

RUTINAS E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA

Federico Morales Barragán¹

Introducción

Según Westley (2008) la trascendencia de una innovación social depende de si ésta «... desafía el sistema social y las instituciones que gobiernan nuestra conducta, afectando la distribución fundamental de poder y recursos, las creencias básicas que definen el sistema o las leyes y rutinas que lo gobiernan ...» (2008: 2).

A su vez, Hodgson (2001) subraya que el conocimiento y por lo tanto los procesos de aprendizaje están incrustados en las rutinas sociales de un contexto territorial específico. Por ello, como señala Parto (2002), la riqueza de la investigación sobre el desarrollo económico regional radica en su posibilidad de ofrecer información acerca de las peculiaridades de los lugares y contextos institucionales específicos.

Siguiendo las proposiciones anteriores, en esta ponencia se discute en torno al papel de las crisis económicas en la generación de innovaciones institucionales a escala regional. Específicamente se plantea un marco de referencia para valorar el impacto de las crisis en la modificación de las rutinas empresariales, entendidas éstas como disposiciones o propensiones, no como comportamientos repetitivos (Hodgson 2008).

Para abordar el problema recién planteado, primero se recuperan contribuciones asociadas con el institucionalismo económico de viejo cuño y la economía evolucionista. Ello obedece al papel central que ambas corrientes otorgan al estudio de las instituciones para entender el cambio social. Luego se establece un marco de referencia que vincula las crisis económicas y la modificación de las rutinas empresariales.

¹ Economista. Doctor en ecología y desarrollo sustentable. PROIMMSE-IIA-UNAM. (967) 678 51 05. fmorales@servidor.unam.mx

El argumento desarrollado en esta ponencia muestra que el análisis de la configuración de las rutinas sociales, en particular las empresariales, aporta información útil para valorar, a escala regional, el calado de las crisis económicas como detonadores de la innovación institucional.

Rutinas y cambio social: el aporte del institucionalismo histórico y la economía evolucionista
El análisis del cambio más que el arribo a una situación estable constituye, según (Parto 2003), la preocupación fundamental de la mayoría de los institucionalistas cuando estos se ocupan de los asuntos económicos. Dicha perspectiva privilegia el papel de las instituciones², pues éstas «... afectan el comportamiento de los individuos y las organizaciones definiendo prácticas sociales y códigos de conducta “apropiados”» (Parto 2003: 4). Indagar bajo qué condiciones “lo apropiado” deja de serlo pone de relieve la especificidad histórica de las instituciones, y las tensiones a las que están sujetas las rutinas.

Como dice Scott (2001), las rutinas se siguen porque se da por sentado que es la forma en que se hacen las cosas, por eso pueden considerarse manifestaciones de una inercia social que en parte permite la cohesión de un grupo determinado, pero también frena la innovación social.

Enseguida se recuperan contribuciones vinculadas con el institucionalismo histórico y la economía evolucionista referidas al problema planteado. Antes es necesario precisar que el legado del institucionalismo histórico se considera parte de los fundamentos de la economía evolucionista³. Al respecto puede consultarse la antología comentada preparada por Hodgson (1998), la cual incluye textos del periodo 1890-1973⁴.

² En la segunda sección de la ponencia se abunda en la concepción de las instituciones como estructuras sociales construidas con base en tres tipos de sistemas: de regulación, normativos y culturales-cognitivos.

³ Por tal motivo en adelante se utiliza el término economía evolucionista para referirse a ambas corrientes.

⁴ «Esta antología se refiere a los principales desarrollos previos a, y conduciendo el, despegue de la economía evolucionista en las dos últimas década del siglo XX. El trabajo seminal de Nelson y Winter (1973; capítulo 18, volumen II) proporciona un cierre cronológico adecuado a estos dos volúmenes. Al menos en el ámbito de la literatura escrita en inglés, el año 1890 establece un punto de partida que conduce especialmente a los trabajos de Marshall y Veblen» (Hodgson 1998, vol. I: X).

