



# Fundamentos teóricos del poder: desde los orígenes del neoinstitucionalismo a un individualismo metodológico complejo

*Jacques Rojot*<sup>1</sup>

## Introducción

**T**oda una tradición, atada con frecuencia, más no exclusivamente, al estudio de las relaciones sociales (por ejemplo, Charbelain y Kuhn, 1965, Bacharach y Lawer, 1982), considera el concepto de poder como esencial al proceso de negociación. Desde otro punto de vista, ciertos autores la ignoran sim-

plemente, en el marco de una corriente diferente, representativa y significativa, pero centrada en otros aspectos de la negociación (Fisher y Ury, 1981, Scheling, 1960<sup>2</sup>); otros consideran el poder como un concepto particularmente difícil de captar, generalmente tautológico (aquel que ha ganado, tenía poder), o que conduce a peligrosas generalizaciones, cuyo análisis es un ejercicio frecuentemente estéril y, en síntesis, del todo superfluo (Lax y Sebenius, 1986).

Entre todos aquellos que tratan sobre la definición de poder no existe siquiera un acuerdo. Sin embargo, podemos decir con bastante facilidad lo que se dice de la belleza, así sea ésta susceptible de múltiples interpretaciones: todo el mundo la reconoce cuando

1. El autor es profesor de la Universidad de París I Panthéon-Sorbonne. Agregado de las Facultades de Ciencias de la Gestión. Director del Departamento de Gestión de la Sorbona. Ha sido profesor invitado a la Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, profesor visitante de la Universidad de Buenos Aires, de la Universidad de California UCLA, y es autor de varios libros sobre teoría de la organización y sobre negociación. Es redactor jefe de la *Revue de Gestion des Ressources Humaines*.

Traducción: Rosalba Contreras, traductora LEA y Maîtrise, Universidad de París III, Nouvelle Sorbonne.

2. Para quien el tema no figura ni siquiera en el índice de *Strategy of Conflict*. El neoinstitucionalismo en teoría de las organizaciones.

está presente, pero es difícil de definir. De hecho, un buen punto de partida es sin duda ahorrarnos una definición a priori y tratar de analizar las razones de este debate controvertido.

Los autores, como punto fundamental, cuando utilizan el concepto de poder no evocan, en lo esencial, la misma cosa. Existen varias posiciones que varían según las perspectivas.

La primera de ellas ha desviado a muchos utilizadores potenciales. Se trata de la inclusión del concepto de poder en las perspectivas ideológicas. En lo que Boudon (1979) llama la vulgata marxista, mucho más que en el mismo Marx, considerablemente más complejo y sutil, el individuo no dispone de ningún margen de autonomía y es el juguete involuntario e inconsciente de determinismos sociales. Como lo subraya Crozier (Crozier y Friedberg, 1977) en una estructura de clases estrictamente definida (por la infraestructura económica de las relaciones de propiedad de los medios de producción) y en donde la pertenencia de clase determina exactamente la conducta y el porvenir, no hay lugar para el poder, siendo la salida predicha y perfectamente previsible. El uso, no obstante abundante, de la palabra poder (dominación, alienación, explotación) oculta de hecho su "escamoteo y su inutilidad en el juego social".

En segundo lugar, ciertas interpretaciones del poder son limitativas porque, aunque útiles y pertinentes, se ubican desde el único y estricto punto de vista de una disciplina, lo que parece como limitante de su carácter general. Por ejemplo, en economía, se considera frecuentemente el poder de monopolio y en ciencia política el poder, sobre todo como instrumento de dominación. Una concepción refinada, pero limitada parcialmente al análisis posible, tal como la desarrollada por Foucault (1975), hace también de ella un fenómeno político. El poder es aquí el sometimiento de otros por aquellos que lo dominan. Diferentes tipos de poder se caracterizan por diferentes tipos de dominación. Al poder que se manifestaba por el estallido del despliegue de "signos fastuosos de la soberanía real" le sustituye un poder que "objetiva insidiosamente" a aquellos a quienes se aplica, el cual por sus mismos métodos acumula conocimientos sobre el tema que permite reforzarlo mejor. Éste permite extraer un máximo de tiempo y de fuerzas de aquellos sobre quienes se ejerce, hacerlos sus auxiliares, extraer

de ellos mismos los instrumentos de su aplicación y de su propio reforzamiento. El cruce de tiempo y espacio continuo, permanente e insidioso reemplaza las afirmaciones solemnes y las manifestaciones explosivas pero episódicas y puntuales de la afirmación del poder personal y absoluto del soberano.



En los mismos términos de Foucault, esta concepción del poder conduce a no considerarlo más como una propiedad sino como una estrategia y un conjunto de tecnologías. Este no es sujeto de apropiación sino de técnicas y de funcionamientos.

Se trata entonces de una red de relaciones, más que de un privilegio que se detenta y se ejerce más del que se tiene.

Una tercera confusión se opera según que los puntos de observación sean teóricos o prácticos. Un lenguaje abstracto, lejos de la realidad, más aún, una formalización matemática, en condiciones muy restrictivas, se opone a consejos prácticos más o menos válidos o generalizables (por ejemplo, apariencia, comportamiento, disposición de los muebles de una habitación, actitudes en reunión, etc.)

