

Instituciones e Isomorfismo:

Implicaciones en la incertidumbre organizacional

Laura Marcela López Posada¹

Resumen

A través de un estudio de caso -el del microcluster de herramienta de Caldas- el presente artículo pretende explicar cómo instituciones comunes en el campo organizacional generan procesos de isomorfismo que contribuyen a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones. Se analiza el concepto de campo organizacional como un espacio social en el que los agentes organizacionales actúan bajo la presión de la competencia y la incertidumbre en las relaciones entre agentes. En el artículo se expone que el campo organizacional no solo se caracteriza por la rivalidad, la competencia y las estrategias diferenciadoras de sus agentes, sino también por procesos de isomorfismo generados por la asunción de instituciones comunes en las organizaciones que integran el campo organizacional.

Palabras Claves:

Instituciones, Incertidumbre, Isomorfismo, Campo Organizacional.

Abstract

Across a study of case - The microcluster of tool of Caldas - the present article tries to explain how common institutions in the field organizational generate processes of isomorphism that they help to control the uncertainty in the relations between organizations. The field concept is analyzed organizational as a social space in which the agents organizational act under the pressure of the competition and the uncertainly in the relations between agents. The field concept is analyzed organizational as a social space in which the agents organizational act under the pressure of the competition and the uncertainly in the relations between agents. In the article there is exposed that the field organizational not only feature for the contender, the competition and the strategies differ of his agents, but also for processes of isomorphism generated by the assumption of common institutions in the organizations that integrated the field organizational.

Key words:

Institutions, Uncertainly, Isomorphism, Field Organizational.

¹ Administradora de Empresas y Magíster en Administración de la Universidad Nacional - Sede Manizales. Estudiante del Doctorado en Administración de la Universidad de los Andes. Éste artículo es producto de un ejercicio académico requisito del curso Teoría Organizacional I del programa doctoral en mención.

1. Introducción

El ambiente en el que se tejen relaciones entre organizaciones es un ambiente complejo en el que las organizaciones dinamizan intereses particulares. Para explicar éste juego de relaciones complejo entre organizaciones, tomaré en cuenta el concepto de campo social de Pierre Bourdieu (1998) el cual plantea que "es una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones, definidas en su existencia por las determinaciones que imponen a sus ocupantes o agentes, las situaciones actuales y potenciales en la estructura de distribución de las diferente especies de poder (capitales)" (Bourdieu, 1998, 49). El autor plantea que pueden existir diferentes tipos de campos sociales, así: el religioso, el político, el artístico, el intelectual, el económico, y el organizacional.

Desde ésta perspectiva el campo social que se propone estudiar en éste documento es el campo organizacional, en el cual las organizaciones son vistas como agentes sociales que ponen en juego estrategias para diferenciarse y posicionarse. En el campo organizacional se evidencia competencia e incertidumbre frente a la estrategia diferenciadora que pondrá en juego una organización determinada. No solo se muestra diferenciación de estrategias entre organizaciones, también se presenta procesos de isomorfismo dentro del campo organizacional, los cuales se consiguen a través de la asunción de instituciones comunes que permiten reducir la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones.

Autores como Hannan & Freeman (1977: 936), Dimaggio & Powell (1999: 108) plantean el concepto de isomorfismo, y lo definen como "un proceso limitador que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales". Bourdieu denomina las correspondencias y similitudes entre organizaciones como homologías (1992: 249). Estos autores detectan que hay similitud de prácticas y comportamientos entre los agentes sociales que integran el campo organizacional.

Los reglamentos, leyes, las normas de comportamientos, los convenios, los códigos de conductas son instituciones que ayudan a reducir la incertidumbre al proporcionar estructuras confiables y eficientes (North, 1990: 176). En éste artículo se pretende justificar de qué manera las instituciones comunes en el campo organizacional generan procesos de isomorfismo que contribuyen a controlar la incertidumbre en las relaciones de entre organizaciones.

