

LA TEORÍA INSTITUCIONAL COMO MARCO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO

INSTITUTIONAL THEORY AS A FRAMEWORK IN THE DEFENSE OF LABOR RIGHTS IN DEVELOPMENT ADMINISTRATION

María Del Pilar Alcívar-Pinto ^{1*}, alcivarmariadel Pilar@gmail.com ORCID 0000-0001-7327-1256

Recibido: 18-mar-2025, Aceptado: 15-jun-2025, Publicado: 01-jul-2025

Resumen

Este estudio se ha elaborado con el fin de examinar la compleja relación entre la administración del desarrollo (AD) y los derechos laborales (DL). La tensión entre fomentar el desarrollo económico y salvaguardar los derechos de los trabajadores representa una cuestión central. El objetivo es analizar las potencialidades y restricciones de la teoría institucional (TI) para la protección de los DL. La metodología desarrollada se basa en un análisis crítico de la teoría institucional, incluyendo sus conceptos clave y su aplicación al contexto de la administración del desarrollo. Se revisa la literatura existente y se examinan las políticas y estrategias de desarrollo, además de los desafíos éticos involucrados. Los principales resultados señalan que la teoría institucional ofrece una perspectiva valiosa, pero presenta limitaciones en su capacidad para abordar las dinámicas de poder y la complejidad institucional. Se discute la necesidad de complementar este enfoque con otros para lograr una comprensión más integral. En conclusión, el estudio reafirma la utilidad de la teoría institucional, pero subraya la importancia de un análisis crítico de sus limitaciones para una defensa efectiva de los derechos laborales, impulsando un modelo de crecimiento que equilibre el desarrollo económico con la equidad social. un modelo de desarrollo que armonice el crecimiento económico con la justicia social.

Palabras clave: Administración del desarrollo, derechos laborales, instituciones, teoría institucional.

Abstract

This study has been prepared to examine the complex relationship between development administration and labor rights. The tension between promoting economic growth and protecting workers' rights constitutes a central problem. The objective is to analyze the possibilities and limitations of institutional theory as a framework for the defense of labor rights. The methodology developed is based on a critical analysis of institutional theory, including its key concepts and its application to the context of development administration. The existing literature is reviewed, and development policies and strategies, as well as ethical challenges involved, are examined. The main results indicate that institutional theory offers a valuable perspective, but it has limitations in its capacity to address power dynamics and institutional complexity. The need to complement this approach with others to achieve a more comprehensive understanding is discussed. In conclusion, this study reaffirms the utility of institutional theory, but it emphasizes the importance of a critical analysis of its limitations for an effective defense of labor rights, promoting a development model that harmonizes economic growth with social justice.

Keywords: Development administration, institutions, institutional theory, labor rights..

¹ Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador

1 Introducción

La Administración del desarrollo, entendida como el conjunto de directrices y metodologías enfocadas en elevar la calidad de vida en naciones que aún se encuentran en proceso de avance, se enfrenta a un desafío significativo. Este reto consiste en hallar un equilibrio apropiado entre inducir el desarrollo económico y proteger los derechos para con cliente interno. La dicotomía existente entre estas dos metas de similar trascendencia ha suscitado un amplio corpus de literatura académica y su consideración es imprescindible en la praxis del desarrollo (Beccaria, 2010). En este contexto, se subraya la necesidad de asegurar tanto condiciones laborales dignas, que respeten y avalen los derechos fundamentales de los colaboradores, como la implementación de políticas que fomenten estos objetivos de manera simultánea. Se vuelve, por lo tanto, imprescindible la adopción de medidas que impulsen ambas dimensiones de forma integrada.

Una perspectiva sostiene que la adaptabilidad en las regulaciones laborales y la optimización de los gastos operativos constituyen pilares fundamentales para incentivar la llegada de capital foráneo y dinamizar la economía (Blyzniuk et al., 2024). Esta perspectiva, a menudo defendida por actores económicos y políticos, postula que la creación de un entorno favorable a la inversión requiere de la minimización de las restricciones laborales, permitiendo a las empresas operar con mayor libertad y eficiencia (Perulli, 2020). Sin embargo, esta lógica puede entrar en conflicto con la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas y justas para los trabajadores.

