

## Una introducción al nuevo institucionalismo empresarial

ROBLES-Víctor\*†

*Instituto Tecnológico de Roque, Celaya, Gto*

Recibido. Diciembre 11, 2013; Aceptado Febrero 20, 2014

---

Se aborda el debate institucionalista sobre las limitaciones teóricas del *management*. Primeramente, se presenta el conjunto de razonamientos y supuestos del *Management*: la cooperación, el *manager* y la estrategia garante del propósito corporativo. En segundo lugar, se asume el marco teórico del Nuevo Institucionalismo, como un conjunto de saberes, resaltando el conflicto y las reglas, que contradicen y explican con mayor eficacia el objeto de estudio. Proponiendo finalmente, una introducción al Nuevo Institucionalismo Empresarial.

**Management, Nuevo Institucionalismo Empresarial, cooperación, conflicto, reglas.**

---

**Citación:** Robles V. Una introducción al nuevo institucionalismo empresarial. Revista de Economía 2014, 1-1: 31-40

---

---

\* vicrob13@yahoo.com.mx

† Investigador que contribuye como primer autor.

## Introducción

El presente escrito aborda el debate institucionalista sobre las limitaciones teóricas del *management*. Primeramente, se presenta el conjunto de razonamientos y supuestos de los cuales se instaura el *management*, a partir de autores como Barnard, Andrews, Mintzberg, entre otros, a saber: la cooperación libre y espontánea, enfatizando lo social sobre lo individual, el *manager* como el encargado de sustentar el sistema cooperativo, la estrategia que garantiza el propósito corporativo en su entorno. El problema se centra en las limitaciones teóricas de estos razonamientos, pues tales muestran un sesgo utilitario en lugar de pretender un conocimiento, la exclusión del conflicto y de las contradicciones organizacionales, el nulo reconocimiento de las dificultades contextuales dinámicas y de las individuales. Por ello, se asume el marco teórico del Nuevo Institucionalismo, de March, Olsen, Powell y DiMaggio, como un conjunto de saberes que contradicen y explican con mayor eficacia su objeto de estudio.

La teoría del Nuevo Institucionalismo reconoce una dinámica organizacional, a pesar de que se enfatizan el orden y la minimización de la incertidumbre mediante las reglas y rutinas, asume, que la creación e implementación de arreglos institucionales, son consecuentes del conflicto, la contradicción y la ambigüedad. Asimismo, se presupone que el medio ambiente no puede ser entendido sin primero entender la gente que lo integra y no puede la gente ser entendida sin examinar sus entornos vivenciales. Con este marco teórico, del Nuevo Institucionalismo, se propone la tesis:

El conflicto institucionaliza un nuevo orden y equilibrio, las rutinas y las reglas compartidas aportan funcionamiento social, la existencia de una interdependencia entre la persona y el medio ambiente, del Nuevo Institucionalismo, establecen una alternativa explicativa más eficaz que la cooperación, el sometimiento de lo individual a lo social, el énfasis en la estabilidad social, del *Management*, originando así, un nuevo entendimiento, tentativamente intitulado, El Nuevo Institucionalismo Empresarial.

## Las Limitaciones Teóricas Del Management

El presente artículo versa sobre las limitaciones de la teoría principal clásica, conocida como el *Management*. Específicamente, aborda los supuestos explicativos instaurados por Barnard y el respectivo grupo de ejecutivos o consultores, quienes se enfocaban a los problemas prácticos de las organizaciones públicas o privadas (Hatch & Cunliffe, 2006).

Tales expresiones teóricas refieren fundamentalmente a la cooperación y consecuentes de ella, el *manager* y la estrategia.

Se muestra, que el *management* tiene mucho que ganar al examinarse tanto a sí mismo como a su objeto de estudio, pues poco ha hecho para entender los factores que forman y esquematizan el desarrollo profesional de su campo (Weltz, 2000).

El *management* centra su objeto de estudio en el negocio, éste como una concepción particular de organización, que busca obtener una ganancia monetaria, mediante la elaboración y comercialización de bienes y servicios (White, 1993), utilidad fundamentada en el libre mercado, la propiedad privada y en la cooperación voluntaria (Friedman, 1993).

Asimismo, los negocios se agrupan en conjunto formando corporaciones para facilitar la consecución y la maximización de la utilidad monetaria (Miller & Ahrens Jr., 1988).