En contraposición con el individualismo metodológico, caracterizado por su desapego de la historia, la economía evolucionista sostiene que el comportamiento de los individuos no puede dissociarse de las instituciones, las cuales forman un ambiente en el que se inserta la socialización de las personas a lo largo del tiempo (Setterfield 1993, en Parto, 2003). Como señala Veblen, tal reconocimiento no significa afirmar la adecuación o ajuste instantáneo de las propias instituciones a cada momento histórico, tampoco su prevalencia absoluta sobre el comportamiento de las personas⁵.

Las instituciones –es decir los hábitos de pensamiento– bajo la guía de las cuales los hombres viven en el presente ... son productos de procesos previos ... y por tanto nunca están en completo acuerdo con los requerimientos actuales ... Al mismo tiempo, los hábitos de pensamiento manifiestos en el presente tienden a persistir indefinidamente, salvo que las circunstancias obliguen a un cambio (Veblen 1899, en Hodgson 1998, vol. I: 191).

Lo expresado por Veblen sugiere al menos dos cuestiones. Por una parte, se aprecia un rechazo a considerar las instituciones como mecanismos dados o invariables; importa esclarecer entonces cuáles son, desde su punto de vista, aquellas circunstancias que explican su configuración y cambio. Por otro lado, resulta sugerente el señalamiento sobre la inadecuación de las instituciones en relación con las exigencias del presente, valoración que conduce a reflexionar en torno a los hábitos y las rutinas. En todo caso, en ambas cuestiones es patente la especificidad histórica que Veblen otorga a las instituciones.

En relación con el primer punto, Rutherford (1984) señala que algunos comentaristas de Veblen, como Walker (1977), han distorsionado su pensamiento al afirmar que para aquel autor, las instituciones tienden a ser estáticas y sus modificaciones obedecen solamente a la presión que ejerce el cambio tecnológico.

Por supuesto, no puede ser negado que Veblen hace uso extensivo de la idea de que el cambio tecnológico conduce a la formación de nuevos hábitos de vida y pensamiento y así a nuevas instituciones, o que la noción de estructuras institucionales establecidas resistiendo esta 'dinámica' de cambio tecnológico juega un papel importante en

⁵ Esta perspectiva contrasta con la del neoinstitucionalismo económico, el cual ha sido identificado como « ... un intento por extender el alcance de la teoría neoclásica al explicar los factores institucionales tradicionalmente considerados como dados, tales como los derechos de propiedad, las estructuras de gobernanza ... » (Rutherford 2001, en Parto 2003: 10).

su tratamiento, pero la interpretación sumaria [de Walker] ... ignora otros elementos presentes en el análisis insitucional de Veblen y puede, como resultado, ser equivocada (Rutherford 1984, en Hodgson 1998b, vol. I: 287).

Para Veblen, siguiendo la argumentación de Rutherford, las instituciones son fundamentalmente un asunto de producción y reproducción de convenciones sociales. Por una parte, éstas se estructuran progresivamente a partir de la influencia ejercida por los métodos o principios desplegados para reproducir las condiciones materiales de subsistencia en contextos específicos. Tales principios manifiestan una lógica particular que influye sobre otras dimensiones del pensamiento, lo que otorga una cierta congruencia al conjunto de convenciones sociales configurado paulatinamente de esta forma. Finalmente, dichas convenciones llegan a formalizarse en leyes y modalidades particulares de organización, lo que otorga mayor estabilidad al sistema institucional.

Los sistemas institucionales crecen y se desarrollan sobre las bases provistas por aquellas convenciones derivadas del sistema de sustento, cada sistema [institucional] desarrolla su propia lógica interna en torno a tales convenciones centrales. Los sistemas institucionales no pueden, entonces, ser considerados como completamente estáticos, aunque el desarrollo interno del sistema es sólo un paso en una secuencia acumulativa que puede finalmente conducir a cambios en la base institucional ... [El sistema institucional de Veblen] comprende una sucesión de cambios que involucra a las instituciones afectando a la tecnología y la tecnología afectando a las instituciones ... [En suma, los] hábitos dan lugar a las instituciones, pero éstas, como convenciones y como leyes, mantienen aquellos hábitos a lo largo del tiempo, y pueden continuar haciéndolo incluso después de que las condiciones objetivas que dieron lugar a los hábitos hayan cambiado (Rutherford 1984, en Hodgson 1998, vol. I: 291-292, *itálicas en el original*).

