

**EL NUEVO INSTITUCIONALISMO ECONÓMICO Y EL NUEVO
INSTITUCIONALISMO SOCIOLÓGICO COMO
HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE LOS HECHOS SOCIALES.
EL DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO FACTOR DE CAMBIO
INSTITUCIONAL**

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Teoría de la Organización

Eduardo Chavez Cruz

Grupo de Investigación Científica y tecnológica (GICYT)
Tecnológico de Estudios Superiores del Oriente del Estado de México (TESOEM)
México
eduguscc@hotmail.com

Omar García Jiménez

Grupo de Investigación Científica y tecnológica (GICYT)
Tecnológico de Estudios Superiores del Oriente del Estado de México (TESOEM)
México
omar24_ga@hotmail.com



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

EL NUEVO INSTITUCIONALISMO ECONÓMICO Y EL NUEVO INSTITUCIONALISMO SOCIOLÓGICO COMO HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE LOS HECHOS SOCIALES. EL DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO FACTOR DE CAMBIO INSTITUCIONAL

Resumen

El objetivo del documento es analizar el desempeño académico como factor de cambio institucional, a partir de las propuestas que desde el seno de las teorías de la administración, la organización y los estudios organizacionales nos permiten la comprensión de los fenómenos sociales respecto a la naturaleza, desarrollo y cambio en las organizaciones.

El nuevo institucionalismo representa una alternativa para el estudio y reconocimiento de las instituciones como elementos centrales en los procesos de desarrollo; considerando al nuevo institucionalismo económico como un intento por rebasar la teoría neoclásica de la empresa, bajo una orientación racional con una visión reduccionista del comportamiento social; así mismo, el nuevo institucionalismo sociológico rechaza el modelo del actor racional, considerando las explicaciones cognitivas y culturales, como elementos que no se reducen a consecuencias de motivos individuales.

A partir del bagaje teórico que aporta el nuevo institucionalismo se analiza el caso de una división académica de una institución de educación superior del área metropolitana de la Ciudad de México. Por último se presentan algunas consideraciones para la futura agenda de investigación.

Palabras clave. Nuevo institucionalismo, organización, desempeño académico.



EL NUEVO INSTITUCIONALISMO ECONÓMICO Y EL NUEVO INSTITUCIONALISMO SOCIOLÓGICO COMO HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE LOS HECHOS SOCIALES. EL DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO FACTOR DE CAMBIO INSTITUCIONAL

“La teoría de la organización nos permite reflexionar...”

Eduardo Ibarra Colado
In Memoriam

INTRODUCCIÓN

El trabajo presenta el avance en el estudio de los procesos de institucionalización a partir del análisis del desempeño académico como factor de cambio institucional, en una Institución de Educación Superior (IES) del área metropolitana de la Ciudad de México, buscando dar una respuesta parcial acerca de lo que esta representa, en concordancia con la teoría de la Administración, la Teoría Organizacional (TO), así como por los Estudios Organizacionales (EO).

A partir del nuevo institucionalismo como alternativa para el estudio y reconocimiento de las instituciones como elementos centrales en los procesos de desarrollo, se consideran al nuevo institucionalismo económico como un esfuerzo por rebasar la teoría neoclásica de la empresa, bajo una orientación predominantemente racional y con una visión reduccionista del comportamiento social; por su parte el nuevo institucionalismo sociológico rechaza el modelo del actor racional, considerando las explicaciones cognitivas y culturales, como elementos que no pueden ser reducidos a consecuencias de motivos individuales.

A partir del bagaje teórico que aportan los estudios organizacionales, se analizará el desempeño académico como factor de cambio institucional.

1. Metodología de investigación y planteamiento del problema

La institución (como organización de educación superior), en adelante llamada la “institución de estudio” actualmente desarrolla una estrategia administrativa consistente en la evaluación al desempeño de su planta académica, con la finalidad de lograr establecer indicadores objetivos que permitan el otorgamiento de incentivos racionales (recursos financieros, técnicos y humanos) y de la misma forma elevar su nivel académico e institucional.

Para que esto sea posible, la institución de estudio se ha vinculado con otras instituciones como la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST); por medio del “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente” en adelante llamado el Programa de Estímulos.



El análisis del Programa de Estímulos implantado en la institución de estudio, nos permitirá conocer la influencia que ejerce dentro de los procesos de cambio al interior de dicha institución.

Orígenes de la evaluación académica

Las políticas de evaluación académica forman parte de un movimiento internacional impulsado por organismos internacionales. A partir de 1980, se comienza a desarrollar una nueva relación entre la educación y el Estado.

Con la publicación de un estudio realizado por el Banco Mundial en 1995, se reconoce la importancia de la enseñanza superior para el desarrollo económico y sus rendimientos a largo plazo, señalando como principales problemas la ineficiencia en el manejo de los recursos públicos en el nivel superior, provocando una disminución de su calidad y la necesidad de mejorar su equidad (Aboites, 2001).

