

**DEBATE/DEBATE:** LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES. UNA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR/  
THE QUALITY OF INSTITUTIONS. AN INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVE

# La calidad institucional desde la perspectiva sociológica: contribuciones y retos al estado de la cuestión

Institutional quality from a sociological perspective: contributions and challenges to the state of the art

**Paula Espinosa Soriano**

Universidad de Córdoba, España  
Unidad de Investigación Asociada «Innovación y Transferencia de Conocimiento»,  
Universidad de Córdoba-CSIC, España  
[paula.espinosa93@gmail.com](mailto:paula.espinosa93@gmail.com)

**Recibido/Received:** 12/6/2023

**Aceptado/Accepted:** 11/9/2023



## RESUMEN

Este artículo realiza un breve estado de la cuestión de la investigación sobre la calidad institucional desde perspectivas sociológicas. Partiendo de la concepción de institución propia de esta disciplina, se han seleccionado dos grupos de trabajos que son útiles para conocer cómo los rasgos institucionales influyen en algunos aspectos de las organizaciones o agregados de ellas. En primer lugar, los estudios que se ocupan de la confluencia de elementos de la estructura social y la cultura en sectores de actividad de países o áreas territoriales, particularmente presente en la sociología del desarrollo. En segundo lugar, los trabajos que se centran más en la faceta cultural de las organizaciones. Aunque ambas corrientes comparan asunciones teóricas e intereses de investigación, están poco conectadas en la literatura que estudia las instituciones desde el punto de vista de su rendimiento social. Sin embargo, ofrecen resultados empíricos complementarios. A partir de su comparación se obtiene una aproximación de las aportaciones de la sociología al estudio de la calidad institucional, lo que a su vez facilita identificar retos para futuras investigaciones y colaboraciones con otras disciplinas.

**PALABRAS CLAVE:** calidad institucional; sociología; organizaciones; instituciones; sociología del desarrollo; cultura organizacional.

**CÓMO CITAR:** Espinosa Soriano, P. (2023). La calidad institucional desde la perspectiva sociológica: contribuciones y retos al estado de la cuestión. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 2(2), 149-166. <https://doi.org/10.54790/rccs.74>

English version can be read on <https://doi.org/10.54790/rccs.74>

**ABSTRACT**

This article introduces a brief state of the art about institutional quality from the sociological perspectives. Based on the concept of the institution proper to this discipline, two useful working groups have been selected to understand how institutional features influence certain aspects of organizations or aggregates of them. Firstly, a group of studies which dealing with the confluence of elements of social structure and culture in sectors of activity of countries or territorial areas, particularly present in the sociology of development. Secondly, a group of works that focuses more on the cultural side of organizations. Although both currents share theoretical assumptions and research interests, they are little connected in the literature that study institutions from the point of view of their social performance. However, they offer complementary empirical results. Its comparison provides an approximation of the contributions of sociology to the study of institutional quality, which in turn facilitates identifying challenges for future research and collaborations with other disciplines.

**KEYWORDS:** institutional quality; sociology; organizations; institutions; sociology of development; organizational culture.

## 1. Introducción

La cuestión de las instituciones ha sido objeto de interés en las ciencias sociales desde los autores clásicos. En el caso concreto de la sociología, las teorías que dominaron en la primera mitad del siglo XX, sobre todo el funcionalismo y los enfoques estructuralistas de origen marxista, giraban en torno a las instituciones. Aunque el interés decae parcialmente a partir de la década de los setenta tras el declive de las grandes teorías y el auge de las microsociologías, los aspectos institucionales han mantenido su relevancia en el núcleo de las especialidades sociológicas que se han ocupado del trabajo, la religión, el bienestar social, la educación, la ciencia y muchas otras facetas de la vida social.

En épocas más recientes el interés por las instituciones ha experimentado un renovado impulso tras la aparición de varios tipos de institucionalismo en disciplinas afines. A partir de los años ochenta varias ramas de las ciencias sociales experimentan el llamado «giro institucional», en particular en la economía, lo que alcanza una gran influencia debido al prestigio de autores como D. C. North, E. Ostrom y O. E. Williamson y sus aportaciones al estudio de las instituciones en el desarrollo social y económico. Esta sensibilidad se traslada a otras disciplinas, como la ciencia política y algunas especialidades como la política económica, la geografía económica o los estudios de área. Aunque tienen muchos puntos de conexión con la sociología, todas estas corrientes se han desarrollado en paralelo, a veces poco conectadas entre sí, lo que ha dado lugar a una diversidad de formas de estudiar las instituciones.

En la actualidad las instituciones ocupan un papel central en las agendas de investigación de la sociología, sobre todo debido a su importancia en dos ámbitos de estudio: en la explicación de algunos aspectos fundamentales del bienestar social y el desarrollo económico, y el análisis de las organizaciones centrales en las sociedades contemporáneas y sus «campos organizativos» complejos. En la literatura científica una cuestión clave reside en conocer en qué aspectos concretos y en qué medida las instituciones son relevantes en la comprensión de distintas áreas de la vida social y económica.

Este interés se ha trasladado también a la llamada «calidad institucional», o los rasgos de las instituciones que influyen en sus resultados sociales y económicos y condicionan las misiones para las que han sido creadas. Algunos estudios tratan de identificar empíricamente en qué consiste dicha calidad, aunque, debido a las distintas concepciones sobre la naturaleza y el funcionamiento de las instituciones, suele existir bastante diversidad e incluso dispersión conceptual.

El objetivo de este artículo es realizar una revisión de los principales estudios relacionados con la calidad institucional atendiendo a las aportaciones que se encuadran en la sociología. Se analizan dos grupos emblemáticos que resultan complementarios. Aunque no todos utilicen expresamente la etiqueta de calidad institucional, sus aportaciones son esenciales para contribuir al estado de la cuestión. El primer grupo está más interesado en cuestiones estructurales de nivel macro y meso y está presente en la sociología del desarrollo. Otras corrientes de sensibilidad más constructivista se encuadran en los estudios culturales sobre las organizaciones. A modo de ejemplo se han seleccionado trabajos que resultan estratégicos para identificar las contribuciones de interés de cada grupo.

