismo político y con el sociológico porque “acentúa la centralidad de los elementos cognitivos de las instituciones: las reglas que constituyen la naturaleza de la realidad y el marco a través del cual el significado se construye” (Scott, 1995, p. 40).

Los enfoques expuestos antes, sugieren que la teoría institucional prioriza el análisis del cambio y el nivel de persistencia que alcanzan las instituciones. El cambio depende de la intención y compromiso de los miembros de cada uno de los niveles jerárquicos, por interiorizar nuevas formas de trabajo, mejoramiento de procesos, adaptación a las normas, aplicación de nuevas tecnologías, construcción de diversas redes de trabajo, entre otras, que se deriven en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El juego de roles, lucha de poderes y conflicto de intereses que se presenta en este contexto, debe representar una oportunidad de aprendizaje social (Costa y Mello, 2017).

Para esta investigación, de la anterior tabla, se rescata y se asume la noción del nuevo institucionalismo sociológico, en la medida que se centra en la relación entorno/estructura, pues constituye un avance con respecto al conocimiento organizacional desarrollado por el movimiento contingente en al menos dos sentidos: el primero está relacionado con el término de campo organizacional y/o red, que al estudiar de qué manera se forman permite entender los entornos organizacionales de acuerdo con que se considera al campo organizacional como ambiente organizacional.

El segundo tiene relación con el término de entorno/contexto organizacional. El nuevo institucionalismo sociológico permite ampliar la creencia de ambiente propuesta por la hipótesis de la contingencia, al abarcar en estos diferentes marcos institucionales, como, por ejemplo, los mitos racionalizados, donde se va de ambientes técnicos a ambientes socioculturales, teorías que se contemplan primordiales para tener en cuenta el cambio organizacional e institucional. Igualmente, el proceso de institución y cambio institucional permite hablar de la organización y el cambio organizacional el cual será explicado a continuación.

3. Organización

El término organización fue construido de los distintos aportes de las hipótesis sociológicas contemporáneas, sobre todo de autores como Luhmann (1995, 1998), quien contempla que las organizaciones son en las sociedades una clase de sistema, que no son arbitrarias y siempre se crean sobre procedimientos de toma de decisiones, con normas fijas de inclusión y exclusión que existen antes de la presentación de los flujos informacionales. Menciona de igual forma que el comportamiento de los individuos en la organización está en ellos mismos, es decir, los individuos dictan su conducta mediante lógicas previas de inclusión.

En las discusiones sobre el pensamiento sistémico, se considera a la organización como un sistema compuesto de subsistemas, donde cada uno de estos posee entradas, procesos, salidas, entorno y retroalimentación. Esta interacción genera una jerarquía de subsistemas, donde una adecuada planificación y definición de objetivos, determina el grado de complejidad organizacional. La complejidad es un problema relativo a la administración de las organizaciones modernas y se relaciona con actitudes, experiencias y conocimiento de los individuos (Daryani y Amini, 2016).

Otra contribución relevante fue hecha por Thompson (1967), el cual ha sido ponderado como el más completo sobre contingencia organizacional. El autor rechaza el concepto de sistemas cerrados del modelo clásico que ciertos autores como Taylor (1984) y Weber (1964) plantearon, porque Thompson percibe a las organizaciones como sistemas naturales; en otras palabras, es la relación compacta que una organización específica posee con otras organizaciones que actúan como competencia o, en el caso más crítico, con organizaciones que limitan su papel. Además, Thompson (1967) presenta una taxonomía que él mismo llama “estrategias de cooperación”, que se relaciona fuertemente con la facultad de las instituciones de dar respuestas sociales, generar normas de juego, estipular rutinas y redes comunicacionales en torno a un plan de adaptación. El au-

tor se enfoca en las ciencias políticas; y de acuerdo con las “estrategias de cooperación” menciona que el control de la incertidumbre exterior de una determinada sociedad es la principal meta de la acción política; de igual manera, el poder que posee la acción política hace presión en el ámbito de las negociaciones y al final la independencia y la autonomía organizacional se convertirán en su sentido esencial; además expone los procedimientos para la defensa de los dominios, el rol del prestigio, la relación que existe entre dependencia e independencia y la competencia.

Además del aporte realizado por Thompson (1967) es de gran importancia adjuntar el concepto de “dominio” o “campo de acción” de una organización, término relevante para la instrumentalización de los mecanismos de adaptación cuando se dan los procesos de evaluación. Mientras la función administrativa será el camino de adecuación donde los guías serán tanto los directivos como los líderes y cumplirán esta labor de forma más activa con el uso de tecnologías y estrategias innovadoras. Ya en el plan funcional de la “acción estratégica” esta se extiende mediante la relación que posea la organización con su entorno, o, de forma más literal, su adaptación con el entorno, porque este componente es un prerrequisito para la supervivencia organizacional y su equilibrio dinámico.

De acuerdo con esto, la Tabla 3 muestra la definición conceptual de organización, mediante diversos autores. Algunos de estos autores son ponderados por ser pioneros con sus propuestas teóricas, mientras que otros se agregan debido al efecto que han causado con su desarrollo teórico.

En la Tabla 3 muestra diferentes grados del análisis conceptual sobre las organizaciones. Algunos autores mencionados comprenden la organización como arquetipos estructurados alrededor de valores y creencias, otros como estructuras basadas en el poder que se componen alrededor de redes de comunicación, otros ven la organización como herramientas racionalizadas para lograr metas y por último, otros las ven como sistemas que se deben adaptar para respaldar la supervivencia, y en este sentido, como organismos de cambio y transformación.

4. Cambio organizacional

Se compone de un factor importante de estudio del institucionalismo: el nuevo institucionalismo. Crozier y Friedberg (1990, p. 29) resaltan que el cambio organizacional es el “proceso de estructuración grupal mediante el cual los miembros de una determinada colectividad aprenden conjuntamente, en otras palabras, crean y establecen nuevas formas de jugar el juego social de la cooperación”. Muestran que el cambio organizacional necesita un desarrollo de

constructos de forma grupal, esto conduce a desarrollar nuevas relaciones entre los actores, e invita a un nuevo accionar de cada uno de ellos. De esta forma, cada uno de los actores con una racionalidad dentro de una organización determina una serie de relaciones de poder, que si bien es cierto no son de opresión, se crean de manera específica en donde cada uno de los actores puede accionar de forma libre, pero es una actuación que está evaluada dentro de un esquema de poder (Crozier y Friedberg, 1990).

El cambio organizacional, analizado desde la aproximación conceptual de cambio planeado y emergente, sugiere que el primero es el resultado de procesos de introspección y adaptación gradual de las organizaciones, teniendo como base el dinamismo del micro y macroentorno, además de la capacidad interna para responder ante las variables sobre las cuales no se tiene incidencia directa. Por otro lado, el cambio emergente corresponde al modo en que las organizaciones reaccionan a fuerzas abruptas e inesperadas del entorno.