El desempeño académico entonces se convierte en el mejor indicador de máxima eficacia para la asignación de los recursos públicos.

En otro estudio publicado en 1995 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), propone un proceso de evaluación para incrementar la calidad de la educación, destacando la importancia de la evaluación del personal académico (Arbesú, et. al., 2004).

Un tercer estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realizado en 1996 acerca del estado que guardaba la educación en México, presenta cinco temas fundamentales a los que llegan los expertos y son: 1) Flexibilidad; 2) pertinencia; 3) calidad; 4) personal académico y 5) recursos financieros.

La evaluación de la calidad en México

Teniendo como antecedente las restricciones financieras de los años 80's del siglo pasado, el gobierno del Carlos Salinas de Gortari (1989-1994), crea el Programa de Modernización Educativa (PME), encaminado a solucionar los problemas del ámbito educativo nacional.

Independiente al PME se comienzan a implantar distintos sistemas de evaluación:

- a) La evaluación del sistema la realiza un grupo de expertos, el primero de ellos es el Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (por sus siglas en inglés ICED) y posteriormente la OCDE.
- b) La evolución de los programas académicos queda a cargo de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES).
- c) La evaluación individual queda a cargo de las propias IES.



Desempeño académico: organización y sujeto como determinantes de cambio

El papel que juega el desempeño académico dentro de las IES en México es muy importante por varios motivos que transitan desde el reconocimiento del docente como sujeto integrante de la institución, pasando por la importancia de los procesos de evaluación del trabajo y de los productos resultado de su trabajo, hasta el reconocimiento del desempeño académico como factor de cambio al interior de la Organización–Institución y su ambiente.

La posmodernidad, sustentada en el positivismo lógico y fundamentada en la racionalidad instrumental, refleja en la evaluación al desempeño académico, el reduccionismo del actor de sus posibilidades de reconocerse como un ser multidimensional que transita por los planos objetivos y subjetivos de análisis y reflexión, como un individuo autónomo, capaz de tomar decisiones.

1.2 Justificación

Los EO ofrecen una opción de reconocimiento de la organización como algo más que la simple integración de sus partes (estructural funcionalismo); considerando a la economía para el estudio de la organización, pero reconociendo las limitaciones humanas dentro de los procesos decisorios; influenciada por la subjetividad de los actores y los marcos culturales e institucionales, así como por las asimetrías de información de los agentes económicos en ambientes cambiantes, influenciados por la ambigüedad e incertidumbre.

El importante papel que juegan las organizaciones dentro de la sociedad nos plantea la necesidad de buscar alternativas de estudio, que nos permitan comprender el fenómeno organizacional. Los EO¹ como campo transdisciplinario, en el cual convergen la Economía, Antropología, Sociología, Administración, Ciencia Política, Sociología del trabajo, Psicoanálisis, Lingüística, Antropología Simbólica y Filosofía (Rendón, 2004) entre otras; representan un esfuerzo en la comprensión y el entendimiento de dicho fenómeno.

El estudio de la Universidad a través de los procesos de institucionalización, impone nuevas formas de relación entre ellas y el Estado. La docencia, la investigación y la difusión de la cultura como ejes rectores y fundamentales de la Universidad, ha de considerar para el cumplimiento de tal misión, el establecimiento de procesos y mecanismos que evalúen la calidad del desempeño de sus académicos, factores que redundarán en el mejoramiento institucional y en el mejoramiento de la educación que ofrece.

¹ El origen de los Estudios Organizacionales está marcado por tres diferentes eventos en distintas regiones: a) la segunda guerra mundial; b) los movimientos de protesta política social de 1960 y 1970 y c) el colapso del imperio soviético y el triunfo de los mercados (March, 2007). Sus inicios se desarrollaron en Europa y otros países de origen anglosajón distintas de la estadounidense (Ibarra, 2003).



1.3 Objetivos de la investigación

General:

Comprender los procesos de cambio institucional, en términos del desempeño académico de una División Académica de una institución de educación superior del área metropolitana de la Ciudad de México.

Específicos:

- Analizar los indicadores de desempeño académico en la institución.
- Exponer los distintos mecanismos por medio de los cuales se impulsa y promueve el establecimiento de medidas orientadas a medir el desempeño académico en la institución.
- Conocer la relevancia del desempeño académico en relación a la eficiencia administrativa.
- Comprender y explicar los cambios que se producen (en la institución) como resultado de la evaluación del desempeño académico a nivel individuo, grupo, organización, institución y sociedad.
- Analizar si el cambio (en la institución) promueve un mejoramiento en el desempeño académico.
- Conocer los significados de la calidad del desempeño académico de los distintos actores institucionales (evaluadores (internos y externos) y evaluados).
- Conocer, analizar y presentar algunos de los inconvenientes a los que se enfrentan los evaluados como parte del proceso de evaluación del desempeño académico.
- Analizar la suficiencia y pertinencia de las variables consideradas dentro de los instrumentos diseñados, implantados y aplicados en el proceso de evaluación de la calidad del desempeño académico.