En cuarto lugar, reina una confusión general entre la fuente y la mecánica y el funcionamiento del poder. Se confunde de dónde viene (Mechanic, 1963, French y Raven, 1959, etc.) con el cómo opera (Blau, 1964, Crozier y Friedberg, 1977, etc.). Esto conduce a no distinguir el poder activo en juego, en una relación de poder presente y acumulado en la organización. Ciertamente, estas diversas concepciones se reagrupan y se mezclan. En fin de cuentas, con el propósito de intentar simplificar los términos del debate, es posible resumirlos en dos puntos de vista opuestos: una comprensión del poder como estructural, utilizado y manipulado por los poderosos para mantenerse, en la sumisión o en la ignorancia de los demás, y una comprensión del poder en términos de relaciones, inherente a la existencia de relaciones sociales, y de las que nadie es ajeno y cada uno puede disponer en sus relaciones con otro, ciertamente, distribuido en forma desigual, pero siempre presente. Desde otro punto de vista, es posible situar dos planos teóricos de reflexión opuestos, ligados a dos concepciones opuestas del poder y examinar en qué medida son compatibles aunque a menudo consideradas como opuestas. Así se construirá un marco de reflexión en el cual los puntos de vista sobre el poder podrán restituirse y anali-

zarse fuera del calor de las controversias. El resto de esta disertación, ya muy voluminosa, será dedicada al primer y único elemento de este programa. En efecto, dos marcos teóricos pueden corresponder a dos visiones opuestas del poder. La visión estructural es globalmente asimilable a una concepción holística de lo social, lo que en términos muy generales y simplificados quiere decir que la sociedad y las organizaciones detentan en ellas y por sí mismas no solamente propiedades diferentes de sus componentes, sino que además y sobre todo, estructuran, modelan y determinan aquéllos. El individualismo metodológico, en completa oposición con este punto de vista, reduce los fenómenos sociales a los efectos de creencias, comportamientos, acciones de individuos, motivados no por causas exteriores e independientes de sí mismos sino por razones que tienen para mantenerlas (que pueden ser perfectamente erróneas, falseadas, imaginarias o limitadas). Este se halla en concordancia con el enfoque de relaciones de poder. La teoría neoinstitucional ve los actores como socialmente construidos y la acción como la aceptación de textos institucionales ya escritos, antes que un problema de opción autónoma generada del yo interno motivado hacia un fin. Ésta puede entonces considerarse globalmente dentro de la tendencia holista. La economía de las convenciones, la economía de las transacciones y más ampliamente la economía neoinstitucional, si se permite traducir así la expresión *Institutional Economics* tienen un recorrido y una evolución histórica bien enfocada. Sus teóricos son conscientes de situarse en una clara perspectiva directa. La influencia de Williamson es generalmente reconocida como una fuente esencial de esta corriente. El mismo se refiere expresamente a Coase, a John R. Commons, en particular a su obra más conocida (Williamson, 1975<sup>2</sup>). Éste basa explícitamente su análisis en la noción de transacción, tal como ha sido elaborada por este último, estableciendo así, sin equívocos, una filiación intelectual.

Desde otra perspectiva, el análisis institucional, luego de un largo periodo de decadencia parece retomar influencia en numerosos campos, diferentes a la economía. Es así en las ciencias de la gestión, particularmente en la teoría de las organizaciones. Sin embargo, curiosamente, en la perspectiva de esta disciplina y contrariamente al caso de la economía, las raíces históricas parecen entonces cortadas. Por ejemplo, lo que parece considerarse como uno de los manifiestos del neoinstitucionalismo en teoría de las

organizaciones (Powel y DiMaggio, 1991), no contiene ni siquiera el nombre de Commons en su índice.

Este sorprendente hiato nos conduce a buscar restablecer un nexo de filiación y escharbar más lejos aún en la búsqueda de los orígenes, entonces descubiertos en juristas y sociólogos franceses de 1920. Más allá de lo que puede parecer una simple curiosidad histórica sin gran interés, este análisis conduce directamente al individualismo metodológico complejo y a su compatibilidad con la teoría neoinstitucional y eventualmente a una reflexión renovada sobre el poder que rebasa el marco de este artículo y deberá efectuarse en otra parte.

Comprende diversas corrientes y variantes que acaban de incluir sustanciales diferencias. Sucker, por ejemplo, distingue el medio ambiente y las organizaciones como fuentes posibles de institucionalización (Zucker, 1987). Nos basaremos aquí en una versión muy representativa, aunque hay otras de gran interés (por ejemplo, Brunsson, 1985 y 1989). Seguiremos a estos autores tan fielmente como nos sea posible.

El neoinstitucionalismo concibe las organizaciones, de manera muy general, (Meyer y Scott, 1983) como comprensibles solamente, si se toma en cuenta el hecho de que, de una parte, se encuentran interrelacionadas; y de otra parte, son construidas por su medio ambiente. Este último punto no tendría nada de particularmente notable, sobre todo desde el surgimiento de las teorías de la ecología de poblaciones de organizaciones (Hannan, Freeman, 1977) o de la dependencia de los recursos (Pfeffer y Salancik, 1978), si la parte predominante del medio ambiente no fuera, en ese caso, tanto material como social.

Ciertos trabajos iniciales y los más frecuentemente citados en la referencia se interesan en las instituciones de educación: Meyer y Rowan (1978) constatan que estas instituciones en el curso de su historia se han desarrollado en gran escala y han adquirido una legitimidad generalizada con dirigentes y estructuras estrictamente reglamentadas, ciertamente, lo mismo que otras actividades en la sociedad, pero con la particularidad de haber evolucionado y de mantenerse sin control anterior ni evaluación de su resultado interno. La explicación que dan al respecto consiste en que éstas han emergido y están formadas no tanto para educar a los niños que se les confían, sino sobre todo como agencias de certificación y categorización de personal en la sociedad moderna, utilizando currículos estándar para producir diplomados estándar, que son en seguida distribuidos así en los estratos del sistema

económico y social. Las clasificaciones rituales son estrechamente reglamentadas y controladas. Por ejemplo, no hay ninguna duda sobre lo que es una escuela primaria, secundaria o una universidad; quién enseña qué, quién puede enseñar qué, qué alumno tiene acceso a cual, sin que, de otra parte, sepamos además exactamente los contenidos que se desarrollan en los componentes de ese currículo. Cuando la educación les es conferida, se supone que el egresado ocupará su lugar, sin importar realmente qué pase en la sala de clase y que por otra parte, está sujeto a muy poco control y supervisión. La promoción correcta de clasificaciones refleja los ritos socialmente aceptados e incorporados en los mitos sociales o reglas institucionales de la educación. Sin este consenso social general, el sistema educativo, constatan éstos, no recibirían el sustento social y financiero masivo del que gozan. Sin estas clasificaciones y comprensiones generalmente admitidas, ni los padres ni el Estado confiarían a adultos desconocidos por ellos, poderes tan amplios sobre los niños. De la misma manera, qué individuo razonable dedicaría años de su tiempo y de sus recursos nada despreciables a estudios más o menos desorganizados y de los cuales es imposible demostrar que son útiles para cualquier cosa que fuera si no existiera la comprensión compartida de que se trata de una maestría en matemáticas o de una licencia en derecho que corresponde a datos y categorías sociales precisas y generalmente reconocidas.