Douglas North (1990) considera que las instituciones ayudan a reducir la incertidumbre, pero no involucra las instituciones

en procesos de isomorfismo que llevan a las organizaciones a reducir la incertidumbre en el juego de relaciones que se establece en un campo organizacional. Hannan & Freeman (1977), Dimaggio & Powell (1999), Bourdieu (1998) detectan como las instituciones comunes en una campo organizacional genera procesos de isomorfismo entre organizaciones. Pero dichos autores no afirman que el isomorfismo ayuda a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones.

Al analizar conceptos tales como: instituciones, campo organizacional, campo social, homología e isomorfismo y presentando un estudio de caso de la realidad colombiana se puede intuir que no son las instituciones por sí solas las que reducen la incertidumbre, son los comportamientos de agentes organizacionales dentro de un campo organizacional, una vez han sido influidos por un proceso dinámico de isomorfismo. North salta de instituciones a reducción de la incertidumbre, pero en realidad esta relación esta mediada por procesos de isomorfismo entre organizaciones.

El presente artículo consta de las siguientes partes: una primera parte, en la que se analiza el concepto de campo organizacional como un espacio social en el que los agentes organizacionales actúan bajo la presión de la competencia y la incertidumbre en las relaciones entre agentes. Una segunda parte, en la que se argumenta que no solo el campo organizacional se caracteriza por rivalidad, competencia y estrategias diferenciadoras de sus agentes, sino también por procesos de isomorfismo generados por la asunción de instituciones comunes en las organizaciones que integran el campo organizacional. Y una tercera parte, se argumenta el papel que juegan las instituciones comunes en las organizaciones en la generación de procesos de isomorfismo que contribuyen a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones.

2. Los campos organizacionales: escenarios de competencia e incertidumbre

Un par de conceptos de dos disciplinas de las ciencias sociales, pueden constituirse en un importante punto de partida para ampliar tal conocimiento: el de los campos organizacionales planteado por DiMaggio & Powell (1999) y el de los campos sociales de Bourdieu (1991; 1990); ambos sugerentes para entender las relaciones entre agentes organizacionales.³

2 Se retoman las entrevistas realizadas a las 39 empresas pertenecientes al microcluster de herramientas de Caldas. Dichas entrevistas fueron realizadas en junio de 2004, para la investigación "Dinámica de los Factores Sociales y Culturales que Influyen en la Consolidación del Microcluster de Herramientas de Caldas".

3 Los agentes organizacionales son instituciones, empresas, organizaciones que se desenvuelven en un campo organizacional y ponen en juego un capital específico para competir y posicionarse en el mismo.

El primer concepto -campo organizacional - considera "un grupo de organizaciones que crean productos o servicios similares, y que incluye también los socios determinantes para los intercambios, las fuentes de financiamiento, los grupos reguladores, las asociaciones profesionales o comerciales y otras fuentes de influencia normativa o cognoscitiva. Las relaciones locales y las no locales, los vínculos verticales y horizontales y las influencias culturales y políticas, así como los intercambios técnicos" (DiMaggio & Powell, 1999:226).

El segundo -campo social-, considera que las organizaciones entran en un espacio social -que puede ser un campo organizacional- con objetivos, intereses y apuestas, normas y reglas propias; para jugar y competir con otros, defendiendo la posición que se ha construido en ese campo a través de capitales simbólicos⁴ particulares. En ese campo se generan fricciones y tensiones entre agentes, cada cual lucha simbólicamente por conservar su capital, pero también por acrecentarlo, y de esta forma obtener una posición privilegiada dentro del campo específico, lo cual se traduce en mejor posicionamiento en el espacio social (Bourdieu, 1991:127)..

Al comparar el concepto de campo organizacional de DiMaggio y Powell (1999) con el de campo social de Bourdieu (1991; 1990), se puede concluir que este último es un concepto que integrador, dado que permite entender el campo organizacional como un espacio social en el que las organizaciones construyen interacciones en un escenario próximo y se relacionan por una similaridad y complementariedad de actividades e instituciones; aquí tienen cabida relaciones de cooperación, pero también de rivalidad y de competencia entre agentes.⁵

Las relaciones entre organizaciones no se dan solo en ambientes de concertación y de acuerdo entre agentes organizacionales, sino en ambientes de competencia e incertidumbre. Un campo organizacional es el espacio dinámico en el que cada agente organizacional tiene el interés de participar en el juego de posicionamiento en el mercado proponiendo comportamientos de rivalidad y de competencia entre organizaciones.