2. Los Estudios Organizacionales

¿Qué son los EO? Sin lugar a duda esta pregunta resulta fundamental para la comprensión del fenómeno organizacional, para De la Rosa los EO:

“...representan... un rompimiento paradigmático respecto de la t.o. en al menos tres niveles: ontológico, epistemológico y metodológico (2004).

Los EO se desarrollan a partir de la teoría de la organización y no tienen más allá de cincuenta años (Ramírez, *et al*, 2011).

La necesidad de superar las críticas a la t.o. da surgimiento a los EO que representan diversas visiones alternativas para el estudio de la organización:

“que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo



cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración” (De la Rosa y Contreras, 2007).

Los EO son influenciados por disciplinas como la teoría de la organización, la sociología, la historia, la economía institucionalista, el psicoanálisis, la antropología, la lingüística, la ciencia política, la filosofía, la biología y la física.

El papel de los EO no solamente se restringe al estudio de las organizaciones; su ámbito de competencia comprende el estudio del *organizing*, como el estudio de la naturaleza de los procesos de organización y sus variables (cultura, conflicto, división del trabajo, complejidad, poder, dinámica de grupos y clima) así como de fenómenos aparentemente no organizacionales como la migración, el comercio informal, las políticas públicas, el transporte público, el problema del agua, etcétera.

En términos metodológicos los EO hacen uso de métodos cualitativos y estudios de caso.

El problema en los EO significa la comprensión de la complejidad organizacional a través no de una verdad absoluta, afirmación, sentido único y racionalidad única, sino verosimilitud, juicios, interpretación desde diversos puntos de vista y múltiples racionalidades.

2.1 Los estudios organizacionales: enfoques y variables de análisis

De acuerdo a De la Rosa (2007) tradicionalmente la teoría de la organización se ha enfocado en el estudio de alguna(s) parte(s) o elemento(s) de la organización, es decir, ha realizado el estudio fragmentado de las variables que la integran; pero de la misma forma la teoría de la organización ha permitido descubrir “que no son los objetivos –individuales u organizacionales–, no es la estructura, no son los individuos, no son los procesos, no son las restricciones al comportamiento individual o grupal, no es el ambiente, etcétera, sino la mixtura entre ellos, lo que hace a la organización.

Los EO han adoptado nuevos enfoques para estudiar a las organizaciones como la cultura en las organizaciones, el análisis transcultural, la ambigüedad organizativa, el poder en las organizaciones, la ecología organizacional, el aprendizaje organizacional, el cambio organizacional, el análisis *postmoderno* de las organizaciones, las organizaciones *postmodernas* y *el nuevo institucionalismo*.

Como se mencionó al principio, los EO representan un rompimiento con la teoría de la organización a nivel ontológico, epistemológico y metodológico (Ver Tabla 1). A nivel ontológico se cuestiona respecto a la forma y naturaleza de la realidad y la posibilidad de conocerla; a nivel epistemológico se pregunta respecto a la naturaleza de la relación entre conocedor, lo que podría ser conocido y lo que puede ser conocido; a nivel metodológico se cuestiona respecto a la forma en que el conocedor puede encontrar lo que cree o puede conocer (Guba y Lincoln, 1994) (Citado por De la Rosa 2007).



Tabla 1. Características ontológicas, epistemológicas y metodológicas de los paradigmas.

Características	Paradigmas	
	Teoría de la Organización	Estudios Organizacionales
	Positivista	Constructivista
Ontología: búsqueda o exaltación de la	<ul style="list-style-type: none"> • Objetividad • Realidad externa • Hechos • Orden • Estructura 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjetividad • Realidad construida • Valores • Caos • Significado
Epistemología: búsqueda de la	<ul style="list-style-type: none"> • Separación sujeto–objeto (distancia óptima) 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción sujeto–objeto (cercanía, inclusión, implicación)
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Hipótesis • Explicación casual • (Multi) Disciplina • Individual 	<ul style="list-style-type: none"> • Cualitativa • Preguntas • Comprensión • (Inter) Disciplina • Colectivo
Posición respecto al conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Verdad • Afirmaciones • Sentido único • Racionalidad única 	<ul style="list-style-type: none"> • Verosimilitud • Juicios • Interpretación desde diversos puntos de vista • Múltiples racionalidades coexistentes
Pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerte (afirmación absoluta) 	<ul style="list-style-type: none"> • Débil (duda relativa)
Visión del mundo	<ul style="list-style-type: none"> • Cosmovisión (pensamiento e ideología) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentación, localización

Fuente: De la Rosa (2007) a partir de: Montañó (2002) y Schvarstein (1998:29).