Las traducciones al español del Management, como gestión, administración o dirección, no hacen fiel referencia a su contexto y concepción paradigmática. Pues el Management, fue concebido con una máxima, la Cooperación. Ello para rechazar el conflicto y las interferencias de la muchedumbre, significándose coraje genuino para defender los principios y un sometimiento de los intereses personales a los intereses sociales (Scott, 1992).

De tal forma, una posible traducción eficaz al español del Management sería: direccionamiento y sometimiento de los intereses individuales al propósito social. Por lo que considerando esta última enunciación, se optó por escribir y entender en tales términos de lengua inglesa, el Management.

### **La Cooperación en el Management**

En el management se concibe al manager, como el encargado de la supervivencia y de la continuidad de la cooperación, Barnard, Rockefeller, Towne, entre otros, gestaron y propagaron la era del management (Scott, 1992). El management, asume la realidad socio-psicológica de cooperación espontánea y estabilidad social en lugar de los cambios amenazantes para la integración a una comunidad mayor de los individuos y de los grupos (Reed, 2006).

Barnard conceptualiza a la organización como una cooperación consciente, deliberada e intencional (Reed, 2006).

El sistema de Barnard (1968) establece seis elementos constitutivos: el poder limitado de la acción, donde una situación total rebasa y limita los objetivos del individuo y que lo induce a establecer estrategias grupales para satisfacerlos; la agrupación, los individuos inducidos se conjuntan y conforman un grupo, que mediante la libre cooperación consiguen la satisfacción de los objetivos; la situación total, se integra por los factores sociales con metas colectivas; la permanencia, la obtención de las metas colectivas (efectividad) y de las individuales (eficiencia) proporcionan continuidad al sistema cooperativo, armonización indispensable para su supervivencia; la interrelación, existe un vínculo entre las metas individuales y colectivas para su respectivo cumplimiento; el aseguramiento de la efectividad, la interrelación ocasiona ineficacia, lo que origina un complemento adyacente, las funciones elementales del ejecutivo o del manager.

### **El Manager como garante de la cooperación**

El trabajo ejecutivo, el manager, es el que se encarga del aseguramiento de la cooperación. En tal rol, el manager es quien garantiza del propósito organizacional, es quien interviene y ordena. Entonces, al manager para afianzar la cooperación, se le adjudican tres funciones elementales: conformar un sistema de información para operar el sistema cooperativo como un todo; asegurar los esfuerzos de las personas para el funcionamiento del sistema y; formular y definir los propósitos de la organización, grupales, colectivos y sociales (Barnard, 1968).

El management, como un paradigma gerencial comparte e impulsa, la legítima y necesaria, mano invisible del director de empresa.

El *manager* es el depositario de la responsabilidad del logro empresarial, pues con cierta autonomía parcial, tiene el deber del diseño organizacional apropiado a las condiciones del mercado y al trabajo productivo (Ibarra, 1994). Andrews (1987) designa al *manager* como un apoderado multijerárquico, desde un nivel departamental, pasando por el divisional, hasta un nivel presidencial corporativo. De tal forma, el *manager*, con autonomía parcial, proporciona todos los elementos del sistema de información, incide en el propósito de la ganancia monetaria corporativa, en el contexto del mercado y en los trabajadores. Asegurando con ello, los esfuerzos de las personas, el propósito colectivo en todo el sistema cooperativo, el mercado, las organizaciones y los trabajadores.

Una exposición, que buscó complementar las tareas del *manager*, es la que hizo Mintzberg (1973), estableciendo ocho escuelas: la clásica, la del gran hombre, la empresarial, la teoría de decisiones, la efectividad del líder, la de poder del líder, la del comportamiento del líder, la actividad del trabajo. Todas ellas encaminadas a establecer todas las actividades y competencias posibles del *manager* para que logre la ganancia monetaria en un entorno competitivo y dinámico.

### **La Estrategia como medio cooperativo contextual**

Argumentando la libre voluntad, la búsqueda del propio bienestar de los intereses de los trabajadores y de la ganancia monetaria corporativa en un entorno competitivo es que el management estratégico intenta garantizar la cooperación en todo el sistema (Ibarra, 1994).

Al respecto, Hax y Majlof (1991) exponen varias acepciones de estrategia: primeramente, como un patrón integrador de decisiones; segundo, como un medio para establecer el propósito corporativo; tercero, como una definición en un entorno competitivo y, finalmente, una retribución a todos sus interesados. Así, la estrategia es el medio por el cual todas las actividades y elementos del sistema cooperativo tienen lugar, con un sentido colaborativo de unidad y con el propósito general de la maximización monetaria.