El argumento se ha extendido sobre esta base (Meyer y Rohan, 1977): las organizaciones modernas no son solamente sistemas de actividades coordinadas y controladas para cumplir tareas, sino que aparecen en las sociedades modernas sobre todo en los contextos altamente institucionalizados. Profesiones (por ejemplo, contables, analistas), políticas (gastos de publicidad, gestión de recursos humanos, selección psicológica de personal), programas (comunicación externa, calidad total) son creados al mismo tiempo que los productos y los servicios que éstos suponen producir racionalmente. Esto conduce a la creación de nuevas organizaciones y a la adopción forzosa, por las ya existentes, de nuevas prácticas y procedimientos. Estas organizaciones son de esta manera conducidas, independientemente de sus necesidades y limitaciones técnicas y de mercado, a adoptar prácticas y procedimientos definidos por los conceptos prevalecientes racionalizados del trabajo organizacional que están institucionalizados en la sociedad. Aquellas que lo hacen con éxito aumentan su legitimidad y sus oportunidades de supervivencia, por

el apoyo obtenido de su medio ambiente y éstos sin ninguna relación con el valor intrínseco de estas políticas, procedimientos y prácticas, ni con el valor de lo que estas mismas producen. ¿Podemos acaso imaginar, por ejemplo, en el momento actual, una universidad sin segundo ciclo, una gran empresa que se dedica a seleccionar al azar o rehusar emplear diplomados en contabilidad?

Los productos y servicios, técnicas y políticas, que han sido institucionalizados funcionan como mitos poderosos, omnipresentes en el medio ambiente y muchas organizaciones los adoptan ceremoniosamente con el fin de adquirir su estatus de "buenas" organizaciones. A pesar de la conformidad de los elementos así institucionalizados, entra a veces y frecuentemente en conflicto más o menos agudo con criterios de eficiencia y eficacia. Todos pueden constatar cotidianamente la existencia de métodos de contabilización o de gestión de pedidos que retardan la producción o las ventas, de selección ineficaz, de reglas de promoción conocidas como inaplicables, de porcentajes de cifras de negocios consagradas a la investigación irrealista de formación inútil, etc. "Por el contrario", la aplicación de controles y modos de coordinación de actividades, que tienen por objetivo la eficiencia, puede llevarnos a comprobar que estas prácticas institucionalizadas son inútiles o aun dañinas, pero que su eliminación debilitaría la conformidad ceremonial de una organización y pondría en peligro su legitimidad y sus apoyos del medio ambiente. Para mantener estos últimos, las organizaciones tienen que mantener y conservar sus reglas institucionalizadas, que se reflejan en sus estructuras formales y para hacer frente a su incompatibilidad con la eficiencia y sobre todo, con la regulación de incertidumbres inherentes al juego de actividades técnicas, éstas van a relajar el acoplamiento de sus elementos componentes e introducir distancias voluntarias (desacople) entre el juego de sus estructuras formales (de uso externo) y las actividades reales de trabajo, tal como se producen, de hecho, realmente, en lo interno. Para este fin, se dispone de varios medios, como la descentralización y la atención secuencial que permiten la ignorancia voluntaria y reciproca de anomalías entre componentes, la profesionalización y la delegación que restringe el alcance del control, la ambigüedad de fines, la eliminación de datos que limitan la medida de los resultados obtenidos. Desde otro punto de vista, el mantenimiento de la apariencia, la presunción de buena fe, la estrategia de indulgencia y demostraciones públicas de satisfacción, completan la absorción de in-

certidumbre y contribuyen al mantenimiento de las estructuras formales.

La institucionalización es el mecanismo por medio del cual los procesos sociales y las obligaciones o el presente vienen a tomar un estatuto de regla en el pensamiento y la acción social que se dan espontáneamente. Estos procesos se consideran adquiridos y se repiten por sí solos, al alcanzar estatuto de hechos sociales. Aunque nacidos de relación entre actores, estos se perciben como objetivos y exteriores. Se trata a la vez de un proceso y de una propiedad (Zucker, 1991, Jepperson, 1991). Las organizaciones construyen así dramáticamente, en el sentido de Weick (1979) los mitos racionalizados que llegan a ser dominantes en las sociedades industrializadas.

## Los orígenes del neoinstitucionalismo en teoría de las organizaciones

### *Los orígenes reconocidos por sus teóricos actuales*

Powel y DiMaggio (1991) encuentran las raíces del nuevo institucionalismo, tal como lo hemos venido evocando, en sus grandes líneas, siguiendo estrechamente a sus autores, en los trabajos de Selznick, con quien éstos exponen que presenta sustanciales diferencias en su evolución. A pesar de ello, no buscan ir más lejos. Esta influencia es indiscutiblemente considerable. No obstante, resulta fructuoso buscar las raíces de su inspiración más antiguas.

Selznick (1957), a quien vamos a seguir muy de cerca, distingue la organización de la institución. La primera es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, siguiendo así a Barnard, un instrumento técnico para movilizar las energías humanas y dirigirlas hacia fines establecidos, un medio de coordinar todo lo que ha sido dividido. Es un instrumento racional para cumplir con una tarea, un instrumento "desechable" (disponible) cuando ha cumplido su papel. Por el contrario, una institución es "el producto natural de presiones y necesidades sociales. Un organismo adaptable y que responde influenciado por el medio ambiente social, siendo profundamente consciente de su dependencia de fuerzas externas, lo que cambia su concepción de sí misma. La institución adquiere allí una estabilidad que proviene de una fuente fácil de apoyo pero que pierde por ello flexibilidad".

