

Las instituciones, su diseño y cambio en las organizaciones.

Resumen

La base normativa de la institución puede ser una fuente de orientación para determinar qué cambios son adecuados y cuáles no. No obstante, cuando la lógica del cambio está expresada en un diseño institucional, parece existir cierta tendencia a reivindicar a las instituciones, pero también de conceder a la colectividad una capacidad de elección. Cabe considerar que, en algunas ocasiones, el cambio tiene que ver con un ejercicio racional planificado de una organización, que se encuentra en los planes estratégicos y en otras más bien tiende a ser emergente y más adaptativo. Sin embargo, en este cometido, el interés egoísta puede desviar a los individuos del cumplimiento, produciéndose así un fracaso institucional. Por tal razón, es conveniente asegurar que la motivación resulte suficiente para todos los individuos. Destaca también la forma contractual en las organizaciones, donde los individuos participan de acuerdo a la búsqueda de su beneficio personal. Esta última forma de organización se acerca más a la idea de una institución que expresa una lógica de lo adecuado, lo cual es un concepto central en la versión normativa del neoinstitucionalismo. Una de las conclusiones que se desprende de este estudio es que parece existir cierta tendencia a reivindicar a las instituciones y a conceder a los individuos una capacidad de elección, a pesar de que se trate de un ejercicio racional planificado.

Palabras clave: cambio institucional, diseño institucional, elección racional, organizaciones

Institutions, its design and change in organizations.

Abstract

Normative basis of an institution can be a source of guidance for determining what changes are appropriate and which are not. However, when the logic of change is expressed in institutional design, seems to be a tendency to claim to the institutions, but also to give to the collective a capacity of choice. It is considered that, in some cases, the change has to do with rational exercise planned in an organization, located in the strategic plans and other rather tends to be emergent and adaptive. However, in this task, selfish interests can divert individuals from compliance, thus producing an institutional failure. For this reason, it is convenient to ensure that motivation will be sufficient for all individuals. It also emphasizes the contractual form in organizations where individuals participate according to the search for personal gain. This latter form of organization is closer to the idea of an institution that expresses a logic of the appropriate, which is a central concept in the normative version of institutionalism. One of the conclusions to be drawn from this study is there seems to be a tendency to claim to institutions and to grant individuals a choice capability, while it is a rational exercise planned.

Keywords: institutional change, institutional design, rational choice, organizations

Síntesis Curricular

Juan Manuel Herrera Caballero es Doctor en Estudios Organizacionales por parte de la UAM-Iztapalapa. Cursó las

licenciaturas en Psicología Social en la UAM-I, Filosofía, en la Facultad de Filosofía y Letras en la UNAM, las Maestrías en Filosofía de la Ciencia en la UAM-I y Psicología en la UNAM. Se desempeñó en el Instituto Mexicano del Petróleo de 1988 a 2008 como investigador en las áreas de administración del conocimiento e inteligencia tecnológica, así como de innovación y transferencia de tecnología. Profesor-investigador del Departamento de Sociología de la UAM-Iztapalapa, en el Área de Procesos Psicosociales de los Fenómenos Colectivos. Docente en el Área de Innovación y Transferencia de Tecnología en UPIICSA-IPN. Profesor-investigador del Doctorado en Estudios Organizacionales, de la UAM-I. Dirección: Av. San Rafael Atlixco N° 186, Col. Vicentina C.P. 09340, Iztapalapa, México D.F Teléfono: 5558044790 Correo electrónico: juman36@yahoo.com.mx