

Mitos racionales y lógicas institucionales: categorías para el análisis de las organizaciones educativas católicas privadas

Rational Myths and Institutional Logic: Categories for the Analysis of Private Catholic Educational Organizations

Liliana Velázquez—Ugalde*

Universidad Autónoma de Querétaro, México

liliana.velazquez@uaq.mx

ORCID: 0000-0001-5678-4279

Alejandra E. Urbiola Solís

Universidad Autónoma de Querétaro, México

alejandra.urbiola@uaq.mx

ORCID: 0000-0001-5782-6215



Licencia [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0)

Autora de correspondencia*

Sección: Artículo de investigación

Fecha de recepción: 05/04/2023 | Fecha de aceptación: 25/04/2023

Referencia del artículo en estilo APA 7ª. edición:

Velázquez-Ugalde, L., & Urbiola Solís, A. E. (2023). Mitos racionales y lógicas institucionales: categorías para el análisis de las organizaciones educativas católicas privadas. *Transdigital*, 4(7), 1–18. <https://doi.org/10.56162/transdigital205>

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer las categorías de análisis y el marco teórico sobre los mitos racionales y lógicas institucionales en la reconstrucción de la cultura organizacional y la gestión directiva en una escuela católica femenil en México. El método de investigación realizado fue análisis cualitativo de contenido, revisión documental y observacional para la triangulación de información. Se utilizaron fichas hemerográficas para sistematizar los datos históricos, los procesos operativos y las normatividades; el diario de campo, para la recuperación de información contextual, y entrevistas abiertas no estructuradas para la confirmación o aclaración de datos. Como resultados relevantes se obtuvieron las categorías mitos racionales y lógicas institucionales, además de la identificación del Nuevo Institucionalismo como el enfoque sociológico administrativo para el análisis de la construcción de la organización educativa. La discusión destaca que en las organizaciones educativas privadas católicas, los documentos fundacionales, los colaboradores y las relaciones entre ellos, determinan sus culturas y comportamientos. La ciencia administrativa cuenta con varias teorías, escuelas y enfoques que pueden dar razón de su construcción y solución a los diferentes fenómenos que se presentan; para dar respuesta a cuestionamientos que tienen su origen en la complejidad de las conductas y decisiones humanas, es requerido un enfoque que pueda responder a los actos objetivos, así como a los subjetivos del comportamiento. Como conclusión, se expone que las organizaciones educativas son espacios construidos socialmente, mediante objetividades y subjetividades que intentan racionalizarse e institucionalizarse, pero que finalmente están cargadas de simbolismos y prácticas conversacionales.

Palabras clave: organizaciones educativas católicas, cultura organizacional, comportamiento organizacional, mitos racionales, lógicas institucionales, nuevo institucionalismo sociológico

Abstract

The aim of the research was to establish the categories of analysis and the theoretical framework of rational myths and institutional logics in the reconstruction of organizational culture and managerial management in a catholic girls' school in Mexico. The research method used was qualitative content analysis, documentary, and observational review for the triangulation of information. Hemerographic records were used to systematize historical data, operational processes and regulations; the field diary, for the recovery of contextual information, and unstructured open interviews for the confirmation or clarification of data. As relevant results, the categories of rational myths and institutional logics were obtained, in addition to the identification of the New Institutionalism as the administrative sociological approach for the analysis of the construction of the educational organization. The discussion highlights that in private Catholic educational organizations, the founding documents, the collaborators, and the relationships between them determine their cultures and behaviors. Administrative science has several theories, schools and approaches that can explain its construction and provide solutions to the different phenomena that occur. In order to answer questions that have their origin in the complexity of human behaviors and decisions, an approach is required that can respond to both objective acts and subjective behavioral ones. In conclusion, it is argued that

educational organizations are socially constructed spaces, through objectivities and subjectivities that try to rationalize and institutionalize themselves, but that are ultimately loaded with symbolism and conversational practices.

Keywords: catholic educational organizations, organizational culture, organizational behavior, rational myths, institutional logics, new sociological institutionalism

1. Introducción

El abordaje de temas dirigidos a la construcción e interrelación cultural y social implica una serie de condiciones metodológicas precisas. El establecimiento de un marco teórico con rigor científico para explicar esas construcciones e interrelaciones debe generarse a partir de un proceso sólido. Lo anterior implica desarrollar técnicas de análisis de texto sistemáticas bien orientadas (Mayring, 2014, p. 39). El análisis de la cultura organizacional de las escuelas privadas católicas femeninas yace en dos esferas interrelacionadas: la primera refiere a los contenidos establecidos en sus documentos fundacionales; la segunda, a los textos discursivos homogeneizadores que intentan perpetuar a los primeros. Sin embargo, en la observación de las relaciones que se presentan entre los colaboradores de estos colegios y el texto fundacional, hay diferencias que determinan la complejidad del entramado social.

El sector de las instituciones educativas privadas religiosas es variado en sus diseños organizativos y en sus relaciones interorganizacionales. La presencia de estas instituciones en la sociedad ha sido el medio, a lo largo de varios siglos, para moldear diversos grupos y sectores dentro de la sociedad. Sin embargo, en su propia historia, estas organizaciones han sufrido diversos cambios; algunos derivados de guerras civiles, reconstrucciones de gobiernos y sociedades, así como del propio desarrollo económico y cultural de los países (Vázquez de Knauth, 1975; Torres Septién, 1997; Tanck de Estrada, 2010).