Tabla 3.
Definición conceptual de organización

Autores	Aporte teórico
Amis, Slack y Hinings, 2002	Resaltan el concepto de arquetipo como “un grupo de creencias y valores que forman hipótesis importantes de lo que una organización debería estar realizando, de qué manera lo debería estar haciendo y cómo debería ser juzgada, junto con procesos y estructuras que tienen como utilidad ejecutar y fortalecer esas ideas”. Enfatiza en su manera de uso y relevancia de los arquetipos referente al comportamiento que debe presentar la organización en cuanto a la disyuntiva que pueda surgir para tomar decisiones (Oliver, 1991).
Barnard y Andrews, 1971; Simon 1957	Enlazan las relaciones autoritarias de las organizaciones con las técnicas y las redes de comunicación, al presentarlas como el apoyo real de la práctica de poder organizado.
Barnett y Caroll, 1993	Expresan que el campo organizacional no debe ser visualizado como algo constante, sino como algo que varía a través de la entrada y la salida de organizaciones o poblaciones específicas.
Hoffman, 1999; Scott 1991	Argumentan que el campo organizacional está compuesto por una lista de organizaciones que interactúan más entre ellas mismas que con otras organizaciones que están fuera del campo. Estas otras organizaciones pueden ser gubernamentales, fuentes de financiación, asociaciones profesionales y comerciales que de cierta forma ejercen influencia coercitiva, normativa o cognitiva.
Hoffman y Ventresca, 1999	Producto de una evaluación de los cambios en la constitución de un campo organizacional alrededor de un entorno corporativo, aseguran que la composición del campo organizacional no es un proceso constante, sino que varía a raíz del desencadenamiento de sucesos que genera una reconfiguración de los miembros del campo y/o patrones de interacción.
Katz y Kahn, 1996	Explican la definición de equifinalidad y sitúan a las organizaciones que muestran este comportamiento como equifinalistas; estas son las que se ajustan a las reglas del operador institucional, sin embargo, utilizan rutinas o formas alternas organizacionales.
Lawrence, Hardy y Phillips, 2002	Exploraron de qué manera se manejan las relaciones de colaboración de una organización, y la relevancia del rol de la colaboración como un medio de la iniciativa empresarial institucional.
Pfeffer, 2000	En las organizaciones, los valores individuales basan su importancia en la meta de comprender la conducta y son constantemente pronosticadores de gran influencia al medir el orden normativo, el predominio, al igual que las acciones de las autoridades legítimas.
Simon, 1947, 1957	Evidenciaron el impedimento del acto racional en la mayoría de los entornos organizacionales, hipótesis contraria a la concepción funcionalista, el concepto de racionalidad organizacional, racionalidad absoluta y, sobre todo, la racionalidad limitada de los actores para la toma de decisiones.

Continúa en la siguiente página

Autores	Aporte teórico
Thompson, 1967	Las organizaciones son sistemas abiertos que siempre están en constante interdependencia. Refuta los enfoques de una perspectiva cerrada de la organización, por lo cual criticó a Taylor y a Weber. Las organizaciones generan estrategias de cooperación para implementar reglas de juego, rutinas, procedimientos y redes comunicacionales para responder a las condiciones sociales y crear un plan de adaptación al contexto social.
Aira, 2005	Las organizaciones surgen como un tipo especial de sociedad, que atiende a un sistema de reglas, crean características que definen quienes son sus miembros, promueve la soberanía al determinar la unidad de mando, unidad de dirección, las estructuras organizacionales y las responsabilidades.
Nava, 2013	La organización posmoderna se identifica a partir de elementos como estructura flexible, toma de decisiones a nivel grupal, confianza bidireccional entre líder y seguidor, compromiso con las responsabilidades y relaciones de autoridad semidemocrática. Las nuevas y flexibles formas de organización buscan ser más eficientes que modelos tradicionales, priorizando un estilo humanista basado en valores.
Díaz, 2013	En las organizaciones del siglo XXI, se ha promovido el equilibrio entre humanismo y productividad, donde las características y actitudes de los individuos han determinado el desarrollo y cambio organizacional. La diversidad de estructuras organizativas emergentes presenta un interés creciente por humanizar las relaciones con clientes internos y externos.
Brătian, 2014	La organización es un sistema institucional, compuesto por sujetos culturales, cuyas relaciones pueden tener o no características de mercado entre sus actores. De igual manera, establece sus propios objetivos y su autonomía endógena se ve permeada por las exigencias del entorno.
De Camargo <i>et al.</i> , 2018	Las organizaciones son sistemas que se adaptan a las condiciones ambientales del entorno. Estas condiciones afectan factores relacionados con su estrategia, estructura y sus funciones administrativas.

Fuente: Elaboración propia (2019).

Lo antes expuesto deja entrever la necesidad que tienen las organizaciones de planificar continua y ordenadamente ante posibles eventos que puedan surgir, fruto del alto dinamismo del entorno, sin dejar de ser receptivos ante situaciones que no hayan sido previstas (Sandoval, 2014)

Otras reflexiones teóricas dejan entrever que el cambio se encuentra relacionado con la capacidad que tienen las organizaciones para adaptarse al cambio en el ambiente y el modo de influir en el comportamiento de los colaboradores en función de este. Se entiende el cambio como una actividad proactiva y no accidental. En el foco de intencionalidad del cambio se estudia el proceso de cambio a partir de los estímulos del ambiente, la definición de metas y actividades para lograr el cambio, interiorización y el rol de los agentes de cambio para dirigir este proceso (Chiavenato, 2009; Robbins y Judge, 2009).

Vértiz (2008) propone una serie de planteamientos denominada “tesis del cambio” que dejan entrever las fuentes de cambio organizacional. De acuerdo con la tesis de consonancia, se concibe el cambio como un proceso adaptativo de la organización producto de la incidencia que ejercen las variables del entorno. La tesis instrumental, es una alternativa de cambio planeado, que mediante la

aplicación de estrategias permite dar cumplimiento a los objetivos organizacionales. La tesis asociada con la interacción interna responde a procesos sociales entre individuos de una organización, que, influidos por símbolos institucionalizados, ejercen el poder. La tesis relacionada con estructuras plantea que las organizaciones cambian debido a estructuras jurídicas, políticas y económicas que limitan y normatizan su campo de acción. Por último, la tesis del actor señala que los individuos actúan de manera estratégica de acuerdo sus propios intereses y promueven el cambio.