Conviene señalar que algunos de estos trabajos trascienden los límites de las disciplinas. Se alude a la perspectiva sociológica entendida como un conjunto de asunciones con las que situarse ante la realidad social y preguntarse sobre ella (Cardús *et al.*, 2004). Para ello, emplea conceptos y nociones específicas de la disciplina que funcionan como «caja de herramientas» para estudiar los fenómenos sociales, aunque estos conceptos también son empleados por otras especialidades (para la explicación del papel de los conceptos y las asunciones disciplinares en las ciencias sociales se remite a la presentación de este Debate) (Fernández Esquinas, 2023).

Tras esta introducción, el apartado 2 expone una breve definición del término institución desde la visión sociológica y cómo se concreta en el concepto de calidad institucional. El apartado 3 se ocupa de la corriente que enfatiza aspectos entre los niveles meso y macrosociológico en los estudios sobre el desarrollo. El apartado 4 trata los estudios sobre la cultura organizacional más encuadrados entre los niveles meso y micro de las organizaciones. En ambos se seleccionan trabajos que han tenido relevancia empírica y que ilustran las características de cada corriente en confluencia con los aspectos de la calidad institucional tratados en otros artículos de este debate. Finalmente, las conclusiones abordan los retos e implicaciones de la perspectiva sociológica para el estudio multidisciplinar de la calidad institucional.

## 2. Las instituciones desde la visión sociológica

En la sociología contemporánea el papel de las instituciones adquiere gran importancia en los estudios sobre las organizaciones que surgen tras la Segunda Guerra Mundial. Gracias a la influencia de Robert Merton en torno a la llamada Escuela de Columbia, se empieza a focalizar en los aspectos distintivos de algunas organizaciones que trascienden el carácter formal como entes diseñados para producir algún tipo de bien o servicio. Estudian las cuestiones informales relacionadas con el poder, el conflicto, la cultura, los grupos primarios, las redes y otros aspectos que van más

allá del diseño. Se documenta cómo estos procesos se insertan en la realidad de las organizaciones, junto a su impacto en los objetivos formales, la forma de actuar y los efectos de grandes sectores de organizaciones en la sociedad<sup>1</sup>.

Muchos de estos trabajos se ocupan de las comunidades en las que estas organizaciones operan. Uno de los más influyentes es el de Philip Selznick (1957)<sup>2</sup>, uno de los primeros que comienza a distinguir conceptualmente entre organizaciones e instituciones. Considera que estas últimas adquieren un estatus distintivo debido a que están infundidas en valores. Gracias a los procesos de institucionalización obtienen estabilidad y se les otorga un significado especial que trasciende a sus actividades meramente técnicas.

Las críticas al funcionalismo, debidas a sus preferencias por la estabilidad y la explicación estructural de la conducta, y el interés creciente por los aspectos culturales, provocan que estos estudios pasen a un segundo plano —empiezan a ser llamados «viejos institucionalismos», según algunos autores de manera injusta (Selznick, 1996)—, frente a las nuevas perspectivas que privilegian los aspectos cognitivos e identitarios. A partir de la década de los ochenta se comienza a trasladar este giro cultural al mundo de las organizaciones. Los autores más relevantes son Meyer y Rowan (1977), Zucker (1977) y DiMaggio y Powell (1983), entre otros. Estos nuevos trabajos incorporan la importancia de la cognición y los procesos de construcción social basados en el significado en la creación y reproducción de instituciones. Entre sus aportaciones destacan la creación de otros conceptos que resaltan la cuestión de la legitimidad y la reproducción, como los «campos organizacionales» y el «isomorfismo institucional» (Powell, 1996; Ocasio y Gai, 2020).

A este grupo de trabajos se les identifica como nuevo institucionalismo sociológico. Conciben a las organizaciones como estructuras formales «densamente institucionalizadas», o atravesadas por rasgos culturales y cognitivos que confieren legitimidad. El interés principal es comprender por qué las organizaciones de un mismo campo adquieren prácticas y formas similares. La justificación radica en los procesos de mimetismo institucional en los que se adoptan los modelos de aquellas que son consideradas socialmente legítimas o exitosas. A través de estos mecanismos, la estructura formal de las organizaciones refleja los mitos y procedimientos rutinarios de su entorno y los integran como rituales racionalizados (Meyer y Rowan, 1977).

Esta nueva corriente da lugar a una variedad de enfoques que empiezan a emerger como variantes del institucionalismo sociológico, a veces poco conectados entre ellos y con otros institucionalismos de disciplinas afines. Entre los principales se pueden citar los llamados *Institutional work* (trabajo institucional) (Lawrence *et al.*, 2011), *Institutional entrepreneurship* (emprendimiento institucional) (DiMaggio, 1988; Eisenstadt, 1980) e *Institutional logics* (lógicas institucionales) (Thornton y Ocasio, 1999). Un elemento común, además del origen intelectual citado, es que cuestionan los problemas clásicos sobre el determinismo institucional, junto a la excesiva importancia otorgada a los diseños formales y las cuestiones estructurales que caracterizaba a los viejos institucionalismos. Dirigen sus esfuerzos a conocer las prácticas y procesos que llevan a las organizaciones a reproducirse, cambiar o que surjan otras nuevas. En función del énfasis empleado por cada enfoque de los mencionados, el

cambio o permanencia institucional se produce respectivamente por: a) actores que intencionalmente actúan sobre las instituciones con el objetivo de crearlas, mantenerlas o modificarlas; b) actores organizados y con recursos que ven la oportunidad de crear nuevas instituciones o transformar los arreglos institucionales; c) el cambio, y las subsiguientes situaciones, puede provenir de la contradicción de lógicas institucionales que coexisten.

Aunque existen algunas bases conceptuales comunes, como las citadas, los nuevos institucionalismos sociológicos se han convertido en un campo de estudio muy complejo, con varias versiones en competencia entre sí, que no puede tratarse en este trabajo. En este artículo se han seleccionado solo aquellos estudios que, encuadrados en la visión sociológica, se han interesado por estudiar los rasgos institucionales que tienen efectos en el desempeño o resultado, y que tienen conexiones con otros estudios sobre calidad institucional desarrollados por otras disciplinas. Antes dedicamos un breve apartado a especificar el significado del término.