En las últimas décadas, las escuelas privadas religiosas, particularmente las dirigidas por mujeres, se han enfrentado a la pérdida constante de matrícula, lo que ha llevado al cierre de colegios; otras, han crecido, han podido alcanzar nuevos mercados y aumentado su matrícula. Lo que lleva a cuestionar ¿cuáles son las condiciones de unas y otras para que esto suceda? ¿qué tipo de organización debe desarrollarse para que el servicio que prestan sea atractivo para los usuarios? ¿qué modelo de gestión debe adoptarse para tener éxito en un mercado que presenta constantes cambios en el mercado?

Estas preguntas surgieron a partir del interés por generar las oportunidades de cambio en diferentes instituciones educativas a partir de dos constantes. En la primera, los cuerpos directivos se cuestionaban ¿por qué el colaborador contratado no adoptaba actitudes congruentes con la identidad, misión y visión de sus organizaciones para que coadyuvara en la estabilidad del colegio o institución? Segunda, ¿por qué la sociedad, que antes buscaba las escuelas católicas como parte fundamental del desarrollo de los hijos en los valores, ya no confía en ellas? A partir de ello fue claro que estos cuestionamientos no podían responderse sin antes conocer de fondo las culturas y los comportamientos de estas organizaciones. Por eso, fue necesario tener un primer acercamiento, a modo de diagnóstico, tanto con la revisión de sus documentos fundacionales, como con la observación de sus prácticas, para después identificar desde su origen el marco teórico administrativo que podría dar explicación a sus realidades.

El propósito de la investigación fue establecer, a partir de los primeros acercamientos al contexto del objeto de estudio, las categorías de análisis y el marco teórico administrativo desde donde se explicarían las conductas de los colaboradores en las organizaciones educativas católicas femeninas y dar respuesta a las interrogantes planteadas. Lo anterior, como la primera parte de una investigación más amplia, se llevaría a cabo con dos congregaciones religiosas femeninas específicas que, en suma, cuentan con 23 instituciones o colegios de educación básica y media superior en México. Estas instituciones tienen, aproximadamente, 2000 estudiantes y cerca de 1200 colaboradores, entre directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo. Están ubicadas en seis diferentes estados de la República Mexicana, y cuentan con más de 100 años de tradición educativa en el país.

2. Método de investigación

Dadas las primeras preguntas de investigación, se consideró que éstas debían sustentarse en un estudio de tipo cualitativo-etnometodológico. Por su origen etimológico, etnografía refiere a “la descripción (*grafé*) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (*ethnos*). Por tanto, el *ethnos*, que sería la unidad de análisis” conforma una “entidad cuyas relaciones estén reguladas por la costumbre o por ciertos derechos y obligaciones recíprocos” (Martínez Miguélez, 2007, p. 29).

El enfoque etnográfico se apoya en la convicción de que las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y de grupo en forma adecuada. En efecto, los miembros de un grupo étnico, cultural o situacional comparten una estructura lógica o de razonamiento que, por lo general, no es explícita, pero que se manifiesta en diferentes aspectos de su vida. El objetivo inmediato de un estudio etnográfico es crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, pero su intención y mira más lejana es contribuir en la comprensión de sectores o grupos poblacionales más amplios que tienen características similares. (Martínez Miguélez, 2007, p. 30)

Una vez determinado el tipo de investigación y el enfoque de mayor pertinencia, y con el objetivo de establecer una base teórica adecuada para explicar la complejidad de las organizaciones educativas católicas femeninas y las categorías de análisis, se realizó una recuperación de diferentes documentos fundacionales por medio de la sistematización de información en fichas hemerográficas. A su vez, se llevó a cabo la observación de los comportamientos de los colaboradores: cuerpo directivo, grupo docente y personal administrativo. Esto se realizó en un periodo de dos años. Se visitó el 70% de los colegios donde la matrícula era de menos de 300 estudiantes. Se hicieron visitas por periodos de una semana laboral (dos semanas laborales en el caso de los colegios de más de 600 estudiantes), considerando que el colegio con mayor matrícula fue de 896 estudiantes.

Para realizar el primer acercamiento y explorar el fenómeno se utilizaron dos instrumentos: el diario de campo y la observación. Se localizaron a los actores y componentes clave en las conductas. Posteriormente, se

aplicaron entrevistas abiertas no estructuradas a dichos actores a modo de pilotaje. Para mantener el equilibrio entre la percepción personal por la temporalidad de las estancias y la observación, se realizó la revisión repetida de los registros y se solicitó la revisión externa de tres expertos, ya que, sin ser un planteamiento de intervención-acción, las investigadoras tuvieron en cuenta que habría la posibilidad de que se presentaran condiciones de subjetividad en el contexto social (Urbiola Solís y Levin Kosberg, 2018, p. 54). Sin embargo, el proceso de registro en tres partes permitió establecer un criterio para evaluar la calidad y validez de la investigación, así como la identificación las recurrencias de forma objetiva (Berger, 2013, pp. 11-12).