Una forma social se institucionaliza, bien se trate de un grupo o de una práctica, cuando toma un carácter, una competencia o una función distintiva, por un proceso de crecimiento social y de adaptación y deviene cargada de significación, en tanto que vehículo de la identidad de un grupo o receptáculo de intereses constituidos, compenetrándose así de "valores". La institución se valoriza, en efecto, por el lugar particular que ocupa en el sistema social ampliado, por la manera como ésta sirve las aspiraciones y las necesidades de aquellos a quienes afecta sus vidas, independientemente de su función técnica o de sus resultados. La institución no se abandona, perdura por cuanto los grupos o comunidades tienen un núcleo inmaterial en el *continuum* de su existencia. Por este hecho, las instituciones tienen un "compromiso sólido", una vida propia y sus sostenedores persiguen un reconocimiento legal de su naturaleza propia y específica.

Esta concepción conduce a Selznick a analizar el papel del contrato en la formación de la organización y de la institución. Es allí en donde hace referencia expresa a Hauriou, disertando sobre la diferencia entre contrato e institución, y a Commons, al analizar el contrato de trabajo. De paso, se nota la influencia del aspecto de las "relaciones industriales". La institucionalización de la empresa conduce para él a introducir reglas del "debido proceso", término considerado como intraducible por todos aquellos que lo utilizan en la administración, por la dirección de sus relaciones con los asalariados. Este aspecto atinente a las relaciones industriales es también predominante, si a veces, implícitamente, en el pensamiento de Commons, quien formado por Perlman en la tradición de la escuela de Wisconsin, le sucederá en su cátedra.

### *Las consecuencias implícitas de la referencia a Selznick*

La concepción de Selznick se encuentra con la del sistema de Parsons, en una concepción holística de la organización social. Es la sociedad la que penetra sus valores de la organización para transformarla en institución. Esta última es el producto de la sociedad que modela el comportamiento de los actores, habida cuenta de que para Parsons, valores y normas sociales son internalizadas por los individuos mediante un proceso de socialización que conduce al compromiso. Powel y DiMaggio (1991) afirman, en consecuencia, que el neoinstitucionalismo y el antiguo institucionalis-

mo tienen semejanzas en común: el rechazo del modelo de actor racional, el impacto del medio ambiente social sobre la organización, la cultura que forma la realidad organizacional y que difiere de los informes formales que presenta la organización.

No obstante, nos parece que el análisis neoinstitucional no implica obligatoriamente estas tres condiciones y que éste puede, en particular, rechazar la primera y sacar provecho considerable de los aportes y de la perspectiva rigurosa del individualismo metodológico para llegar a una combinación fructuosa, beneficiándose este último también de ese acercamiento. Implícitamente, en efecto, el neoinstitucionalismo propone resultados dudosos que suenan a veces intuitivamente adecuados. Y esto es así particularmente a la vez por la enorme influencia que las organizaciones ejercen sobre sus miembros, constatada desde hace mucho tiempo (March y Simon, 1957) por el hecho de que las organizaciones operan en un medio ambiente que las influye, pero que éstas también ejercen influencia, se comprometen en forma compleja y las conduce a influenciarse recíprocamente (Emery y Trist, 1963). No obstante, el individualismo metodológico como herramienta de análisis permite incomparables progresos en el conocimiento de lo social y la explicación de la organización. De una parte, no es posible economizar una teoría del actor o de la acción (Gidens, 1984). De otra, la idea de que las creencias y los actos de los individuos se explican mucho mejor por las buenas razones que éstos tienen para adoptarlas o llevarlas a cabo que por causas oscuras exteriores a ellos y a su voluntad (Boudon, 1990) representa un verdadero progreso en el conocimiento científico. No obstante sus efectos de interacción, de interdependencia, perversos o no, preciosos para analizar múltiples fenómenos sociales (Boudon, 1979, 1992) explican parcialmente, por ejemplo, la constitución de organizaciones. En el mismo sentido, en el análisis estratégico, el individualismo metodológico explica claramente los análisis del comportamiento de los actores (Crozier y Friedberg, 1977) pero la adopción del concepto de sistema deja en la sombra la constitución misma de conjuntos (sistemas de acción concretos) en los cuales éstos operan. Ahora bien, el neoinstitucionalismo propone elementos de respuesta a las preguntas que plantean estas constataciones.

En otros términos, la adopción del neoinstitucionalismo o de algunos de sus aportes, ¿quizás implica obligatoriamente el rechazo del individualismo metodológico, como parecen creer Powel y DiMaggio? Esto está lejos de ser cierto. De una parte, algunos

neoinstitucionalistas (Jepperson, 1991) consideran que actores e instituciones no se oponen, pero pueden coexistir como modelos de explicación y que no hay oposición entre institucionalización y acción, en tanto que esta última está estricta y exclusivamente definida como una intervención colectiva deliberada y reiterada para establecer y mantener una convención social. Al lado de ésta, es concebible, para las dos líneas de argumentos, que, por ejemplo, las opciones del actor racional se enmarquen por restricciones institucionales y que se produzcan cambios adaptables orientados en ambientes institucionales.

De otra parte, es posible volver más atrás en esta dirección. Pero, para proseguir fructuosamente con esta línea de razonamiento, nos parece necesario dar un rodeo y remontarse hasta los orígenes del institucionalismo, refiriéndonos para ello al pensamiento y a los trabajos de sus iniciadores, bien anteriores a Selznick.

## Las concepciones de los primeros teóricos de la institución

### *El aporte de Commons*

Una institución es, para Commons (1931, 1934), la acción colectiva de control, liberación y expansión de la acción individual. La acción colectiva cubre toda la gama que va desde la costumbre no organizada a las numerosas "empresas activas" (*going concerns*) tales como la familia, la corporación, la asociación de empleados, el sindicato, el sistema de reserva federal, el Estado.