En la Tabla 4 se muestran las diferentes visiones teóricas acerca del cambio organizacional, sobre todo las relacionadas con los procesos selectivos del cambio a los procesos de adaptación al sistema social o al ambiente, y a aquellos de carácter interactivo entre los actores y el sistema donde ellos ejercen.

5. Integración teórica

Los conceptos de cambio, institución, cambio institucional, organización y cambio organizacional permiten brindar

una perspectiva de integración. En la Figura 1 se propone gráficamente la interacción.

La representación teórica de la Figura 1 incluye una interacción de los conceptos de institución, cambio institucional, cambio organizacional y organización. Los elementos de carácter institucional son el marco donde se mueve la sociedad, son las reglas de juego en las que interactúa, y lo que se ha demostrado en estudios empíricos indica que se ha presentado un cambio institucional en términos jurídicos, tecnológicos, socioculturales, etc. Ahora bien, ese cambio institucional genera un cambio organizacional, por lo que todos los elementos de carácter institucional permean en el cambio organizacional, es así

como ese último cambio genera impactos en lo que es la nueva organización. Esta nueva organización para hacerle frente a esos cambios institucionales tiene que modificar su estructura, las relaciones de poder, relaciones jerárquicas, modernizar su normatividad, establecer nuevas formas de contratación, nuevos niveles de capacitación, entre otros. Por lo tanto, a partir de estos elementos se puede conectar los conceptos de la Figura 1.

6. Conclusiones

Existen diversas perspectivas teóricas acerca del institucionalismo, no obstante, el trasfondo epistemológico

Tabla 4.
Perspectivas teóricas del cambio organizacional

Perspectiva	Teorías y autores	Descripción
Proceso de selección	<p>Ecología organizacional Hannan y Freeman, 1977, 1989 Economía evolutiva Nelson y Winter, 1982</p>	<p>Se hace mediante un proceso de interacción con el entorno a través de un mecanismo selectivo de cambio organizacional. Las organizaciones se les dificultan cambiar rápidamente y en el momento que lo hacen se exponen a diversos riesgos. El cambio organizacional se genera debido a modificaciones en las tecnologías, nuevos rumbos del contexto, etc. La sustitución selectiva de antiguas maneras de organización por acciones más modernas, se postulan como la principal forma de sustentar el cambio organizacional.</p> <p>Foco: Contenido. Se examina qué realmente cambia en una organización en el tiempo. El factor principal del cambio viene de la comparación de la organización antes y después de la transformación, teniendo en cuenta lo que realmente se distingue, en cuanto al primer momento. Se preocupa por los resultados del cambio.</p>
Capacidad de adaptación	<p>Teoría contingente Woodward, 1965; Lawrence y Lorsch, 1967 Teoría de la dependencia de recursos Pfeffer y Salancik, 1978; Burt, 1983, 1992 Teoría institucional Meyer y Rowan, 1977; DiMaggio y Powell, 1983 Costos de transacción Williamson, 1985</p>	<p>Tiene como objetivo estudiar los esfuerzos que se realizan en el proceso de adaptación del cambio organizacional. Tal herramienta deduce que el cambio en el mundo de las organizaciones se genera principalmente debido a las respuestas de adaptación de las organizaciones individuales a los cambios en el entorno desde todos los factores.</p> <p>Foco: Proceso. Se estudia la transformación que se genera en el lapso, esto tiene en cuenta la velocidad, la secuencia de actividades, la toma de decisiones, los sistemas de comunicación, la resistencia percibida, entre otras. Lo relevante en esta pauta son los procesos de cambio.</p>
Carácter comprensivo o alternativo	<p>Gouldner, 1964; Crozier y Friedberg, 1990</p>	<p>El estudio está enfatizado en lo micro y por supuesto en el individualismo metodológico. Las <i>dos grandes</i> vertientes señalan de un lado, a la tradición sociológica estadounidense de la escuela de la burocracia con Gouldner (1964); y de otro, a la tradición francesa con Crozier y Friedberg (1990). En los dos casos se muestra un interés importante por destacar el tema del poder como factor explicativo del cambio organizacional.</p> <p>Foco: Mixto de interacción. Todas las teorías implícitas y explícitas del cambio son, en efecto, voluntaristas y deterministas al mismo tiempo. Esto significa que el cambio institucional se puede construir y reconstruir en una acción colectiva y organizada en una lógica de yuxtaposición entre los actores y el sistema, convirtiéndose así en un problema sociológico.</p>

Fuente: Adaptado de: Varela, 2008; Barnett y Carroll, 1995;

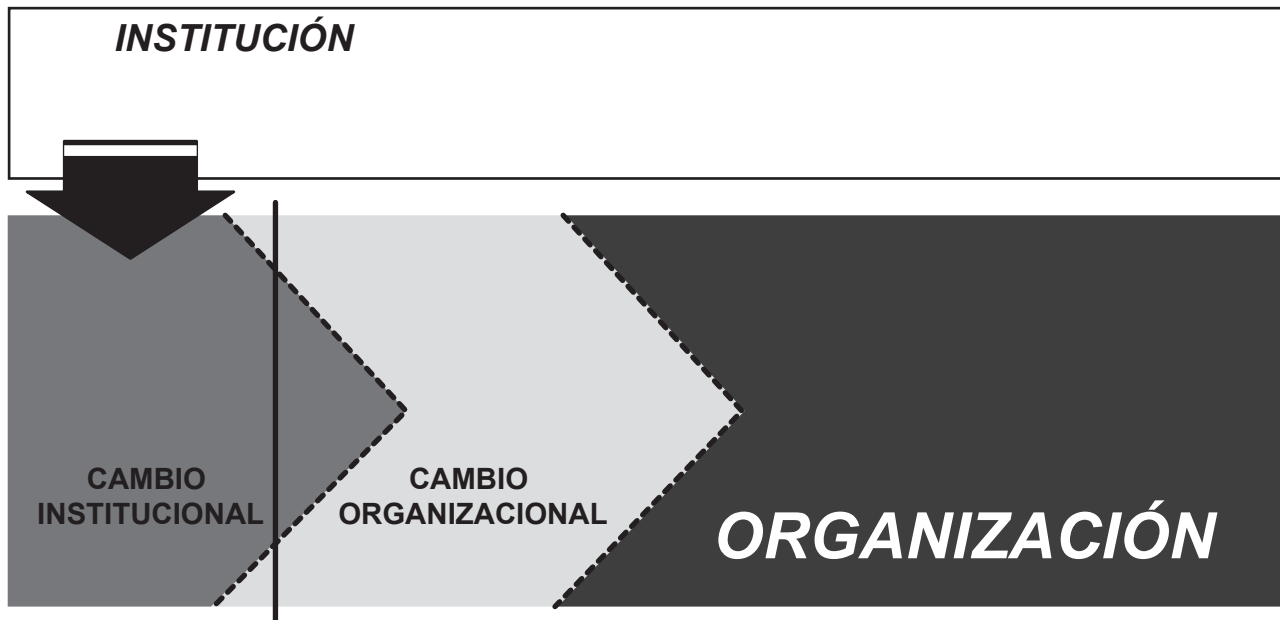


Figura 1. Interacción teórica para el análisis del cambio
Fuente: Elaboración propia, 2019.

se fundamenta en corrientes sociológicas que conciben a las instituciones como escenarios socialmente construidos, donde la interacción y comportamiento humano se encuentran mediados por un marco normativo que facilita el desarrollo de estructuras productivas y sociales. Atendiendo a estas consideraciones, es preciso abordar que las instituciones al ser de naturaleza sistémica se relacionan con otras y construyen procesos de interacción colectiva de índole social y político donde se incide en la renegociación, adaptación y modificación del sistema de reglas.