De forma paralela, se analizaron los documentos fundacionales que, como congregación, sustentan su cultura; así como aquellos que han sido elaborados en cada uno de los colegios. En estos documentos se consideraron elementos centrales para la actuación de las organizaciones escolares: historia, misión, valores, políticas y reglamentos. De acuerdo con Bowen (2009), los documentos pueden proporcionar datos sobre el contexto en el que operan los participantes de la investigación. Una revisión documental como estudio de caso proporciona contexto, además, puede convertirse en un testimonio de eventos pasados, “los documentos proporcionan información de fondo, así como una visión histórica” (p. 29).

3. Resultados

De acuerdo con Savage et al. (1991), para la evaluación y la gestión de los colaboradores en una organización, es necesario realizar dos análisis críticos. El primero refiere al potencial que representan como amenaza; el segundo tiene que ver con la capacidad que demuestran para cooperar (Savage et al., 1991, p. 63). En el análisis diagnóstico se consideró, tanto la capacidad y la oportunidad, como la voluntad de los actores clave y su rol como amenazas o colaboradores. Aunado a ello se categorizó el nivel de poder que ejercían sobre la propia organización.

Derivado de la observación de campo, de la revisión de organigramas institucionales, de los modelos educativos y de los manuales de funciones, se generó un mapa de actores. Con ello, se buscó analizar el tipo de relaciones que predominan entre el personal directivo, docente y administrativo, donde se entrelazan los niveles de colaboración, conflicto, intermitencia, ausencia de relación y de influencia sobre (Tabla 1). Asimismo, se identificaron los niveles de poder, categorizados como alto, medio y bajo. Por último, se identificó el posicionamiento, que permite identificar cómo están los actores frente a experiencia pasadas o futuras (Figura 1 y Tabla 1)

Figura 1

Sociograma general de colaboradores en las instituciones educativas

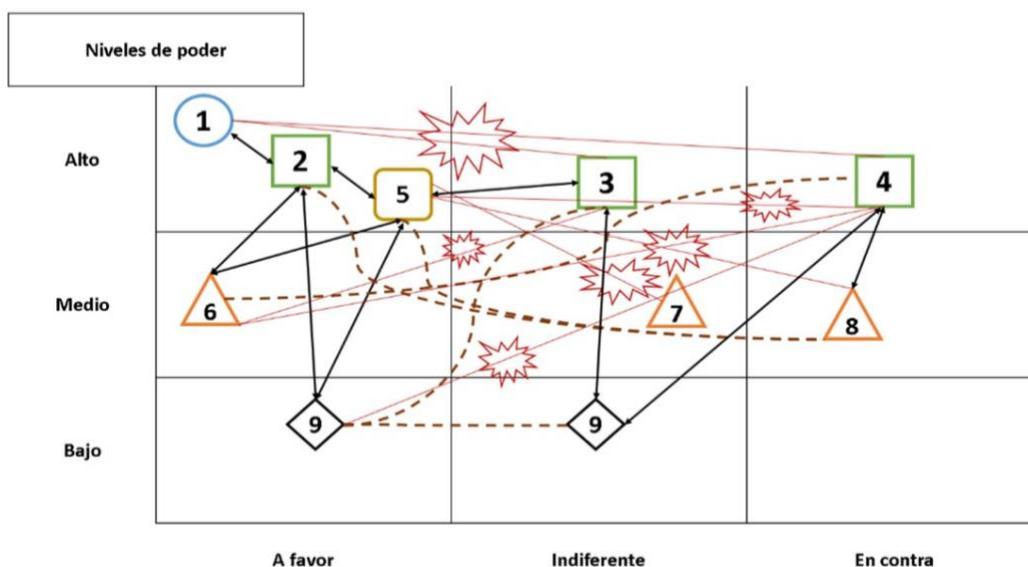


Tabla 1

Referencias para los actores y el tipo de relaciones existentes

| Actor | Grupo | Relaciones |
|-------|-------------------------|------------------|
| 1 | Encargada Provincial | Alianza |
| 2 | Directivo Religiosa | Conflicto |
| 3 | Directivo Religiosa | Conflicto |
| 4 | Directivo Religiosa | Conflicto |
| 5 | Directivo Laico | Intermittencia |
| 6 | Personal docente | Sin relación |
| 7 | Personal docente | Sin relación |
| 8 | Personal docente | Sin relación |
| 9 | Personal Administrativo | Influencia sobre |

Nota. Directivo laico se refiere a aquellos colaboradores que, sin haber consagrado su vida al servicio de la Iglesia Católica, trabajan, colaboran y actúan en congruencia del modelo institucional religioso.

Se debe señalar que “un actor puede asumir dos roles diferentes en el mismo momento, o cambiarlo a lo largo del tiempo” (Ortiz et al., 2016, p. 7). En el caso de la escuela católica femenil es común encontrarse con dobles o triples funciones, las religiosas o los laicos como directivos que podrían actuar como docentes frente a grupo o algún miembro del equipo docente que podría estar cumpliendo una labor administrativa. Por lo que el mapa de actores se revisó regularmente. Aunque en cada ciclo escolar hay cambios en el personal, se detectó que los nuevos integrantes, regularmente en su primer año, por procesos de construcción de pertenencia o de incorporación a un contexto del cual se tiene una alta expectativa, tienden a adherirse a los grupos a favor de la organización. Por otro lado, los docentes que ascendieron a puestos directivos reforzaron su tipo de cooperación. El hecho de ubicarse en un nivel de poder alto, ayuda en la consolidación de su compromiso y apego a la misión y valores institucionales.

