

Investigación

Gestión de las teorías institucionales en el equilibrio de las presiones internas: conformidad, eficiencia e innovación en las organizaciones a través de una revisión sistemática

Ángel Daniel RODRÍGUEZ FERMÍN¹, Yahelys Josmar SÁNCHEZ ADÁN², César Augusto TORREALBA GUTIÉRREZ³

¹ Msc Gerencia Educativa. Docente e Investigador Agregado. Decanato de Agronomía, Programa de Ingeniería Agroindustrial, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela E-mail angelrodriguez@ucla.edu.ve ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1952-6926>

² Doctora en Gerencia. Docente e Investigador Asociado. Decanato de Agronomía, Programa de Ingeniería Agroindustrial, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela E-mail yahelyssanchez@ucla.edu.ve ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0543-0619>

³ Licenciado en Administración. Docente Instructor Programa de Ingeniería Agroindustrial, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela E-mail: cesartorrealba@ucla.edu.ve ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0479-3636>

RESUMEN

El objetivo de este estudio consistió en analizar sistemáticamente, mediante una revisión de la literatura contemporánea, cómo las teorías institucionales explican el equilibrio en las presiones externas de las organizaciones que compiten por la conformidad con las demandas internas de eficiencia e innovación. Las teorías institucionales han proporcionado un marco sólido para comprender cómo las organizaciones se ven influenciadas por su entorno, en particular por las normas sociales, las expectativas culturales y las presiones regulatorias. Para esta revisión, se realizó búsqueda bibliográfica empleando gestores de bases de datos electrónicas: Web of Science, Scopus, JSTOR y Google Scholar; que ha determinado nueve (9) artículos con pertinencia temporal entre 2020 hasta 2024; considerando criterio de búsqueda con el uso de palabras clave: (I) teoría institucional, (II) legitimidad organizacional, (III) isomorfismo. Como resultados, este artículo resume que las organizaciones gestionan las presiones institucionales, equilibrando la necesidad de conformidad, eficiencia interna e innovación con base en la teoría institucional; dictaminándose los mecanismos mediante los cuales las presiones institucionales influyen en el comportamiento organizacional, incluyendo las fuerzas coercitivas, miméticas y normativas. Donde existen estrategias como el desacoplamiento, acoplamiento selectivo y el emprendimiento institucional, que usan las organizaciones para equilibrar las demandas externas con las prioridades internas. La revisión concluye que un enfoque holístico, que combina estas perspectivas, es esencial para comprender cómo las organizaciones logran reconocimiento y garantizan su eficacia en medio de las cambiantes complejidades institucionales.

Palabras clave: Isomorfismo, legitimidad, prácticas organizacionales, presiones institucionales, teorías institucionales.

<http://doi.org/10.5281/zenodo.17978553>

JEL: B52, D21, M1

Recibido: 25/05/25

Aprobado: 22/09/25

Como referenciar este artículo: Ángel D. RODRÍGUEZ F., Yahelys SÁNCHEZ A. y Cesar A. TORREALBA G. (2025). Gestión de las teorías institucionales en el equilibrio de las presiones internas: conformidad, eficiencia e innovación en las organizaciones a través de revisión sistemática. Revista Gestión y Gerencia. Vol 19 (2). 43-72. <https://revistas.uclave.org/index.php/gyg>

Managing institutional theories in balancing internal pressures: conformity, efficiency, and innovation in organizations through a systematic review

ABSTRACT

The objective of this study was to systematically analyze, through a review of contemporary literature, how institutional theories explain the balance in the external pressures of organizations competing for conformity with internal demands for efficiency and innovation. Institutional theories have provided a solid framework for understanding how organizations are influenced by their environment, particularly by social norms, cultural expectations, and regulatory pressures. For this review, a bibliographic search was conducted using electronic database managers: Web of Science, Scopus, JSTOR, and Google Scholar, which has determined nine (9) articles with temporal relevance between 2020 and 2024. Considering the search criteria, the following keywords were used: (I) institutional theory, (II) organizational legitimacy, and (III) isomorphism. As a result, this article summarizes that organizations manage institutional pressures by balancing the need for conformity, internal efficiency, and innovation based on institutional theory, delineating the mechanisms through which institutional pressures influence organizational behavior, including coercive, mimetic, and normative forces. There are strategies such as decoupling, selective coupling, and institutional entrepreneurship, which organizations use to balance external demands with internal priorities. The review concludes that a holistic approach, which combines these perspectives, is essential to understand how organizations achieve recognition and ensure their effectiveness amid changing institutional complexities.

Keywords: Institutional theories, institutional pressures, isomorphism, legitimacy, organizational practices

Gerenciando teorias institucionais no equilíbrio de pressões internas: conformidade, eficiência e inovação em organizações por meio de uma revisão sistemática

RESUMO

O objetivo deste estudo consistiu em analisar sistematicamente, por meio de uma revisão da literatura contemporânea, como as teorias institucionais explicam o equilíbrio nas pressões externas das organizações que competem pela conformidade com as demandas internas de eficiência e inovação. As teorias institucionais têm fornecido uma estrutura sólida para compreender como as organizações são influenciadas pelo seu ambiente, em particular pelas normas sociais, expectativas culturais e pressões regulatórias. Para esta revisão, foi realizada uma busca bibliográfica utilizando gestores de bases de dados eletrônicas: Web of Science, Scopus, JSTOR e Google Scholar, que determinou nove (9) artigos com pertinência temporal entre 2020 e 2024. Considerando o critério de busca, foram usadas palavras-chave: (I) teoria institucional, (II) legitimidade organizacional, (III) isomorfismo. Como resultados, este artigo resume que as organizações gerenciam as pressões institucionais, equilibrando a necessidade de conformidade, eficiência interna e inovação com base na teoria institucional; determinam-se os mecanismos pelos quais as pressões institucionais influenciam o comportamento organizacional, incluindo as forças coercitivas, miméticas e normativas. Onde existem estratégias como o desacoplamento, acoplamento seletivo e o empreendedorismo institucional, que as organizações usam para equilibrar as demandas externas com as prioridades internas. A revisão conclui que uma abordagem holística, que combina essas perspectivas, é essencial para compreender como as organizações conseguem reconhecimento e garantem sua eficácia em meio às complexidades institucionais em mudança.

Palavras-chave: Isomorfismo, legitimidade, práticas organizacionais, pressões institucionais, teorias institucionais.

Introducción

La teoría institucional ha ido convirtiéndose en uno de los pilares básicos para la comprensión del comportamiento organizacional, especialmente para vislumbrar cómo las organizaciones enfrentan la tensión de la conformidad con las expectativas externas y, al mismo tiempo, de la búsqueda de la eficiencia y la innovación organizacionales.

Con base en lo anterior, esta investigación permitirá ofrecer una fundamentación integral a partir de la integración dinámica de los conceptos básicos de la teoría institucional, como el tema de la conformidad y el cambio organizacional, los mecanismos de presión institucional y el equilibrio estratégico, para ofrecer una forma ordenada de analizar esta complicada forma de interrelación.

En su libro, Lawrence y Suddaby (2006, p. 215) se refirieron al trabajo institucional como “la acción intencionada de los valores de individuos y organizaciones, que tiene por finalidad crear, alterar o interrumpir instituciones”. En la terminología de estos autores, el trabajo institucional es el ejercicio deliberado de la dependencia humana, pero también advierten que esta dependencia requiere de un anclaje institucional, en el sentido de que se hace posible o se encuentra limitada por las instituciones preexistentes.

El trabajo institucional también se ha ido distanciando de la investigación con respecto al trabajo que conduce a cambios individuales, al contrario de lo que ocurre en buena parte de la investigación sobre el emprendimiento institucional. En todo caso, el trabajo institucional parece alinearse más con el enfoque centrado en la dependencia colectiva de un fenómeno distribuido, ya sea emergente tras el resultado de un esfuerzo coordinado o con identidades funcionales que parecen surgir de un proceso meramente espontáneo Lawrence, Leca & Zilber (2013); Hampel, Lawrence, & Tracey, (2017).