## 2.1. El problema de definir las instituciones en la sociología contemporánea

Dentro de la propia sociología, el término institución ha sufrido modificaciones a medida que ha avanzado la acumulación de conocimiento y emergen nuevas corrientes de pensamiento (Ocasio y Gai, 2020). Si bien resulta difícil establecer una definición consensuada, es posible señalar aspectos compartidos que se pueden considerar como asunciones metateóricas. Cuando la sociología habla de instituciones se suele referir al conjunto de expectativas socialmente validadas, que posibilitan la acción individual y organizan la vida colectiva (Ocasio, Thornton y Lounsbury, 2017). A través de ellas los actores (individuos u organizaciones) producen y reproducen la vida social (Friedland y Alford, 1991; Thornton y Ocasio, 1999).

Desde este punto de vista, se asume que «las instituciones están en multitud de sitios». Cualquier ente mínimamente organizado de la vida social está basado en estos conjuntos de expectativas a las que se atribuyen significados y que, en ocasiones, cristalizan en entes estables. Los aspectos institucionales están forzosamente presentes en cualquier organización y en otros muchos lugares. Aunque del mismo modo se llama la atención de que las instituciones «no son cualquier cosa» (Ocasio y Gai, 2020). A diferencia de muchas organizaciones formales habituales en la actualidad (como pequeñas o medianas empresas) y grupos con cierto grado de organización (la diversidad de asociaciones de la sociedad civil, junto a colectivos que actúan como «quasi-organizaciones»), las instituciones están socialmente legitimadas, adquieren relevancia social, se «dan por sentadas» y tienden a autorreproducirse, aunque experimentan cambios. Además, la ausencia de algunas instituciones importantes tiene consecuencias en el orden social de los países o territorios.

Para complementar adecuadamente esta visión predominante en la sociología contemporánea conviene aclarar otras asunciones referidas al comportamiento de los actores, a la naturaleza de los hechos sociales y los procesos o mecanismos a los que prestan atención preferente.

En primer lugar, en lo referido al comportamiento, las personas siguen motivaciones que dependen de los valores, las creencias compartidas y los intereses, donde la acción de tipo no racional gana relevancia. Los individuos actúan de acuerdo con las instituciones no solo porque esta sea la opción más racional para evitar sanciones, sino también porque las interiorizan como pautas de comportamiento. Las personas las adquieren a través de la socialización y las convierten en inherentes a una acción repetitiva que se aprende con habilidades y rutinas.

En segundo lugar, esta idea está relacionada con la forma de interpretar la naturaleza de las instituciones. Las instituciones son realidades supraindividuales que están mediadas por actores que perciben, evalúan y constituyen la realidad social. Gracias a las convenciones y a las rutinas (Powell y DiMaggio, 1991) las instituciones pasan a ser constitutivas o internas a los actores. Aunque los hechos sociales están basados siempre en las personas y no existen sin ellas, se imponen como construcciones culturales cuando las personas las incorporan en su forma de pensar y comportarse.

En tercer lugar, en lo referido a los mecanismos a los que se presta atención, predominan los de tipo *cognitivo* y *normativo*. Las instituciones son mezclas de ambos. Por un lado, se conciben como reglas que se internalizan y se «dan por sentadas». Es decir, se acaban empleando de manera rutinaria y se convierten en pautas frecuentes de comportamiento. Por otro lado, se conciben como configuraciones que adquieren forma de sistemas de normas o expectativas de conducta para los participantes en una situación.

Finalmente, un rasgo común de la visión sociológica frente a otras que conviene resaltar es que diferencian analíticamente entre facetas de la «estructura social» y la «cultura» y los componentes de cada una de ellas. La separación es de tipo conceptual debido a que en la realidad todas estas facetas sociales aparecen mezcladas, aunque la distinción ayuda a identificar sus partes y funcionamiento. Las instituciones son «ensamblajes» de ambos aspectos, están formadas por un conjunto de valores y, a su vez, de normas, reglas y un repertorio de habilidades socialmente adquiridas. En ocasiones, las instituciones se cristalizan en formas sociales visibles e identificables como una organización. Instituciones y organizaciones suelen concebirse como dos caras de la misma moneda. Por ello, gran parte de los estudios institucionales en sociología atienden a las organizaciones como un lugar visible desde el cual analizar aspectos estructurales y culturales.

## 2.2. El concepto de calidad institucional

La calidad institucional es un concepto utilizado sobre todo por aquellos estudios que se interesan por conocer los rasgos de las instituciones que favorece que estas cumplan con los objetivos para los que han sido creadas, así como su trascendencia en aspectos generales de las sociedades, ya sea la economía, la política, el bienestar social o algunos aspectos de las relaciones sociales o la cultura.

Hay que destacar que este concepto, y algunas de sus variantes, es más empleado en algunas ramas de las ciencias económicas y de las ciencias políticas —como se observa en los otros dos artículos de este debate monográfico (Pedraza Rodríguez, 2023;

Martínez-Sánchez y Gosálbez Pequeño, 2023) —. En los principales repositorios de publicaciones científicas apenas existen estudios encuadrados en la sociología que usen la etiqueta de «calidad institucional» en título y palabras clave. No obstante, sí se pueden encontrar estudios que, a pesar de utilizar otra terminología, tienen puntos en común con los anteriores en la explicación de determinados fenómenos sociales. Sus características son: a) una preocupación por los «rendimientos sociales o socioeconómicos» de las instituciones; b) una preferencia por la observación empírica de los procesos institucionales y sus resultados; y c) un interés por la comparación, ya sea entre grupos de instituciones concretas, sectores o áreas territoriales.

En la sociología coexisten dos corrientes que tienen bastantes conexiones con esta concepción de la calidad institucional. Por una parte, una corriente más centrada en aspectos estructurales y culturales en sectores de importancia para el desarrollo (podríamos decir que se centran en el nivel meso-macro). Por otra parte, una corriente más centrada en las organizaciones, en la construcción, reproducción y cambio de elementos culturales y su influencia en los resultados organizativos (más centrada en el nivel meso-micro). A pesar de ser comunidades académicas poco conectadas en la literatura, ambas comparten bases epistemológicas comunes en la manera de entender las instituciones descrita con anterioridad (Nebojša, 2015). En los siguientes apartados se tratan las definiciones, las dimensiones de la calidad institucional, los intereses de investigación y los niveles de análisis de los estudios más emblemáticos<sup>3</sup>.