Los resultados anteriores permitieron identificar las relaciones existentes, de acuerdo con el modelo de tipificación de Savage et al. (1991) (Figura 2):

Tipo 1: Colaboradores de soporte: los más interesados en colaborar, apoyan los objetivos y acciones de la organización; representan el 74% de las religiosas en puestos directivos, mientras que los directores laicos son el 100%. Del cuerpo docente, el 58.2% y los administrativos el 52.7%.

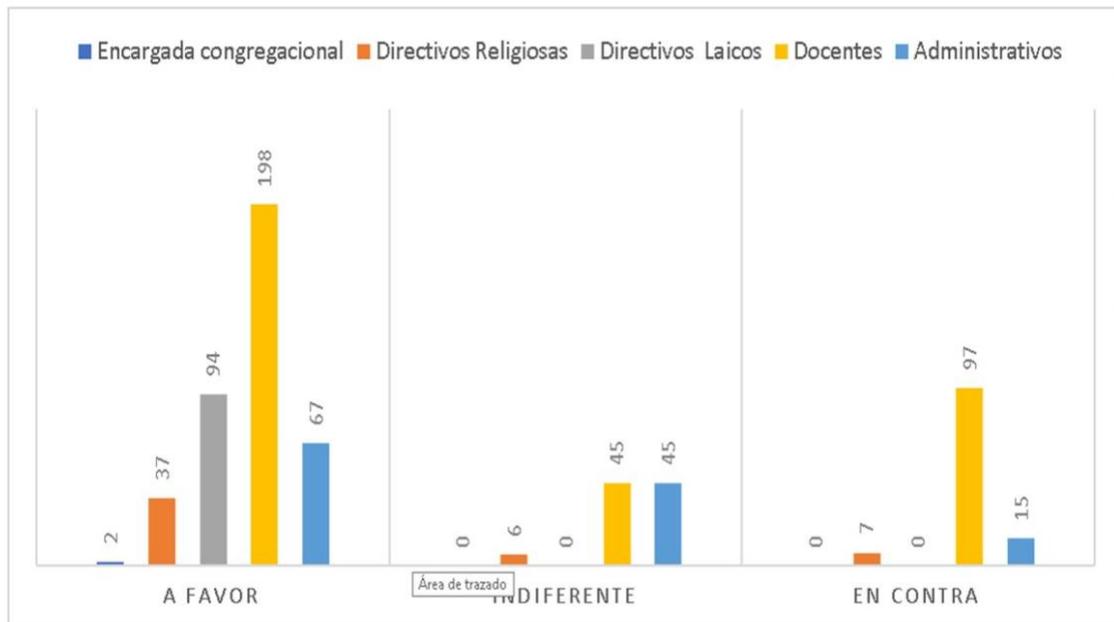
Tipo 2. Actores marginales: tienen interés en la organización y sus decisiones, pero no necesariamente se preocupan por los problemas de esta. A decir de algunos colaboradores, en el contexto educativo católico femenil, los reconocen como los empleados *chambistas*. Llegan en su horario, realizan su trabajo, no se involucran en situaciones que los comprometan, ni positiva, ni negativamente. Pero tampoco representan una amenaza para la organización. Directivos, docentes y administrativos, 12%, 13.2% y 35.4%, respectivamente, se identificaron como Tipo 2.

Tipo 3. Las partes interesadas que no apoyan: son una amenaza potencial alta, pero baja en la cooperación potencial. Aunque, en teoría, para la generalidad de las organizaciones estas pudieran ser externas, en el caso de las congregaciones religiosas, dentro de las mismas se han localizado grupos de choque, mismos que representan amenazas importantes para el desarrollo de los proyectos institucionales. El 14% de los directivos están en contra y tienen un alto poder en la toma de decisiones; 26% de los docentes y 12.7% de los administrativos han desarrollado actitudes en contra de la institución, teniendo un nivel de poder medio y bajo.

Las observaciones de campo se hicieron en diferentes ambientes donde estos actores interactuaban. Principalmente, en reuniones de consejo técnico escolar (CTE), reuniones de consejo directivo, reuniones de nivel educativo. También en espacios abiertos como oficinas de atención al cliente y proveedores, convivencias internas y eventos institucionales. Mediante el diario de campo se identificaron constantes de los discursos, que se volvieron categorías de análisis.