La acción colectiva, la institución, se presenta más bajo la forma no organizada de costumbre que bajo la forma organizada de empresa (*concerns*), se presenta de manera precisa bajo formas de sanciones organizadas en las reglas operativas de las diferentes empresas, especialmente en el debido proceso (*due process*) para la Corte Suprema, cuyo contenido es variable. La institución enmarca las acciones individuales, que son en realidad transacciones. La más pequeña unidad económica es una unidad de actividad, una transacción, que es una enajenación y adquisición de derechos de propiedad y de libertad, creadas por la sociedad y negociadas antes de que se produzcan las mercancías, que luego serán intercambiadas. Los participantes en cada transacción están controlados y liberados por las reglas operativas del negocio (*concerns*) considerado. Las transacciones pueden ser de negociación, gerenciales y de racionalamientos, entre iguales, basadas en el poder de

negociación y de escasez; entre superior y subordinado, basadas en la desigualdad (jerarquía) y el principio de eficiencia; entre superiores, basadas en la delegación de un colectivo a individuos.

El individuo selecciona entre opciones, operando estas transacciones (voluntarias o no) que son actos simultáneos de ejecución (de poder), de incumplimiento (de poder en otras direcciones) y de tolerancia, en el ejercicio de un grado limitado de poder disponible. Estos son permitidos, limitados o aplicados por la acción colectiva, en función de reglas operativas pertinentes. Cada participante en una transacción influencia a los demás: coerción o persuasión en la negociación, obediencia y órdenes gerenciales, argumentos y defensa activa del racionamiento. Tres relaciones sociales están implícitas en cada transacción: conflicto (de intereses), dependencia (en lo que concierne al otro) y orden (de reglas operativas).

Pero el conjunto escapa a la ilusión de un marco construido anteriormente (de derechos naturales) en el cual los individuos actuales supondrían actuar. No existen derechos y libertades actuales preestablecidos. Derecho, deber, libertad y exposición de argumentos son simplemente reglas operativas cambiantes de toda suerte de acción colectiva orientada hacia el futuro, que esta misma acción controla, libera y extiende a la acción individual para la producción, el intercambio y el consumo presente o futuro de riqueza (transferida en el futuro por la transacción). Desde otro punto de vista, es de anotar de paso que las acciones individuales en contacto (transacciones) crean estas reglas operativas, las mismas que vienen enseguida a regular el desarrollo de estas mismas transacciones.

En este mismo análisis institucional complejo no hay, por tanto, ningún determinismo externo, sino simplemente restricciones en el interior de las cuales los actores permanecen libres de aquello que ellos mismos han producido. He ahí una teoría de la acción bien elaborada y compatible con la institución.

### *El aporte de Hauriou*

Hauriou, considerado generalmente como jurista, era también sociólogo y especialmente autor de una *Ciencia social tradicional* (1896) y de un "movimiento social" (1899). Distingue este autor dos especies de instituciones (1910): las instituciones sociales que forman cuerpos que se orientan hacia la individualidad viviente, la persona moral, y aquellas que pertenecen a la categoría de las cosas inertes.

Las grandes líneas del modelo son las siguientes. Una institución incorporada (1) es una organización social, es decir, compuesta por una colectividad de individuos y que tiene una existencia propia y una individualidad bastante fuerte que se conoce y se menciona. Por este doble hecho, la institución supera al individuo y subsiste, a pesar de los cambios que puedan producirse en su personal. Esta es la verdadera realidad social separable de los individuos que no se confunde con la suma de éstos. "Un todo no es idéntico a la suma de sus partes", expone entonces (1910) Hauriou, mucho antes que la teoría de sistemas. (2) Esta organización social se establece con relación al orden general de las cosas. Esta exigencia de relación con el conjunto del mundo existente es, de hecho, una condición de equilibrio. Una organización, para ser una institución debe haber encontrado su equilibrio con el mundo exterior. (3) A este equilibrio externo corresponde un equilibrio interno. (a) Para ser una institución, una organización debe mostrarse durable y permanente. Las situaciones durables constituyen el fondo de la psicología social, como los estados de espíritu durables son el de la psicología individual. La permanencia transforma en estado de derecho los estados de hecho. La duración hace de una institución un hecho social, puesto que ésta le separa del individuo, sobreviviéndole. Esta permanencia no es la inmovilidad absoluta, sino la de los caracteres fundamentales. (b) La institución se mantiene en su movimiento uniforme por un equilibrio de fuerzas internas, que son colectivas e individuales, para las mejor arraigadas, materiales y brutales, ideales, reflexivas y morales, inspiradas por un ideal de conveniencias, y especialmente de justicia. Estas últimas son las que la hacen pasar a las costumbres, en las instituciones o alrededor de ellas, lo cual les asegura la solidez máxima. Este equilibrio se caracteriza por la dominación de una de las fuerzas, moderada por las otras, y que determina la estructura y la dirección del conjunto. En términos más modernos, hablaríamos de equilibrio dinámico y no estático, concepto familiar, aquí también, a la teoría de sistemas. Ésta se asegura por la separación de poderes, a la fuerza dominante y la aceptación consciente y reflexiva de esta dominación por las otras fuerzas. No se trata allí de un simple consentimiento, sino más bien del mantenimiento aceptado de la institución, en el marco de los actos de sus órganos dirigentes. De esta aceptación, reflexionada por las fuerzas dominadas y de la permanencia de la situación, resulta un estado de paz social que favorece el establecimiento de situaciones estables que transforman estados de hecho en estados de derecho.

En otros términos (Hariou, 1986), una institución es una idea de obra o de empresa que se realiza y dura jurídicamente, en un medio social. Para la realización de esta idea, se organiza un poder que le dota de órganos. En fin, entre los miembros del grupo social interesado en la realización de la idea, se producen manifestaciones de acuerdos dirigidos por los órganos del poder y reglamentados por procedimientos. Las instituciones corporativas padecen el fenómeno de la incorporación, que les conduce al de la personificación. Estos dos fenómenos están por sí mismos, bajo la dependencia de un movimiento de interiorización, que hace pasar, en el marco de la idea directiva, de la empresa primero, a los órganos de gobierno con su poder de voluntad y en seguida, a las manifestaciones de acuerdo de los miembros del grupo. La idea directriz es incorporada luego en la institución y personificada allí.