La última parte de esta extensa pero esclarecedora cita acerca de la construcción y cambio del sistema institucional en Veblen, da pie a retomar la discusión respecto de la inadecuación temporal de las instituciones, lo que obliga a precisar el significado de los conceptos hábito y rutinas.

Hodgson (2008) nos recuerda que en la obra de Veblen (1919) *El lugar de la ciencia en la civilización moderna* y otros ensayos, el hábito es visto como una capacidad o propensión

adquirida que puede o no expresarse en el comportamiento de las personas. «El comportamiento repetitivo es importante en el establecimiento de un hábito. Pero hábito y comportamiento no son lo mismo. Si nosotros adquirimos un hábito no hacemos necesariamente uso de éste todo el tiempo. [El hábito] es una propensión o inclinación a comportarse de una forma particular en tipos específicos de situaciones» (Hodgson 2008, en Becker 2008: 16, subrayado mío, sm).

Conviene insistir en la distinción señalada por Hodgson entre hábito y comportamiento, la cual está presente, como él mismo señala, en opiniones vertidas por representantes de la filosofía pragmática.

William Thomas y Florian Znaniecki (1920, p. 1851) criticaron «el uso indistinto del término “hábito” para indicar cualquier uniformidad de comportamiento ... Un hábito ... es la tendencia a repetir el mismo acto en condiciones materiales similares» ... John Dewey (1922, p. 42) señaló: «La esencia del hábito es una predisposición adquirida hacia formas o modos de respuesta.» El uso del hábito es en gran parte inconsciente. Los hábitos son repertorios escondidos de comportamiento potencial; ellos pueden ser disparados o reforzados por un apropiado estímulo o contexto» (Hodgson 2008, en Becker 2008: 16, itálicas en el original, sm).

Veblen comparte esta misma perspectiva pero, en su caso, enfatiza la dimensión social de los hábitos. En su obra *La teoría de la clase ociosa* (1899) los hábitos de consumo aparecen como resultado de normas culturales y relaciones de estatus más que de la elección racional de los individuos (Waller 1988). En el mismo sentido examina, en *La teoría de la empresa de negocios* (1904), el efecto de la institucionalización del criterio del éxito pecuniario en ámbitos como la literatura, el gobierno y la educación (Rutherford 1984).

En cuanto a las rutinas, parece existir un consenso en que éstas son un concepto análogo al de hábitos⁶, mientras que los individuos tienen hábitos, las organizaciones tienen rutinas. Sin embargo, éstas no son en sí mismas hábitos sino meta-hábitos organizacionales, pues existen sobre un sustrato de hábitos individuales dentro de una estructura social.

⁶ Al respecto, Hodgson (2008) hace referencia a Cohen y colegas (1996) «Routines and other recurring action patterns of organizations: contemporary research issues», *Industrial and Corporate Change* 5(3), pp. 653-698 y a Dosi y colegas (2000) «Introduction: the nature and dynamic of organizational capabilities» en G. Dosi y colegas (eds.) *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-22.

A pesar del reconocimiento previo, destacados autores de la economía evolucionista no han sido consistentes en la acepción que otorgan a las rutinas. En su conocido texto de 1982, Nelson y Winter, consideran a las rutinas como disposiciones o propensiones de las empresas a abordar ciertos problemas, pero también las identifican, con comportamientos al señalar que «"... la mayoría de aquello que es más rutinario y predecible en el comportamiento de las empresas puede de forma plausible identificarse mediante el término 'rutinas'"» (Nelson y Winter, en Hodgson 2008: 18).