La estrategia, además de un medio, se considera como un patrón de decisiones que determina el logro del propósito en un contexto, definiendo productos y mercados (Ansoff, 1965). Así, una estrategia corporativa define el producto o el servicio, el mercado y la forma en que competirá en dicho mercado con su negocio o servicio y su posicionamiento con relación a sus competidores (Andrews, 1987).

### **Limitantes explicativas del Management**

El management, haciendo la analogía a todo organismo biológico, comprende la situación total que limita los objetivos individuales de las personas. Pero ello no implica, que las personas libre y espontáneamente colaboren para conseguir el propósito corporativo. Además, su premisa, se funda en un propósito de poder y no en uno del saber, no tiene el propósito de conocer, sino de someter (Scott, 1992). El management, al caracterizarse por su orientación pragmática y utilitaria de riqueza monetaria, aleja sus propuestas de todo afán explicativo e incorpora paulatinamente en su análisis los elementos que pudieran afectar su propósito y funcionamiento (Ibarra, 1989).

La cooperación en el management niega toda contradicción o conflicto de clases existentes en la corporación.

Debe reconocerse que las formas institucionales nacen de las luchas de clases y forman un papel importante en la regulación de las contradicciones generadas en las relaciones sociales de producción (Soria, 1994). “Las formas institucionales al irse conformando por la lucha de clases emiten un principio de socialización que ayuda a regula el comportamiento contradictorio de los individuos y grupos hacia un patrón colectivo” (Soria, 1994: 126).

El management se fundamenta en un sistema cooperativo óptimo presuponiendo igualdad jerárquica y voluntad libre entre todos sus elementos. Sin embargo, la lógica de conjunto de las relaciones sociales es diferente de las estrategias que ponen en práctica los grupos y los individuos en su ubicación dentro del modo de producción (Soria, 1989).

La visión del management es utilitarista, por ello la corporación se sustenta en el supuesto de que los individuos se conjuntan con fines comunes alcanzables mediante la cooperación de todos los individuos del grupo (Barba, 1993). Sin embargo la corporación reúne una multiplicidad y diversidad de intereses individuales y grupales, por ello no existe un interés común para lograr el propósito de la corporación, por el contrario prevalece el conflicto e implícitamente el poder (Barba, 1993). La estrategia, otro precepto del management, debe reconceptualizarse, pues el vínculo corporación y sociedad es altamente complejo y no simplemente con un sentido común. Así, la estrategia corporativa debe reflejar las dificultades contextuales dinámicas, altamente competitivas e inciertas (Ibarra, 1989).

Como se ha mostrado, el management no logra conjuntar un marco explicativo sólido sobre su objeto de estudio, la corporación. Primeramente, no existe total objetividad, las metas sociales son establecidas por una clase social predominante con el propósito de maximizar su ganancia monetaria. Segundamente, las personas no tienen libertad, ellas están obligadas a colaborar en la organización. Tercero, son entidades concebidas distintamente por lo que no se puede gestar una cooperación espontánea. La corporación se genera para maximizar su ganancia monetaria y el ser humano, para lograr las finalidades de un ser biológico, cognitivo y emotivo, entre otros. Además, el management, excluye las diferencias individuales, cognitivas y emotivas, constitutivas de un grupo.

Debe asumirse que solo es posible entender el nivel colectivo a partir del individual. No existe una psicología de los grupos que no sea esencial y completamente una psicología de los individuos. La psicología social no debe colocarse en oposición a la psicología del individuo, sino, ella es parte de la psicología del individuo. De la misma manera, como no existe una conciencia que no pertenezca a los individuos. La psicología en todas sus subdivisiones, es una ciencia del individuo. Sólo los individuos tienen mente. Sólo existe la conciencia de los individuos que forman parte de la multitud (Farr, 2005). Así, debe cuestionarse su validez teórica del management, como disciplina autónoma con identidad teórica y metodológica propias (Ibarra, 1989).

Una vez reconociéndose las limitaciones teóricas del *management* la cuestión por investigar es qué marco teórico auxilia la comprensión sobre: la elección individual y de que las preferencias personales no son libres, por el contrario, son forzadas; y acerca de cómo las personas asumen y procesan los límites cognitivos.

Tal interrogante la trata de responder el nuevo institucionalismo de March, Olsen, Powell y DiMaggio, entre otros. Esta corriente asevera que las instituciones pueden manejar los intereses y preferencias de los individuos, sus relaciones y condiciones, enfatizando además a los procesos cognitivos y entiende a las instituciones como fuerzas estabilizadoras y constringentes (Vargas, 2008). Además, el nuevo institucionalismo se basa en el precepto de Powell (2007) que las organizaciones operan en medio de intercambios tanto competitivos como cooperativos con otras organizaciones.