En este pensamiento también, la teoría de la institución deja lugar indiscutiblemente a una teoría del actor y de la acción.

### *El papel del actor en el pensamiento institucionalista original*

Por la simple exposición, ya se deja ver claramente que las concepciones, tanto de Commons como de Hariou, no eliminan el papel del actor. Éste queda incluido en un negocio en marcha "*going concern*", en donde un grupo participa con una idea de obra o de empresa, sin que éste sea instrumento ciego de la institución. Esto se ve aún más claro en otros de sus análisis, en donde una vez definida la institución, continúan las consecuencias de sus reflexiones.

Commons, por ejemplo (1934), describe el proceso de institucionalización del valor razonable de las transacciones, tal como opera en la Corte Suprema de los Estados Unidos como próximo del proceso fundamental de analogía anunciada por Gény, en donde el punto de partida es el proceder del actor y sus prácticas.

La referencia a Gény es además esclarecedora. En el debate de juristas entre derechos subjetivos y objetivos, concepción individualista y objetivista y existencia o no de un derecho natural, en el cual nos cuidaremos de entrar, podemos asimilar la posición objetivista a una aproximación totalista (Bonnard, 1919) y el enfoque individualista, a lo que nosotros consideramos es en el presente, la posición del individualismo metodológico. Ahora bien, Gény está clasificado en la categoría de los neoindividualistas, en donde el

derecho natural se reduce a una idea general y universalmente extendida de justicia.

Además, para Hariou las bases del derecho natural son presociales, por el hecho de que ellas mismas no se apoyan sino sobre la especie y que por ese mismo hecho de que la especie humana es social, esa sería siempre una especie organizada, antes de ser una sociedad organizada. Este sería por tanto un derecho natural de base individualista, corregida por la noción de la especie y por el pesimismo que resulta de la adaptación imperfecta a la ley moral.

Desde otro enfoque, Hauriou (1910) anota expresamente que la teoría jurídica de la institución no ha encontrado su verdadero equilibrio sino cuando se hayan despejado las querellas del contrato social y de lo objetivo y lo subjetivo. La institución no se fundamenta en un contrato social, instrumento del libre consentimiento que reemplaza la fuerza pura. No es necesario. El poder no es la fuerza pura, deja lugar a una forma de consentimiento, si la presión que ejerce no va hasta la violencia: el asentimiento que da el sujeto es válido "*coactus voluit*", lo que fundamenta la relación social. En el mismo texto, éste subraya que "lo subjetivo se mantiene por la voluntad consciente y lo objetivo por las ideas subconscientes... que persisten en el espíritu de un número indeterminado de individuos" y se opone al sistema sociológico de Durkheim que colocaba el objetivo por encima de todo, estableciendo con ello el medio social por encima de las conciencias de los individuos. Además,



Hauriou anota más adelante que "los elementos subjetivos son el elemento creador y son la acción; los elementos objetivos, la regla de derecho, el medio social, el orden público, no son sino elementos de reacción, de duración y de continuidad".

Las dos concepciones creadoras del institucionalismo que acabamos de revisar dejan la evidencia de un puesto muy amplio al actor que actúa independiente y racionalmente y a una teoría de la acción. Este es el caso, tanto en sus desarrollos originales como en las interpretaciones de las consecuencias de sus proposiciones a la luz de los debates recientes alrededor del individualismo y del totalismo.

## El individualismo metodológico complejo

¿Cómo seguir estas pistas antiguas y sacar conclusiones operacionales esclarecedoras para un análisis más moderno? Para la evidencia, las concepciones institucionales y sus ricos aportes, tendientes a integrar la influencia del medio ambiente, prueban que son compatibles con una teoría del actor y un papel para el individualismo. Desde otro punto de vista, el individualismo metodológico, con todas sus potencialidades explicativas pertinentes del comportamiento social, tal como ya lo hemos demostrado, permanece, no obstante, confrontado al problema de la constitución de los actores colectivos. Podría realizarse una tentativa, fundiendo los aportes de las dos perspectivas en un individualismo metodológico complejo.

Con este fin es necesario, sin duda, referirse al trabajo de los politólogos, quienes a nivel macrosocial se han inclinado hacia la "constitución de la sociedad", hecho que los ha conducido a reflexionar sobre ideas similares y traspuesto sus conceptos a los niveles de las organizaciones. Dos pistas se abren para estos fines.

Depuy (1992) introduce la idea de una "autotranscendencia" de lo social complejo. Ésta se sustenta en la coexistencia aparentemente paradójica de dos proposiciones. (1) Son los individuos quienes hacen o más bien "actúan", los fenómenos colectivos. Lo que se inspira, por tanto, en el individualismo; y (2) los fenómenos colectivos son (infinitamente) más complejos que los individuos que les han engendrado y no responden sino a sus leyes propias como fenómeno de autoorganización. Lo cual se inspira en el institucionalismo.

Depuy anota que hacer sustentar en conjunto estas dos proposiciones permite defender la tesis de la autonomía de lo social -la autonomía de la sociedad y la autonomía de una ciencia de la sociedad, es decir, su no reductibilidad a la psicología- permaneciendo siempre fiel a la regla de oro del individualismo metodológico: no hacer de los seres colectivos substancias o sujetos. La autonomía de lo social implica o supone las propiedades autoorganizadoras de lo social, es decir, debido a que lo social no es el producto ni de un "programa externo" (voluntad de un radicalmente Otro), ni de un "programa interno" (voluntad general, contrato social, actividad fabricadora de un Estado). Este resiste a los esfuerzos de los hombres para modelarlo, mudo por sus propias leyes.