Figura 2

Matriz de actores



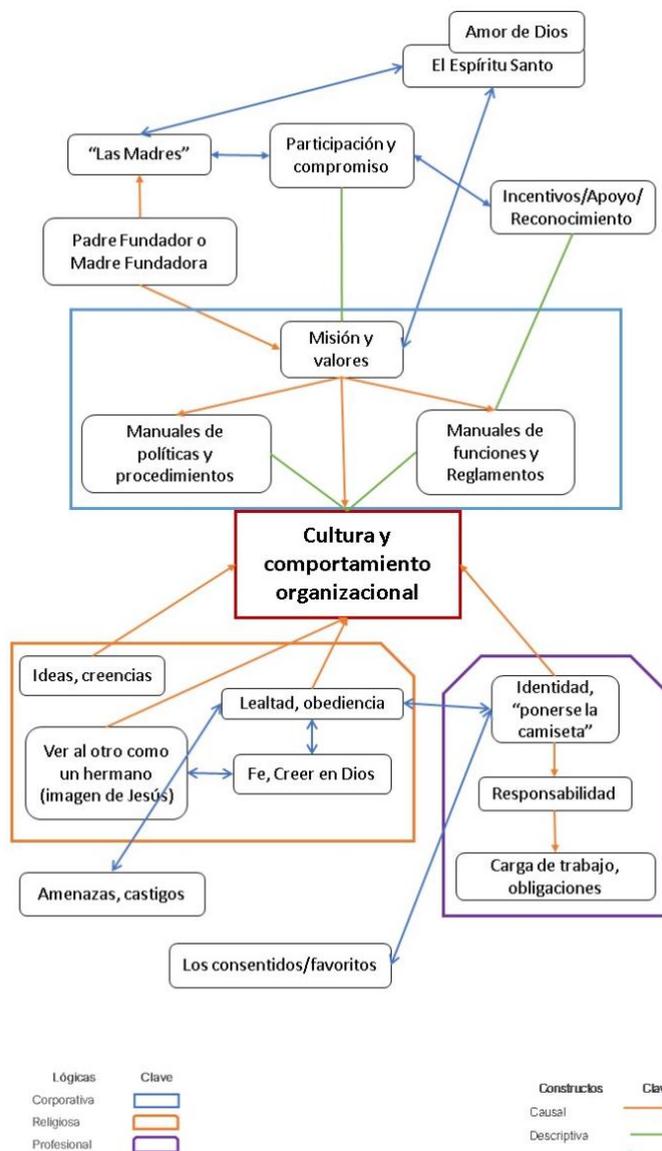
Con el fin de detectar las categorías para el análisis de los discursos o narrativas y localizar una teoría administrativa que pudiera explicar las relaciones dentro del sistema educativo privado católico femenino, se integraron células de información obtenidas a partir de las notas de campo de la observación, así como de las entrevistas realizadas. Se establecieron las relaciones entre las categorías y subcategorías generadas en el proceso, tomando como centro la categoría inicial: cultura y comportamiento organizacional en la escuela privada católica femenina (Figura 3).

Como la tarea era “categorizar o clasificar las partes en relación con el todo, de describir categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes” (Martínez Miguélez, 2007, p. 75), conforme se fue revisando el material surgieron significados en los diferentes escenarios, por lo que finalmente los constructos generados se clasificaron en causales, descriptivos y correlacionales, con algunos elementos integradores que posteriormente se convirtieron en orientaciones teóricas para la interpretación de los datos obtenidos.

La cultura y el comportamiento organizacional son el efecto de los principios fundantes de las organizaciones educativas católicas. Sin embargo, a su vez, por medio de manuales, políticas y reglamentos describen la operación que se ha establecido para controlar la vida de la organización. Las correlaciones que existen se inscriben en narrativas complejas, mientras que las descripciones son meramente procesos de legitimización institucional. Aunado a ello, se localizaron tres ámbitos de actuación: el religioso, el corporativo y el profesional, mismos que subyacen en una serie de creencias, ideas, normas y significados particulares.

Figura 3

Diagrama para la construcción de categorías



4. Discusión

El mapeo de actores, conocido también como sociograma, permitió representar la realidad social en la que se pretendía intervenir. Derivado de ello, se tuvo un primer acercamiento a su complejidad. Las instituciones educativas religiosas abordadas presentaron desafíos, pues al saberse como organizaciones que cuentan con normatividades escritas y procesos definidos, se abordaron con la premisa de que contaban con un orden institucional convencional. Sin embargo, y a pesar de tener documentos fundacionales, normativos y operativos, los conflictos identificados en sus direcciones mostraron su origen en la interpretación o, en algunos casos, en el desconocimiento de los mismos. En las instituciones donde se localizaron estas tensiones e influencias negativas fue claro que se vivía un *efecto dominó*: las actitudes en contra de las disposiciones institucionales permeaban algunos colaboradores de medio y bajo nivel de poder, fortaleciendo un comportamiento organizacional nocivo; las fuerzas a favor, en sus tres niveles de poder, no necesariamente equilibraban los procesos.

Por otro lado, la intermitencia detectada fue resultado, más de una percepción personal de las realidades, que de posicionamientos crítico-reflexivos de los colaboradores. Esto se detectó, principalmente, en aquellos que tenían entre 3 y 5 años de servicio, tiempo en que regularmente han pasado por una etapa de inicio y adaptación a la dinámica organizacional, han reconstruido sus expectativas profesionales y no necesariamente han establecido congruencia entre el discurso institucional inicial y las prácticas cotidianas.