El problema fundamental que está presente en inconsistencias como la anterior radica, según el mismo Hodgson, en reducir lo que una entidad es a lo que ésta hace. Por eso insiste que las rutinas no pueden indentificarse con los comportamientos, aunque sí almacenan capacidades o potencialidades de aquellos.

Consideremos una empresa en la cual todos los empleados y administradores trabajan entre las 9 am y las 17 pm. Durante este lapso diferentes rutinas organizacionales pueden ser animadas. Fuera de este horario, la empresa está inactiva. Pero las rutinas no desaparecen a las 17 horas, para reaparecer misteriosamente al siguiente día. Las rutinas-como-capacidades permanecen en la medida que los individuos tienen la capacidad y disposición de trabajar de nuevo juntos en el mismo contexto. Sujeto a esta condición, las rutinas pueden ser disparadas el siguiente día mediante los estímulos adecuados (Hodgson 2008: 19).

Las opiniones anteriores permiten establecer un vínculo entre los conceptos de hábito y rutinas y el problema de la inadecuación temporal de las instituciones. Como disposiciones que albergan un comportamiento potencial, los hábitos y rutinas, referidos a los individuos y a las organizaciones, respectivamente, revelan la sedimentación de un proceso de aprendizaje construido en un momento previo al de la expresión de sus comportamientos asociados. La modificación del contexto en el que se sitúan aquellas propensiones, fruto de la incidencia de su comportamiento asociado o de otro tipo de comportamiento, exige un nuevo proceso de aprendizaje generador de nuevos hábitos y rutinas apropiados a las nuevas condiciones del contexto de referencia.

El problema planteado al inicio de esta sección respecto de la obsolescencia de "lo adecuado" y su relación con la historicidad de las insituciones, aparece ahora con

referentes más claros, una vez que se ha recuperado parte de la discusión de la economía evolucionista respecto de los conceptos hábito y rutinas.

En lo que sigue se propone un marco de referencia orientado a identificar ámbitos de observación para indagar los vínculos entre las manifestaciones de las crisis económicas y la modificación de las rutinas empresariales, en el trasfondo de la discusión se encuentra el papel de las crisis en la gestación de innovaciones institucionales.

Crisis y rutinas empresariales: ámbitos de observación⁷

«[El] comportamiento empresarial debe ser estudiado concentrándose en el comportamiento y actividades de las personas tratando de crear empresas [y mantenerlas], más que en sus estados psicológicos y características personales» (Gartner 1988, en Aldrich 2005: 457).

Esta disposición general que define al empresario se manifiesta en comportamientos que ocurren en ámbitos que es indispensable precisar. Para abordar esta cuestión primero se recupera el planteamiento de Scott (2001) acerca de las instituciones como estructuras sociales, el cual es, a mi juicio, compatible con la perspectiva general de la economía evolucionista presentada en la sección anterior, pero que tiene la virtud de mostrarse de manera más precisa. Luego se propone un esquema, basado en la propuesta de Meriggi y Rossi (s/a), mediante el cual se identifican ámbitos de observación del comportamiento empresarial y de las rutinas subyacentes, las cuales se presume son perturbadas en alguna medida bajo escenarios de crisis económica.

De acuerdo con Scott (2001), las instituciones son estructuras sociales construidas con base en tres tipos de sistemas, los de regulación, los normativos y los culturales-cognitivos. Según este autor, dichos sistemas han sido considerados por los investigadores sociales, independientemente de sus enfoques particulares, como los ingredientes fundamentales o los pilares de las instituciones. Estos pilares se encuentran, a su vez, insertos en mecanismos de transmisión constituidos por sistemas simbólicos, sistemas relacionales, rutinas y cierto tipo de artefactos. La consideración conjunta de los pilares de las instituciones como sus mecanismos de transmisión permite generar una clasificación de estos últimos, como la que se aprecia en la tabla siguiente.

⁷ Esta sección reproduce argumentos desarrollados en el artículo de Morales (2008) «La dimensión institucional del comportamiento empresarial».