El orden social existe por la acción de los hombres, pero escapa a su conciencia, es el "resultado de la acción de los hombres, pero no de sus diseños". Los hombres, sin el saber ni el querer contribuyen al orden colectivo. Éste es producido por las acciones individuales cumplidas separadamente, independiente unas de otras, y sin que ninguno tenga este orden como mira, realizado independientemente de la voluntad de los individuos y, por tanto, sin corresponder a la voluntad o a la intención de una entidad supraindividual.

La fuente del orden social está, ciertamente, en el seno de la sociedad y no dictada del exterior, pero permanece exterior a cada individuo, fuera del alcance de cualquiera. La sociedad se hace autónoma, con relación a los individuos, quienes, no obstante, la alimentan con sus acciones. Este movimiento se define como "autoexteriorización" o "autotranscendencia". Todo transcurre como si los hombres tomaran un orden que, de hecho, proviene de ellos mismos, como referencias "exteriores", capaces de guiar sus acciones de formas, de regularidades.

La concepción de Reynaud (1989) en su explicación de lo social por la regulación conjunta, no está muy alejada cuando escribe que "la restricción que ejerce una regla sobre un individuo está estrechamente ligada con la pertenencia a una colectividad, que ésta le procura. Recíprocamente la regulación fundamenta y constituye un actor colectivo".

El pensamiento y el modelo de Giddens son demasiado complejos para resumirlos aquí brevemente. Sin embargo, tres de los elementos constitutivos que pone en evidencia pueden aislarse con el apoyo de lo que nosotros proponemos. Para este autor (Giddens, 1979, 1984) las nociones de acción y de estructura se



presuponen, la una a la otra, en una relación dialéctica. La sociedad se autoorganiza en el sentido de Depuy: las actividades sociales de los seres humanos son recursivas, como otros elementos autorreproductores en la naturaleza. Es decir que éstas no son creadas "ab initio" por los actores sociales, sino recreadas sin cesar por ellos, haciendo uso de los medios mismos que les permiten expresarse como actores. Las condiciones permiten las actividades de los agentes, y en y a través de sus actividades, estos agentes producen y reproducen las condiciones mismas que hacen posibles dichas actividades. Este carácter recursivo es característico de los sistemas autoorganizados.

El segundo elemento consiste en que, de una parte, "ser un ser humano es aquí ser un agente que sabe darse fines, que además tiene razones de hacer lo que ha hecho y que es capaz de, si uno se lo pide, expresar estas razones, de manera discursiva", comprendido allí mentir y evidentemente equivocarse sobre sí mismo. La característica de la acción implica que los agentes habrían podido siempre "obrar de otra manera". No obstante, la acción humana tiene un carácter contextual, en la duración y en el espacio. La acción orientada no es un compuesto de intenciones y de objetivos autónomos y separados, sino que se cumple en un flujo continuo de conductas y de contextos que la forman y en donde están insertos. El control reflexivo que los actores ejercen sobre su acción actúa sobre su competencia, en el sentido de Garfinkel, de tomar de los "recipientes de conocimientos", en el sentido de Schultz, al que les da acceso su conciencia práctica, que no es accesible a su conciencia discursiva.

La racionalización de la acción significa la capacidad de los agentes humanos de "explicar" por qué actúan bien como lo hacen, suministrando razones para su conducta, a nivel de la conciencia discursiva. Como

para las intenciones estas razones son como cuentas rendidas "discretas", abstractas de la ola continua de la duración en donde religan sus actividades, las unas con las otras, y en el mundo de los objetos, tomando de las sugerencias de su conciencia práctica.

El tercer elemento reside en el doble carácter estructurante y estructurado de las relaciones sociales. Una distinción fundamental se desprende de los conceptos de estructura y de sistema. Las relaciones sociales tienen dos dimensiones, sintagmática y paradigmática: la primera se refiere al desarrollo de modelos regularizados, en el espacio y en el tiempo, de relaciones sociales que comprometen la reproducción de prácticas espacio-temporales situadas; la segunda concierne a un orden virtual de modos de estructuración, vistos de manera recursiva en la reproducción de prácticas.

La estructura, en el sentido de Giddens, se refiere a las propiedades estructurantes que favorecen la captura (*binding*) del espacio-tiempo en sistemas sociales, a estas propiedades que permiten que prácticas sociales similares persistan en extensiones variables de tiempo y espacio, y que dan a estas prácticas un carácter "sistémico".

Es un orden virtual. Esto significa, de una parte, que los sistemas sociales como conjuntos de prácticas sociales reproducidas no tienen estructuras, sino que presentan más bien propiedades estructurales (rasgos institucionales que se extienden en el tiempo y en el espacio). De otra parte, que la estructura no existe como presencia espacio-temporal, que una vez actualizada como huellas memoriales, gracias a las cuales los agentes, demostrando su saber/saber hacer, orientan sus conductas, es decir, su conocimiento de cómo las cosas se dicen, se hacen, o se escriben. Este conocimiento se moviliza recursivamente en prácticas sociales organizadas. Los actores tienen la capacidad que estas prácticas presuponen.

La estructura misma está hecha de reglas y recursos que están implicados en la articulación institucional de los sistemas sociales. Una de las proposiciones principales de la teoría de la estructuración es que las reglas y recursos utilizados por los agentes en la producción y reproducción de sus acciones, son al mismo tiempo los medios de la reproducción del sistema social concernido: es la idea misma de la dualidad de la estructura. La estructura es a la vez el medio y el resultado de la conducta que ésta organiza recursivamente. Las propiedades estructurales de los sistemas sociales no existen fuera de la acción, sino que son im-

plicados crónicamente en su producción y reproducción.

## Conclusión

Los aportes de Giddens y de Depuy permiten ligar en un conjunto coherente elementos que pertenecen al individualismo metodológico y al neo-institucionalismo. A partir de esta constatación, en esta etapa, una conclusión no puede ser sino temporal y consistir en una serie de preguntas e interrogantes. De una parte, para utilizar operacionalmente los aportes presentados, nos queda por pasar del nivel de lo macro social al de las organizaciones.

De otra parte, puesto que lo social es una producción autoemergente, auto trascendente, nos es mane-

jable a nivel de la sociedad y no puede conducirse proactivamente. ¿Acaso sucede lo mismo con las organizaciones?