### 3. La calidad de las instituciones y el desarrollo socioeconómico

Una primera aproximación se encuentra en la sociología del desarrollo. La revisión de Viterna y Robertson (2015) muestra cómo la sociología ha realizado importantes aportaciones teóricas sobre la influencia de las instituciones<sup>4</sup> como factor explicativo de la diferencia de desarrollo entre países o regiones. Se caracteriza por una visión del desarrollo enraizado con los elementos de la estructura social y la cultura. Entre los autores destacan Evans (2004), Portes (2010), Chibber (2003) y Nee y Oppen (2012), entre otros.

#### 3.1. Rasgos generales

La calidad institucional se entiende como aquellas configuraciones de las instituciones que son consideradas deseables o beneficiosas debido a los efectos que tienen en el progreso social de los países o regiones. Se refiere a aspectos como el cumplimiento de objetivos y las aportaciones al desarrollo entendido de manera amplia, más allá de magnitudes macroeconómicas. El desarrollo se considera equivalente a las mejoras sostenidas en el bienestar de la población, en consonancia con las modernas teorías del desarrollo que consideran necesaria la combinación de múltiples elementos (Viterna y Robertson, 2015; Sen, 1985).

Las instituciones focales son generalmente organizaciones formales de importancia para el desarrollo. Las dimensiones que definen la calidad institucional tienen que

ver con aspectos de la estructura social y la cultura. Incluyen tanto aspectos internos de la institución como de su relación con el entorno. Los elementos internos están relacionados con la idea weberiana de organización burocrática. Esto es, la protección frente a intereses ajenos que desvíen recursos y puedan perturbar la consecución de los objetivos oficiales de las instituciones. Por ejemplo, intereses a la hora de seleccionar o promocionar personal, acceder a la información o gestionar recursos económicos. Los elementos externos tienen que ver con el grado de apertura, la flexibilidad y las relaciones con otros actores.

Un trabajo de referencia es el realizado por Peter Evans (1995), «Autonomía Enraizada» (o *Embedded Autonomy*), sobre el papel de los Estados en las nuevas industrias tecnológicas de la información de economías emergentes como Corea, la India y Brasil en los últimos años del siglo XX<sup>5</sup>. El autor encuentra que las instituciones de estos países tienen dificultades para cumplir con sus objetivos si no están abiertas hacia el exterior y colaboran con los actores de su campo organizativo. A pesar de que puedan cumplir con las características formales de las burocracias weberianas (independencia del poder político, presencia de profesionales cualificados, estabilidad, predictibilidad e inmunidad a redes particularistas, entre otras), el factor fundamental que las lleva a ser «desarrolladoras» es que tienen vínculos con colectivos sociales y élites políticas que les ayudan a orientar sus acciones, y que al mismo tiempo les obligan y les otorgan legitimidad.

Los trabajos en torno a esta corriente se caracterizan por situar el interés en los campos organizativos relacionados con el desarrollo de varios países o áreas geográficas<sup>6</sup>. Para esto suelen seleccionar grupos de instituciones de rango medio, normalmente aquellas que forman parte del núcleo central del desarrollo de un país. La estrategia de investigación se dirige a observar mediante estudios de casos los mecanismos sociales a través de los cuales instituciones concretas moldean distintos aspectos del desarrollo. En áreas geográficas más grandes también están relacionados con los trabajos sobre las variedades del capitalismo, que encuentran en la configuración de las instituciones políticas y económicas los fundamentos que dan lugar a los regímenes de producción que determinan el desarrollo de grupos de países (Hall y Soskice, 2001; Hall y Gingerich, 2009; Campbell y Pedersen, 2007).

### 3.2. Algunas contribuciones de interés

Un grupo de trabajos de referencia de la sociología económica del desarrollo son los de Portes y Smith (2012) y la posterior ampliación en Portes y Marques (2015). Realizan comparaciones sistemáticas de países atendiendo a grupos de instituciones estratégicas para varias facetas del desarrollo. El interés de los autores es conocer cómo la calidad institucional influye en el progreso social y económico de los países de América Latina y Portugal.

La calidad institucional se interpreta como elementos que facilitan una combinación de adecuación institucional, es decir, el cumplimiento de los objetivos o la misión por la que fue creada y, aportaciones al desarrollo, entendido este en su sentido amplio. Para observar cómo las instituciones contribuyen a estos resultados utilizan un



grupo de factores a modo de dimensiones internas y externas: 1) el reclutamiento y promoción meritocrática de los trabajadores; 2) la inmunidad a la corrupción; 3) la ausencia de islas de poder internas que puedan distorsionar el cumplimiento de los objetivos generales; 4) la capacidad para conectar eficientemente con sus clientes o usuarios; 5) la apertura a innovaciones y la flexibilidad tecnológica; 6) la existencia de alianzas externas que ayuden a la pervivencia y prevengan que las instituciones sean dominadas por intereses ajenos.

Las instituciones seleccionadas tienen un carácter sistémico en la situación que han logrado los países de acuerdo con la historia de sus procesos de desarrollo: la bolsa, las agencias de recaudación tributaria, el sistema postal, la aviación civil, y proveedores de servicios sociales como hospitales y universidades. Estas instituciones se estudian en profundidad siguiendo una metodología triangular que incluye observaciones cualitativas y cuantitativas. Una característica relevante de la metodología empleada, frente a los trabajos que se basan en análisis históricos y apreciaciones narrativas de evidencias complejas, es que se opta por una comparación sistemática que facilita el análisis causal. Para ello emplea el análisis cualitativo comparado (QCA en inglés) (Ragin, 2008) basado en una lógica configuracional que, a través de la combinación de dimensiones, permite explorar las diferentes vías a través de las cuales las instituciones son beneficiosas socioeconómicamente.