2.2 De la teoría de la organización a los estudios organizacionales

La Teoría de la Organización representa el marco teórico para la comprensión del fenómeno organizacional, que aportó (y aporta) soluciones a problemas administrativos; criticada por su carácter positivista, funcionalista y pragmático durante los años 60's y 70's del siglo pasado, bajo una visión racional del funcionamiento de la organización, como sistema armónico, con una perspectiva ahistórica, ausente de relaciones de poder, con un sobredeterminismo ambiental y tecnológico (Zey–Ferrell, 1981)(Citado por De la Rosa, 2002).

Las aportaciones de cada una de las visiones que integran la t.o. de acuerdo a Magallón (2004) son.

- La administración científica considera los procesos de formalización del saber científico, a través del *one best way*, el estudio de los tiempos y movimientos, y el cronómetro como instrumento de poder; cuya finalidad fue una revolución mental (societal y organizacional).



- Las relaciones humanas, como un sistema de equilibrio alcanzado a través de la satisfacción de las necesidades humanas en la organización; reconociendo la importancia de los grupos informales existentes al interior de la organización.
- La teoría de la burocracia, como la aplicación de los postulados funcionalistas de la teoría sociológica norteamericana, así como de los procesos de racionalización estudiados por Weber en términos de modelos ideales.
- La teoría de la contingencia, a partir del *all depend*, reconoce que las estructuras organizacionales no se encuentran determinadas por el tamaño, sino por la tecnología, las condiciones internas y externas de las organizaciones estructuralmente contingentes.

3. La administración como sistema emergente para la comprensión de las organizaciones

El surgimiento de la administración como disciplina social se desarrolla a partir de las fuentes metodológicas de las ciencias sociales y formales, prescribiendo las mejores prácticas para el desarrollo de las empresas. La administración como profesión surge de la aplicación de las herramientas, principios y teorías, es decir de los conocimientos generados en la disciplina administrativa a la dirección de las empresas.

La administración como práctica social, surge de la necesidad de organizar y coordinar el esfuerzo colectivo para la consecución de objetivos.

A lo largo de su formación la administración ha tenido una gran influencia teórica de otros campos del conocimiento como la teoría de la organización, la economía, la psicología, la ingeniería, la cibernética, la informática y las matemáticas, lo cual le ha permitido enriquecer y desarrollarse.

La administración recupera de la economía, la forma de allegarse de técnicas relativas al análisis costo–beneficio. De la psicología recupera la forma de acceder a mejores procesos y técnicas de motivación.

Así, la administración representa:

“... el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz” (Chiavenato, 2002).

Respecto a su metodología la administración utiliza métodos cuantitativos.

Así las propuestas teóricas presentadas desde principios de 1930 como la escuela de las relaciones humanas, la burocracia, el comportamiento, el movimiento de la contingencia y la escuela de las nuevas relaciones humanas han permitido el desarrollo de diversos modelos administrativos como la planeación estratégica, el diseño organizacional, el desarrollo organizacional y control de gestión.



- Respecto a las prácticas y las conductas: *la praxis*. La administración se orienta a la búsqueda de un marco de racionalidad en la realidad organizacional.
- En cuanto a los criterios de validez y aceptabilidad: *la epistemología*. La administración se enfoca a la prescripción de la realidad administrativa.
- Respecto a los valores y ética: *la axiología*. La administración trata de comprender los resultados de las acciones que en la organización se desarrollan, en un marco valorativo que permita su interpretación y evaluación del sentido.

Por último, los principios relativos a la naturaleza social de los conceptos teóricos: *la ontología*. Se refieren a los principios fundamentales de la investigación.

4. La teoría institucional

Como lo menciona W. Richard Scott en la Enciclopedia de la Teoría Social (Ritzer, 2005), la teoría institucional examina los procesos y mecanismos por los cuales las estructuras, los marcos, las reglas y las rutinas, se establecen como guías del comportamiento social.

La teoría institucional no es un sistema único y unificado de hipótesis y proposiciones, sino más bien un complejo amorfo de ideas relacionadas. Antiguas versiones del siglo XIX incorporan aportes de economistas, politólogos y sociólogos. Mientras las versiones contemporáneas se han visto renovadas a partir de desarrollos en la psicología cognitiva, la entometodología, y los nuevos estudios culturales provenientes de la antropología y la sociología, la economía evolutiva, la economía de los costos de transacción y los recientes avances en la historia social.

Las aproximaciones contemporáneas pueden ser categorizadas en tres grupos. *Los teóricos de la elección-racional* quienes enfatizan la regulación de aspectos de las instituciones y centran su atención en el diseño y construcción del marco institucional para soportar la acción colectiva. *Los teóricos normativos* que atienden las formas en las cuales los valores y compromisos generados en la interacción humana forman y minan, sistemas formales y oficiales. Y por último *los teóricos cognitivos-culturales* que enfatizan la importancia de los supuestos y creencias en la construcción de las identidades sociales como la base del orden social.