En fin, lo social no es tampoco totalmente conciliable: el conocimiento de los fenómenos colectivos y de sus leyes escapan a los individuos, no son objeto de modelización: su complejidad hace que éstos no sean representables sino por una totalidad de los mismos. ¿Acaso no arriesga el conocimiento mismo del mecanismo, con destruir sus efectos (Depuy, 1992)? ¿Y qué conclusiones sacar, para saber cómo actuar sobre las organizaciones en la vida cotidiana?

Uno de los primeros aportes concretos que se esperan de tal demanda, sin embargo, será una concepción teórica y operacional del poder coherente y generalizable.

## Bibliografía

- Aldrich, H.E. (1979). "Organizations and Environments" Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc.
- Bacharach, S.B., and Lawer (1982), E.J., *Bargaining*, San Francisco, Jossey Bass.
- Blau P.M. (1964), "Exchange and Power in Social Life", New York, Wiley.
- Bonnard, M. (1919), "L'origine de l'ordonnement juridique", dans les Mélanges Maurice Hauriou, Paris, Librairie Sirey.
- Boudon R. (1992), "Sociologie de l'Action", dans Boudon R. (ed.) *Traité de Sociologie*, Paris, P.U.F.
- Boudon R. (1979), *La logique du social*, Paris, Hachette.
- Boudon R. (1990), *L'art de se persuader des idées douteuses fragiles ou fausses*, Paris Fayard.
- Brunsson, N. (1985), *The irrational Organization*, Jhon Wiley and Sons, Chichester.
- Chamberlain, N. A. and Khun, J. W. *Collective Bargaining* G, 2d. edition, Mc Graw Hill, New York, 1965
- Commons, John R. (1934), "The Problem of Correlating Law, Economics and Ethics", *Recueil d'études sur les sources du droit en honneur du Francois Geny*, tome III, pp. 124 et s. Paris, Sirey.
- Commons, John R. (1931) "Institutional Economics", *American Economic Review*, December, pp. 649 ff.
- Commons, Jhon R. (1990) "Institutional Economics", New Brunswick, Transaction Publisher, (publication originale en 1934).
- Crozier, M. Et Friedberg, E. (1977) *L'acteur et le Système*, Paris, Editions du Seuil.
- Dupuy, J.P. (1992), *Introduction aux sciences sociales: logique des phénomènes collectifs*, Paris, Elipses.
- Emery, F.E. and E.L. Trist (1963) "The Causal Texture of Organizational Environments", *Human Relations*, Vol. 18, pp. 20-23
- Fischer R. and Ury, W. (1981), *Getting to Yes, Negotiating Agreements Without Giving In*, Boston, Houghton Mifflin, 1981.
- Foucault, M. (1975) *Surveiller et Punir: Naissance de la Prison*, Paris, Gallimard.
- French, J.R.P. and Raven, B. "The Bases of Social Power", in Cartright D., *Studies in Social Power*, Ann Arbor, Institute for social Research, University of Michigan, 1959, pp. 150-167.
- Garfinkel, H., *Studies in Ethnomethodology*, (1967), Englewood Cliffs (N.J.), Prentice Hall.
- Giddens, A. (1976), *New rules of the Sociological Method*, New-York, Basic Books.
- Giddens, A. (1979) *Central Problems in Sical Theory*, Berkeley, University of California Press.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society*, Cambridge, Polity Press.
- Hannan, M.T. and Freeman, J. (1977), "The population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, Vol. 82, no.5.
- Hauriou, M. (1986) *Aux sources du droit, Le pouvoir l'ordre et la liberté, textes et documents*, Bibliothèque de philosophie politique et juridique, Simone goyard Fabbe (ed.) Centre de philosophie politique et juridique-, Textes et documents, Université de Caen.

- Hauriou, M. (1910) *Principes de Droit Public*, Paris, L.Lenin, Chap. III "L'institution"
- Hauriou, M. "La théorie de l'institutions, Institutional Effects and Institutionalism" dans *Powell et Dimaggio, opus cit.*
- Lax, D. A., & Sebenius, J.K. (1986), *The manager as negotiator*. New York: Free Press
- March, J.C. and Simon H.A. (1957) *Organizations*, New York, Wiley.
- Mechanic, D. (1963), "Source of power of lower participans in complex organizations"; *Administrative Science Quartely*, 192, 7., pp 349 - 364.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1977), "Institutionalized Organizations: formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2, pp. 340-363.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1978), *The structure of Educational Organizations*, pp. 78 - 109, Meyer, M. W. Et al. *Environments and Organizations*, San Francisco, Jossey-Bass Inc.
- Meyer J. W. and Scott, W. R. (1983). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Beverly Hills, Sage Publications.
- Pfeffer, J. et Salancik, G.R. (1978). *The External Control of Organizations. A ressource dependance perspective*, New York, Harper and Row.
- Powell, W.W. and Di Maggio, P.J., (eds.) (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago, the University of Chicago Press.
- Reynaud, J.D. (1989). *Les règles du jeu: L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, p.64
- Schelling, T.C. (1960). *The strategy of Conflict*, Cambridge, Mass., Harvard University Press
- Schutz, A., *Collected Papers* (1962, Vol. 1 et 1964, Vol. 2) The Hague, Nijhoff
- Selznick, Pk. (1957). *Leadership in administration*, Evans-ton, ill., Row, Peterson and co.
- Selznick, Pk. (1969). *Law, Society and Industrial Justice*, New Brunswick, Transaction Books.
- Weiek, K. (1979). *The Social Psychology of Organizing*, 2d Ed., New York Random House.
- Williamson O.E. (1975). *Market and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, New York, The Free Press.
- Zucker, L.G. (1987). "Institutional Theories of Organization", *Annual Review of Sociology*, pp. 443 et s.
- Zucker, L.G. (1991). *The Role of Institutionalization in Cultural Persistence*, Powell, W.W. and DiMaggio, P.J., (eds), *opus cit.*