El enfoque del trabajo institucional parece ser potencialmente adecuado para el estudio de las dinámicas complejas a nivel micro, así como de los procesos políticos que están en juego en la promulgación, reproducción y modificación de las prácticas institucionalizadas. No obstante, la crítica es cada vez mayor en la medida en que ha predominado la investigación sobre las dinámicas a nivel micro, al tiempo que no se tiene en cuenta cómo dichas dinámicas se ven constituidas por la configuración de órdenes sociales más amplias que se despliegan en niveles de análisis

superiores Ocasio, Thornton, & Lounsbury, (2017); Lounsbury, Steele, Shaoqing, & Toubiana, (2021).

La teoría institucional se ha convertido en un centro de interés para abordaje de estudios dentro de la investigación en gestión organizacional (Greenwood, 2017) y también ha tenido de forma reciente un impacto significativo en la investigación contable multidisciplinaria y sobre otros mecanismos de presiones institucionales Lounsbury, (2008); Modell, (2022); Robson & Ezzamel, (2023).

Estos desarrollos y debates en la teoría institucional pueden, de forma general, discriminarse según el enfoque tanto del actor como a nivel estructuralista. La investigación abordada desde la perspectiva de la personificación institucional de la agencia humana ha cobrado protagonismo, comenzando por la línea de investigación que se enfoca en el actor, derivada de estudios previos sobre emprendimiento institucional y agencia estratégica.

Las críticas de los modelos previos centrados en el actor, por adherirse a una perspectiva excesivamente voluntarista de la institucionalización al sobreenfatizar el elemento estratégico o deliberado de la naturaleza de la dependencia humana. En contraste con estos métodos, los teóricos institucionales comenzaron por análisis profundo de la dependencia intencional, con la exploración de cómo las instituciones actuales configuran el potencial de dicha dependencia y la transformación institucional Dacin, Goodstein, & Scott, (2002); Holm, (1995); Hirsch & Lounsbury, (1997); Seo & Creed, (2002).

El poder examinar las complejas interacciones entre las formas intencionales o reflexivas entre dependencias organizacionales que permiten a las personas desafiar los órdenes sociales establecidos en nombre del cambio y las formas rutinarias o habituales de la misma dependencia, influenciadas por creencias y valores institucionalizados Battilana, Leca, & Boxenbaum, (2009); Seo et al., (2002).

También, la interacción entre una dependencia organizacional reflexiva y la habitual se vincula consistentemente con la evolución y reproducción de las prácticas institucionalizadas a lo largo del tiempo para mejorar la comprensión de las trayectorias del cambio institucional Lawrence, Suddaby, & Leca, (2009); Lounsbury et al., (2021); Seo et al., (2002).

La revisión ha buscado abordar esta brecha mediante el análisis sistemático de la literatura para lograr el siguiente objetivo general: comprender cómo las organizaciones gestionan y equilibran las presiones institucionales para la conformidad con la necesidad de mantener la eficiencia interna y fomentar la innovación. Para guiar este análisis, la revisión se estructura en torno a tres preguntas de investigación específicas: ¿Cómo explican las teorías institucionales la conformidad y el cambio organizacional? ¿Cuáles son los mecanismos a través de los cuales las presiones institucionales afectan a las organizaciones? ¿Cómo equilibran las organizaciones las demandas institucionales con la eficiencia interna y la innovación? Las siguientes secciones presentan una revisión del estado del arte, los fundamentos teóricos, la metodología, los resultados, la discusión y la conclusión.

Estado del arte

Las teorías institucionales de vanguardia a nivel organizacional han evolucionado significativamente con el tiempo, incorporando nuevas perspectivas y abordando los desafíos contemporáneos. A continuación, se presenta un resumen de las teorías institucionales más recientes con relevancia temporal, destacando los avances clave y sus implicaciones para comprender el comportamiento organizacional en contextos modernos.

La teoría institucional es un marco que se centra en cómo las organizaciones se adaptan a las presiones institucionales para ganar legitimidad DiMaggio & Powell, (1983); Meyer & Rowan, (1977), donde los conceptos clave incluyen isomorfismo, mitos institucionalizados y desacoplamiento. El trabajo institucional enfatiza el rol activo de los individuos y las organizaciones en la creación, el mantenimiento y la disrupción de las instituciones Lawrence et al., (2009). La complejidad institucional y el pluralismo abordan los desafíos de la globalización, la diversidad regulatoria y el pluralismo de las partes interesadas Greenwood, Raynard, Kodeih, Lounsbury, & Micelotta, (2011).

Por otro lado, las contribuciones de Thornton, Ocasio, & Lounsbury, (2013) se centran en las perspectivas de las lógicas institucionales en pugna en la configuración del comportamiento organizacional. Los fundamentos de las instituciones conectan la teoría institucional a nivel macro con el comportamiento organizacional a nivel micro Powell & Colyvas, (2008). Donde las instituciones transnacionales y globales exploran el impacto de las normas, estándares y

regulaciones globales en las organizaciones locales Drori, Höllerer, & Walgenbach, (2014). Aunado al hecho de que las instituciones digitales y la tecnología moldean los acuerdos y las prácticas institucionales Nambisan, Lyytinen, Majchrzak, & Song, (2017).

En adición, la teoría de la sostenibilidad y la teoría institucional abordan la creciente importancia de la sostenibilidad en la estrategia organizacional y las expectativas de las partes interesadas Bansal & Song, (2017); Hoffman & Jennings, (2015). La teoría institucional temporal se centra en el papel del tiempo y la dinámica temporal en los procesos institucionales Granqvist & Gustafsson, (2015); Zietsma & Lawrence, (2010). Mientras que la resiliencia y la teoría institucional ayudan a las organizaciones a desarrollar resiliencia frente a las perturbaciones y disrupciones institucionales Williams, Gruber, Sutcliffe, Shepherd & Zhao, (2017).

Los trabajos de Lawrence et al. (2009) y Munir (2014) exploran el papel del poder y la política en la configuración de los acuerdos institucionales y el comportamiento organizacional, mientras que Weber & Dacin (2011) y Glynn & Watkiss (2020) se centran en el papel de la cultura, la identidad y la cognición en los procesos institucionales. Estas descripciones sobre el estado del arte general destacan cómo han evolucionado las teorías institucionales y su relevancia para los desafíos organizacionales contemporáneos, proporcionando una base para la investigación e implementaciones empíricas.

Estas teorías institucionales de vanguardia a nivel organizacional han trascendido los marcos tradicionales para abordar desafíos contemporáneos como la globalización, la transformación digital, la sostenibilidad y la resiliencia. Estas teorías enfatizan la interacción dinámica entre las presiones institucionales y la agencia organizacional, proporcionando una comprensión más matizada de cómo las organizaciones se desenvuelven en entornos complejos y cambiantes. Al integrar las dimensiones temporales, culturales y tecnológicas, las teorías institucionales modernas ofrecen valiosas perspectivas tanto para la investigación académica como para las aplicaciones prácticas en la gestión organizacional.

Fundamentos teóricos

Los desarrollos conceptuales en la teoría institucional evidencian un cierto énfasis relativamente unilateral en una dirección un tanto negativa (el isomorfismo relativamente estable), frente a una dirección en cierta medida positiva (la

dependencia frente al cambio), al observar las prácticas institucionalizadas como potencialmente replicadas y transformadas. Hecho que, a pesar de que las aproximaciones estructuralistas, como las lógicas institucionales, realizan las miradas caracterizadas por una mayor atención hacia la agencia humana, donde la institucionalización se presenta como un fenómeno de nivel micro y macro; sin embargo, la agencia humana, condicionada por ambas instituciones bien asentadas y no institucionalizadas, no obstante ha de sostener la posibilidad de una dependencia reflexiva o intencional.

Visión general de la teoría institucional

Teniendo en cuenta lo que se ha tratado, la teoría institucional tiende a estudiar cómo las organizaciones se adecuan a las reglas, normas y expectativas sociales para conseguir una legitimidad, con el exhaustivo estudio de cómo las organizaciones adaptan sus prácticas a situaciones cambiantes. Por tanto, la investigación en teoría institucional primigenia. DiMaggio et al., (1983); Meyer et al., (1977), referida al equilibrio de fuerzas institucionales, debería incidir en la homogeneidad de las prácticas organizacionales y en cómo afectan a la conformidad la inclusión de los cambios organizacionales.