Entre los discursos de poder recurrentes se identificaron aquellos que depreciaban el valor de los esfuerzos por coadyuvar en la mejora de los servicios otorgados. Señalamientos como “así lo hemos hecho siempre, no hay por qué cambiar” (Comunicación personal, ICDR9, 2021), o “aquí es diferente, nuestra realidad es otra” (Comunicación personal, ICPD97, 2022). De tal forma que, se observó que las propias directoras religiosas no gestionaban sus recursos ni procesos según las propias políticas y normatividades institucionales, mostrándose como amenazas potenciales, que al tiempo involucraban a colaboradores de nivel medio y bajo en fuerzas contra el propio sistema, creando células independientes o ajenas a la misión congregacional, llamado comúnmente “sus escuelitas”. Pese a lo anterior, los colaboradores que tienden a ubicarse como colaboradores tipo 1, es decir, de soporte 1, superaron a los de tipo 2 y 3.

La complejidad de la organización obligó a buscar un planteamiento teórico que no solo explicara las relaciones de las organizaciones desde su estructura formal, sino que pudiese abarcar elementos más sensibles, que comprendiera desde su subjetividad las construcciones culturales y de comportamiento en la organización porque, “el análisis de los aspectos culturales y de construcción simbólica alrededor de consensos y disensos ofrece una descripción más apegada a la conducta organizacional donde existe diversidad” (Urbiola Solís y Levin Kosberg, 2018, p. 55).

En el proceso de análisis y ubicación de la narrativa para la construcción de las variables se identificaron tres bloques de relevancia:

1. La perspectiva de las creencias desde la fe, de lo religioso, las subcategorías identificadas establecen la legitimidad de su organización, “su normativa está basada en la pertenencia a la congregación [...] utilizando la adoración del llamado como un mecanismo de control informal [...] sirve como herramienta que da seguridad a las religiosas” (Velázquez-Ugalde, 2022, p. 8).
2. La perspectiva de lo institucional o corporativa, las subcategorías encontradas se basan en estructuras macro, donde se establecen líneas de acción toman decisiones con base en las proyecciones económicas, legitimando su poder (Velázquez-Ugalde, 2022, p. 7).
3. La perspectiva de lo profesional, en situaciones complejas, como la que presentan estas organizaciones educativas, las subcategorías surgieron de los discursos en su relación institución-organización-profesión, donde los actores, enfrentados a los requisitos normativos, pero a la vez viviendo una práctica contradictoria, donde es difícil tomar decisiones, pues la postura a favor de unos influye negativamente en el apoyo normativo de los otros (Scott, 2014, p. 73).

Para determinar el planteamiento teórico que sustentará esta investigación, inicialmente se consideraron los enfoques de las Escuelas del Comportamiento Humano, del Sistema Social, la Administración de Sistemas, la Eclética, la Teoría Z y el enfoque de Calidad Total, la Teoría de las Motivaciones y la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, inclusive el Contrato Psicológico, entre otros. Sin embargo, ninguna de ellas abordaba elementos centrales como las ideas y creencias establecidas como normas, ni a los constructos del *deber ser* a partir de principios hegemónicos, en luchas de poder y demostraciones de lealtad y confianza. Los enfoques señalados siguen centrando su atención en cómo lograr que los recursos trabajen de tal forma que se alcancen mejores niveles en relación a la productividad, la calidad, la eficiencia y la competitividad de las organizaciones (Münch, 2014).

Derivado de lo anterior se tuvo un acercamiento a diferentes estudios realizados en contextos educativos y su complejidad. Se revisaron tesis específicas de instituciones educativas religiosas, algunas de ellas enfocadas a la gestión educativa como estructura normativa, otras a la relación espacio-temporal del proceso de enseñanza-aprendizaje, y algunas más sobre evaluación educativa. Sin embargo, el enfoque de esta investigación, desde su inicio, se ha dirigido a la construcción de la acción humana, ya que como lo señaló Casassus (1998), independiente a la dinámica político-económica:

La observación de las prácticas de gestión muestra que de ellas emerge una forma de concebir las acciones de los seres humanos en sociedad, es decir, la acción dentro de los conjuntos organizados [...] equivale a decir que cada tipo de gestión contiene implícita o explícitamente una teoría particular de la acción humana. (p. 1)

En la Teoría de la Administración escolar se destacan tres enfoques para analizar las organizaciones: 1) El científico racional, que es donde están inmersas la mayoría de las posturas de la administración; 2) El enfoque interpretativo simbólico, que parte de la comprensión de la realidad construida gracias a significados, símbolos, interpretaciones. En este enfoque la teoría es contextualizada y múltiple, no busca generalizaciones, es un recurso informativo para la práctica social y/o personal. Se ocupa de la comprensión de los fenómenos, la identificación de las reglas relacionales, la multidimensionalidad causal y la intersubjetividad. Las organizaciones son fundamentalmente personas con percepciones, expectativas y grados de satisfacción que es necesario considerar. Hay una perspectiva pluralista, donde las coaliciones de los participantes negocian sus metas; y, 3) El enfoque socio-crítico, que desde su origen es emancipadora y liberadora. La realidad se construye por las condiciones del funcionamiento que obliga a la acción comprometida; es una ideología social que legitima saberes y acciones, se ocupa de intervenir, de descubrir contradicciones, por el conflicto, los procesos de negociación y el cambio real. La organización es un mecanismo de legitimación ideológica donde se encuentran las estructuras superficiales y las profundas (Domínguez Fernández & Mesanza López, 1996, pp. 35-36).