Las relaciones existentes entre agentes, como define Bourdieu a los participantes en el campo, son entendibles como una "lucha" o tensión constante e indica el encuentro de

fuerzas presentes en un espacio que es definido como espacio social que se construye en torno a algo que es valorado, es decir que genera interés para sus agentes (por ejemplo, el consumo, la investigación científica, el poder político, la acumulación de riqueza, el reconocimiento en un mercado) (Bourdieu, 1992: 73).

Para explicar la competencia entre agentes, Bourdieu define "los campos como espacios sociales dinámicos y estructurados, conformados por puestos jerarquizados y reglas del juego propias; es decir en calidad de sistemas integrales de posiciones, donde los agentes sociales se relacionan de manera permanente y dinámica"(1991:681), en un espacio de incertidumbre y de cambio constante. Estas posiciones se definen, a partir de las dotaciones de recursos con que cuentan los actores -las diferentes formas de capital- y de sus estrategias (Alonso, 2004a: 6).

Para entender la diversidad de intereses que se juegan en un campo determinado, la incertidumbre en que actúan las organizaciones y las infinitas prácticas que movilizan la construcción de esos capitales, Bourdieu analiza cuatro categorías de estos bienes y recursos (Téllez, 2002: 75), así; en primer lugar el capital económico, en el cual toma en cuenta todos los bienes de naturaleza económica, como el dinero; en segundo lugar, el capital cultural, el cual se puede asociar con la forma específica (sistemas y códigos) que adopta la cultura, y es transmisible solo en su materialidad. En tercer lugar, el capital social, que abarca los recursos y posibilidades actuales y potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones sociales, expresadas por intermedio de la pertenencia a grupos, integrados por agentes que además de poseer propiedades comunes, se relacionan por medio de lazos permanentes, los cuales posibilitan el intercambio de "favores y servicios". Y en cuarto lugar, está el capital simbólico, que es la acumulación de todas las especies de capitales posibles, que generan crédito y autoridad en los agentes que la poseen.

Dentro del campo organizacional se evidencian relaciones de dominación y de lucha, relaciones asimétricas entre los actores, debido a la desigual distribución y composición del capital de quienes juegan en él. Dentro del campo organizacional hay una continua competencia por modificar actual jerarquía del campo. Cada agente organizacional quiere establecer la mejor posición dentro del campo social, para lo cual pone en juego estrategias diferenciadoras que le

4 Entendidos como las características definitorias de los bienes (materiales, intangibles, simbólicos), de acuerdo a su posesión, en cuanto a cualidad y cantidad, incrementa la posición en el espacio social por la que se presenta la lucha simbólica. El capital específico puede ser económico, cultural, educacional, etc. En el plano empírico un tipo de capital específico puede ser la obtención de un título de postgrado, lo que incrementa la posición de quien lo adquiere en el espacio social dentro de su campo (empresarial, académico, familiar).

5 El concepto de campo organizacional también es desarrollado por la teoría de la ecología organizacional, por Hannan & Freeman (1977:932), y por Hannan & Carroll (1995:27) el cual es entendido como un amplio set de poblaciones organizacionales cuyas interacciones tienen un carácter sistémico, con frecuencia causado por diferenciación funcional. Algunos analistas se refieren a tales comunidades como campos organizacionales o como sectores sociales. Pero, se aclara que para el desarrollo del presente artículo se toma como base el concepto de campo organizacional propuesto por Pierre Bourdieu (1991), dado que es un concepto integrador tanto de la propuesta de DiMaggio & Powell (1999), como la Hannan & Freeman (1977) y Hannan & Carroll (1995).

den posicionamiento. Esta búsqueda de estatus y posicionamiento genera "relaciones de conflicto entre campos pujando por la legitimidad de la construcción del sentido general de lo social" (Alonso, 2004b: 4).