Tabla 1. Pilares y mecanismos de transmisión institucionales

<i>Mecanismos de transmisión</i>	<i>Pilares</i>		
	<i>Regulación</i>	<i>Normativo</i>	<i>Cultural-cognitivo</i>
<i>Sistemas simbólicos</i>	Reglas, leyes	Valores, expectativas	Categorías, tipificaciones, esquemas
<i>Sistemas relacionales</i>	Sistemas de gobernanza, sistemas de poder	Regímenes, sistemas de autoridad	Isomorfismo estructural, identidades
<i>Rutinas</i>	Procedimientos estandarizados de operación	Trabajos, funciones, obediencia a deberes	Guiones
<i>Artefactos</i>	Objetos que cumplen con especificaciones establecidas	Objetos donde se materializan convenciones, estándares	Objetos que poseen un valor simbólico

Fuente: Scott 2001: 77.

La concepción de las instituciones como estructuras sociales de regulación subraya la restricción que éstas ejercen sobre el comportamiento humano, en cambio, la dimensión normativa de las instituciones pone de relieve que las normas no sólo limitan el comportamiento social sino también lo hacen posible y lo fortalecen. En este sentido, como subraya Hodgson (2001), las instituciones no sólo restringen o limitan las actividades de las personas, también promueven la adopción de nuevos comportamientos. En cuanto al componente cultural-cognitivo de las instituciones, éste es sintetizado claramente por Berger y Kellner: «[c]ada institución humana es, como sea, una sedimentación de significados o, para variar la imagen, una cristalización de significados en forma objetiva» (1981: 31, en Scott 2001: 57).

Respecto de los mecanismos de transmisión, los elementos ubicados en las casillas de la tabla 1 constituyen formas evidentes de su expresión, por ello, su significado específico no requiere mayor aclaración, salvo el sentido que se da al término isomorfismo estructural y a las rutinas. En el primer caso, tal término se refiere al hecho de que muchas formas de

relación son compartidas ampliamente por múltiples organizaciones, dicho de otro modo, dichas formas son similares en una gran variedad de ámbitos organizativos.

En el caso de las rutinas, los casos genéricos que se ubican en la intersección con los pilares regulativo y normativo señalan comportamientos, no así en el caso del pilar cultural-cognitivo donde los guiones parecen coincidir con la acepción de disposiciones discutida previamente.

En todo caso, el marco conceptual anterior, que integra los sistemas de regulación, los normativos y los culturales-cognitivos con los mecanismos de transmisión mediante los cuales se expresan aquellos, esclarece la afirmación, ya habitual, de que una organización está profundamente enraizada en un entorno institucional, pues evidencia que [una] organización está apoyada y constreñida por fuerzas institucionales [e] incorpora dentro de sus propios límites una multitud de características institucionalizadas, bajo la forma de culturas, sistemas relacionales, rutinas y artefactos. [De ahí] que es apropiado hablar del grado en que los componentes o características organizacionales están institucionalizados (Scott, 2001: 82).

Enseguida se presenta una adecuación de la propuesta de Meriggi y Rossi (s/a) dedicada a identificar ámbitos de observación del comportamiento empresarial y las rutinas subyacentes. Para estos autores los ámbitos institucionales relevantes en las prácticas de dirección de las empresas y el diseño de sus estrategias son los siguientes: el papel del gobierno, el mercado financiero, el sistema educativo, la cultura y el sistema legal.

Respecto del papel del gobierno, la atención se centra en valorar su grado de intervención mediante políticas de fomento industrial y, en particular, si dichas políticas estimulan la adaptación de las empresas. Con relación al mercado financiero, se identifica su dimensión, el grado de liquidez de los instrumentos que ofrece y el control que estos ejercen sobre el funcionamiento de las empresas. En cuanto al sistema educativo se considera su grado de centralización y homogeneidad, así como si promueve el ascenso por logro de méritos y si está orientado a la colocación en el mercado de trabajo. La consideración de los aspectos culturales se restringe a si éstos fomentan la iniciativa individual. Finalmente, del sistema legal sólo se toman en cuenta las disposiciones en torno a las situaciones de quiebra.