Algunos de los temas abordados por el análisis institucional incluyen los procesos de modernización a nivel global, la emergencia de regímenes internacionales, la estructuración de organizaciones exitosas, la competencia entre las organizaciones (o poblaciones), el diseño de estructuras organizacionales y la difusión de innovaciones entre las entidades sociales (Ver Figura 2.).



4.1 El nuevo institucionalismo económico

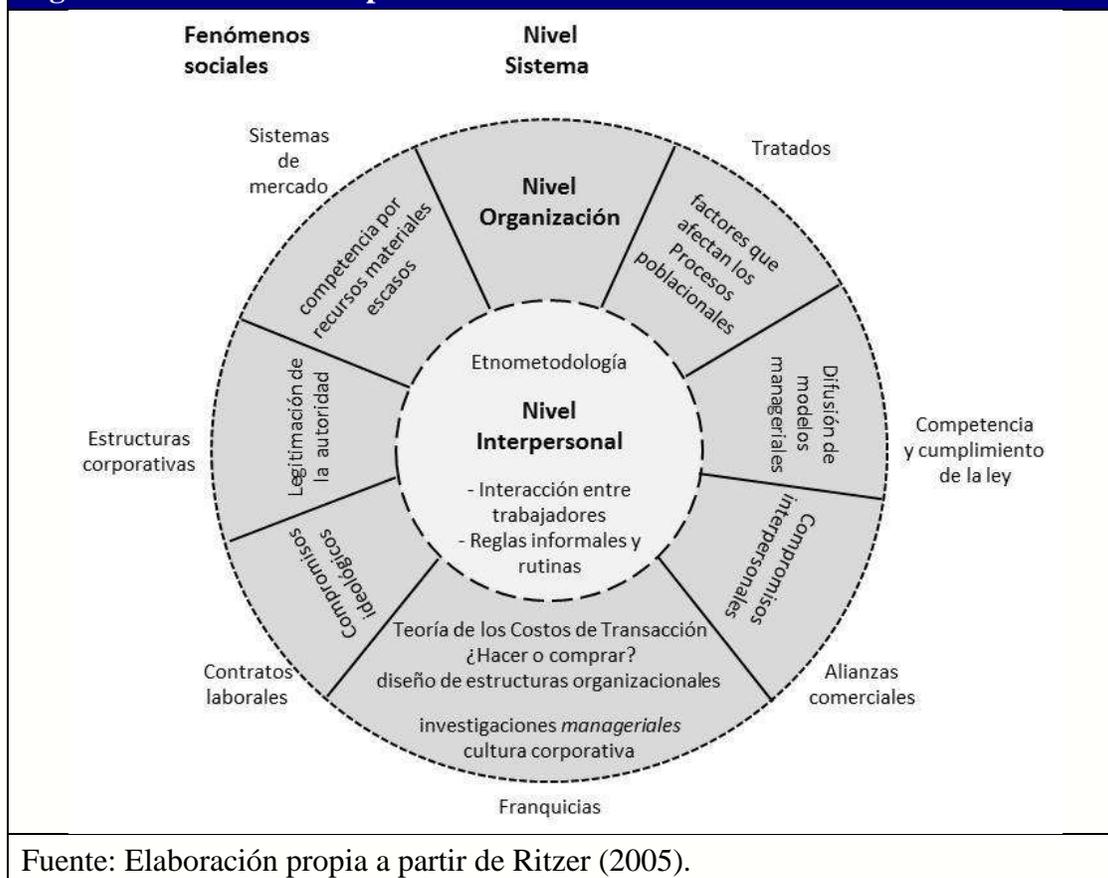
El nuevo institucionalismo económico como un desarrollo teórico moderno acerca del estudio de las instituciones, con una orientación predominantemente racional, de la cual sus principales representantes Ronald Coase y Oliver Williamson proponen la Teoría de los Costos de Transacción como elemento central para el diseño de las estructuras empresariales, las cuales inciden en la solución de distintas problemáticas como los sistemas de mercado, estructuras corporativas, contratos, franquicias, competencia, cumplimiento de la ley y alianzas comerciales; una de las principales críticas a este enfoque ha sido su visión reduccionista del comportamiento social.

¿Qué es la Nueva Economía Institucional? Como lo mencionan Claude Menard y Mary M. Shirley en la introducción del Manual del Nuevo Institucionalismo Económico (*Handbook of New Institutional Economics*, 2005):

“La nueva economía institucional (NEI) estudia las instituciones y cómo las instituciones interactúan con los arreglos organizacionales. Las instituciones son las reglas escritas y no escritas, normas y restricciones que los seres humanos crean para reducir la incertidumbre y controlar su entorno. Estas incluyen: (i) las reglas escritas y acuerdos que rigen las relaciones contractuales y el gobierno corporativo, (ii) las constituciones, leyes y reglas que rigen la política, gobierno, finanzas, y la sociedad en general, y (iii) los códigos de conducta no escritos, normas de comportamiento y creencias. Los arreglos organizacionales son las diferentes formas de gobierno que los agentes ponen en práctica para apoyar la producción y el intercambio. Estos incluyen: (i) los mercados, las empresas y las diversas combinaciones de las formas que los agentes económicos desarrollan para facilitar las transacciones, y (ii) los acuerdos contractuales que establecen un marco para la organización de actividades, así como (iii) el comportamiento característico que subyacen a los acuerdos (North, 1990; Williamson 2000)”. Citado en Menard y Shirley (2005).