"Los participantes en el juego "invierten" sus energías y su pasión (illusio) en las luchas que los oponen. Pero al mismo tiempo comparten una serie de creencias (doxa) relacionadas con el valor asignado al juego. Cada jugador dispone de un capital específico (económico, cultural, social, simbólico) que usa y acumula en ese juego. Un capital o una especie de capital es aquello que es eficiente en un campo determinado, como arma y como objeto de lucha a la vez, es aquello que le permite a su poseedor ejercer un poder, una influencia, esto es, que le permite existir en un campo determinado" (Bourdieu, 1992: 74).

El campo organizacional en el que interactúan las organizaciones no es un espacio social estático y de certeza,

3. Homología, isomorfismo e instituciones

Las relaciones entre organizaciones necesitan ser controladas a través de acuerdos de comportamiento (reglas formales e informales comunes) dentro del campo organizacional. Para explicar cómo las organizaciones asumen reglas, normas y hábitos de comportamiento idénticos o parecidos a otras organizaciones se exponen los planteamientos de autores como Bourdieu (1998), Dimaggio & Powell (1999), y North (1990). El revisar los acercamientos conceptuales de estos autores con respecto a la institucionalidad de prácticas y comportamientos comunes en un campo organizacional contribuirá a demostrar que las organizaciones están influidas por instituciones que terminan homogeneizando ciertos comportamientos en un campo organizacional. No solo prevalece las diferencias en ese campo organizacional, prevalecen también comportamientos similares entre organizaciones, provocados por la asunción de instituciones y prácticas legítimamente aceptadas por las organizaciones.⁶

Con respecto a estos planteamientos Bourdieu⁷ expone que "(...) cada grupo o campo social tiene su propia lógica organizacional, su propia razón de ser; pero en ningún caso constituyen islotes sin lazo de unión con otras unidades sociales" (1998: 249) Los lazos de unión en las relaciones de mercado están mediadas por similitudes en los comportamientos de los agentes organizacionales que participan en el campo organizacional, estas similitudes Bourdieu las denomina "homología" estructural entre los agentes organizacionales.

Las correspondencias y similitudes así planteadas, permiten lograr similaridad entre organizaciones. La homología entre

aquí se movilizan capitales simbólicos y se pone en juego diferentes estrategias que le permiten a cada organización ganar posición y reconocimiento. Cabe aclarar que lógica de las relaciones del mercado no se fundamenta exclusivamente en la ventaja competitiva y en la diferenciación. En las relaciones entre agentes también se fijan reglas del juego comunes en ese espacio de interacción para regular los juegos de competencia en el mercado.

Hasta el momento se ha mostrado cómo las organizaciones están adscritas a un campo organizacional en donde la incertidumbre, el cambio y la competencia son características dinámicas de las relaciones en el mercado, pero a continuación se pretende mostrar que las organizaciones se caracterizan no solo por la puesta en juego de diferentes capitales simbólicos (estrategias diferenciadoras) en las relaciones entre agentes, sino que existen instituciones, normas, reglas, hábitos que regulan el comportamiento de los agentes organizacionales en el campo organizacional.

campos, explica la correspondencia de estrategias de acción entre organizaciones. Los habitus comunes en un campo organizacional propician la homología entre organizaciones, "(...) los habitus pueden entenderse como un sistema de disposiciones adquiridas, permanentes y transferidas, que generan y clasifican acciones, percepciones, sentimientos y pensamientos en los agentes sociales de una cierta manera, generalmente escapando a la conciencia y a la voluntad" (Téllez, 2002:58). Los habitus según Bourdieu permiten el ejercicio, reproducción y producción de fuerzas exteriores como prácticas, estructuras, organizaciones e instituciones sociales.