Los resultados muestran cómo en algunas instituciones intervienen influencias provenientes de la globalización que no solo tienen consecuencias negativas, sino también aspectos positivos, como la adopción de criterios técnicos y meritocráticos en el funcionamiento cotidiano. Las influencias externas suponen un avance respecto a la dependencia de intereses políticos o particularistas de las clases que en cada país han dominado históricamente algunas instituciones. También se muestra la existencia de factores estructurales que coartan los efectos de las instituciones e impiden el cambio, así como los riesgos de que algunas instituciones se conviertan en islas de excelencia o eficiencia desconectadas de su entorno.

Los análisis comparativos mediante QCA hacen posible observar aquellas combinaciones de factores que ofrecen un mejor rendimiento. Un hallazgo importante es que las causas que contribuyen a que una institución cumpla sus fines son distintas a las causas que contribuyen a que una institución ayude al desarrollo. Por otra parte, el estudio más reciente de Portes y Navas (2017) apunta a que la combinación de los factores «inmunidad a la corrupción» y «proactividad» suele ser la más efectiva para que las instituciones observadas tengan buenos resultados. Esto también significa que la ausencia de algunas características, que en principio se consideran fundamentales (por ejemplo, la meritocracia en la selección de los trabajadores públicos), puede ser compensada por la presencia de otras que, más allá de su adaptación al modelo burocrático formal, facilitan superar barreras. Esto muestra que la existencia de instituciones desarrolladas no tiene por qué responder a una combinación única de características, sino que distintas configuraciones que son contextuales de cada país pueden generar igualmente resultados beneficiosos.

## 4. Los rasgos de la cultura de las organizaciones y su conexión con la calidad institucional

En la década de los ochenta las teorías de las organizaciones comienzan a incluir la dimensión cultural en sus análisis. Los estudios empíricos tratan de operativizar el concepto de cultura. Las principales influencias provienen de la fenomenología y el constructivismo social, representada por el conocido trabajo de Berger y Luckmann (1967), y sus posteriores aplicaciones al mundo de las organizaciones. Posteriormente ha sido complementado por investigaciones provenientes de la gestión, la antropología y la psicología de las organizaciones (Barney, 1986). En la actualidad, la cultura organizacional se ha convertido en uno de los temas fundamentales en este campo interdisciplinar, y ha dado lugar a una gran cantidad de publicaciones de tipo conceptual y empírico. Algunas obras de referencia son los trabajos sobre la construcción de sentido en las organizaciones protagonizados por Schein (1985), el estudio cuantificado de los valores expuesto por Hosftede *et al.* (1990), los trabajos sobre la cultura organizacional como ventaja comparativa (Barney, 1986). Otros trabajos más recientes que resumen el estado de conocimiento en este campo son los de Alvesson (2002), Giorgi, Lockwood y Glynn (2015) y Haveman (2022). A partir de ellos se realiza una selección que ayuda a ilustrar las aportaciones al estudio empírico de la calidad institucional.

### 4.1. Rasgos generales

Aunque no suelen encuadrarse en las teorías de corte institucionalista mencionadas anteriormente, en las concepciones habituales de cultura organizacional se encuentran bases epistemológicas similares (Nebojša, 2015). La cultura organizacional se define como aquellos esquemas cognitivos, valores, normas y símbolos, que pueden tener una representación explícita o no, que son compartidos y adoptados por los miembros de una organización (Schein, 1996; Haveman, 2022).

Algunos estudian los componentes de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño de las organizaciones. Barney (1985), por ejemplo, define la cultura como «un conjunto complejo de valores, creencias, suposiciones y símbolos que definen la forma en que una empresa lleva a cabo sus actividades» (1985, p. 656). Desde este punto de vista los aspectos que interesan resaltar en conexión con la calidad de las instituciones indicada antes son los efectos en los resultados de las empresas u otras organizaciones. La gran mayoría de estudios que analizan el desempeño lo hacen en términos económicos de eficacia y eficiencia (se resalta sobre todo el término *effectiveness* como la capacidad para lograr los resultados perseguidos).

Este enfoque recibió profundas críticas debido a las resistencias de algunos autores constructivistas para considerar que la cultura se puede concebir como un medio instrumental para conseguir objetivos deseables, de una manera medible y comparable (Denison y Mishra, 1995), e incluso clasificarse como «buena» o «mala» para el cumplimiento de tales fines (Alvesson, 2002). Sin embargo, debido a las evidencias acumuladas que muestran la influencia de los aspectos de la cultura en múltiples procesos y resultados de las organizaciones, y a las posibilidades de moldear algunos aspectos culturales, cada vez son más aceptadas como una herramienta que se puede utilizar para múltiples propósitos de gestión.

Las explicaciones empleadas suelen centrarse en mecanismos de tipo cognitivo y simbólico específicos de cada cultura organizacional. Los componentes de la cultura que se suelen analizar se sintetizan en un conjunto limitado de valores y otros rasgos subyacentes relacionados con el grado de integración de los empleados con los valores de la organización (Denison y Mishra, 1995). Por ejemplo, se asume que una empresa con una «cultura organizacional sólida y ampliamente compartida promueve la coherencia conductual y, por tanto, pueden mejorar el rendimiento organizativo» (Haveman, 2022, p. 137). Sin embargo, también puede obstaculizar la introducción de innovaciones o modificaciones en entornos cambiantes, lo que también puede ser perjudicial para sus resultados organizativos (Sørensen, 2002).

Una de las diferencias entre los estudios en torno a la cultura organizacional y el nuevo institucionalismo sociológico radica en el nivel de análisis. Los primeros se interesan por aspectos más micro (valores, referencias de significado, narrativas que se institucionalizan, etc.), interacciones entre sus miembros mediadas por estos aspectos, y por la interrelación con grupos de interés y relaciones de influencia. Tienden a ver a la organización como sistema social más cerrado y no tanto a observar los vínculos con el entorno. El interés se dirige a identificar el conjunto de valores y rasgos culturales subyacentes de los individuos y grupos que componen una organización y observar hasta qué punto influyen en su desempeño económico o de otro tipo. Los lugares de interés son muy variados, aunque destacan los estudios sobre organizaciones dedicadas a sectores concretos de actividad como la sanidad (Scott *et al.*, 2003; Scott y Estabrooks, 2006) o la educación superior (Coman y Bonciu, 2016). En el siguiente apartado se han seleccionado algunos estudios que ilustran esta corriente en confluencia con los aspectos de la calidad institucional.