En el fenómeno institucional se establecen procesos de disfunción, inadaptación y conflictos de intereses como resultado de la aplicación del poder por parte de agentes institucionales, que, si bien son legítimamente reconocidos, configuran el carácter de las instituciones en respuesta a sus necesidades. Este proceso desencadena hechos que producen la restauración de los miembros y sus interacciones dentro del campo institucional.

Las instituciones facilitan la interacción humana en el ámbito político, social y económico, a partir de un modelo organizado de normas y objetivos que configuran estructuras sociales. Las estructuras y sistemas sociales, mediante acciones políticas, logran controlar la incertidumbre producida por fuerzas exógenas del medio y los conflictos de poder que puedan darse al interior. Partiendo de los supuestos anteriores es posible decir que la institucionalización incrementa la estabilidad.

El cambio institucional se fundamenta en un análisis histórico, donde se busca explicación al proceso bajo el cual evolucionan las estructuras sociales. El cambio está mediado por reglas institucionales y estas a su vez son reguladas por procesos complejos de interacción, donde se resalta la acción colectiva y su participación en procesos sociales y políticos que promueven la renegociación de las normas, siempre y cuando se respete la lógica de las conductas apropiadas e inapropiadas.

El proceso de cambio institucional puede darse desde un nivel microinterpersonal hasta uno global. Los períodos y progresividad de este dependerán de la inflexibilidad de las fuerzas del entorno, la reconfiguración del sector o problemas asociados con el conflicto, competencia, negociación, coordinación, contradicción y la interdependencia. No obstante, lo anterior, desde la perspectiva teórica neoinstitucional se sugiere identificar los precedentes y orientaciones del cambio, que eviten el surgimiento de discontinuidades en los patrones de comportamiento o prácticas sociales ya establecidas. En ese sentido conviene subrayar que los problemas funcionales derivados de las disrupciones de cambio pueden influir en la desinstitucionalización de las diversas formas de organización.

Las perspectivas y focos del cambio organizacional en conjunto conciben que el cambio institucional proviene de una prescripción de tipo objetiva donde las estructuras

organizacionales se encuentran determinadas por patrones de cultura y tiempo, que determinan contradicciones internas cuando se configura la interacción de los actores y la conexión de sus elementos. Ese precedente de cambio se ve afectado cuando fuerzas de imposición directa determinan nuevas relaciones sociales y redes de conductas a nivel institucional. En ese sentido, se redetermina el rol de los agentes institucionales como elementos clave que logran mitigar las disfuncionalidades. Desde una dimensión sociológica se expone el poder como un factor de individualismo que se confiere a los agentes u otras instituciones con las cuales se haya creado una red sistémica, y que también alteran las condiciones institucionales. Estas reflexiones sobre cambio en modelos de institucionalización reflejan patrones complejos y reacciones que ratifican la diversidad de fuentes de las cuales pueda provenir, en tanto se conciba la institución como parte de un sistema, compuesto de individuales que forman acción colectiva y mediante el acercamiento entre actores y subsistemas.

Las perspectivas del institucionalismo han surgido para explicar y analizar las formas de crear estabilidad en las organizaciones, partiendo del establecimiento de un ambiente que propicie una buena toma de decisiones por parte de las altas esferas organizacionales, fundamentado en la previsibilidad y capacidad de prescripción al entorno. Otro aspecto hace referencia al establecimiento de un ámbito ideal para la interacción entre actores y agentes que desarrollan procesos funcionales en las organizaciones. Sumado a lo anterior, las organizaciones mediante procesos de institucionalización logran definir su campo de acción en términos de alcance y limitaciones.

En ese sentido, perspectivas como el institucionalismo económico se centran en la creación de modelos racionales, cuyas variables permiten maximizar la rentabilidad y alcanzar el bienestar económico. Entre tanto, la economía política institucional y el institucionalismo histórico se fundamentan en las personas y grupos de poder, a partir de su capacidad de moldear las decisiones y efectuar cambios en beneficio de intereses propios, estableciendo un control del aparato estatal y gubernamental. Contrario a lo anterior, el nuevo institucionalismo, mediante la dinámica de estímulo y respuesta, ha determinado la conducta de los sujetos en tanto desarrollan políticas objetivas y fundamentadas en la racionalidad instrumental. Perspectivas del institucionalismo como el discursivo y normativo, buscan comprender las prácticas que se desarrollan en escenarios políticos y sociales y el modo en que la organización es mediada por un sistema de reglas que facilita la instauración del cambio organizacional. El institucionalismo neoliberal, guarda relación con el funcionalismo y explica la eficiencia a partir de los procesos y limitaciones a las cuales se adhieren.

Partiendo de las posturas anteriores, surge la noción de nuevo institucionalismo sociológico, el cual deja entrever la relación entre entorno y estructura, cuya reciprocidad permite entender que los entornos organizacionales delimitan el campo de acción y alcance de las organizaciones, es decir, estas crean estructuras que determinan su propio ambiente y controlan las fuerzas en la medida que el entorno limita o facilita su accionar. Por otro lado, se reconocen otras formas de marco institucional que no solo se limitan a lo normativo, también se crean, desarrollan y comparten factores culturales entre los sujetos que facilitan el cambio organizacional y la naturalización del institucionalismo.