En este mismo orden de ideas, pero con una perspectiva diferente Dimaggio & Powell (1999) denominan la similaridad de prácticas y comportamientos entre organizaciones como un proceso de homogeneización al que ellos han llamado isomorfismo institucional. El isomorfismo esta estrechamente ligado con el grado de institucionalización de las organizaciones que se va incrementado con el tiempo -historicidad y rutina - (DiMaggio y Powell, 1999: 108). Cuando más prevalezca la norma, estrategia o práctica, mayor será el grado de institucionalización, esto da lugar a un proceso de homogenización que lleva a que las distintas organizaciones pertenecientes a un determinado campo organizacional se vuelvan cada vez similares entre sí. El isomorfismo "emerge del propósito de adaptación de las organizaciones a las restricciones comunes que afrontan o porque organizaciones no isomórficas son descartadas por el entorno" (Hannan & Freeman, 1977: 943)

⁶ Las instituciones o prácticas legítimamente aceptadas son aquellas que emergen del contexto en el que se desenvuelven las organizaciones.

⁷ Bourdieu, P. (1998). *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus Humanidades. Pag. 249 - 287.

El isomorfismo institucional tiene lugar a través de tres tipos de mecanismos por medio de los cuales ocurre el cambio institucional isomorfo. Estos mecanismos de cambio institucional son: la coerción, el mimetismo y la normalización; dependiendo respectivamente, de si la fuente o motor del isomorfismo se deriva de una obligación, o condicionamiento (como, por ejemplo, la existencia de un determinado marco legal), del deseo de imitar una determinada práctica o estructura que se percibe como mejor o más efectiva o, finalmente, de una norma o un estándar establecido como resultado de la profesionalización de la actividad (DiMaggio y Powell, 1999: 109).

Bourdieu (1998) y Powell & Dimaggio (1999) están de acuerdo con que las organizaciones tienden a asumir normas, prácticas, *habitus* y comportamientos comunes dentro de un campo organizacional. Estas normas o reglas formales o informales son las Douglas North a denominado como instituciones, es decir "(...) las restricciones humanamente creadas que estructuran las interacciones políticas y económicas, y sociables. Las instituciones constan de las restricciones tanto informales (las sanciones, los tabúes, las costumbres, y los códigos de conducta), como formales (constituciones, leyes, derechos de propiedad)"(North, 1990: 175). Las instituciones son creadas por las organizaciones para condicionar y restringir comportamientos. Las instituciones definen y limitan el rango de decisión de los individuos y de las organizaciones.

Las instituciones formales e informales reducen la incertidumbre suministrando una estructura a la vida diaria, son una guía para las interacciones humanas. Las instituciones incluyen cualquier forma de represión que los seres humanos crean para dar forma a la interacción humana (North, 1990: 181).

De los planteamientos anteriores surgen las siguientes preguntas ¿para controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones, dichas organizaciones tienen que asumir comportamientos isomorfos?, ¿los comportamientos

isomorfos en un campo organizacional (entre organizaciones) se construyen a través de la creación de instituciones?.

Sin lugar a dudas estas preguntas no se pueden resolver utilizando de manera independiente los planteamientos de Pierre Bourdieu (1998) o los de Dimaggio & Powell (1999) o los de Douglas North (1990). Cada uno de estos planteamientos enriquece la discusión y aporta elementos conceptuales para proponer una nueva mirada al problema de cómo controlar la incertidumbre en un campo organizacional en el que se tejen relaciones entre organizaciones..

Inicialmente es importante plantear que como lo expone North (1990) las organizaciones están mediadas por instituciones, tanto formales como informales, que restringen comportamientos y actuaciones, y ayudan a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones. North no relaciona el concepto de institución como mediador en procesos de homogenización entre organizaciones, es decir no toma en cuenta elementos del concepto de homología de Pierre Bourdieu (1998), o de Isomorfismo de Dimaggio & Powell (1999). Como tampoco considera el concepto de campo organizacional para explicar la complejidad en las relaciones entre agentes organizacionales. Su concepto de institución explica la presencia de reglas formales e informales en las organizaciones, pero no que existen reglas comunes a las organizaciones que terminan homogenizando comportamientos en el campo organizacional y contribuyendo a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones.

Dimaggio & Powell (1999), y Pierre Bourdieu (1998) explican como las organizaciones tejen relaciones en un campo organizacional en el que los agentes organizacionales ponen en juego elementos de competitividad, pero también de homogeneidad. Existen instituciones comunes (formales e informales) en un campo organizacional que crean homología (Pierre Bourdieu) o isomorfismo institucional (Dimaggio & Powell) .entre organizaciones.