A medida que las organizaciones intentan legitimarse en relación con su entorno, las prácticas organizacionales evolucionan dentro de áreas específicas de la vida social, o campos institucionales, se asemejan gradualmente entre sí y confieren a dichos campos un alto grado de estabilidad Scott, (1995); Tolbert & Zucker, (1996). Tradicionalmente, los factores o pilares cognitivos, morales y regulatorios han sustentado estas tendencias hacia la uniformidad o el isomorfismo institucional Scott, (ob.cit).

Al enfatizar los mitos institucionalizados y la disociación, esta variante de la teoría se centra en que las prácticas cada vez más institucionalizadas, adoptadas por razones de búsqueda de legitimidad a través de la conformidad con las normas institucionales, ocurren compensaciones entre legitimidad y eficiencia, que generan conflictos con las prácticas operativas dentro de las organizaciones y tienden a disociarse de ellas Meyer et al.,(1977). Esta disociación mantiene cierto grado de estabilidad, que a menudo se manifiesta como expresiones simbólicas de diferentes elementos estructurales que indican adhesión a las normas sociales, pero tienen poco efecto en las operaciones.

Isomorfismo (coercitivo, mimético, normativo)

Con el fin de garantizar el origen de investigaciones que incardinan la mayor parte de sus trabajos en la línea de aplicación del concepto de isomorfismo institucional, se aboga por la definición original llevada a cabo por DiMaggio et al (ob.cit) y por Scott (ob.cit), quienes realizan trabajos centrados en los pilares institucionales que fundamentan los diferentes mecanismos isomorfistas.

Siendo el isomorfismo coercitivo el que describe las presiones de regulaciones y autoridades; el isomorfismo mimético con el que se dirige a dar cuenta de organizaciones con éxito bajo condiciones de incertidumbre. Y finalmente, el isomorfismo normativo, que hace referencia a dar sentido del nivel organizacional, a los estándares profesionales y educación.

Aunque la investigación sobre el isomorfismo y el desacoplamiento institucional creció significativamente con destacadas contribuciones de Tolbert y Zucker (1996) y Mizruchi y Fein (1999), fue criticada por centrarse en la estabilidad de las instituciones y las organizaciones, mientras ignoraba las preocupaciones sobre el papel de la dependencia humana en el cambio de las prácticas institucionalizadas y el establecimiento de nuevas trayectorias de desarrollo institucional.

En un intento por revisar los principios originales de la teoría institucional, comenzaron a prestar cada vez más atención a cómo los agentes de cambio individuales, o emprendedores institucionales, inician el cambio y diseñan las estrategias para transformar la dependencia individual en agencia colectiva. Los emprendedores suelen caracterizarse como aquellos que buscan romper con las prácticas institucionalizadas y movilizar recursos para impulsar el cambio dentro de las empresas o áreas institucionales Battilana et al., (2009); Garud, Hardy, & Maguire, (2013).

Desarrollos conceptuales similares han destacado el potencial de las organizaciones para responder estratégicamente a las presiones institucionales Oliver, (1991) y a la desinstitucionalización de las prácticas institucionalizadas Oliver, (1992). En conjunto, ayudaron a desviar los análisis institucionales del énfasis macroeconómico en la difusión hacia las complejas dinámicas políticas y los procesos microeconómicos implicados en el cambio institucional (Greenwood et al., (2017); Glynn & D'Aunno, (2023).

Aunque las presiones isomórficas son comunes, varios estudios han ampliado la teorización al examinar metódicamente cómo pueden surgir diferencias en estas prácticas (Adams, 2016; Baldini, et al., 2018; Campopiano & De Massis, 2015; Chatelain-Ponroy & Morin-Delerm, 2016; Comyns, 2018; Derchi, Dávila, & Oyon, 2023; Lopatta, et al., 2023; Parsa, Dai, & Belal, 2021). Sin embargo, no abordan el enfoque de las lógicas institucionales para explicar por qué surgen tales diferencias en la práctica (Lounsbury, 2008).

Lógicas institucionales y disociación

En el concepto de lógicas institucionales, la filosofía estructuralista dominante pone mayor énfasis en las formas en que los órdenes sociales suelen influir en el proceso de institucionalización. Las lógicas institucionales son según Friedland & Alford (1991) y Thornton et al. (2013):

Los patrones históricos socialmente contruidos de símbolos culturales y prácticas materiales, incluyendo supuestos, valores y creencias, mediante los cuales los individuos y las organizaciones dan sentido a su actividad cotidiana, organizan el tiempo y el espacio, y reproducen sus vidas y experiencias (p. 2).

Estas lógicas se consideran una potente fuerza estructural que instauro orden en los ámbitos institucionales al generar patrones de comportamiento organizacional relativamente duraderos. Sin embargo, a diferencia del determinismo estructural que a veces se asocia con dicho isomorfismo, las lógicas institucionales no son inmunes al cambio ni siempre constituyen una fuente de uniformidad en los distintos ámbitos.

Estudios más recientes han señalado cómo las lógicas en pugna pueden coexistir durante largos periodos y producir variación en las prácticas organizacionales Lounsbury, (2007); Reay & Hinings, (2009), aunque las primeras investigaciones sobre lógicas institucionales documentaron cómo algunos campos experimentaron cambios radicales, manifestándose en cambios relativamente completos entre las lógicas dominantes Lounsbury, (2002); Haveman & Rao, (1997); Thornton & Ocasio, (1999). Por lo tanto, la perspectiva de las lógicas institucionales se ha convertido en un programa de investigación en el que los conceptos de variedad y complejidad institucional son cruciales Lounsbury, (2008); Greenwood et al., (2011); Thornton et al.(2013).

Al promover el enfoque de las lógicas institucionales, también han defendido una teoría compleja de la dependencia humana que evita atribuirle una sensación excesiva de volición o encasillarla en categorías estructurales Lounsbury, (2003); Thornton et al., (2013). En cambio, se considera que la dependencia humana está condicionada tanto por lógicas establecidas como por nuevas; si bien es posible que ocasionalmente las personas interactúen con estas lógicas de forma reflexiva y creativa para influir en el comportamiento organizacional.

Por lo tanto, el enfoque de las lógicas institucionales infunde un fuerte sentido de dependencia integrada, que debe ser fundamental en las evaluaciones empíricas de la promulgación, reproducción y transformación de las prácticas institucionalizadas Ocasio et al.,(2017); Lounsbury et al.,(2021); Perkmann, Phillips & Greenwood, (2022). De lo contrario, existe la posibilidad de adoptar lo que Lounsbury et al.,(2021) denominan un enfoque de conjunto de herramientas, que trata las lógicas institucionales como meros arquetipos analíticos sin tener en cuenta los intrincados procesos mediante los cuales afectan las prácticas organizacionales y les otorgan significados contextuales.

Metodología

El protocolo para esta revisión sistemática se basó en la guía de informes Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) (Liberati et al., 2009). Se realizó una búsqueda bibliográfica empleando un gestor de bases de datos electrónicas (*WorldWideScience.org*) que incluye búsquedas en Web of Science, Scopus, JSTOR y Google Scholar con una revisión presentada de acuerdo con las directrices PRISMA; estos artículos fueron publicaciones desde el año 2014 hasta el año 2024, sin restricciones de idioma. Como criterio de búsqueda se usaron palabras clave: "teoría institucional", "legitimidad organizacional", "isomorfismo". Criterios de inclusión: Artículos revisados por pares, enfoque a nivel organizacional, contribuciones empíricas o teóricas. Criterios de exclusión: Estudios centrados en el nivel individual o social sin implicaciones organizacionales. Extracción de datos con base en los temas, hallazgos clave y brechas.

Los hallazgos de esta revisión con base en las contribuciones científicas, enfocan que, a partir de las búsquedas iniciales en los repositorios de bases de datos electrónicas, determinaron 324 publicaciones que refieren clúster relacionados con teorías institucionales para lograr equilibrios mediante respuestas organizacionales sobre los tipos de presiones institucionales.

Estas desagregaciones de los tópicos han sido fundamentales para evidenciar estudios relacionados a partir de la identificación de un universo en 2120 publicaciones dentro del rango comprendido entre los años 2014 hasta 2024, los cuales están dispuestos en los diversos repositorios de bases de datos científicas. Se realizó una depuración, eliminación de registros replicados y aplicación de criterios de exclusión, lo que determinó 9 estudios con contribuciones significativas y pertinentes entre los 79 posibles registros elegibles sobre teorías institucionales para lograr el equilibrio mediante respuestas organizacionales sobre los tipos de presiones institucionales (Figura 1).