El proceso del institucionalismo y cambio se instaura en un contexto denominado organización. La organización es analizada desde el punto vista sistémico, como un arquetipo donde se comparten creencias y valores, se crean relaciones de poder u organismos de transformación. En ese sentido, se establece el cambio organizacional que, en su intento por adaptarse gradualmente a las exigencias del entorno, desarrolla nuevas formas de relaciones entre los actores y propicia un accionar donde se fortalece el sistema social. Finalmente, los conceptos de cambio, institución, cambio institucional y organización dan cuenta de una relación integrativa, desde un ámbito macro hacia uno micro, donde todo gira entorno a la unidad de análisis que es la organización. El institucionalismo configura un marco normativo que regula la sociedad y el comportamiento de los individuos que en ella interactúan, ocasionando cambios institucionales relacionados con el ámbito jurídico, político, cultural, etc. De la misma forma el cambio organizacional se ve influido por el institucional, en la medida que las organizaciones condicionan su estructura organizacional, las relaciones de poder, sus formas de trabajo, procesos funcionales e incluso ajustan sus objetivos ante las nuevas tendencias y fuerzas que la influyen. ≡

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. AIRA, María Roselía. Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *En*: *Negotium*. Abril, 2016. vol. 11, no. 33, p. 99-111. Disponible en <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/132>
2. ALLISON, Graham y ZELIKOW, Philip. *Essence of decision: Explaining the Cuban*. 2 ed. New York: Longman, 1999. Disponible en https://www.jstor.org/stable/1149596?seq=1#page_scan_tab_contents

3. ALVARADO ALTAMIRANO, Sergio. Metamorfosis de la concepción del cambio organizacional en el nuevo institucionalismo. *En: Contaduría y Administración*. Mayo-agosto, 2007. no. 219, p. 11-40. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39521901>
4. AMIS, John M., SLACK, Trevor y HININGS, C. R. Values and organizational change. *In: Journal of Applied Behavioral Science*. December, 2002. vol. 38, no. 4, p. 436-465. DOI: <https://doi.org/10.1177/002188602237791>
5. BARNARD, Chester Irving y ANDREWS, Kenneth R. Informal organizations and their relation to formal organizations. *In: The functions of the executive*. 30 ed. Cambridge: Harvard University Press, 1971. p. 96-114.
6. BARNETT, William P. y CAROLL, Glen R. How institutional constraints affected the organization of early US telephony. *In: Journal of Law, Economics, & Organization*. April, 1993. vol. 9, no. 1, p. 98-126. Disponible en https://www.jstor.org/stable/764843?seq=1#page_scan_tab_contents
7. BARNETT, William P. y CAROLL, Glen R. Modeling internal organizational change. *In: Annual Review of Sociology*. August, 1995. vol. 21, no. 1, p. 217-236. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2083410?seq=1#page_scan_tab_contents
8. BERGER, Peter L. y LUCKMANN, Thomas. The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge. New York: Penguin Books, 1966. Disponible en <http://perflensburg.se/Berger%20social-construction-of-reality.pdf>
9. BERMÚDEZ, Cecilia. Instituciones, cambio institucional y crecimiento económico: una revisión crítica del enfoque neoclásico. *En: Revista CS*. Julio-diciembre, 2011. no. 8, p. 55-82. DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.i8.1129>
10. BRĂȚIAN, Vasile. Defining the concepts of organization, economic organization and stabilizer from the perspective of complex systems. *En: Procedia Economics and Finance*. May, 2014. vol. 16, p. 540-547. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567114008363>
11. BURT, Ronald S. Corporate profits and cooptation: Networks of market constraints and directorate ties in the America. New York: Academic Press, 1983. Disponible en <https://www.amazon.com/Ronald-Burt-Corporate-Profits-Cooptation/dp/B00SB441UA>
12. BURT, Ronald S. Structural holes: The social structure of competition. Cambridge: Harvard University Press, 1992. Disponible en https://www.amazon.com/Structural-Holes-Social-Structure-Competition/dp/0674843711#reader_0674843711
13. CABALLERO, Gonzalo. Nuevo institucionalismo en ciencia política, institucionalismo de elección racional y análisis político de costes de transacción: una primera aproximación. *En: Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (RIPS)*. 2007. vol. 6, no. 2, p. 9-27. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38060201>
14. CHANDLER, Alfred D. Strategy and structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. Cambridge: The MIT Press, 1962. Disponible en <https://www.amazon.com/Strategy-Structure-Chapters-Industrial-Enterprise/dp/158798198X>
15. CHIAVENATO, Idalberto. Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2 ed. Mexico DF: McGraw-Hill, 2009. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
16. COSTA, Mayla C. y MARQUES DE MELLO, Cristiane. Change and institutional logic: overview and proposal of analysis of different institutionalist approaches. *En: RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*. January-april, 2017. vol. 16, no. 1, p. 175-202. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/315590296_Change_and_Institutional_Logic_Overview_and_Proposal_of_Analysis_of_Different_Institutionalist_Approaches
17. BEZES Philippe. Michel Crozier, The bureaucratic phenomenon. Chicago, EE.UU: University of Chicago Press, 1964. Disponible en <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199646135.001.0001/oxfordhb-9780199646135-e-26>
18. CROZIER, Michel y FRIEDBERG, Erhard. El actor y el sistema. Las contradicciones de la acción colectiva. México: Editorial Patria, S.A. de C.V., 1990. Traducción de la obra en Francés L'acteur et le systeme. Les contraintes de l'action collective. Editada en 1977 por Éditions du Seuil.
19. DARYANI, Shahram M. y AMINI, Amir. Management and organizational complexity. *En: Procedia - Social and Behavioral Sciences*. September, 2016. vol. 230, p. 359-366. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.045>
20. DE CAMARGO, Paula, ROMÁN, Bruno Michel, CHIAPPETTA, Charbel Jose, BARBERIO Enzo y LOPES Ana Beatriz. Management theory and big data literature: From a review to a research agenda. *In: International Journal of Information Management*. December, 2018. vol. 43, p. 112-129. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026840121830553X>
21. DEL CASTILLO, Arturo. El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos. Documento de trabajo No. 44. México, DF: Centro de Investigación y Docencia Económicas, 1996. Disponible en <https://www.worldcat.org/title/nuevo-institucionalismo-en-el-analisis-organizacional-conceptos-y-enunciados-explicativos/oclc/651426791>
22. DÍAZ GARCÍA, Solange. Lo humano en la teoría de las organizaciones. *En: Visión Gerencial*. Enero-junio, 2013. no. 1, p. 45-57. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895008.pdf>
23. DIMAGGIO, Paul J. y POWELL, Walter W. Introduction to the new institutionalism. *In: The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 1-40. Disponible en https://woodypowell.com/wp-content/uploads/2012/03/5_dimaggio-andpowell_intro.pdf
24. DIMAGGIO, Paul. Interest and agency in institutional theory. *En: ZUCKER, Lynne G. (ed.). Research on Institutional Patterns: Envi-*