4. Control de la incertidumbre: instituciones e isomorfismo

Al relacionar los planteamientos centrales de los autores Bourdieu (1998), Dimaggio & Powell (1999), y North (1990) se encuentra que ninguno de ellos logra integrar el concepto de instituciones, isomorfismo y control a la incertidumbre en el juego de relaciones que se construye entre organizaciones. Las organizaciones son sociales por naturaleza y están adscritas a un campo organizacional específico en el que se dan relaciones de poder que tienen que ser controladas a través de las instituciones. Las instituciones se manifiestan en el campo organizacional y en los agentes organizacionales que lo conforman a través de prácticas y normas comunes que

permiten reducir la incertidumbre evidente en las relaciones de mercado. Las instituciones enmarcan el accionar de las organizaciones (las vuelve isomorfas) y permite controlar la incertidumbre en las relaciones de mercado.

A continuación se expone un estudio de caso que pretende explicar cómo instituciones comunes en el campo organizacional generan procesos de isomorfismo que contribuyen a controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones. El caso que se expone es el del microcluster de herramienta de Caldas⁸.

Campo organizacional	Agentes organizacionales	Instituciones	Elementos de isomorfismo	Resultados
Microclusters de herramientas de Caldas Ejemplo	39 empresas pertenecientes al microclusters de herramientas	Certificación de calidad (ISO 9000)	Compromiso de calidad.	Posicionamiento de las empresas a nivel local, nacional e internacional Se evidencia un isomorfismo institucional, el mercado nacional e internacional obliga a demostrar requerimientos de calidad.

Se toma como campo organizacional el microclusters de herramientas conformado por 39 empresas, entre organizaciones grandes, medianas, pequeñas e instituciones de apoyo. Este grupo de 39 empresas son agentes organizacionales que movilizan diferentes estrategias de diferenciación dentro del microcluster de herramientas. La diferenciación en el campo organizacional se evidencia no solo en el tamaño (talleres metalmecánicos, ferreterías y empresas productoras de herramientas), sino también en la disponibilidad de recursos (unas empresas poseen mayor capital, otras poseen mayor tecnología, otras posicionamiento nacional o internacional, otras excelente servicio). Estas diferencias notorias en el microcluster de herramientas permite deducir que las relaciones entre agentes se da en ambientes de competencia y no de colaboración, que las empresas grandes ejercen dominación sobre las pequeñas, y que las empresas pequeñas responden a las necesidades de las grandes para poder sobrevivir en el mercado. Las agentes organizacionales disputan un posicionamiento y reconocimiento en el campo organizacional. Las empresas del sector metalmecánico -grandes, medianas, pequeñas - y las instituciones de apoyo evidencian una incertidumbre que obedece a la complejidad en las relaciones entre agentes, pero también a la necesidad de competir y sobrevivir en el microcluster..

En el microcluster de herramientas se encuentran diferencias

5. Conclusiones

El concepto de campo organizacional permite entender que las organizaciones interactúan en un espacio social en el que se tejen relaciones mediadas por la diferencia, pero también por la similitud de instituciones que generan procesos de isomorfismo en las relaciones entre organizaciones.

El isomorfismo entre organizaciones esta mediado por instituciones que obligan a una organización individual a parecerse a otra, dado que enfrentan las mismas exigencias y

notorias entre organizaciones, pero también se evidencian reglas formales e informales que median las relaciones entre agentes. Por ejemplo, las normas ISO 9000 son reglas formales institucionalizadas en el campo organizacional. Estas reglas formales controlan la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones, dado que las organizaciones pequeñas (ferreterías y talleres metalmecánicos) saben de manera explícita que para negociar con empresas grandes (Bellota, Herragro, Sicolsa, Prometálicos, Iderna, Acasa) necesitan la certificación de calidad, al igual que las empresas grandes necesitan estar certificadas para establecer relaciones internacionales y nacionales. La certificación de calidad se ha convertido en una institución que ha generado comportamientos isomorfos dentro del microcluster.