#### 4.2. Algunas contribuciones de interés

Existen numerosos estudios sobre los efectos de la cultura organizacional en los resultados de las organizaciones. Su importancia se refleja en el crecimiento paulatino de publicaciones (Ocasio y Gai, 2020), tal como muestran algunas revisiones del estado de la cuestión (Giorgi, Lockwood y Glynn, 2015, y Hartnell, Yi Ou y Kinicho, 2011). En este trabajo hemos seleccionado un grupo de contribuciones emblemáticas debido a su influencia en estudios posteriores. Sirven como ejemplo para conocer los rasgos generales de esta corriente. No se tratan en cambio los estudios del nuevo institucionalismo sociológico ya mencionado, para el que existen varios tratados y compilaciones, debido a que en ellas es difícil encontrar trabajos orientados de manera práctica a estudiar rasgos de las organizaciones que intervienen en su rendimiento, equivalentes a lo que se ha definido anteriormente como calidad institucional. Si bien los enfoques que observan la relación entre las organizaciones y sus lógicas comunitarias tienen bastantes similitudes y progresivamente resaltan las implicaciones para los resultados de las organizaciones (véase, por ejemplo, Georgiou y Arenas, 2023).

Comenzamos por los trabajos de Denison y Mishra (1995). Se encuentran entre los precursores de los modelos para analizar el impacto de los rasgos de la cultura organizacional en el desempeño organizacional. Una de sus influencias se observa en el modelo de medición Denison Organizational Culture Survey (DOCS), ampliamente utilizado en

este campo (Denison, Nieminen y Kotrba, 2011). Se basa en la percepción de los altos ejecutivos sobre aspectos como la rentabilidad, la calidad, el crecimiento de las ventas, la satisfacción y el rendimiento en general. Los rasgos de la calidad institucional se miden a través del contraste o dicotomía entre dos dimensiones, lo que da lugar a varios tipos de cultura organizacional. Por una parte, el contraste entre «la integración interna en la organización» y «la adaptación externa». Es decir, entre las organizaciones con dinámicas hacia el interior que buscan reforzar los vínculos y la participación de sus miembros frente a organizaciones abiertas con dinámicas dirigidas hacia el exterior. Por otra parte, el contraste entre «el cambio» y «la estabilidad». Esto es, organizaciones flexibles con capacidad para incluir cambios, frente a organizaciones rígidas y estables. Estos dos contrastes se cruzan formando cuatro rasgos de la cultura organizacional: implicación, coherencia, adaptabilidad y misión.

La metodología se basa en dos procedimientos de observación: estudios de caso en profundidad de varias empresas para identificar los cuatro rasgos de la cultura organizacional mencionados, y encuestas a altos ejecutivos donde se les pregunta por su percepción sobre estos cuatro rasgos culturales y sobre las medidas objetivas y subjetivas del desempeño.

A estos estudios se les reconocen importantes contribuciones. Por una parte, capturan empíricamente cómo la cultura organizacional influye en el desempeño de las organizaciones. En particular, cómo determinados rasgos de la cultura son más proclives a favorecer un tipo de desempeño frente a otro. Por otra parte, se muestra cómo las instituciones implicadas y adaptables son flexibles y abiertas al exterior, lo que les permite tener capacidad de respuesta ante cambios del entorno. Estos rasgos influyen en su desempeño. Por ejemplo, son fuertes predictores del crecimiento de las ventas en las empresas. Por el contrario, la coherencia y la implicación son indicadores de integración de los trabajadores y la dirección de la organización, lo que favorece la rentabilidad. En la actualidad estos rasgos se han convertido en aspectos habituales en el estudio del desempeño de las organizaciones, lo que proporciona un referente empírico para conectar los trabajos sobre calidad institucional de nivel más general con las corrientes del *management*.

## 5. Conclusiones

Este trabajo ha expuesto algunas aportaciones conceptuales que, desde la perspectiva sociológica, pueden ser fructíferas para el estudio multidisciplinar de la calidad institucional. Para esto se ha realizado un ejercicio de síntesis sobre las definiciones del concepto de institución. Se ha mostrado cómo este concepto ha sido objeto de diversas formulaciones que, desde dentro y fuera de la disciplina, y debido a su complejidad, han supuesto una barrera para su entendimiento y vinculación con otras aproximaciones. Para la sociología, las instituciones van más allá de las normas formales o informales que rigen el comportamiento tanto en el ámbito de las organizaciones formales como en otros agregados sociales. Frente a otras disciplinas, interpreta que son ensamblajes de elementos de la estructura social y la cultura socialmente validados que adquieren representación en los individuos, posibilitan la acción individual y organizan la vida colectiva. Los actores individuales o colectivos producen y reproducen a las instituciones mediante sus acciones e interacciones.

Los estudios sobre calidad institucional que atienden a esta concepción llevan a mostrar algunos aspectos fundamentales que pueden pasar desapercibidos si no se emplean bases conceptuales y metodologías que los hagan emerger. Aunque algún problema al que se enfrenta este campo, además de la heterogeneidad para definir y capturar qué es la calidad de las instituciones, es que en la disciplina sociológica no existen muchos estudios con orientación práctica y, además, el término calidad institucional está poco generalizado.

Para ilustrar esta perspectiva se han seleccionado dos grupos de estudios que atienden a los componentes de la calidad institucional desde dos niveles de análisis: un grupo interesado por cuestiones más estructurales y macrosociológicas, próximo a la sociología del desarrollo; otro de orientación más constructivista, de nivel más micro, vinculado a los estudios culturales sobre las organizaciones. Para cada grupo se han empleado algunas contribuciones que ilustran la influencia de aspectos de las instituciones que se pueden considerar como rasgos de su calidad, en tanto que contribuyen al cumplimiento de sus objetivos.

En la revisión realizada se pueden resaltar algunas fortalezas o contribuciones de interés. Las organizaciones son lugares estratégicos de observación que reflejan aspectos institucionales. Esto supone una ventaja para el análisis empírico, ya que las hace accesibles y delimitadas en un espacio concreto. También focalizan en dimensiones que son útiles para operacionalizar elementos de la vida social relacionados con la estructura social y la cultura. Algunas dimensiones externas e internas de la organización que se pueden resaltar son: las características típicas de las burocracias weberianas (meritocracia e independencia de intereses ajenos), la apertura hacia el exterior (flexibilidad, proactividad y formación de alianzas con actores externos), y los valores y rasgos subyacentes del personal relacionados con el grado de integración o adaptación y el cambio o estabilidad.