Figura 2. Los niveles de aplicación de la teoría institucional.



La NEI abandona los supuestos neoclásicos en los que los individuos poseen información completa, racionalidad ilimitada y en las que las transacciones se realizan sin generar costos. La NEI en cambio asume que los individuos poseen información incompleta y racionalidad limitada, enfrentándose a la incertidumbre e incurriendo en costos de transacción para adquirir información. En la búsqueda por reducir los riesgos y los costos de transacción, los seres humanos crean las instituciones (formales e informales). Crean formas de organización que promueven incentivos para motivar a los agentes. La NEI no abandona la teoría económica neoclásica en su totalidad, al aceptar los supuestos de escasez y competencia.

La NEI como enfoque multidisciplinario analiza y adapta conceptos y metodologías provenientes de distintos campos del conocimiento como la ciencia política, la sociología, el derecho, la antropología, la ciencia cognitiva, la biología evolutiva y en general de aquellas disciplinas que permitan la comprensión de las reglas, las normas y las creencias que rigen las interacciones humanas en el proceso de producción e intercambio.

4.2 El nuevo institucionalismo sociológico

Como teoría alternativa para el estudio y la comprensión de los fenómenos sociales y en particular el fenómeno organizacional, el nuevo institucionalismo en su vertiente sociológica propone una visión crítica acerca del papel que juegan las instituciones y las organizaciones como elementos centrales de los procesos de desarrollo. El cuestionamiento de la teoría del actor racional y en general el papel de la racionalidad dentro de la sociedad posmoderna, nos obliga a replantearnos las limitaciones de orden cognitivo, las asimetrías de información y el papel de la subjetividad dentro de los procesos de toma de decisiones, que ponen en entredicho los principios universales de las teorías convencionales de la organización.

4.2.1 El isomorfismo institucional y la racionalidad

El isomorfismo institucional entendido como la homologación de las estructuras organizacionales, tiene su origen en el trabajo de Powell y DiMaggio (1983), trabajo que inicia con la propuesta de Weber respecto al papel de la racionalidad como una jaula de hierro en la sociedad moderna, en la que la burocracia en tanto modelo ideal y como representación organizacional del espíritu racional se concibe como mecanismo de control para la humanidad (Powell y DiMaggio, 1991).

La burocracia como elemento central de la empresa posmoderna capitalista exige una mayor demanda de precisión y rapidez. Bajo la cual las formas burocráticas no sólo consideran la competencia y la búsqueda de la eficiencia, sino que también buscan la aceptación de procesos organizacionales que no necesariamente hacen más eficiente a la organización; y en la que dicho sea de paso, el papel de la racionalidad y la burocracia no quedan circunscritos al campo de la empresa privada sino que también incorpora el Estado.

4.2.2 Mecanismos de isomorfismo institucional

Powell y DiMaggio identifican tres mecanismos por los cuales las instituciones tienden al isomorfismo institucional: 1) el isomorfismo coercitivo, resultado de las presiones formales e informales a las que se enfrentan las organizaciones por parte de otras organizaciones de las que dependen y ejercen expectativas culturales en la sociedad dentro del campo organizacional; 2) el isomorfismo mimético, provocado por la incertidumbre existente en el ambiente, la cual propicia la tendencia a la adopción de procedimientos de operación estándar, reglas y estructuras por medio de la imitación. A partir de una organización modelo (símbolo de éxito y poder); y 3) el isomorfismo normativo, debido a la profesionalización, como la definición de las condiciones y métodos de trabajo propias de una profesión por parte de los miembros que la integran, así como por el establecimiento de una base cognitiva y de legitimación de su profesión en el control de su trabajo.

4.2.3 Institucionalidad y teoría institucional

Meyer y Rowan (1991) proponen un modelo general de los procesos de institucionalización, centrada en dos aspectos clave: a) las estructuras formales representa



estructuras simbólicas; y *b*) las estructuras generadoras de acción, poseen significados socialmente compartidos.

En este sentido, la organización incorpora prácticas y procedimientos racionales (institucionalizados por la sociedad) en torno a las actividades desarrolladas por la organización, situación que le otorga legitimidad y propicia el aumento de sus perspectivas de supervivencia, al margen de la eficacia de las prácticas y procedimientos adquiridos.

Por ello, el éxito de una organización no sólo depende de la coordinación y el control de las actividades productivas, ya que dejando de lado su eficiencia, las organizaciones para lograr el éxito requieren convertirse en isomorfias para la adquisición de legitimidad y para allegarse de los recursos necesarios para su supervivencia (Ver Figura 3).