### **Una Alternativa a las Limitaciones del Management: El Nuevo Institucionalismo**

#### **Escepticismo sobre la Racionalidad**

En la organización, los tomadores de decisiones conllevan una racionalidad limitada, la cual se ha convertido en un componente básico de investigación e implicaciones que no se han explorado con profundidad en la mayoría de las teorías contemporánea. Cómo la racionalidad es acotada y bajo qué condiciones es más o menos restringida, son preguntas que rara vez se han abordado. La teoría institucional ofrece un marco que puede ser útil en el tratamiento de estas preguntas, pero su utilidad a este respecto, requiere un mayor desarrollo de la teoría para aclarar las condiciones y los procesos que traen estructuras institucionalizadas.

El institucionalismo aborda el impacto de los aspectos sociales en la toma de decisiones, así como los efectos de la posición social de los informantes sobre las decisiones tomadas y las condiciones en las que la predicción de una elección particular es posible (Tolbert & Zucker, 1996). Se considera a las instituciones como reglas de funcionamiento de la sociedad. Las instituciones han sido tradicionalmente consideradas como recursos de los agentes y actores racionales para obtener el logro de sus objetivos.

Donde, la cooperación se sostiene a través de mecanismos que facilitan los flujos de información y mecanismos de monitoreo para detener los peligros. Los institucionalistas analizan el conflicto, el poder y la política en el cambio institucional (Vargas, 2008).

El Nuevo Institucionalismo enfatiza las formas en que es estructurada la acción y es posible el orden, mediante sistemas de reglas compartidas que, al mismo tiempo, restringen la inclinación y capacidad de los actores a la optimización, y privilegian a algunos grupos cuyos intereses son garantizados mediante recompensas y sanciones (DiMaggio & Powell, 1991). Los neo-institucionalistas comparten el escepticismo respecto de los modelos de organización basados en la idea de “actor racional”, enfatizan las relaciones entre las organizaciones y sus ambientes, y reconocen aspectos de la realidad como inconsistentes de las responsabilidades formales de las organizaciones (DiMaggio & Powell, 1991).

El nuevo institucionalismo necesariamente conlleva: un rechazo de los modelos del actor racional, un interés en las instituciones como variable independiente, un giro hacia las explicaciones cognitivas y culturales, y un interés en las propiedades de las unidades supra-individuales de análisis que no pueden ser reducidas a agregados o consecuencias directas de atributos o motivos individuales (Reed, 2006). El neo-institucionalismo, comenta Reed (2006), fue fundado por autores relevantes como: Meyer, Roman, Powell, DiMaggio, Meyer, Scott, entre otros relevantes. De tal manera, esta corriente ha buscado explicar, más allá del reconocimiento de las fundaciones culturales y sociales de las instituciones, la descripción del proceso por el cual las prácticas y las organizaciones se convierten en instituciones (Hatch & Cunliffe, 2006).

Considerando así, la institucionalización como el proceso mediante el cual las acciones son significaciones dadas y repetidas por uno mismo y por otros. Es decir son acciones cotidianas y concepciones compartidas de la realidad (Hatch & Cunliffe, 2006). Esta lógica institucional está constituida por conjuntos mentales, marcos cognitivos de referencia y modelos mentales que configuran el pensamiento, constriñen argumentos y organizan sistemas (Hatch & Cunliffe, 2006).

El reto del Nuevo Institucionalismo radica en entender la transformación de las instituciones políticas en tanto formas de organización caracterizadas por la ambigüedad organizativa ya que “La transformación institucional no es dictada enteramente por las condiciones exógenas ni controlable precisamente mediante acciones intencionales. En su mayor parte, las instituciones evolucionan por una serie de procedimientos relativamente mundanos, sensible a mecanismos de control parcialmente difusos.” (March y Olsen, 1997: 267).

Establece Reed (2006) que la generación e implementación de formas y prácticas institucionales son comunes al conflicto. En el nuevo institucionalismo, a pesar de que se enfatizan el orden y la minimización de la incertidumbre mediante las reglas y rutinas, se arguye complementariamente, que la creación e implementación de arreglos institucionales, son consecuentes del conflicto, la contradicción y la ambigüedad (DiMaggio & Powell, 1991). DiMaggio y Powell (1991) describen un modelo de ‘la acción práctica’ en el cual enfatizan un número de cambios ocurridos en nuevo institucionalismo. Un cambio ha comenzado sobre la conducta y la motivación humana, un cambio orientado hacia la acción práctica basada en la etnometodología y en un reconocimiento de lo cognitivo.