También se pueden resaltar algunas debilidades. Están poco conectados en la literatura y presentan una división importante entre niveles de análisis. Los estudios sobre la cultura de las organizaciones atienden más a los rasgos subyacentes de las personas. Es menos frecuente observar dimensiones relacionadas con la distribución del poder y las jerarquías que pueden mediar la interacción entre trabajadores o con sus directivos. En los estudios que se ocupan de elementos estructurales ocurre la situación opuesta: apenas se presta atención a los significados compartidos. Tampoco prestan mucha atención a dimensiones de la calidad institucional relacionadas con aspectos regulativos que moldean la interacción, como los que se recogen en otros artículos de esta sección Debate.

Otra debilidad se encuentra en la división entre niveles de análisis. Es sabido que las organizaciones no son unidades cerradas, sino que forman parte de agregados como campos organizativos o sectores de actividad. Al mismo tiempo, internamente existen conjuntos de valores y significados de los individuos que tienen una lógica propia. En definitiva, las dificultades para indagar empíricamente la calidad institucional se deben más a las posibilidades prácticas para integrar ambos grupos de trabajos que a los avances realizados en el estado del conocimiento.

En resumen, la síntesis realizada en este artículo muestra cómo las instituciones son entes complejos a los que hay que mirar más allá de sus aspectos formales y económicos, o de sus diseños. Al contrario, están pobladas de personas con valores, normas

y vínculos sociales que acaban determinando lo que producen, en términos positivos o negativos. El mapa de los estudios que analizan su calidad identifica algunos aspectos que hay que tener en cuenta en los estudios empíricos y en la actuación sobre las instituciones. También señala la necesidad de una mayor colaboración entre corrientes de la sociología y entre la sociología y otras disciplinas.

## 6. Referencias

- Alvesson, M. (2002). Organizational Culture and Performance. En *Understanding Organizational Culture* (pp. 42-70). London: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446280072.n3>
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656-665. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306261>
- Berger, P. y Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A Treatise on the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY: Doubleday.
- Block, F., y Keller, M. R. (2011). *State of Innovation. The U.S. Government's Role in Technology Development*. London: Routledge.
- Campbell J. (2004). *Institutional Change and Globalization*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691216348>
- Campbell, J. L. y Pedersen, O. K. (2007). The Varieties of Capitalism and Hybrid Success: Denmark in the Global Economy. *Comparative Political Studies*, 40, 307-332. <https://doi.org/10.1177/0010414006286542>
- Cardús, S. et al. (2004). *La mirada del sociólogo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Cavaleri, M. (2016). Inside Institutions of Progressive-Era Social Sciences: The Interdisciplinarity of Economics and Sociology. *Journal of Economic Issues*, 50(2), 345-361. <https://doi.org/10.1080/00213624.2016.1176476>
- Chibber, V. (2003). *Locked in Place: State-Building and Late Industrialization in India*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Coman, A. y Bonciu, C. (2016). Organizational Culture in Higher Education: Learning from the Best. *European Journal of Social Science Education and Research*, 3(1), 135-145. <https://doi.org/10.26417/ejser.v6i1.p135-145>
- Denison, D. R. y Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Denison, D., Nieminen, L. y Kotrba, L. (2011). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>

- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. En L. Zucker (Ed.), *Institutional patterns and culture* (pp. 3-22). Cambridge, MA: Ballinger.
- DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Eisenstadt, S. N. (1980). Cultural orientations, institutional entrepreneurs, and social change: comparative analysis of traditional civilizations. *American Journal of Sociology*, 85, 840-869. <https://doi.org/10.1086/227091>
- Evans, P. B. (1995). *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400821723>
- Evans, P. B. (2004). Development and institutional change: the pitfalls of monocropping and the potentials of deliberation. *Studies in Comparative International Development*, 38(4), 30-52. <https://doi.org/10.1007/BF02686327>
- Fernández Esquinas, M. (2023). Editorial: «Buenas y malas instituciones». La cuestión de la calidad institucional en las ciencias sociales. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 2(2), 117-128. <https://doi.org/10.54790/rccs.70>
- Friedland, R. y Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: symbols, practice, and institutional contradictions. En W. Powell y P. DiMaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (pp. 232-263). Chicago: University of Chicago Press.
- Georgiou, A. y Arenas, D. (2023). Community in organizational research: a review and an institutional logics perspective. *Organization Theory*, 4, 1-22. <https://doi.org/10.1177/26317877231153189>
- Giorgi, S., Lockwood, C. y Glynn, M. A. (2015). The Many Faces of Culture: Making Sense of 30 Years of Research on Culture in Organization Studies. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 1-54. <https://doi.org/10.5465/19416520.2015.1007645>
- Hall, P. A. y Gingerich, D. W. (2009). Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis. *British Journal of Political Science*, 39, 449-482. <https://doi.org/10.1017/S0007123409000672>
- Hall, P. A. y Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. En P. A. Hall y D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 1-68). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>
- Hartnell, C. A., Yi Ou, A. y Kinichi, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Haveman, H. A. (2022). *The Power of Organizations: A New Approach to Organizational Theory*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.23943/princeton/9780691241807.001.0001>