Desde una perspectiva diferente, se enfatiza la importancia de los derechos laborales como un fin en sí mismo y como un medio para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo. Este enfoque reconoce que el trabajo no es solo un factor de producción, sino también un aspecto central de la vida humana y que, por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a condiciones laborales que respeten su dignidad y bienestar (Fransen y Burgoon, 2017). Se sostiene, asimismo, que la salvaguarda de las prerrogativas de los trabajadores puede fomentar la edificación de comunidades más equitativas y justas. Este método, por otro lado, se ve como un soporte para lograr un avance económico sostenible y responsable a futuro (Kalkaeva et al., 2023).

En relación con lo planteado por Huq y Stevenson (2018), se observa que la tensión entre el avance económico y la salvaguarda de los derechos laborales se evidencia con más fuerza en los estados en desarrollo. En estos contextos, la captación de inversión extranjera a menudo se considera un objetivo primordial. En estos contextos, la presión para flexibilizar las normas laborales y reducir los costos puede ser aún mayor (Saavedra Fiorini, 2016). Este escenario incrementa la probabilidad de que los trabajadores sean víctimas de explotación y se vulneren sus derechos fundamentales.

La problemática central que aborda este estudio radica entonces en la búsqueda de un equilibrio entre dos: ¿Cómo promover el crecimiento económico sin sacrificar los derechos laborales? ¿Cómo garantizar condiciones de trabajo dignas y justas sin obstaculizar el desarrollo económico? La administración del desarrollo se encuentra entre el imperativo ético y político de encontrar respuesta a estas preguntas. Buscando modelos de desarrollo que sean a la vez eficientes y equitativos.

Frente a los retos propios de equilibrar el progreso económico con el amparo de los derechos laborales en naciones en desarrollo, la TI emerge como un enfoque analítico de gran valor. Su potencial radica en ofrecer herramientas conceptuales para desentrañar las dinámicas subyacentes a esta compleja relación. Dentro de los estudios organizacionales, una perspectiva cada vez más aceptada, Peci (2006) conceptúa a las instituciones no únicamente como normas formales, sino también como el conjunto de reglas, tradiciones y comprensiones comunes que las definen como “las reglas del juego en una sociedad” (North, 1990, p.13), que moldean el comportamiento de los actores y las estructuras sociales. Aplicado al ámbito laboral, este enfoque sugiere que las normas, leyes y prácticas que regulan las relaciones laborales no son neutrales, sino que reflejan y refuerzan las relaciones de poder existentes (Huq y Stevenson, 2018).

El objetivo general de este estudio es analizar críticamente las potencialidades y restricciones de la teoría institucional como marco para conciliar el fomento del desarrollo económico con la salvaguarda efectiva de los derechos laborales, identificando estrategias que permitan equilibrar el crecimiento económico y la justicia social en la administración del desarrollo.

El estudio articula una metodología fundamentada en el análisis sistemático y crítico de la teoría institucional. Se desglosan sus conceptos esenciales para luego analizar su relevancia y puesta en práctica dentro del contexto específico de la administración del desarrollo. Se exploran las diferentes perspectivas dentro de la teoría institucional, como el neoinstitucionalismo sociológico (DiMaggio y Powell, 1983) y el neoinstitucionalismo económico (North, 1990). Se examina

de qué manera estas visiones pueden aportar a la protección de los DL en el marco de la gestión del desarrollo. Se examinan las limitaciones de la teoría institucional y la necesidad de completarla con otros enfoques para lograr una comprensión más integral de la problemática laboral en el contexto de la administración del desarrollo. Esta investigación se construye a partir del diálogo entre la teoría institucional, la administración del desarrollo y los derechos laborales, buscando una comprensión integral de sus interconexiones.

Se analizan las estrategias y políticas de desarrollo en acción, exponiendo los retos éticos que supone balancear el progreso económico con la salvaguarda de los derechos esenciales de los empleados. La atención se centra en cómo las instituciones, en sus manifestaciones formales e informales, impactan las dinámicas laborales y la materialización de prácticas justas en el ámbito del trabajo. Además, se exploran las funciones de diversos actores, en la definición de este contexto se incluyen el Estado, la sociedad civil organizada y las empresas.

Este estudio se inscribe en un diálogo académico más amplio; este estudio se enfoca en la función que desempeñan las instituciones dentro del progreso económico y social. Autores como Douglas North (1990) destacó la importancia de las instituciones como “las reglas del juego” dando forma a las interacciones humanas. Paul DiMaggio y Walter Powell (1983) han analizado los procesos de isomorfismo institucional mediante los cuales las organizaciones tienden a volverse similares entre sí. Fahian Huq y Mark Stevenson (2018) han centrado su atención en cómo la teoría institucional puede ayudarnos a entender los derechos laborales, especialmente en el marco de las naciones en desarrollo y sus interrelaciones a nivel mundial.