Los enfoques socio-crítico e interpretativo simbólico se consideraron como marcos teóricos para el análisis de las circunstancias de los colegios privados católicos, pero se regresó al origen de esta investigación, al planteamiento del problema y los cuestionamientos originales: la pérdida de credibilidad y por ende de matrícula en algunos colegios percibida desde una perspectiva más de orden simbólico que desde una postura institucional positivista. Hasta el momento, no se pretendía intervenir o comprometer a las organizaciones al cambio, pero sí entender las dinámicas, comprender cómo los individuos han construido sus sociedades y cómo esas sociedades han construido al individuo. Esto último permitió un acercamiento a la perspectiva del Nuevo Institucionalismo Sociológico, ya que éste centra su atención en las formas en que se estructura la acción y el orden, en el sentido que se reconoce la existencia de *sistemas de reglas compartidas* que actúan con dos propósitos. Por un lado, limitan la inclinación y capacidad de los actores a la optimización de sus procesos y, por otro, otorgan privilegios a algunos por medio de recompensas y sanciones.

De acuerdo con Powell & DiMaggio (1999) el nuevo institucionalismo analiza los conflictos de interés dentro y entre las organizaciones. Particularmente, en el modo en que estas responden a los conflictos por medio de la creación de estructuras administrativas complejas. Así se evita que los colaboradores actúen a partir de intereses propios. Además, se enfatiza en la relación entre estabilidad y legitimidad; en el poder de acuerdos comunes que están extrañamente articulados de una manera explícita, colocando la irracionalidad dentro de la misma estructura, atribuyendo la difusión de ciertos procedimientos departamentales y operativos a las influencias interorganizacionales, a la conformidad, y a la persuasión de los elementos culturales, antes que a las funciones que se supone que cumplen.

El Nuevo Institucionalismo, además, presenta los ambientes como campos de actividad o sectores en los que está inscrita la organización, señalando una influencia interna y sutil: "en vez de ser cooptados por las organizaciones, penetra en la organización, creando las lentes a través de las cuales los actores observan el mundo

y las categorías de estructura, acción, y pensamiento” (Powell & DiMaggio, 1999, p. 48). Estos autores rechazan la intencionalidad basados en una teoría alternativa de la acción del individuo. Más bien hacen énfasis en la reflexión, la rutina, lo que se ha dado por sentado mayormente de las conductas humanas. Conciben a los actores y sus intereses como constituidos por las instituciones y sostienen que la institucionalización es un proceso cognitivo, fundamentalmente. Las obligaciones normativas entran en la vida social, inicialmente, como situaciones concretas que los actores consideran primordiales. Lo anterior no refiere solo a normas y valores, sino a guiones dados por supuestos, reglas, y clasificaciones. Es así que se conforman las instituciones. “Antes que organizaciones concretas que generan un compromiso afectivo, las instituciones son abstracciones, prescripciones racionalizadas e impersonales, tipificaciones compartidas” (Powell & DiMaggio, 1999, p. 52).

En este punto es donde se identifican las categorías del Nuevo Institucionalismo, a partir del análisis de los textos, los discursos y las conductas y el enfoque. Una de esas categorías, englobada en los discursos de fe, creencia e ideas, es la de “mitos racionales”. Los argumentos ofrecidos por Meyer & Rowan (1977, p. 348), que dieron sentido a esta categoría y formaron parte de lo que posteriormente se desarrolló como supuestos de la investigación, fueron:

1. Los ambientes y los dominios ambientales que han institucionalizado un gran número de mitos racionales generan organizaciones más formales.
2. Las organizaciones que incorporan mitos son más legítimas y exitosas y tienen más probabilidades de sobrevivir.

Por otra parte, en el desarrollo de las categorías se localizaron tres grandes células que comprometían factores de relevancia. Para aglutinarlas, hubo un acercamiento a lo que se reconoce como lógicas institucionales (Friedland & Alford, 1999). Estas lógicas resaltaron que, al insertar las lógicas institucionales dominantes en el análisis de los sujetos y las organizaciones, se elabora un orden simbólico, así como las prácticas sociales de las instituciones que se estudian. Con el tiempo, se vuelven factores de reproducción en las propias instituciones y, de esa forma, el propio estudio contribuye en la hegemonía, “ya sea por medio de la socialización del personal institucional o por la formulación de la política pública” (p. 328). Estas lógicas serían definidas, ampliadas y sustentadas mediante una inmersión más sistemática, tanto en el Nuevo Institucionalismo, como en las propuestas de Thornton & Ocasio (2008) y Thornton, Ocasio & Lounsbury (2012), quienes abonaron en el análisis sobre cómo las lógicas conforman las acciones de lo individual y lo colectivo de las organizaciones.