Tabla 2. Dimensión institucional del comportamiento empresarial

	Dimensión institucional				
	Reglas			Normas	Concepciones y significados
Ámbitos donde se manifiesta el comportamiento empresarial	Papel del gobierno (1)	Sistema legal (2)	Mercado financiero (3)	Sistema educativo (4)	Aspectos culturales (5)
Origen de la iniciativa					
Capacidades y recursos propios					
Relación con otros actores					
Reglas y funciones internas					

(1) Políticas de fomento económico.

(2) Figuras jurídicas adecuadas para promover la creación de empresas.

(3) Disponibilidad de instrumentos financieros adecuados al perfil empresarial.

(4) Generación de hábitos de trabajo.

(5) Elementos que favorecen o inhiben la disposición a emprender

Fuente: elaboración con base en Scott (2001) y Meriggi y Rossi (s/a).

En los renglones de la tabla anterior se identifican ámbitos donde se manifiestan acciones observables relacionadas con el propósito de establecer nuevas empresas y mantenerlas en funcionamiento. Estos ámbitos son similares a las definiciones y generalizaciones empíricas expuestas por Aldrich (2005: 459), relacionadas con la investigación sobre la creación de empresas.

A su vez, el desglose de la dimensión institucional que aparece en las columnas, recupera los elementos considerados en la propuesta de Meriggi y Rossi, pero los delimita a aspectos específicos que expresan reglas, normas y concepciones o significados; de manera que la influencia de las instituciones en el proceso de creación y mantenimiento de empresas exige considerar la forma en que aquellas se manifiestan en el comportamiento de los empresarios. Debe subrayarse, además, que dicho comportamiento no se concibe como algo homogéneo, la delimitación establecida en los renglones de la tabla 2 permite distinguir la influencia particular de reglas, normas, concepciones y significados en diversas facetas del comportamiento empresarial y sus rutinas asociadas. Así lo revelan algunos resultados de indagaciones llevadas a cabo por Morales (2007) con base en este esquema o guía de

observación, algunos de los cuales son similares a los expuestos en Aldrich (2005: 458 y ss). En ambos casos, destaca, por ejemplo, la importancia de los recursos propios y la experiencia laboral previa en el establecimiento de nuevas empresas.

Respecto del primero, se hace referencia a los diversos condicionamientos que resultan de los términos onerosos establecidos por instancias crediticias. Respecto de la última, Aldrich menciona su contribución en tres aspectos específicos: los vínculos dentro y fuera de las organizaciones; el hecho de que la nueva empresa normalmente está relacionada con el giro o actividad previa; y por último, la experiencia en términos de prácticas, valores, vocabularios e identidades que se adaptan al nuevo entorno representado por la empresa (Aldrich, 2005: 459).

Los elementos de la tabla anterior pueden ser utilizados para establecer vínculos entre los escenarios de crisis económica y su impacto en la modificación de rutinas, que si bien no son los comportamientos, sí pueden observarse a través de estos. De esta forma, las columnas contribuyen a establecer ciertos escenarios de crisis económica, mientras que en las filas se registran ámbitos del comportamiento empresarial y sus rutinas subyacentes.

Esta guía de observación puede ser útil para mostrar hasta qué punto las manifestaciones de la crisis económica inciden en el cambio de las rutinas empresariales. Indagaciones recientes, que actualizan la información presentada en Morales (2007), muestran la permanencia más que la modificación de las rutinas en la industria chiapaneca de alimentos y bebidas. Enseguida se mencionan algunos aspectos generales.

El sistema universitario de la entidad continúa formando a los estudiantes bajo el supuesto de que podrán ejercer su profesión como empleados de organismos gubernamentales. A pesar de que las posibilidades de insertarse en ese sector son cada vez más reducidas, no hay evidencia de que el sistema universitario modifique sus estrategias de formación. En consecuencia, buena parte de los empresarios del giro antes señalado manifiestan dificultades para encontrar profesionistas que entiendan sus necesidades y en consecuencia puedan asesorarlos. A pesar de esta situación, no se aprecia en los empresarios una tendencia a modificar sus propias capacidades.