- ronment and Culture Cambridge: Ballinger Publishing Co., 1988. p. 3-21. Disponible en <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/interest-and-agency-in-institutional-theory>
25. DRUCKER, P. F. The practice of *management*. New York: Harper Collins, 1954. Disponible en <https://www.amazon.com/Practice-Management-Peter-F-Drucker/dp/0060878975>
 26. DURKHEIM, Émile. De la division du travail social. Paris: F.Alcan, 1922. 416 p.
 27. TORRES ESPINOSA, Eduardo. El nuevo institucionalismo: ¿hacia un nuevo paradigma? En: Estudios Políticos. Enero-abril, 2015. vol. 9, no. 34, p. 117-137. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426439555005>
 28. FRIEDLAND, R. y ALFORD, Robert R. Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In: Walter. W. Powell and Paul J. DiMaggio. The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 232-266. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/238198697_Bringing_Society_Back_In_Symbols_Practices_and_Institutional_Contradictions
 29. GARCÍA QUERO, Fernando y LÓPEZ CASTELLANO, Fernando. La economía política institucional: balance y perspectivas. In: Iberian Journal of the History of Economic Thought. Noviembre, 2016. vol. 3, no. 2, p. 188-200. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/IJHE/article/view/54625>
 30. GIDDENS, A. Central problems in social theory. Action, structure and contradiction in social analysis. Berkeley: California University of California Press, 1979. Disponible en <https://www.ucpress.edu/book/9780520039759/central-problems-in-social-theory>
 31. GOULDNER, Alvin W. Patterns of industrial bureaucracy - a case study of modern factory administration. New York: The Free Press, 1964. 282 p. Disponible en http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista62_S4AIES.pdf
 32. HANNAN, MICHAEL T. y FREEMAN, John. Organizational ecology. Cambridge: Harvard University Press, 1989. 384 p.
 33. HANNAN, Michael T. y FREEMAN, John. The population ecology of organizations. In: American Journal of Sociology. March, 1977. vol. 82, no. 5, p. 929-964. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2777807?seq=1#page_scan_tab_contents
 34. HODGSON, Geoffrey M. El enfoque de la economía institucional. En: Análisis Económico. 2001. vol. 16, no. 33, p. 3-41. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/413/41303301.pdf>
 35. HOFFMAN, Andrew J. Institutional evolution and change: environmentalism and the US chemical industry. In: The Academy of Management Journal. 1999. vol. 42, no. 4, p. 351-371. Disponible en https://www.jstor.org/stable/257008?seq=1#page_scan_tab_contents
 36. HOFFMAN, Andrew J. y VENTRESCA, Marc J. The institutional framing of policy debates: Economics versus the environment. In: American Behavioral Scientist. 1999. vol. 42, no. 8, p. 1368-1392. Disponible en <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=The+institutional+framing+of+policy+debates%3A+Economics+versus+the+environment>
 37. INAYATULLAH, Sohail. From organizational to institutional change. En: On the Horizon. 2005. vol. 13, no. 1, p. 46-53. Disponible en <https://doi.org/10.1108/10748120510601662>
 38. KABANOFF, Boris; WALDERSEE, Robert y COHEN, Marcus. Espoused values and organizational change themes. En: The Academy of Management Journal. 1995. vol. 38, no. 4, p. 1075-1104. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/256621>
 39. KATZ, Daniel y KAHN, Robert Louis. The social psychology of organization. New York: Wiley, 1996.
 40. KRAATZ, Matthew S. y ZAJAC, Edward J. Exploring the limits of the new institutionalism: The causes and consequences of illegitimate organizational change. In: American Sociological Review. vol. 61, no. 5, 1996. p. 812-836. <https://doi.org/10.2307/2096455>
 41. LAWRENCE, Paul R. & LORSCH, Jay W. Organizations and environment: Managing differentiation and integration. Cambridge: Harvard University Press, 1967. 279 p.
 42. LAWRENCE, Thomas; HARDY, Cynthia & PHILLIPS, Nelson. Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions. En: The Academy of Management Journal. 2002. vol. 45, no. 1, p. 281-290. <https://doi.org/10.2307/3069297>
 43. LEE, Kyungmook y PENNING, Johannes M. Mimicry and the market: Adoption of a new organizational form. En: The Academy of Management Journal. 2002. vol. 45, no. 1, p. 144-162. <https://doi.org/10.2307/3069289>
 44. LUHMANN, Niklas. Poder. Barcelona: Editorial Anthropos, 1995. Disponible en https://books.google.com.co/books?hl=en&lr=&id=CdyzluD2T6YC&oi=fnd&pg=PA7&dq=54.%09LUHMANN,+Niklas.+Poder.&ots=u_R_1lh8&sig=5FkCY_A4CbDtOIB9-arDu-VYKk#v=onepage&q=54.%09LUHMANN%2C%20Niklas.%20Poder.&f=false
 45. LUHMANN, Niklas. Sistemas sociales: Lineamientos para una teoría general. Barcelona: Editorial Anthropos, 1998. 145 p. Disponible en <https://es.scribd.com/doc/40876858/Luhmann-Niklas-Sistemas-Sociales-Lineamientos-Para-Una-Teoria-General>
 46. MARCH, James G. y OLSEN, Johan P. Democracy and schooling: An institutional perspective. In: MCDONNELL, Lorraine M, TIMPANE P. Michael y BENJAMIN, Roger. Rediscovering the democratic purposes of education. 2000. p. 148-173. 288 p. Disponible en <https://kansaspress.ku.edu/978-0-7006-1026-6.html>
 47. MARCH, James G. y OLSEN, Johan P. The institutional dynamics of international political orders. In: International Organization. 1998. vol. 52, no. 4, p. 943-969. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2601363?seq=1#page_scan_tab_contents
 48. MARCH, James G. y OLSEN, Johan P. The new institutionalism: Organizational factors in political life. In: American Political Science Review. 1984. vol. 78, no. 3, p. 734-749. Disponible en <https://www.jstor.org/>