Señalan que es importante desarrollar una psicología social de reforzamiento, que resalte las diferencias entre los modelos de actor institucional y el actor racional.

[...] creemos que toda macro-sociología descansa en una micro-sociología, aunque sea, tácita. Mucho de lo distintivo del neo-institucionalismo se desprende de sus imágenes implícitas sobre los motivos y orientaciones para la acción, de los actores, y los contextos en los que estos actúan. (DiMaggio & Powell, 1991: 16).

### **El Análisis macro, micro y el Mesopensamiento**

El nuevo institucionalismo puede asumirse como una perspectiva importante para entender la ciencia social, sus ideas desenfatan la dependencia de la política sobre la sociedad en favor de una interdependencia entre instituciones políticas y sociales relativamente autónomas, se desenfatan la simple primacía de los microprocesos y de la historias eficiente en favor de los procesos relativamente complejos y de la ineficiencia histórica (March & Olsen, 1984). Así, los cambios en el nuevo institucionalismo van desde las relaciones-objeto hasta la teoría cognitiva, desde la catexis a la ansiedad ontológica, desde la razón práctica a la discursiva, desde la internalización a la imitación, desde la obligación a la confianza etnometodológica, desde la sanción al adoctrinamiento, desde las normas hasta los scripts y esquemas, desde los valores hasta el cómputo, desde la consistencia e integración hasta los acoplamientos flojos, y desde los roles a las rutinas (Lawrence & Suddaby, 2006).

Estos cambios dirigen a una imagen de acción como dependiente de procesos y estructuras cognitivas, se da una énfasis sobre la conexión cognitiva entre la acción y las instituciones (Lawrence & Suddaby, 2006).

Las diferentes perspectivas teóricas del neo-institucionalismo intentan identificar y explicar desde acercamientos transdisciplinarios a fenómenos económicos, sociales y políticos complejos a partir de las relaciones e interacciones de los individuos en las organizaciones. Lo importante es identificar complementariedades entre las diversas perspectivas del neoinstitucionalismo para analizar ampliamente las interacciones sociales. Esto para una mejor comprensión de los fenómenos institucionales, diversos autores proponen la complementariedad entre los ámbitos de análisis macro, meso y micro (Vargas, 2008).

El “meso-pensamiento” es una perspectiva que auxilia la comprensión del comportamiento individual en su entorno. Ya que para entender y predecir el comportamiento, la persona y su medio ambiente tienen que ser considerados como una constelación de factores interdependientes. El medio ambiente no puede ser entendido sin primero entender la gente que lo constata o lo integra, no puede la gente ser entendida sin examinar sus entornos en los cuales ellas están incrustadas (Smith, Schneider, & Dickson, 2006). En sociología la meso-teoría hace énfasis en un transnivel y en un determinismo recíproco, reconociendo que la noción de transnivel y la de reciprocidad son muy difíciles de identificar. El meso-pensamiento puede ser micro y macro como una función del nivel de análisis del comportamiento por comprender y predecir: la micro-meso investigación se enfoca a atributos contextuales e individuales combinados en correlación con el comportamiento individual; la macro-meso investigación se enfoca sobre los atributos contextuales e individuales en la comprensión y predicción del comportamiento colectivo y agregado (Smith, Schneider, & Dickson, 2006).

## Conclusión

El Nuevo Institucionalismo Empresarial contribuye así a la introducción y desarrollo de una mayor comprensión del negocio y de la corporación. Apoyando la articulación de una visión más compleja y extendida del nuevo institucionalismo, que considere a los actores encajados en los acuerdos institucionales y en el desarrollo de actividades creativas (Leca, Battilana, & Boxenbaum, 2008). Particularmente el normativo, desde una perspectiva empírica, asevera que lo que observamos en el mundo es inconsistente con las teorías contemporáneas, donde el comportamiento es limitado y dictado por normas sociales y culturales. Así, el comportamiento individual es afectado por términos de imposiciones, obligaciones, roles y reglas (March & Olsen, 1984). Las instituciones afectan a sus participantes y generan sistemas de significación para quienes participan en ella (Caballero, 2007), reconociendo la interpretación subjetiva del individuo.