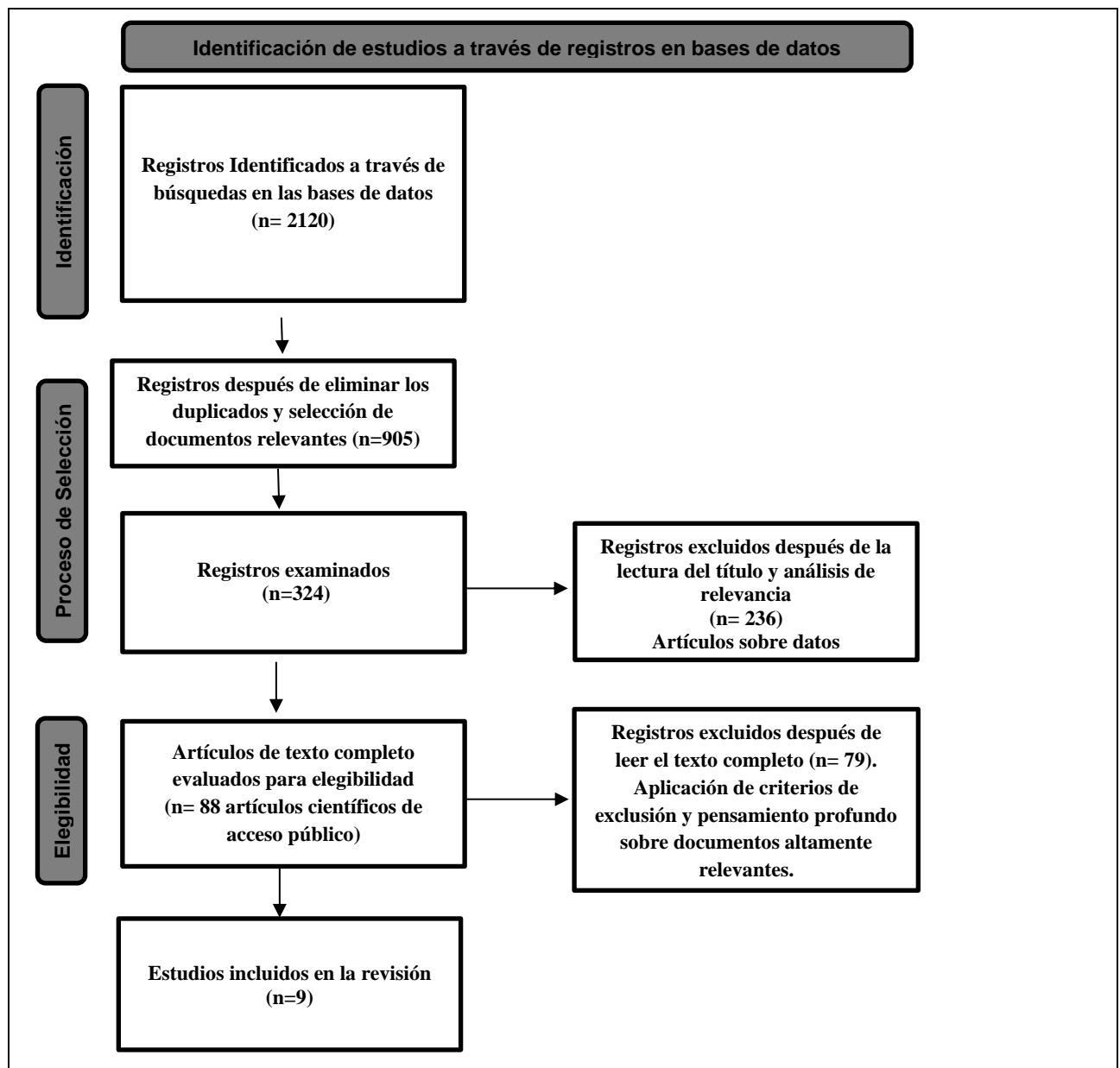
Resultados

En función de los nueve (09) artículos científicos identificados en la Figura 1 siguiendo las directrices PRISMA. Se obtuvieron artículos de texto completo para todas las citas que cumplieron con los criterios de inclusión durante la fase de selección (Tabla 1).

La síntesis de las evidencias aportadas por la Tabla 1 muestra los diferentes patrones que las organizaciones utilizan para gestionar las presiones institucionales. En primer lugar, la Tabla revela la persistencia del categorismo tripartito de las presiones institucionales (coercitivas, miméticas, normativas), así como los estudios incluidos que muestran la contemporaneidad de la misma en el comportamiento organizacional, concretamente en las prácticas ambientales y sociales.

En segundo lugar y de forma más importante, los resultados van más allá de la simple dicotomía presión-respuesta y muestran las formas complejas en las que se pueden explicar los porqués y cuándo estas presiones conducen a resultados sustanciales. La propuesta de variables mediadoras, como el aprendizaje organizacional Lee et al., (2022) y el apoyo de la alta dirección Huang et al., (2022), es clave. Muestra que las presiones miméticas y normativas no llevan por sí mismas al cambio; su impacto lo hace a través de otras prácticas internas. Por el contrario, la presión mimética mejora el desempeño ambiental solo si existe capacidad de aprendizaje por parte de la organización

Figura 1. Diagrama de flujo para la revisión sistemática sobre teorías institucionales en el equilibrio de las presiones institucionales



Fuente: Elaboración de los autores con adaptaciones de la metodología PRISMA

Tabla 1. Tipos de presiones instituciones y respuestas organizacionales

Autor/Año	Presión Institucional	Respuesta Organizacional
Lalit & Nikunj (2024) Salim, Amir, Maelah & Jalaludin.(2023)	Presiones coercitivas	Cumplimiento de la normativa, adopción de prácticas de gestión ambiental
Ke & Wareewanich, (2024) Liao (2018)	Presiones normativas	Adopción de prácticas socialmente responsables, innovación verde
Roespinoedji, Kurniawan, Nugraha, & Jabarullah (2019)	Presiones miméticas	Imitación de las normas de la industria, adopción de prácticas ecológicas en la cadena de suministro
Lee, Fu, Zhou, Nie & Song (2022)	Aprendizaje Organizacional	Media la relación entre las presiones miméticas y el rendimiento ambiental
Huang & Huang (2022)	Apoyo de la Alta Dirección	Media la relación entre las presiones institucionales y la innovación verde
Ma, Wang, & Lv (2022)	Recursos de holgura	Moderar la relación entre las presiones coercitivas y el comportamiento de gestión ambiental
Liu, Hu, & Wang (2022)	Centralidad de la red	Moderar la relación entre las presiones institucionales y la orientación empresarial verde

Fuente: Elaboración de los autores

Un tercer resultado interesante es que los hallazgos permiten valorar cuál ha sido la importancia de las variables moderadoras que determinan la fuerza o la forma de la respuesta a la presión institucional. La gestión de los recursos enfocada por Ma et al., (2022), argumenta que, en el caso de tener recursos tanto financieros como operativos, las organizaciones tienen mayor probabilidad de hacer emerger una respuesta de gestión ambiental frente a la presión coercitiva en lugar de tener un simple cumplimiento simbólico.

Una vez más, la posición estructural de la organización, que significa que estas están en una posición central en la red Liu et al., (2022), también se comporta como variable moderadora, lo cual da la oportunidad a las empresas que están bien conectadas para responder mejor a las normas institucionales que han de cumplir y proponer nuevas formas de responder a ellas de forma innovadora.

Por último, se subraya una tendencia clara en la literatura en la alta concentración de tipologías de estudios sobre innovación verde y prácticas de gestión medioambientales como resultados clave que pone de manifiesto la aplicación extensiva de la teoría institucional para captar las prácticas de sostenibilidad corporativa, alineadas con las consecuencias, con las presiones institucionales en el contexto empresarial mundial hacia la responsabilidad social y el cuidado ambiental.

En definitiva, los resultados aquí presentados capturan la imagen de las respuestas organizacionales como un proceso multifacético, pero, al mismo tiempo, mediado por las capacidades internas y facilitado o restringido por los recursos disponibles y la posición estratégica.