- [stable/1961840?seq=1#page_scan_tab_contents](#)
49. MARCH, James G. y OLSEN, Johan P. Rediscovering institutions: The organizational basis of politics. New York: Free Press, 1989. Disponible en <https://www.amazon.com/Rediscovering-Institutions-Organizational-Basis-Politics/dp/0029201152>
 50. MASERA, Gustavo Alberto, PALMA, Ricardo y CALCAGNO, Duilio Lorenzo. El institucionalismo económico. Identidad de un movimiento disidente (1899-1939). En: *Economía e Sociedade*. Agosto, 2017. vol. 26 no. 2, p. 511-534. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3533.2017v26n2art9>
 51. MAUSS, Marcel y FAUCONNET, Paul. La sociologie: objet et méthode. Paris: Les Éditions de Minuit, 1975, 6-41 p. Disponible en http://www.taymat.org/etudesamazighes/S1/la_sociologie.pdf
 52. MEYER, Alan D. Adapting to environmental jolts. In: *Administrative Science Quarterly*. December, 1982. vol. 27, no. 4, p. 515-537. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2392528?seq=1#page_scan_tab_contents
 53. MEYER, John W. y ROWAN, Brian. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. En: *American Journal of Sociology*. September, 1977. vol. 83, no. 2, p. 340-363. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2778293?seq=1#page_scan_tab_contents
 54. MURILLO VARGAS, Guillermo, GONZÁLEZ CAMPO, Carlos Hernán y GARCÍA SOLARTE, Mónica. Cambio institucional y organizacional. Perspectivas teóricas para el análisis organizacional. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2010. Disponible en <http://revistas.univalle.edu.co/omp/index.php/programeeditorial/catalog/view/39/15/267-1>
 55. NAVA VILLARREAL, Alberto. Evolución y cambio de la organización y su administración. En: *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*. Agosto, 2013. vol. 8, no. 2, p. 101-111. Disponible en [http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8\(2\)101-111.pdf](http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8(2)101-111.pdf)
 56. NAVARRETE ULLOA, Carlos Alberto. Informal institutionalism: The footsteps of an informal institutionalist discourses. En: *Perfiles latinoamericanos*. Junio, 2016. vol. 24, no. 47, p. 283-306. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-76532016000100012&lng=en&nrm=iso
 57. NELSON, Richard R. y WINTER, Sidney G. An evolutionary theory of economic change. Cambridge, London: The Belknap Press of Harvard University Press, 1982. Disponible en http://inctpped.ie.ufrj.br/spider-web/pdf_2/Dosi_1_An_evolutionary-theory-of_economic_change..pdf
 58. NORTH, Douglass C. Institutions, institutional change and economic performance (political economy of institutions and decisions). Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 159 p. Disponible en <https://www.amazon.com/Institutions-Institutional-Performance-Political-Decisions/dp/0521397340>
 59. NORTH, Douglass C. Five propositions about institutional change. *Economic History* 9309001, University Library of Munich, Germany, 1993. Disponible en <https://ideas.repec.org/p/wpa/wuwpeh/9309001.html>
 60. OLIVER, Christine. Strategic responses to institutional processes. En: *Academy of Management Review*. January, 1991. vol. 16, no. 1, p. 145-179. DOI: <https://doi.org/10.2307/258610>
 61. OLIVER, Christine. The antecedents of deinstitutionalization. In: *Organization studies*. October, 1992. vol. 13, no. 4, p. 563-588. Disponible en <https://doi.org/10.1177/017084069201300403>
 62. PARRA, José Francisco. Liberalismo: nuevo institucionalismo y cambio político. En: *Política y cultura*. Enero, 2005. no. 24, p. 31-61. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422005000200003
 63. PARSONS, Talcott. A sociological approach to the theory organizations. In: PARSONS Talcott. *Structure and process in modern societies*. Glencoe: The Free Press, 1960. p. 344. Disponible en <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/39/1/84/2227081>
 64. PARSONS, Talcott. Prolegomena to a theory of social institutions. In: *American Sociological Review*. June, 1990. vol. 55, no. 3, p. 319-333. DOI: <https://doi.org/10.2307/2095758>
 65. PARSONS, Talcott. On the concept of political power. In: *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol 107 no. 3 junio 1963, 232-262. Disponible en https://www.jstor.org/stable/985582?seq=1#page_scan_tab_contents
 66. PARSONS, Talcott. *The Social System*. New York: Free Press, 1951. 596 p. Disponible en <https://archive.org/details/socialsystem00pars>
 67. BUSTAMANTE, Uriel, DUEÑAS Sebastián, HOYOS VÁSQUEZ, Guillermo, PERDOMO, Jesús Hernán y RODRÍGUEZ María Del Pilar. Responsabilidad social empresarial: una revisión contextual desde el management. En: VILLA CASTAÑO, Lida. *Capitalismo y empresa: reflexiones desde la ética y la RSE*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana, 2011. cap. 5. 150 p. Disponible en <https://catalogo.cesa.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=13612>
 68. PÉREZ PÉREZ, Gabriel y VALENCIA, Laura. El neoinstitucionalismo como unidad de análisis multidisciplinario. En: *Actualidad Contable Faces*. Enero-junio, 2004. vol. 7, no. 8, p. 85-95. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25700808>
 69. PETERS, GUY. *El nuevo institucionalismo: Teoría institucional en ciencia política*. Barcelona: Editorial Gedisa, 1999. P. 256.
 70. PFEFFER, Jeffrey y SALANCIK, Gerald R. The external control of organizations: a resource dependence perspective. New York: Harper & Row, 1978. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1496213
 71. PFEFFER, Jeffrey. *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. Oxford: Oxford University Press, 2000. P 346. Disponible en [https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:261870/ada?qu=NORMALIZACION&ic=true&te=ILS&ps=300](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:261870/ada?qu=NORMALIZACION&ic=true&te=ILS&ps=300)