4.2.4 El proceso de institucionalización

Tolbert y Zucker (1999), reconocen la institucionalización como un proceso social iniciado por medio de hábitos y transmitido a las siguientes generaciones por medio de tipificaciones de forma continua, orientadas a la regulación del comportamiento, otorgando sentido y dirección, por medio del entendimiento subjetivo del acto o la acción, entre los distintos actores que participan en dicho proceso, otorgándole un carácter de intersubjetividad; a través de tres etapas fundamentales de dicho proceso: *a*) la habituación, como representación del comportamiento desarrollado de forma práctica, adoptado y adaptado por el actor con el fin de dar solución a problemas recurrentes; comportamiento habituado en la medida en que son evocados con un mínimo de esfuerzo para la toma de decisiones en respuesta a un estímulo, *b*) la objetivación, como el desarrollo y grado de consenso social entre las organizaciones sobre el valor de la estructura y la adopción sobre la base de este consenso; y *c*) la sedimentación, como proceso basado en la continuidad histórica de la estructura, así como de su supervivencia a través de las generaciones de los miembros de la organización, perpetuada por un largo período, situación que implica amplitud y profundidad en la dimensión de la estructura (Rendón, 1996).

4.2.5 El proceso de institucionalización a partir de la estructura formal, el uso del mito y la ceremonia

Meyer y Rowan (Powell y DiMaggio, 1991) nos describen el efecto de las reglas institucionalizadas sobre las estructuras organizacionales y su cumplimiento en el trabajo real, los cuales resultan ser diferentes a los generados por las redes de conducta y las relaciones sociales que integran y rodean a una organización.

Las reglas institucionalizadas incorporadas en la sociedad, como tipificaciones e interpretaciones, son dadas por hecho y pueden ser apoyadas por la opinión pública o por la ley, por medio de la institucionalización de los procesos sociales, las obligaciones o las realidades adquieren así el estatus de reglas en el pensamiento y la acción social. De esta forma los productos, servicios, técnicas, políticas y programas institucionalizados funcionan como mitos adoptados de forma ceremonial.



Fuentes institucionales de la estructura formal

Los mitos generados por las estructuras formales poseen dos propiedades clave. *Primero*, son prescripciones racionalizadas impersonales que identifican como técnicos propósitos sociales y especifican reglas como medios racionales adecuados para el logro de propósitos técnicos. *Segundo*, los mitos institucionalizados, se encuentran más allá del arbitrio de cualquier participante u organización.

En las sociedades modernas la existencia de burocracias racionalizadas como redes de relaciones complejas y reglas institucionales funcionan como mitos que posibilitan estructuras formales y como medios racionales para el logro de fines deseables.

Los mitos creados por prácticas organizacionales difundidos por las redes de relaciones basan su legitimidad en la suposición de que son racionalmente efectivas. Pero también basan su legitimidad en mandatos legales.

5. Procesos de institucionalización, el desempeño académico como factor de cambio organizacional, el caso de una División de Contaduría de una Institución de Educación Superior del área metropolitana de la Ciudad de México.

Los orígenes de la institución de estudio, se remontan al año de 1997, con la necesidad de atender la demanda de educación superior en la zona oriente del Estado de México. Como respuesta por parte de las autoridades locales se decide la creación de una institución cuyo objeto sea la formación de recursos humanos, que contribuyan a la solución de las problemáticas a las que se enfrentan las organizaciones de dicha zona, se decide entonces impartir la carrera de licenciado en contaduría pública.

A lo largo de los 16 años de vida de la institución, el crecimiento de su población estudiantil y la necesidad de aperturar más opciones profesionalizantes además de la contaduría, se decide la creación de las ingenierías en sistemas e ingeniería industrial; por ende el crecimiento de la planta docente es una respuesta natural a dichas exigencias. El otorgamiento de incentivos económicos orientados al reconocimiento del trabajo realizado por los académicos, surge como una modalidad para la valoración de todas las actividades desarrolladas por los docentes.

La institución a través de la Secretaría de Educación Pública, otorga incentivos racionales a los docentes, con la finalidad de elevar el nivel académico de sus docentes y el de la institución misma.

5.1 El estímulo

Como parte del proceso para el otorgamiento del estímulo es necesario cumplir con un mínimo de puntos de acuerdo a la categoría en que se esté participando, cubriendo las distintas actividades desarrolladas en los 2 últimos semestres académicos anteriores a la convocatoria en la que se desea participar, para ello existen dos etapas del proceso, la primera de ellas se orienta a la dictaminación de las actividades desarrolladas por el docente, el órgano facultado para ello es una comisión dictaminadora interna, integrada por



personal de la propia institución; en una segunda etapa del proceso, toda vez que la primera dictaminación ha sido favorable, se continua con un segundo proceso de dictaminación, realizado por un órgano externo a la institución constituido por pares académicos, hasta finalizar con el otorgamiento del dictamen final y ser acreedor al estímulo (Ver Cuadro 1.).