Esta homogenización de prácticas de calidad dentro del microcluster ha permitido controlar la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones. Dado que las empresas logran reconocer las reglas del juego establecidas en el campo organizacional, y permiten incluirse en las relaciones entre organizaciones o simplemente excluirse. Las organizaciones que integran el microcluster de herramientas tienen formas diversas, pero también estrategias diferenciadoras. Por lo tanto, el isomorfismo a través de instituciones comunes (ISO 9000) reducen la incertidumbre en las relaciones entre organizaciones, sean estas grandes, mediana o pequeñas.

presiones del entorno. El isomorfismo entre organizaciones no excluye las diferencias entre organizaciones, sino que prevalece por encima de ellas. Es decir, no obstante las organizaciones tengan formas diversas y estrategias diferenciadoras, existen instituciones o normas de comportamiento que se legitiman en las organizaciones y las hace isomorfos frente a esa acción particular.

Las instituciones (reglas formales e informales de

comportamiento) juegan un papel fundamental en la generación de procesos de isomorfismo entre organizaciones y ayudan a reducir la incertidumbre en las relaciones. Esto se debe a:

1. Un agente organizacional reconoce fielmente como actúa el otro. La institución homogeniza y permite deducir que no obstante las diferencias de tamaños, formas y estrategias una organización actuará respondiendo a la institución legitimada formal o informalmente en las relaciones entre organizaciones.
2. Una organización puede ser excluida o incluida en las relaciones entre agentes simplemente por considerar o

ignorar la institución. Se reconoce que las organizaciones actuarán respondiendo a dicha institución, de lo contrario será sancionada siendo excluida de la red de relaciones.

3. No se esconde la institución, se difunde entre organizaciones. Los procesos de isomorfismo entre organizaciones obedece a una difusión de la institución, ya sea a través de las mismas organizaciones o de otras organizaciones.
4. La institución condiciona las relaciones entre organizaciones. La institución presente en un campo organizacional determinado, termina regulando las relaciones y negociaciones entre organizaciones. Se convierte en un código de comportamiento necesario en la

Bibliografía

Alonso, L. (2004a). El estructuralismo genético y los estilos de vida: consumo, distinción y capital simbólico en la obra de Pierre Bourdieu (Online). (Consultado: Febrero 14 de 2004). En: http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c_lecciones/LMAI_alonso_consumo.PDF

Alonso, L. (2004b). Pierre Bourdieu, el lenguaje y la comunicación: de los mercados lingüísticos a la degradación mediática (Online). (Consultado: Febrero 14 de 2004). En: http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c_tribuna/TL-Alonso_lenguaje.PD

Bourdieu, P. (1980). El oficio del sociólogo. México: Editorial siglo XXI.

Bourdieu, P. (1990). Sociología y Cultura. México: Grijalbo.

Bourdieu, P. (1991). El sentido práctico. Madrid: Taurus.

Bourdieu, P. (1992). Respuestas: "La lógica de los campos". México: Grijalbo.

Bourdieu, P. (1995). Respuestas por una antropología reflexiva. México: Grijalbo.

Bourdieu, P. (1998). La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto. Madrid: Taurus Humanidades.

Bourdieu, P. (2000). Cuestiones de Sociología. Madrid: Istmo.

DiMaggio, P.; Powell, W. (1999). El Nuevo Institucionalismo en el análisis

Hannan, M.T. & Carroll, G. (1995). An introduction to organizational ecology (p. 17-31). En *Organizations and industry: strategy, structure and selection*, Carrol & Hannan, eds. 1

Hannan, M.T. & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, p. 929-964. 1

North, D. (1990). Institutions. En: *Journal of Economic Perspectives*. Volume 5, Numer 1. Winter 1991. (pag. 175 - 190)

North, D. (1990). Institutions. En: *Journal of Economic Perspectives*. Volume 5, Numer 1. Winter 1991. (pag. 175 - 190)

organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.

Téllez, I. G. (2002). Pierre Bourdieu: Conceptos básicos y construcción socioeducativa. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.