- Hosftede, G. et al. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, 2, 286-316. <https://doi.org/10.2307/2393392>
- Lapueute, V. y Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461-475. <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Lawrence, T., Suddaby, R. y Leca, B. (2011). Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 52-58. <https://doi.org/10.1177/1056492610387222>
- Martínez-Sánchez, W. y Gosálbez Pequeño, H. (2023). La calidad de las instituciones del sector público: una revisión crítica de los estudios sobre el «buen gobierno» y la «debilidad institucional». *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 2(2), 167-186. <https://doi.org/10.54790/rccs.3>
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- Meyer, J. W. y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Nebojša, J. (2015). Interplay of Institutional and Cultural Theories of Organization. *Originalni naučni članak*. <https://doi.org/10.2298/SOC1503438J>
- Nee, V. y Opper S. (2012). *Capitalism from Below*. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/harvard.9780674065390>
- Ocasio, W., Thornton, P. H. y Lounsbury, M. (2017). The institutional logics perspective. En R. C. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence y R. E. Meyer (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 531-599). London: SAGE Publications.
- Ocasio, W. y Gai, S. L. (2020). Institutions: Everywhere But Not Everything. *Journal of Management Inquiry*, 29(3), 262-271. <https://doi.org/10.1177/1056492619899331>
- Parhizgari, A. M. y Ronald Gilbert, G. (2004). Measures of organizational effectiveness: private and public sector performance. *Omega*, 32(3), 221-229. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2003.11.002>
- Pedraza Rodríguez, J. A. (2023). La calidad de las instituciones y su relación con la economía: una revisión de las bases conceptuales y estudios empíricos. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 2(2), 129-148. <https://doi.org/10.54790/rccs.38>
- Portes, A. (2010). *Economic Sociology: A Systematic Inquiry*. Princeton: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400835171>
- Portes, A. y Marques, M. M. (Dirs.) (2015). *Valores, Qualidade Institucional e Desenvolvimento em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Portes, A. y Navas, J. C. (2017). Instituciones y desarrollo: Un estudio comparativo de casos. *Revista Española de Sociología*, 26(1), 9-31. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2016.1>



- Portes, A. y Smith, L. D. (2012). *Institutions Count: Their Role and Significance in Latin American Development*. Berkeley: University of California Press. <https://doi.org/10.1525/california/9780520273535.001.0001>
- Powell, W. W. y DiMaggio, P. J. (Eds.) (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226185941.001.0001>
- Ragin, C. C. (2008). *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226702797.001.0001>
- Saxenian, A. L. (2007). *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1dpottd>
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 229-240. <https://doi.org/10.2307/2393715>
- Scott, S.-F. y Estabrooks, C. A. (2006). Mapping the organizational culture research in nursing: a literature review. *J. Adv. Nurs*, 56(5), 498-513. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04044.x>
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H. y Marshall, M. (2006). The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Services Research*, 38, 923-945. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.00154>
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration*. New York: Harper and Row.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism «Old» and «New». *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277. <https://doi.org/10.2307/2393719>
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sørensen, J. B. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative Science Quarterly*, 47(1), 70-91. <https://doi.org/10.2307/3094891>
- Thornton, P. y Ocasio, W. (1999). Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990. *American Journal of Sociology*, 105, 801-843. <https://doi.org/10.1086/210361>
- Van Helden, J. y Reichard, C. (2016). Commonalities and Differences in Public and Private Sector Performance Management Practices: A Literature Review. En M. J. Epstein, F. Verbeeten y S. K. Widener (Eds.), *Performance Measurement and Management Control: Contemporary Issues (Studies in Managerial and Financial Accounting, Vol. 31)* (pp. 309-351). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-351220160000031010>

Viterna, J. y Robertson, C. (2015). New Directions for the Sociology of Development. *Annual Review of Sociology*, 41, 243-269. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043426>

Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 45(5), 726-743. <https://doi.org/10.2307/2094862>

## Notas

1 El Departamento de Sociología de la escuela de Columbia surgió en la década de los años cuarenta de la mano de F. H. Giddings y adquirió gran relevancia entre 1950 y 1970 en la comprensión de la realidad social. Robert K. Merton ha sido uno de los autores referentes. Otros autores identificados con esta escuela que se han interesado por las instituciones, focalizando en el estudio de las organizaciones, son P. Blau, A. W. Gouldner, S. M. Lipset, J. Coleman y P. Selznick, entre otros. Véase Cavalieri (2016).

2 Otros trabajos seminales de Selznick son «*TVA and the Grass Roots*» (1949) y «*The Organizational Weapon*» (1952).

3 Conviene aclarar que, dentro de los estudios sobre la calidad institucional, una fuente de diferencia interna es la diversidad en la medición del desempeño en función de la naturaleza pública, privada o mixta de las instituciones. Entre otros motivos, por la dificultad de precisar y cuantificar la calidad en la prestación de servicios públicos. Este trabajo no aborda esta diferencia debido a las limitaciones de espacio, si bien la revisión de la literatura de Van Helden y Reichard (2016) expone importantes diferencias de medición del desempeño entre ellas. Algunas de estas pueden ser aplicables en instituciones públicas y privadas. Sin embargo, otras pueden ser inapropiadas utilizarlas en ambos ámbitos, aunque compartan sector de actividad (Parhizgari y Ronald Gilbert, 2004). Esto plantea un debate tanto académico como profesional, especialmente en el campo de la nueva gestión pública, sobre la idoneidad de trasladar modelos de desempeño afines con las prácticas de gestión privada a organizaciones públicas (Lapuente y Van de Walle, 2020).

4 También sobre la importancia de las movilizaciones sociales, la cultura, la desigualdad y la evaluación de programas (Viterna y Robertson, 2015).

5 El concepto de enraizamiento («*embeddedness*») es una de las claves para explicar la contribución de las instituciones de este sector, aunque es conveniente distinguir la acepción del término *embeddeness* con la empleada por Mark Granovetter para referirse a la inserción de la acción económica en redes de sociabilidad. Más bien, Evans se refiere a la proactividad en varios aspectos referidos a la necesidad de que la institución esté en contacto con los actores de su entorno. Una interpretación adicional del concepto de enraizamiento aplicado a las burocracias públicas y las leyes se incluye en el artículo de Martínez Sánchez y Gosálbez Pequeño (2023) de esta sección de Debate.

6 Algunos estudios relevantes son Campbell (2004), Saxenian (2017) y Block y Keller (2011).

## La autora

Paula Espinosa Soriano es doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Córdoba y graduada en Sociología por la Universidad Pablo de Olavide. Su línea de investigación está enmarcada en el análisis de la calidad institucional del sistema de ciencia, tecnología e innovación desde los postulados de la sociología del desarrollo, el enfoque de los sistemas de innovación y la sociología de las organizaciones. Es miembro de la Unidad de Asociada «Investigación y Transferencia del Conocimiento» de la Universidad de Córdoba y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA, CISC). En la actualidad desempeña su actividad docente en la Universidad de Córdoba.