72. SKOCPOL, Theda y PIERSON, Paul. Historical institutionalism in contemporary political science. In: KATZNELSON, I. & MILNER HV. Political science: The state of the discipline. New York: W.W. Norton, 2002. p. 693-721. Disponible en <https://scholar.harvard.edu/thedaskocpol/publications/%E2%80%9Chistorical-institutionalism-contemporary-political-science%E2%80%9D>
73. POWELL, Walter W. y DIMAGGIO, Paul J. The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1991. 478 p. Disponible en https://books.google.com.co/books/about/The_New_Institutionalism_in_Organization.html?id=97GsdTk6AJMC&redir_esc=y
74. REYNARES, Juan Manuel. Cambio institucional, discurso y política. Una propuesta de análisis desde el postestructuralismo. En: Desafíos. 2017. vol. 29, no. 2, p. 199-236. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.4022>
75. ROBBINS, Stephen y JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. México DF: Pearson Educación, 2009. 755 p. Disponible en https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
76. ROMERO, Joaquín, MATAMOROS, Santiago y CAMPO, Carlos Andrés. Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. En: Innovar. Abril, 2013. vol. 23, no 50, p. 35-52. Disponible en <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40572>
77. SAAVEDRA ECHEVERRY, Saúl. Análisis del desarrollo institucional desde el enfoque institucional histórico. En: Papel Político. Enero, 2017. vol. 21, no. 1, p. 81-100. DOI <https://doi.org/10.11144/javeriana.papo21-1.adie>
78. SANDOVAL DUQUE, José Luis. Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. En: Estudios Gerenciales. Abril- junio 2014. vol. 30, no. 131, p. 162-171. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v30n131/v30n131a08.pdf>
79. SCHMIDT, Vivien A. Give peace a chance: Reconciling four (not three) "New institutionalisms". In: Presentation for the National Meetings of the American Political Science Association. Philadelphia, Aug. 31-Sept. 1). 2006. p. 1-24. Disponible en http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/115/2/8/1/pages152814/p152814-3.php
80. SCOTT, W. Richard. Institutional environments and organizations: Structural complexity and individualism. Thousand Oaks: Sage Publishing, 1994. 334 p. Disponible en <https://www.amazon.com/Institutional-Environments-Organizations-Individualism-Synergetics/dp/0803956673>
81. SCOTT, W. Richard. Institutions and organizations. 2 ed. London: Sage Publishing, 1995. P 178. Disponible en https://books.google.com.co/books?id=yzNsrgeEACAAJ&dq=editions:f-rkWeU9Z-PoC&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjsm6vMuj3hAhXiuFkKHQm9D_sQ6AEILzAB
82. SCOTT, W. Richard. Institutions and organizations. 2 ed. Thousand Oaks, California: Sage Publishing, 2001. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/235363106_Institutions_and_Organizations
83. SCOTT, W. Richard. Unpacking institutional arguments. En: POWELL, Walter W, and DIMAGGIO, Paul J. The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: University of Chicago Press Books, 1991. 486 p. Disponible en <https://www.press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/N/bo3684488.html>
84. SELZNICK, Philip. Leadership in administration: A sociological interpretation. California: University of California Press, 1957. Disponible en <https://www.amazon.com/Leadership-Administration-Interpretation-Philip-Selznick/dp/0520049942>
85. SIMON, Herbert A. Administrative behavior. 1a ed. New York: MacMillan Company, 1947.
86. SIMON, Herbert A. Administrative behaviour: a study of decision making processes in administrative organization. 2a ed. New York: MacMillan Company, 1957. 364 p. Disponible en https://books.google.com.co/books?id=nXQuAAAAMAAJ&hl=es&source=gbv_book_other_versions
87. STEINMO, Sven. The new institutionalism. En: CLARK, Paul Barry y FOWERAKER, Joe. The Encyclopedia of Democratic Thought. London: Routledge, 2001. 768 p. Disponible en <https://www.amazon.com/Encyclopedia-Democratic-Thought-Barry-Clarke/dp/0415193966>
88. STEINMO, Sven, THELEN, Kathleen y LONGSTRETH, Frank. Structuring politics: Historical individualism in comparative analysis (Cambridge studies in comparative politics). Cambridge: Cambridge University Press, 1992. Disponible en <https://www.amazon.es/Structuring-Politics-Historical-Institutionalism-Comparative/dp/0521417805>
89. STERLING-FOLKER, Jennifer. Competing paradigms or birds of a feather? Constructivism and neoliberal institutionalism compared. In: International Studies Quarterly. March, 2000. vol. 44, no. 1, p. 97-119. Disponible en https://www.jstor.org/stable/3013971?seq=1#page_scan_tab_contents
90. STINCHCOMBE, Arthur L. On the virtues of the old institutionalism. In: Annual Review of Sociology. August, 1997. vol. 23, no 1, p. 1-18. Disponible en <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.1>
91. STREECK, Wolfgang y THELEN, Kathleen (eds.). Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies. Oxford: Oxford University Press, 2005. Disponible en <https://www.amazon.com/Beyond-Continuity-Institutional-Political-Economies/dp/0199280460>
92. SUTTON, John R. Rethinking Social Control. In: Law & Social Inquiry. October, 1996. vol. 21, no. 4, p. 943-958. Disponible en https://www.jstor.org/stable/828749?seq=1#page_scan_tab_contents
93. TAYLOR, C. Robert. A flexible method for empirically estimating probability functions. In: Western Journal of Agricultural Economics. July, 1984. vol. 9, no. 1, p. 66-76. Disponible en https://www.jstor.org/stable/40987636?seq=1#page_scan_tab_contents
94. THOMPSON, James D. Organizations in action: Social science bases of administrative theory. New York: McGraw-Hill, 1967. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1496215

95. TRIGO SOTO, Luis Gonzalo. Una revisión de los aportes del institucionalismo histórico a la ciencia política. En: Revista Colombiana de Ciencias Sociales. Enero-junio, 2016. vol. 7, no. 1, p. 224-241. Disponible en <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tTswN-4IMC64j:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454160.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=co&client=firefox-b-d>
96. VARELA BARRIOS, Edgar. Gestión y gobernabilidad en Emcali: liberalización de los servicios públicos y vulnerabilidad de las burocracias. Cali: Centro Editorial Universidad del Valle, 2008. 261 p. Disponible en <https://www.linio.com.co/p/gestio-n-y-gobernabilidad-en-emcali-liberalizacio-n-de-los-servicios-pu-blicos-y-vulnerabilidad-de-las-burocracias-e-dgar-varela-barrrios-s0glza>
97. VÉRTIZ, Miguel Ángel. Referentes teóricos para el análisis del cambio organizacional: las tesis sobre el cambio y la síntesis de los procesos institucionales. En: Gestión y Estrategia. Enero-junio, 2008. no. 33, p. 13-27. Disponible en <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/135>
98. WASHINGTON, Marvin y VENTRESCA, Marc J. How Organizations Change: The Role of Institutional Support Mechanisms in the Incorporation of Higher Education Visibility Strategies, 1874-1995. In: Organization Science. 2004. vol. 15, no. 1, p. 82-97. Disponible en <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1030.0057>
99. WEBER, Max. Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva 2a ed. México: Fondo de Cultura, 1964. 1237 p. Disponible en https://books.google.com.co/books/about/Econom%C3%ADa_y_sociedad.html?id=i70LxIRU8AsC&redir_esc=y
100. WEIMER, David L. Institutional design. Luxembourg: Springer Science & Business Media, 1995. Disponible en <https://www.springer.com/gp/book/9780792395034>
101. WILLIAMSON, Oliver E. The Economic institution of capitalism. Firms, markets, relational contracting. New York: The Free Press, 1985. Disponible en <https://pdfs.semanticscholar.org/a4d6/1a75c4b-99d414084cc84f404e5dd259b903b.pdf>
102. WILLIAMSON, Oliver E. Markets, hierarchies, and the modern corporation: An unfolding perspective. In: Journal of Economic Behavior & Organization. May, 1992. vol. 17, no. 3, p. 335-352. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268195900128>
103. WOODWARD, Joan. Industrial organization: Theory and practice. London, New York: Oxford University Press, 1965. Disponible en <https://www.worldcat.org/title/industrial-organization-theory-and-practice/oclc/271197>
104. ZUCKER, Lynne G. Institutional theories of organization. En: Annual Review of Sociology. August, 1987. vol. 13, no. 1, p. 443-464. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2083256?seq=1#page_scan_tab_contents
105. ZUCKER, Lynne G. The role of institutionalization in cultural persistence. In: American Sociological Review. October, 1977. vol. 42, no. 5, p. 726-743. Disponible en https://www.jstor.org/stable/2094862?seq=1#page_scan_tab_contents