Cuadro 1. Aspecto a considerar para el otorgamiento del estímulo al desempeño académico.
Docencia
Promoción del aprendizaje
Apoyo a la docencia
Dirección de tesis y asesoría para titulación
Investigación y desarrollo tecnológico
Artículos y obra editorial
Desarrollo tecnológico
Vinculación
Vinculación para el aprendizaje
Educación continua y servicios tecnológicos
Participación con el entorno en actividades de vinculación.
Gestión académica
Comisiones académicas
Desarrollo curricular
Consolidación de la infraestructura
Superación docente y profesional
Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar
Formación profesional

5.2. Los resultados

Como parte de los resultados obtenidos a partir del levantamiento de información, a través del análisis documental de fuentes primarias, entrevistas y a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los participantes y ganadores de estímulos fue posible observar lo siguiente.

Durante los últimos tres años 2011, 2010 y 2009 entre el 48 y 35% de los profesores han obtenido el estímulo.

El 80% de los participantes en la encuesta considera que sus actividades han sido enriquecidas a partir del otorgamiento del estímulo.

Pero el 60% de los profesores considera que el otorgamiento del estímulo no incide de forma directa en el enriquecimiento de las actividades académicas, ya que estas solo se centra en la acumulación del puntaje requerido para acceder al estímulo.

El 60% de los profesores que han recibido el estímulo considera que si han existido cambios sustanciales en su quehacer académico a partir de recibir el estímulo.



El 90% de los encuestados señala que existen deficiencias en el proceso para el otorgamiento del estímulo, que van desde las variables de análisis, el peso otorgado a dichas variables, hasta el cuestionamiento de la metodología aplicada para la elaboración del instrumento.

El 80% de los profesores considera que existirían algunos otros elementos a considerar dentro del instrumento de evaluación para el otorgamiento del estímulo que no son considerados.

Conclusiones

A partir del análisis del desempeño académico como factor de cambio institucional, es posible observar que el establecimiento de mecanismos de transformación institucional, no necesariamente inciden en la mejora del desempeño de los profesores de la institución, así también se observa que el otorgamiento de incentivos racionales modifica las metas personales, las estrategias y las metas de la organización.

Bibliografía

- Aboites, Hugo (2001) El dilema. La universidad mexicana al comienzo del siglo, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Arbesú, María, et. al. (2004) “Las políticas y los usos de la evaluación de la docencia en la educación superior: Planteamientos y perspectivas” en Rueda, Mario y Frida Díaz – Barriga Arceo (Coordinadores) (2004) La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional, Centro de Estudios sobre la Universidad, Universidad Nacional Autónoma de México, Plaza y Valdés Editores, México.
- De la Rosa, Ayuzabet (2002) Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, en revista Administración y Organizaciones, Universidad Autónoma Metropolitana.
- De la Rosa, Ayuzabet (2004) “Presentación”, en revista Vetas, Año VI, núm. 18, septiembre-diciembre, pp. 5-11.
- De la Rosa, Ayuzabet (2007) La micro, pequeña y mediana organización en la perspectiva de los estudios organizacionales. Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder, Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- Ibarra Colado, Eduardo (2003) La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización, Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección general de Estudios de Posgrado, el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, el programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa y la Unión de Universidades de América Latina, México.



- Magallón, María Teresa. (2004). “La figura del cambio organizacional en la construcción de la teoría de la organización. Evolución y nuevas perspectivas”. Montañó, Luis (Coordinador general), Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad. México: Miguel Ángel Porrúa, 65-91.
- Ménard, C. and Mary. M. Shirley (2005), Handbook of New Institutional Economics, pp. 1–18. Springer, Netherlands.
- Powell, Walter W. y Dimaggio, Paul J. (Comps.) (1991) El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, México, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública — Universidad Autónoma del Estado de México — Fondo de Cultura Económica.
- Rendón, Marcela (2004) “el análisis institucional en el estudio de las organizaciones”, en revista Vetas, Año VI, núm. 18, septiembre-diciembre, pp. 5-11.
- Ritzer, George (2005) “Institutional theory”, Encyclopedia of social theory, Vol. I, SAGE Publication, University of Maryland, College Park, pp. 408 – 414
- Tolbert, S. Pamela y Lynne G. Zucker (1996) “The institutionalization of institutional theory”, en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, Handbook of Organization Studies, Sage, London, pp. 169-184.

Referencias electrónicas

- Ramírez, Vargas y Ayuzabet De la Rosa (2011) Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido, Revista electrónica Forum Doctoral, Numero 3. Edición Especial. Enero – Abril. Disponible en: [http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS_ORGANIZACIONALES-ADMINISTRACION-\(1\).pdf](http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS_ORGANIZACIONALES-ADMINISTRACION-(1).pdf) [Consultado el martes 11 de septiembre de 2012 a las 14:42 Hrs.].