La teoría neoinstitucionalista, como se ha visto, argumenta la importancia de los marcos de referencia normativos y las reglas de comportamiento para guiar, constreñir, y crear poder en las organizaciones, que consisten de estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas que dan significado al comportamiento social (Vargas, 2008). Así, se ha expuesto, una introducción al ámbito empresarial de la perspectiva del nuevo institucionalismo que podría complementar y conjuntar una visión más eficaz para comprender la complejidad empresarial, su nivel individual, grupal, organizacional, inter-organizacional, sus conflictos, sus reglas, por comentar los preceptos más relevantes.



## Referencias

- Andrews, K. (1987). *The concept of the corporate strategy*. Illinois: Mc Graw Hill.
- Ansoff, I. (1965). *Corporate strategy*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Barba, A. (1993). Conflicto organizacional: estrategias corporativas y relaciones de poder. En R. Ortega, *Estrategias organizacionales* (págs. 47-80). México D. F. : Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Barnard, C. (1968). *The functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Caballero, G. (2007). Nuevo institucionalismo en ciencia política, institucionalismo de elección racional y análisis político de costes de transacción: una primera aproximación. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 6(2), 9-27.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Farr, R. (2005). La individualización de la psicología social. *Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 1(2), 135-150.
- Friedman, M. (1993). The social responsibility of business is to increase its benefits. En T. White, *Business Ethics. A philosophical reader* (págs. 163-1182). New York: New York Times Magazine.
- Hatch, M., & Cunliffe, A. (2006). *Organization Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hax, A., & Majlof, N. (1991). *The strategy concept and process: A pragmatic Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ibarra, E. (1989). Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales: hacia la reformulación del paradigma institucional. En E. Loyo, *Estrategia, desarrollo y política económica* (págs. 91-122). México D. F. : Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Ibarra, E. (1994). Organización del Trabajo y Dirección Estratégica. Caracterización de la Evolución de los Paradigmas Gerenciales. En L. Montañó, *Argumentos para un Debate sobre la Modernidad* (págs. 15-47). México D. F. : Universidad Autónoma Metropolitana.
- Lawrence, T., & Suddaby, R. (2006). Institutions and Institutional Work. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord, *The SAGE Handbook of Organization Studies* (págs. 213-254). London: Sage Publications.
- Leca, B., Battilana, J., & Boxenbaum, E. (2008). *Agency and institutions: a review of institutional entrepreneurship*. Rouen: Bernard Leca, Julie Battilana, and Eva Boxenbaum.
- March, J., & Olsen, J. (1984). New Institutionalisms: Organizational Factores in Political Life. *The American Political Science Review*, 78(3), 734-749.
- Miller, F., & Ahrens Jr., J. (1988). The social responsibility of the corporations. En T. Machan, T. Rowman, & L. Littlefield, *Commerce and Morality*.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Nuew York: Harper Collins.
- Powell, W. (2007). The New Institutionalism. En *The International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage Publishers.

Reed, M. (2006). Organizational Theorizing: a historical contested terrain. En S. Clegg, C. Hardy, & W. Nords, *Handbook of organization studies* (págs. 19-54). London: SAGE Publications.

Scott, W. (1992). *Chester I. Barnard and the Guardians of the Managerial State*. Kansas: University Press of Kansas.

Smith, D., Schneider, B., & Dickson, M. (2006). Meso Organizational Behaviour: Comments on the Third Paradigm. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord, *The SAGE handbook of Organization Studies* (págs. 149-164). London: SAGE Publications.

Soria, V. (1989). La regulación, las relaciones sociales de producción y la empresa. Un análisis de la estrategia de relaciones industriales y los regímenes disciplinarios de fábrica. En Loyo, E (págs. 15-52). México D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana.

Soria, V. (1994). Esquema Conceptual Sobre las Formas Institucionales y el Modo de Regulación. El caso del Pacto Tripartita para Regular Precios y Salarios en México. En L. Montaña, *Argumentos para un Debate sobre la Modernidad* (págs. 123-144). México D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Tolbert, P., & Zucker, L. (1996). The institutionalization of institutional theory. En C. Clegg, C. Hardy, & W. Nord, *Handbook of organization studies* (págs. 175-190). London: SAGE.

Vargas, J. (2008). Perspectivas del Institucionalismo y Neoinstitucionalismo. *Ciencia Administrativa*, 1, 47-58.

Weltz, E. (2000). A longitudinal analysis of technical and organizational Uncertainty in Management theory. *Organization Studies*, 21(1), 243-265.

White, T. (1993). *Business Ethics: A philosophical reader*. Nueva York: MacMillan.