Discusión

Las propias teorías institucionales también analizan de qué forma las organizaciones se ven condicionadas por el contexto que las rodea; por ejemplo, las pautas regulatorias, las pautas sociales o las expectativas del mercado en el que están inmersas. Las teorías institucionales argumentan que las propias organizaciones se adecuarán a la presión institucional para presentar su legitimidad y sobrevivir en su entorno Kauppi, (2022).

En virtud de la revisión sistemática, se ha destacado que las presiones institucionales se pueden clasificar en tres tipos, en función de presiones coercitivas surgidas a partir de restricciones legales, regulatorias o financieras. Estas presiones a menudo provienen de regulaciones gubernamentales o dependencias de recursos Ke & Wareewanich, (2024); Salim et al., (2023). Las presiones normativas representan el resultado de las normas sociales, los estándares profesionales y las expectativas morales. Por ende, estas presiones alientan a las organizaciones a adoptar prácticas que sean socialmente aceptables Chaudhry & Amir, (2020); Zhou Xianyi & Govindan, (2024). Y las presiones miméticas tienden a impulsar a las

organizaciones a imitar las prácticas de sus pares exitosos para reducir la incertidumbre y ganar legitimidad Ma et al., (2022); Sedgwick & Lemaire, (2023).

Comprender estas presiones es fundamental para analizar cómo las organizaciones toman decisiones, se adaptan a sus entornos y configuran las estrategias, prácticas y rutinas que adoptan las organizaciones. Se puede resumir cómo las presiones institucionales impactan los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional. Por consiguiente, el papel mediador de los procesos organizacionales, como la gestión del conocimiento y el aprendizaje, media en la relación entre las presiones institucionales y la toma de decisiones. En efecto, la adquisición y el intercambio de conocimientos representan ejes fundamentales para que las empresas respondan eficazmente a las presiones institucionales y adopten prácticas de innovación verde Liao, (2018). En este mismo escenario, el aprendizaje organizacional desempeña un papel mediador en la relación entre las presiones miméticas y el desempeño ambiental Lee et al.,(2022).

Así como el apoyo de la alta dirección es un factor clave en las respuestas de la organización a las presiones institucionales. Los hallazgos en los estudios realizados en las industrias manufacturera y minera, que han consolidado el apoyo de la alta dirección que media la relación entre las presiones institucionales y la adopción de prácticas socialmente sostenibles Huang et al., (2022); Zhou et al., (2024).

La revisión ha enfatizado la función del liderazgo organizacional como el principal mediador existente entre las presiones institucionales y las respuestas organizacionales. Es decir, aunque las presiones institucionales establecen el mandato externo para el cambio organizacional, es la interpretación, la priorización y la movilización de recursos que hace la alta dirección lo que, en última instancia, determina la respuesta organizacional, así como lo que la define y le da sentido.

El liderazgo constituye el filtro a través del cual esas demandas externas ambiguas se transforman en estrategia interna Zhou et al., (2024). Hallazgos como los de Huang et al. (2022) y Zhou et al. (2024) consolidan el papel de apoyo de la alta dirección, mediando la relación existente entre las presiones institucionales y la adopción de prácticas sostenibles, tal y como afirman los postulados del trabajo institucional, que en lugar de situar a los líderes como meros canales pasivos de la presión existente, entienden la acción que desarrollan estos líderes como “acción intencional”, donde interpretan, negocian e implementan las demandas

institucionales Lawrence et al., (2006). Su propio compromiso media porque determina si una organización cumple simbólicamente (se desvincula) o si esta emprende una innovación sustantiva, por lo que su compromiso influye de manera directa en el equilibrio que se alcanza con la legitimidad externa y la eficiencia interna.

En cuanto al tema de la evaluación del clima organizacional, incluyendo la flexibilidad y la orientación al control, influyen en la forma en que las organizaciones responden a las presiones institucionales. En este sentido, Zhou et al. (2024) establecen que una cultura orientada a la flexibilidad debilita el impacto de las presiones institucionales en la toma de decisiones, mientras que una cultura orientada al control lo intensifica. En función de este hecho, las organizaciones exitosas deben emplear diversas estrategias para adaptarse a las presiones externas que abarcan desde el cumplimiento pasivo hasta la innovación proactiva. Otro aspecto analizado se encuentra enmarcado en las respuestas estratégicas a las presiones institucionales. Una organización puede adoptar un enfoque basado en el cumplimiento para satisfacer las demandas institucionales, o también presentar desacoplamiento, cuando adoptan simbólicamente las prácticas sin una implementación sustantiva; es una respuesta común a presiones contradictorias Hoque & Kaufman, (2024).

En este sentido, se pueden citar empresas que deciden instaurar una cultura organizacional de proactividad ambiental con el objeto de ayudar a cumplir con las exigencias normativas y con los requerimientos reglamentarios, pero que finalmente no las incorporan en su línea de acción base Chaudhry & Amir, (2020). Estas estrategias son consideradas para mejorar la legitimidad y el desempeño organizacional.

Obviamente, las organizaciones proactivas a menudo van más allá del cumplimiento al innovar y adoptar las mejores prácticas. Tal ha sido el caso de las empresas de la industria eléctrica y electrónica en Taiwán, la cual adoptó prácticas de innovación verde en respuesta a las presiones institucionales, lo que mejoró su desempeño ambiental Huang et al., (2022). Esto conduce a un nexo entre la proactividad como un motor clave de la innovación organizacional y la sostenibilidad.

Otra de las respuestas estratégicas a las presiones institucionales la representa la colaboración con las partes interesadas, como proveedores y socios. Este hecho ha sido determinante para las empresas del sector de la construcción, que colaboran

con los proveedores para adoptar prácticas ecológicas en la cadena de suministro, lo que mejora su rendimiento medioambiental Roespinoedji et al., (2019).

Los recursos organizacionales, como los recursos de holgura, moderan el impacto de las presiones institucionales en el comportamiento de la gestión ambiental. Tal como lo plasmaron Ma et al. (2022), al enfatizar que las empresas con mayores recursos ociosos son más propensas a adoptar prácticas ambientales sustantivas en respuesta a las presiones coercitivas. En consecuencia, la incertidumbre y la complejidad del entorno también moderan la relación entre las presiones institucionales y las respuestas organizacionales. Así lo asumen Shu et al. (2024), al concluir que la complejidad ambiental refuerza el impacto de las presiones miméticas en las prácticas de ecoinnovación.

En última instancia, la centralidad de la red o la posición de una organización dentro de una red influyen en sus respuestas a las presiones institucionales. Tal propuesta ha sido considerada por Liu et al. (2022) al discutir con argumentos probables que las nuevas empresas con una mayor centralidad de red adopten una orientación empresarial ecológica en respuesta a las presiones institucionales.

En efecto, el impacto de las presiones institucionales en los resultados organizacionales depende de diversos factores que moderan la relación entre presiones y respuestas, influyendo en la eficacia de las estrategias y políticas organizacionales. Las implicaciones dependen de un marco de políticas regulatorias formuladas por los responsables de la gestión organizacional que se orientan por acoger prácticas sostenibles y de colaboración para mejorar la eficacia de las presiones institucionales. En este entorno, el fortalecimiento de la calidad institucional y la orientación de las partes interesadas pueden impulsar la adopción de prácticas integradas de presentación de informes Kılıç, Uyar, Kuzey, & Abdullah, (2020).

Conclusiones

Las teorías institucionales se adaptan notablemente al nivel de comprensión del tipo de presiones institucionales, coercitivas, miméticas, normativas y cognitivo-culturales; se entienden así como mecanismos de imposición de la conformidad y facilitadores del cambio organizacional. Dichas presiones empujan a las organizaciones en el sentido de satisfacer necesidades externas y tener ante sí la posibilidad de seguir a organizaciones similares y la búsqueda de la legitimación. Al

tiempo que las organizaciones se ven presionadas a adoptar esos mecanismos, los asimilan en procesos que incluyen en parte la disociación, el trabajo institucional y la adaptación, de tal forma que la conformidad se realiza paralelamente con los fines e innovaciones internos.