Las lógicas institucionales permean a los individuos y las organizaciones al identificarse con las identidades colectivas de un determinado grupo. Esta identidad colectiva tiene el rol de conexión cognitiva, normativa y emocional que es experimentada por quienes integran al grupo social. Dicha conexión es resultado del estatus común percibido con otros miembros del grupo. Asimismo, surge de las interacciones sociales y las comunicaciones entre ellos. Al identificarse, los miembros del grupo se identifican con la identidad colectiva, por lo tanto, cooperarán

con el grupo, cumplirán con sus normas y prescripciones, y buscarán proteger los intereses del colectivo y sus miembros contra otras identidades (Thornton & Ocasio, 2008; Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012). Se identifican así, además de los mitos racionales, la lógica corporativa, la lógica religiosa y la lógica profesional, como primeras categorías de este estudio.

5. Conclusiones

La construcción de un sustento teórico implica un proceso donde se organiza y sistematiza información sobre un fenómeno. La investigación cualitativa requiere un esfuerzo de abordaje particular, contrario a un enfoque cuantitativo-positivista, donde la hipótesis está dada y se pretende afirmar o refutar, y las categorías han sido bien definidas. En la investigación cualitativa se parte de un planteamiento más bien incierto. Por eso es necesario entender primero que, aunque hubiese un planteamiento hipotético, este debe desdibujarse en el campo de estudio para no entorpecer el flujo de la investigación con prejuicios que pudieran oscurecer el fenómeno central.

Lo que se logró con este acercamiento fue establecer las teorías administrativas en las que se basaría la investigación completa, Además, generó nuevas preguntas que coadyuvaron al rumbo de ésta. Existen diversas escuelas, enfoques y áreas en la administración. Esto es, precisamente, lo que hace interesante y multifactorial a la ciencia administrativa. Lo que es necesario tener siempre presente es que, a partir de las características propias de la organización, de las expectativas de la investigación y de los recursos disponibles, el administrador debe conformar un marco que sustente cualquier acción que pretenda emprender, ya sea desde la administración clásica, para el control de los procesos, su eficiencia y eficacia; ya sea para entenderla como un organismo vivo, que piensa, acuta y responde motivado por los factores internos y externos que le acompañan.

Tal vez haya otros elementos teóricos que puedan aportar a la investigación. Sin embargo, en un esfuerzo por entender desde una lógica diferente a las organizaciones, se concluyó que, tanto el Nuevo Institucionalismo, como los elementos de los mitos racionales y las lógicas institucionales, permiten leer la cultura y los comportamientos organizacionales desde un enfoque, ciertamente no nuevo, pero al menos sí poco atendido, mencionado o utilizado en las ciencias administrativas actuales.

Referencias

- Berger, R. (2013). Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2)1-16. <https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, (9)2, 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Casassus, J. (1998). Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos. *Seminario Taller Internacional Planificación y Gestión* (pp. 1-13). Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
- Domínguez Fernández, G. & Mesanza López, J. (1996). *Manual de Organización de Instituciones Educativas*. Editorial Escuela Española.
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Comps.), *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional* (pp. 294-329). Fondo de Cultura Económica.
- Martínez Miguélez, M. (2007). *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación: Manual Teórico-Práctico*. (3a ed.). Editorial Trillas.
- Mayring, P. (2014). Qualitative Content Analysis. Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution. *Klagenfurt*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Sociological Review*, 83(2), 340-363. <http://www.jstor.org/stable/2778293>
- Münch, L. (2014). *Administración. Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Education.
- Ortiz, M. A., Matamoro, V., & Psathikis, J. (2016). *Guía para confeccionar un mapeo de actores. Bases conceptuales y metodológicas*. Fundación Cambio Democrático. <http://45.79.210.6/wp-content/uploads/2017/03/Gu%C3%ADa-para-confeccionar-un-Mapeo-de-Actores.pdf>
- Powell, W. W. & DiMaggio, P. J. (1999). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Savage, G. T., Nix, T. W., Whitehead, C. I., & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Executive*, (5)2, 61-75.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: ideas, interests, and identities*. (4a. ed.). SAGE Publications.
- Tanck de Estrada, D. (2010). *La Educación en México*. El Colegio de México.
- Velázquez-Ugalde, L., & Urbiola Solís, A. E. (2023). Mitos racionales y lógicas institucionales: categorías para el análisis de las organizaciones educativas católicas privadas. *Transdigital*, 4(7), 1-18. <https://doi.org/10.56162/transdigital205>

Torres Septién, V. (1997). *La Educación Privada en México*. El Colegio de México.

Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. En R. Greenwood et al. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (pp. 99-129).

Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective. A new approach to culture, structure, and process*. Oxford University Press.

Urbiola Solís, A. E. y Levin Kosberg, S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Administración y Organizaciones*, (21)40, 51-72. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/issue/download/3/RAyO%20No.%2040>

Vázquez de Knauth, J. (1975). *Nacionalismo y educación en México* (2ª. ed., Vol. 9). Colegio de Mexico. <https://doi.org/10.2307/j.ctv233n38.7>

Velázquez-Ugalde, L. (2022). Mitos racionales y lógicas institucionales para el análisis de la escuela católica. *Visual Review. International Visual Culture Review*, 11(2), 2-12. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.366>

Velázquez-Ugalde, L., & Urbiola Solís, A. E. (2023). Mitos racionales y lógicas institucionales: categorías para el análisis de las organizaciones educativas católicas privadas. *Transdigital*, 4(7), 1–18. <https://doi.org/10.56162/transdigital205>