Tampoco se aprecia que exista una disposición a reorganizar sus funciones y modo de operación interno. Ante las restricciones en las ventas, la salida siempre se busca en el ajuste de precios o la reducción de la escala de operación, pero sobre todo en el apoyo que se espera recibir de los programas gubernamentales, especialmente en la difusión de sus productos a través de la organización de ferias comerciales.

Los ejemplos anteriores se han presentado simplemente para ilustrar la forma en que puede utilizarse la guía de observación, planteada mediante la tabla 2, para explorar los vínculos entre las manifestaciones de la crisis económica y el cambio de las rutinas empresariales.

Consideraciones finales

Diversas contribuciones de la economía evolucionista, como las consideradas en esta ponencia, resultan sugerentes para estudiar los efectos de las crisis económicas en contextos regionales. Aquí se ha planteado una reflexión inicial orientada a motivar el estudio de las crisis y su relación con las rutinas empresariales. Para ello se han recuperado contribuciones que esclarecen los conceptos de hábito y rutinas. Cuando estos se conciben como disposiciones que se materializan en comportamientos específicos, dados ciertos estímulos o condiciones, es necesario precisar los ámbitos donde se manifiesta el comportamiento empresarial y sus rutinas subyacentes. La guía de observación expuesta mediante la tabla 2 de la segunda sección, ofrece un marco de referencia para ubicar tales ámbitos. Esta guía incluye, además, dimensiones institucionales expresadas como reglas, normas y concepciones y significados que resultan útiles para establecer escenarios de crisis económica. Queda así esbozado un marco general para indagar los vínculos entre las manifestaciones de la crisis económica y la transformación de las rutinas empresariales.

Referencias bibliográficas

- Aldrich, Howard E. (2005) «Entrepreneurship», en *The Handbook of Economic Sociology*, Neil J. Smelser y Richard Swedberg (eds.), Princeton, New Jersey, Princeton University Press, pp. 451-477.
- Becker, Markus C. (ed.) (2008) *Handbook of Organizational Routines*, Cheltenham, UK, Edward Elgar.
- Hodgson, Geoffrey (ed.) (1998) *The Foundations of Evolutionary Economics: 1890-1973*, vol. I y II, Cheltenham, UK, Edward Elgar.
- _____ (2001) *How Economics forgot History. The Problem of Historical Specificity in Social Sciences*, London, Routledge.
- _____ (2008) «The concept of a routine», en M. Becker (2008) *Handbook of Organizational Routines*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, pp. 15-28.
- Meriggi, Guido y Alessandro Rossi (s/a) «L'influenza dell'ambiente istituzionale sulle pratiche direzionali e le strategie aziendali e gli effetti sullo sviluppo delle imprese in Italia», *Corriere della Sera*, publicación en línea: http://www.corriere.it/speciali/american_business/pop-arch-081001.shtml [fecha de consulta: marzo 2007].
- Morales, Federico (2007) «Ámbitos institucionales y comportamiento empresarial». 2.º Coloquio Internacional sobre Desarrollo Local "Sistemas locales: capitales, redes e innovación". UAMI-PROIMMSE-IIA-UNAM, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México, D. F.
- _____ (2008) «La dimensión institucional del comportamiento empresarial», *Pueblos y fronteras digital*, núm. 6, PROIMMSE-IIA-UNAM, publicación en línea: http://www.pueblosyfronteras.unam.mx/a08n6/art_02.html [fecha de consulta: enero 2009].
- Parto, Saeed (2002) *Regulatory Dynamics, Institutional Cohesiveness, and Regional Sustainability*, PHD Thesis, University of Waterloo.
- _____ (2003) *Economic Activity and Institutions: Taking Stock*, MERIT-Infonomics Research Memorandum series, 2003-007, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology-International Institute of Infonomics.
- Waller, William T. (1988) «The Concept of Habit in Economic Analysis», *Journal of Economic Issues*, vol. XXII, núm. 1.
- Scott, W. Richard (2001) *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, Sage.