Dicho esto, llegar a mantener la tensión combinando el tipo de proceso y las respuestas a las presiones externas permite a las organizaciones llegar a un mayor nivel de legitimación, mejoras en la eficiencia y, lo que es más importante, innovaciones. Este equilibrio es fundamental para la adaptación de las organizaciones en el largo plazo de entornos dinámicos e institucionalizados.

Estos mecanismos son importantes al permitir examinar cómo son las organizaciones cuando son institucionalizadas. Una línea de tendencias en investigaciones emergentes propone una forma de trabajo que se orienta en el estudio e investigación de la complejidad institucional e innovación, para dar cuenta de cómo son las organizaciones que satisfacen la demanda de múltiples demandas institucionales y frecuentemente en conflicto.

Esta revisión revela que gestionar las presiones institucionales no es un acto pasivo de cumplimiento, sino un proceso dinámico de interpretación estratégica. Para prosperar en esta realidad, las organizaciones deben ir más allá de las posturas reactivas y cultivar una capacidad proactiva de inteligencia institucional. Esta síntesis da lugar a dos recomendaciones fundamentales unificadas: fomentar el liderazgo interpretativo en todos los niveles y construir organizaciones ambidiestras que se acoplen en lugar de desacoplarse, donde la estrategia histórica ha sido de mantener una fachada de cumplimiento mientras se aíslan las operaciones internas; siendo este desacoplamiento cada vez más insostenible.

Referencias

Adams, C. (2016). Exploring the implications of integrated reporting for social investment (disclosures) . The British Accounting Review, 48(3), pp. 283–296. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bar.2016.05.002>. Disponible:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838916300154>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Al-Dosari, M., Marques, A., & Fairbrass, J. (2023). The effect of the EU's directive on non-financial disclosures of the oil and gas industry. Accounting Forum,

47(2), pp. 166–197. doi:<https://doi.org/10.1080/01559982.2023.2198179>.
Disponible:<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01559982.2023.2198179>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Baldini, M., Dal Maso, L., Liberatore, G., Mazzi, F; & Terzani, S (2018). Role of country- and firm-level determinants in environmental, social, and governance disclosure. *Journal of Business Ethics*, 150(1), pp. 79–98. doi:10.1007/s10551-016-3139-1. Disponible: https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v150y2018i1d10.1007_s10551-016-3139-1.html. [Consultado: 19 marzo, 2025].

Bansal, P., & Song, H.C. (2017). Similar But Not the Same: Differentiating Corporate Sustainability from Corporate Responsibility. *Academy of Management Annals*, 11, pp.105-149. doi:<https://doi.org/10.5465/annals.2015.0095>. Disponible: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3634417> [Consultado: 19 marzo, 2025].

Battilana, J., Leca, B., & Boxenbaum, E. (2009). How actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship. *Academy of Management Annals*, 3(1), pp. 65–107. doi:10.1080/19416520903053598. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/50372096_How_Actors_Change_Institutions_Towards_a_Theory_of_Institutional_Entrepreneurship. [Consultado: 19 marzo, 2025].

Campopiano, G., & De Massis, A. (2015). Corporate social responsibility reporting: a content analysis in family and non-family firms . *Journal of Business Ethics*, 129(3), pp. 511-534. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2174-z>. Disponible : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2174-z>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Comyns, B. (2018). Climate change reporting and multinational companies: Insights from institutional theory and international business. *Accounting Forum*, 42(1), pp. 65-77. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/318907209_Climate_change_reporting_and_multinational_companies_Insights_from_institutional_theory_and_international_business [Consultado: 19 marzo, 2025]

Chaudhry, N., & Amir, M. (2020). "[From institutional pressure to the sustainable development of firm: Role of environmental management accounting](#)

implementation and environmental proactivity," *Business Strategy and the Environment*, Wiley Blackwell, vol. 29(8), pp. 3542-3554. December.
Disponibile : <https://ideas.repec.org/a/bla/bstrat/v29y2020i8p3542-3554.html>.
[Consultado: 19 marzo, 2025]

Chatelain-Ponroy, S., & Morin-Delerm, S. (2016). Adoption of sustainable development reporting by universities: an analysis of French first-time reporters. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(5), pp. 887–918. doi:10.1108/AAAJ-06-2014-1720 Disponible::
<https://ideas.repec.org/a/eme/aaajpp/v29y2016i5p887-918.html>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Dacin, T., Goodstein, J., & Scott, E. (2002). Institutional theory and institutional change: introduction to the special Research Forum. *Academy of Management Journals*, 45(1), pp. 45-56. doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2002.6283388>.
Disponibile:
https://www.researchgate.net/publication/274913361_Institutional_Theory_and_Institutional_Change_Introduction_to_the_Special_Research_Forum.
[Consultado: 19 marzo, 2025]

Derchi, G., Dávila, A., & Oyon, D. (2023). Green incentives for environmental goals. *Management Accounting Research*, 59(4), pp. 1-21. doi:10.1016/j.mar.2022.100830. Disponible::
https://www.researchgate.net/publication/367369898_Green_incentives_for_environmental_goals. [Consultado: 19 marzo, 2025]

DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: institutional Isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, pp. 147–160. doi:<https://doi.org/10.2307/2095101>. Disponible:
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2494584>.
[Consultado: 19 marzo, 2025]

Drori, G., Höllerer, M., & Walgenbach, P. (2014). Unpacking the Glocalization of Organization: From Term, to Theory, to Analysis. *European Journal of Cultural and Political Sociology*, 1(1), pp. 85–99. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/23254823.2014.904205>. Disponible:
https://www.academia.edu/8551856/2014_Drori_Gili_S_Markus_A_H%C3%B6llerer_and_Peter_Walgenbach_Unpacking_the_Glocalization_of_Organizati

[on From Term to Theory to Analysis European Journal of Cultural and Political Sociology 1 1 85 99.](#) . [Consultado: 20 marzo, 2025]

Felin, T., Foss, N., & Ployhart, R.(2015). The Microfoundations Movement in Strategy and Organization Theory. The Academy of Management Annals, 9(1), pp. 575-632. DOI:. doi:10.1080/19416520.2015.1007651. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/276094840_The_Microfoundations_Movement_in_Strategy_and_Organization_Theory. [Consultado: 20 marzo, 2025]

Friedland ., & Alford, R. (1991). Bringing society back in: symbols, practices and institutional contradictions. (W. P. DiMaggio, Ed.) Chicago: Chicago University Press. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/238198697_Bringing_Society_Back_In_Symbols_Practices_and_Institutional_Contradictions. [Consultado: 20 marzo, 2025]

Garud, R., Hardy, C., & Maguire, S (2013). Institutional Entrepreneurship. (E. Carayannis, Ed.) Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship, pp. 1069–1074. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3858-8_421. Disponible: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4614-3858-8_421. [Consultado: 20 marzo, 2025].

Glynn, M., & Watkiss, L. (2020). Of Organizing and Sensemaking: From Action to Meaning and Back Again in a Half-Century of Weick's Theorizing. Special Issue: Commemorating the 50th Anniversary of the Publication of Karl E. Weick's The Social Psychology of Organizing, 57(7), pp. 1331-1354. doi:https://doi.org/10.1111/joms.12613. Disponible: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joms.12613>. [Consultado: 20 marzo, 2025]

Glynn, M., & D'Aunno, T. (2023). An intellectual history of institutional theory: looking back to move forward. . Academy of Management Annals, 17(1), pp.301-330. doi:https://doi.org/10.5465/annals.2020.0341. Disponible: <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/an-intellectual-history-of-institutional-theory-looking-back-to-m>. [Consultado: 20 marzo, 2025]

- Granqvist, N., & Gustafsson, R. (2015). Temporal Institutional Work. *Academy of Management Journal*, 59(3). doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0416>. Consultado: Disponible: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2013.0416>. [Consultado: 20 marzo, 2025]
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Lounsbury, M., & Micelotta, E. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), pp. 317–371. doi:10.1080/19416520.2011.590299. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/232976474_Institutional_Complexity_and_Organizational_Responses. [Consultado: 20 marzo, 2025].
- Greenwood, R; Oliver, C.,Lawrence, T. B., & Meyer, R. (2017). Introduction: into the fourth decade. En C. O. R. Greenwood (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2nd edition ed., pp. 1-24). Disponible: https://research.wu.ac.at/ws/files/19853367/Meyer_etal_2017_SAGE_Introduction-Into-the-fourth-decade.pdf. [Consultado: 19 de marzo, 2025]
- Hampel, C.E; Lawrence, T.B., & Tracey, P. (2017). Institutional work: taking stock and making it matter. (C. O. R. Greenwood, Ed.) Thousand Oaks: Sage. Disponible: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:d7ee9459-667d-4d4e-993d-44630da74a23>. [Consultado: 19 de marzo, 2025]
- Haveman, H., & Rao, H. (1997). Structuring a theory of moral sentiments: institutional and organizational coevolution in the early thrift industry. *American Journal of Sociology*, 102(6), pp. 1606–1651. doi:10.1086/231128. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/240567527_Structuring_a_Theory_of_Moral_Sentiments_Institutional_and_Organizational_Coevolution_in_the_Early_Thrift_Industry. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Hirsch, P; & Lounsbury, M. (1997). Ending the family quarrel: toward a reconciliation of “old” and “new” institutionalisms. *American Behavioral Scientist*, 40(4), pp. 406–418. doi:10.1177/0002764297040004004. Disponible: <https://www.scholars.northwestern.edu/en/publications/ending-the-family-quarrel-toward-a-reconciliation-of-old-and-new->. [Consultado: 19 marzo, 2025.]
- Hoffman, A., & Jennings, D. (2015). Institutional Theory and the Natural Environment: Research in (and on) the Anthropocene. *Organization & Environment*, 28(1), pp. 8-31. doi:<https://doi.org/10.1177/10860266155753>.

Disponible: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1086026615575331>.
[Consultado: 21 marzo, 2025]

Holm, P. (1995). The dynamics of institutionalization: transformation processes in Norwegian fisheries. *Administrative Science Quarterly*, 40(3), pp. 398–422. doi:<https://doi.org/10.2307/2393791>. Disponible: <https://www.jstor.org/stable/2393791>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Hoque, Z., & Kaufman, M. (2024). Incarnation and decay: reconciling the organizational decision-making and organizational institutional theory perspectives on budgetary research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(9), pp. 1-30. doi:<https://doi.org/10.1108/aaaj-07-2023-6554>. Disponible :<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/aaaj-07-2023-6554/full/html>. [Consultado: 22 marzo, 2025]

Huang, Y., & Huang C. (2022). Exploring institutional pressure, the top management team's response, green innovation adoption, and firm performance: evidence from Taiwan's electrical and electronics industry. *European Journal of Innovation Management*, 27(5), pp. 800-824. doi:10.1108/EJIM-03-2022-0126. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/363415892_Exploring_institutional_pressure_the_top_management_team's_response_green_innovation_adoption_and_firm_performance_evidence_from_Taiwan's_electrical_and_electronic_s_industry. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Kauppi, K. (2022). Chapter 21: Institutional theory. En L. E. Wendy Tate (Ed.). *Business* 2022. doi:<https://doi.org/10.4337/9781839104503.00025>. Disponible:<https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781839104503/book-part-9781839104503-25.xml>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Ke, D., & Wareewanich, T. (2024). Institutional pressure and corporate green innovation—the influence of knowledge management process. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), pp. 1240–1257. doi:<https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2234>. Disponible : <https://learning-gate.com/index.php/2576-8484/article/view/2234>. [Consultado: 23 marzo, 2025]

Kılıç, M., Uyar, A., Kuzey, C., & Abdullah, S. K. (2020). Does institutional theory explain integrated reporting adoption of Fortune 500 companies? November 2020. *Journal of Applied Accounting Research ahead-of-print (ahead-of-print)*, 22(1), pp. 114-137. doi:10.1108/JAAR-04-2020-0068.

Disponible: https://www.researchgate.net/publication/345805372_Does_institutional_theory_explain_integrated_reporting_adoption_of_Fortune_500_companies. [Consultado: 23 marzo, 2025]

Lalit, M., & Nikunj, K. (2024). Role of Institutional Pressure and Organization Climate in Adoption of Process Innovation for Improving Environmental Performance – A Research on Indian Mining Industry. International Working Conference on Transfer and Diffusion of IT, (pp. 82-91). doi:10.1007/978-3-031-50204-0_8. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/377049864_Role_of_Institutional_Pressure_and_Organization_Climate_in_Adoption_of_Process_Innovation_for_Improving_Environmental_Performance_A_Research_on_Indian_Mining_Industry. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Lawrence, T., & Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. En C. H. S.R. Clegg (Ed.), The Sage Handbook of Organization Studies (pp. 215–254). Thousand Oaks: Sage. Disponible: <https://thomaslawrence.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/08/lawrence-and-suddaby-2006-institutions-and-institutional-work.pdf>. [Consultado: 19 de marzo, 2025]

Lawrence, T., Suddaby, R., & Leca, B. (2009). Introduction: theorizing and studying institutional work. In: eds. Institutional Work. En R. S. T. Lawrence (Ed.), Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations (pp. 1-27). Cambridge: Cambridge University Press. doi: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511596605.001>. Disponible: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/institutional-work/introduction-theorizing-and-studying-institutional-work/04EA6EA71EA9DC499E2BE73DDAA1E820>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Lawrence, T., Leca, B., & Zilber, T.B. (2013). Institutional work: current research, new directions and overlooked issues. Organization Studies, 34(8), pp. 1023–1033. doi: <https://doi.org/10.1177/0170840613495305>. Disponible: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840613495305>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Lee, D., Fu, Y., Zhou, D., Nie, T., & Song, Z. (2022). Is There a Missing Link? Exploring the Effects of Institutional Pressures on Environmental Performance in the Chinese Construction Industry. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), pp. 1-23. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811787>. Disponible

en:<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11787>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Liao, Z (2018). Institutional pressure, knowledge acquisition and a firm's environmental innovation. *Business Strategy and The Environment*, 27(7), pp. 849–857. doi:<https://doi.org/10.1002/BSE.2036>. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/323147593_Institutional_pressure_knowledge_acquisition_and_a_firm's_environmental_innovation. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Liberati, A., Altman, D.G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P.C., Ioannidis, J.P., Clarke, M., Devereaux, P.J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *J Clin Epidemiol.*, 62, pp. 1-34. doi: 10.1371/journal.pmed.1000100. Disponible: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19621070/>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Liu, N., Hu, H., & Wang, Z. (2022). The Relationship between Institutional Pressure, Green Entrepreneurial Orientation, and Entrepreneurial Performance—The Moderating Effect of Network Centrality. *Sustainability*, 14(19), pp. 1-24. doi:<https://doi.org/10.3390/su141912055>. Disponible: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/19/12055>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Lopatta, Kerstin., Tideman, S. A; Scheil, C., & Makarem, N. (2023). The current state of corporate human rights disclosure of the global top 500 business enterprises: measurement and determinants. *Critical Perspectives on Accounting*, 96(102512), pp. 1-23. doi:10.1016/j.cpa.2022.102512. Disponible:<https://ideas.repec.org/a/eee/crpeac/v96y2023ics1045235422000971.html>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Lounsbury, M. (2002). Institutional transformation and status mobility: the professionalisation of the field of finance. *Academy of Management Journal*, 45(1), pp. 255-266. doi:<https://doi.org/10.2307/3069295>. Disponible: <https://www.jstor.org/stable/3069295>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Lounsbury, M. (2003). The problem of order revisited: towards a more critical institutional perspective. . (R. W. Clegg, Ed.) London: Blackwell. Disponible : https://www.researchgate.net/publication/277587352_The_Problem_of_Order_Revisited_Towards_a_more_Critical_Institutional_Perspective. [Consultado: 19 marzo, 2025]

- Lounsbury, M. (2007). A tale of two cities: competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. *Academy of Management Journal*, 50(2), pp. 289–307. doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634436>. Disponible: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2007.24634436>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Lounsbury, M. (2008). Institutional rationality and practice variation: new directions in the institutional analysis of practice. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), pp. 349–361. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.04.001>. Disponible:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361368207000414>. [Consultado: 19 marzo, 2025].
- Lounsbury, M., Steele, M., Shaoqing, M; & Toubiana, M. (2021). New directions in the study of institutional logics: from tools to phenomena. *Annual Review of Sociology*, 47, pp. 261–280. doi:10.1146/annurev-soc-090320-111734. Disponible: <https://asu.elsevierpure.com/en/publications/new-directions-in-the-study-of-institutional-logics-from-tools-to>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Ma, Y., Wang, J., & Lv, X. (2022). Institutional pressures and firms' environmental management behavior: the moderating role of slack resources. *Journal of Environmental Planning and Management*, pp. 1–23. doi:<https://doi.org/10.1080/09640568.2022.2079077>. Disponible: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09640568.2022.2079077>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Meyer, J; & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), pp. 440–463. doi:<https://doi.org/10.1086/226550>. Disponible: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/226550>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Mizruchi, M., & Fein, L. (1999). The social construction of organizational knowledge: a study of the uses of coercive, mimetic and normative isomorphism. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), pp. 653–683. doi:10.2307/2667051. Disponible: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Social-Construction-of-Organizational-A-Study-Mizruchi/Fein/80b348aee93a1082e65559db8074e5740be61957>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Modell, S. (2022). Is institutional research on management accounting degenerating or progressing? A Lakatosian analysis. *Contemporary Accounting Research*, 39(4), pp. 2560–2595. doi: <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12792>. Disponible: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1911-3846.12792>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Munir, K. (2014). A Loss of Power in Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry*, 24(1). doi:<https://doi.org/10.1177/1056492614545302>. Disponible : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1056492614545302>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Nambisan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A., & Song, M. (2017). Digital innovation management: reinventing innovation management research in a digital world. *MIS Quarterly*, 41(1), pp. 223-238. Disponible: <https://eclass.aegean.gr/modules/document/file.php/TNEY202/digitalinnovationmisq%20copy.pdf>. [Consultado: 20 marzo, 2025]

Ocasio W., Thornton, P; & Lounsbury, M. (2017). Advances to the institutional logics perspective. En C. O. R. Greenwood (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 509–531). Thousand Oaks: Sage. doi:10.4135/9781446280669.n20. Disponible: <https://experts.illinois.edu/en/publications/advances-to-the-institutional-logics-perspective>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *The Academy of Management Review*, 16(1), pp. 145-179. doi:<https://doi.org/10.2307/258610>. Consultado: Disponible : <https://www.jstor.org/stable/258610>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

Oliver, C. (1992). The antecedents of de-institutionalization. *Organization Studies*, 13(4), pp. 563–588. doi:<https://doi.org/10.1177/017084069201300403>. Disponible:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/017084069201300403>. [Consultado: 19 marzo, 2025].

Parsa, S., Dai, N., & Belal, A. (2021). Corporate social responsibility reporting in China: political, social and corporate influences. *Accounting and Business Research*, 51(1), pp. 36–64. doi:<https://doi.org/10.1080/00014788.2020.1780110>. Disponible: <https://eprints.whiterose.ac.uk/161858/>. [Consultado: 19 marzo, 2025]

- Perkmann M., Phillips, N., & Greenwood, R. (2022). Institutional arbitrage: how actors exploit institutional difference. *Organization Theory*, 3(2), pp. 1-20. doi:<https://doi.org/10.1177/26317877221090313>. Disponible: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/26317877221090313>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Powell, W., & Colyvas, J. (2008). *Microfoundations of Institutional Theory*. (C. O. Greenwood, Ed.) doi:<https://doi.org/10.4135/9781849200387.n11>. Disponible:https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk_orginstitution/chpt/microfoundations-institutional-theory. [Consultado: 20 marzo, 2025]
- Reay, T., & Hinings, C.R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. *Organization Studies*, 30(6), pp. 629–652. doi:<https://doi.org/10.1177/0170840609104803>. Disponible:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840609104803>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Robson, k., & Ezzamel, M. (2023). The cultural fields of accounting practices: institutionalization and accounting changes beyond the organization. *Accounting, Organizations and Society*, 104(101379), pp. 1-21. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101379>. Disponible: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361368222000460>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Roespinoedji, D., Kurniawan, R., Nugraha, U., & Jabarullah, N.H (2019). The Role of Institutional Pressures in Driving Internal and External Green Supply Chain Practices and Environmental Performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(1), pp. 287–294. doi:<https://doi.org/10.59160/ijscm.v8i1.2894>. Disponible: <https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/view/2894>. [Consultado: 21 marzo, 2025]
- Salim K., Amir, A., Maelah, R., & Jalaludin, D. (2023). Effects of institutional pressures, organisational resources, and capabilities on environmental management accounting for sustainability competitive advantage. *International Journal of Business and Society*, 24(3), pp. 1284–1313. doi:<https://doi.org/10.33736/ijbs.6421.2023>. Disponible: <https://publisher.unimas.my/ojs/index.php/IJBS/article/view/6421>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

- Scott, W. (1995). Institutions and Organizations. (T. O. Sage, Ed.) M@n@gement 2014, 17(2). Disponible: <https://shs.cairn.info/revue-management-2014-2-page-136?lang=en>. [Consultado: 20 marzo, 2025]
- Sedgwick, D., & Lemaire, R. (2023). Acquiesce, Compromise, or Avoid? Collaboration, Coordination, & Cooperation as Different Strategic Responses to Institutional Pressures. The American Review of Public Administration, 54(1), pp. 57-70. doi:<https://doi.org/10.1177/02750740231186426>. Disponible : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/02750740231186426>. [Consultado: 21 marzo, 2025]
- Seo, M., & Creed, W.E. (2002). Institutional contradictions, praxis, and institutional change: a dialectical perspective. The Academy of Management Review, 27(2), pp. 222-247. doi:<https://doi.org/10.2307/4134353>. Disponible: <https://www.jstor.org/stable/4134353>. [Consultado: 19 marzo, 2025]
- Shu, Y., Zhuang, X., Ying, R., & Xu, G. (2024). Formal Institutional Pressure and the Integration of Corporate Environmental and Financial Performance: Empirical Evidence from Listed Companies in Heavily Polluting Industries in China. Sustainability, 16(6), pp. 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/su16062471>. Disponible: <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/6/2471>. [Consultado: 24 marzo, 2025]
- Thornton, P., & Ocasio, W. (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: executive succession in higher education publishing 1958–1990. American Journal of Sociology, 105(3), pp. 801–843. doi:<https://doi.org/10.1086/210361>. Disponible: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/210361>. [Consultado: 22 marzo, 2025]
- Thornton, P., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2013). The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process. Oxford University Press (ISBN: 9780191767036), pp. 1-22. doi:<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199601936.001.0001>. Disponible: <https://academic.oup.com/book/35363>. [Consultado: 21 marzo, 2025]
- Tolbert, P.S., & Zucker, L.G. (1996). The institutionalization of institutional theory. (C. H. I.S.R. Clegg, Ed.) Handbook of Organization Studies. Thousand Oaks: Sage, 175-190. Disponible: <https://core.ac.uk/download/pdf/5132446.pdf>. [Consultado: 21 marzo, 2025]

Weber, K., & Dacin, M. (2011). The cultural construction of organizational life: Introduction to the special issue Organization Science. Organization Science, 22(2), pp. 287-298. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0632>. Disponible : <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.1100.0632>. [Consultado: 22 marzo, 2025]

Williams, T., Gruber, D., Sutcliffe, K., Shepherd D., & Zhao, E. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. Academy of Management Annals, 11(2), pp. 1-37. doi:10.5465/annals.2015.0134. Disponible: <https://www2.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85043976145&doi=10.5465%2fannals.2015.0134&partnerID=40&md5=d9dc467e019ba582e7591e8b936e444d>. [Consultado: 22 marzo, 2025]

Zhou, M., Xianyi Long, X., & Govindan, k. (2024). Unveiling the value of institutional pressure in socially sustainable supply chain management: The role of top management support for social initiatives and organisational culture. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 31(4), pp. 2629-2648. doi:<https://doi.org/10.1002/csr.2710>. Disponible : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/csr.2710>. [Consultado: 22 marzo, 2025]

Zietsma, C., & Lawrence, T. (2010). Institutional Work in the Transformation of an Organizational Field: The Interplay of Boundary Work and Practice Work. Administrative Science Quarterly, 55(2), pp. 189-221. doi:<https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.2.1>. Disponible: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2189/asqu.2010.55.2.189?icid=int.sj-abstract.citing-articles>. [Consultado: 23 marzo, 2025]