Este estudio se propone aportar una perspectiva crítica al debate sobre el rol de la teoría institucional en la defensa de los DL. Se busca analizar sus fortalezas y debilidades, con la esperanza de que esta reflexión enriquezca la comprensión académica sobre el vínculo entre instituciones, desarrollo y derechos laborales. Asimismo, se espera ofrecer ideas valiosas para profesionales que diseñan políticas y estrategias de desarrollo con un enfoque en la justicia y la efectividad. En la consecuencia de este objetivo de investigación, se exponen los pilares fundamentales de la TI, tales como las instituciones formales e informales, el isomorfismo y la legitimidad. Adicionalmente, en el ámbito de la administración del desarrollo, se analiza la intrínseca relación entre esta disciplina y los derechos laborales, examinando cómo las estrategias y políticas de desarrollo pueden influir en las prerrogativas de los trabajadores (Amate y Guarnido, 2011). En el ámbito del desarrollo económico y los derechos laborales, emergen complejos desafíos y dilemas éticos. El análisis se centra en las encrucijadas morales que se presentan al buscar el progreso económico simultáneamente con la salvaguarda de los DL de los trabajadores.

Y, por último, se reservará un espacio para la identificación y el análisis de las limitaciones inherentes a la teoría institucional en su aplicación a la defensa de los derechos laborales. Aquí se analizan las limitaciones de la teoría institucional para la defensa de los DL y se plantea la necesidad de complementarla con otros enfoques. A través de estas secciones se busca ofrecer un análisis riguroso y crítico que contribuye a la reflexión sobre cómo contribuir a un desarrollo económico (DE) que sea a la vez próspero, inclusivo y respetuoso de los derechos laborales.

2 Marco teórico

En este apartado se profundiza en las teorías y los estudios precedentes que establecen la base conceptual de esta investigación. El objetivo es comprender la teoría institucional como un marco analítico relevante para el amparo y fomento de los DL. En la AD se presentan los conceptos claves y las perspectivas teóricas relevantes, así como los antecedentes empíricos que sustentan el análisis. Se examinan las contribuciones de autores como North, Paul DiMaggio y Walter Powell. Además, se revisan estudios empíricos que han aplicado la TI al estudio de las relaciones de trabajo y las políticas de crecimiento en distintos entornos.

Teoría institucional: un marco conceptual

La teoría institucional investiga el modo en que las instituciones afectan a la sociedad. Douglas North (1990) sugiere que se entiendan como “las normas del juego.” en una sociedad, o sea, las restricciones generadas por los individuos que moldean su forma de interactuar. Estas normas pueden ser formales, como las normativas y leyes vigentes, o informales, como las tradiciones sociales y los patrones de conducta. Por lo tanto, las instituciones establecen los estímulos que funcionan en las interacciones humanas, ya sean de índole política, social o económica, y de esta forma afectan la manera en que las personas se interrelacionan.

North (1990) diferencia entre instituciones oficiales establecidas y codificadas de manera explícita, como las leyes, normas y regulaciones que se establecen mediante mecanismos formales y suelen ser respaldadas por el poder coercitivo del

Estado. Las instituciones informales, en cambio, surgen de manera espontánea. Como unas normas sociales, las costumbres y los códigos de conducta y su cumplimiento se basan en la presión social, la reputación y la confianza. Ambas interactúan para configurar la sociedad y la conducta humana (North, 1990). Dentro de la teoría institucional, es crucial distinguir entre las perspectivas del neoinstitucionalismo económico y el neoinstitucionalismo sociológico, ya que cada una ofrece una lente diferente para comprender las dinámicas institucionales y, por ende, el debate sobre los derechos laborales.

Desde el enfoque del Neoinstitucionalismo Económico, liderado por Douglas North, las instituciones se conciben como los pilares fundamentales que modelan las interacciones económicas al reducir la incertidumbre y los costos de transacción, promoviendo así la eficiencia y el crecimiento. North (1990) enfatiza que estas reglas del juego "son cruciales para el funcionamiento de los mercados, ya que establecen los incentivos y las restricciones que guían el comportamiento de los agentes económicos. Dentro de esta perspectiva, el debate sobre los derechos laborales se enmarca en la dicotomía de cómo las regulaciones laborales, entendidas como instituciones formales, pueden impactar la flexibilidad del mercado y la competitividad de las empresas. La preocupación central es, por tanto, la creación de un entorno que favorezca la inversión, lo que, desde este punto de vista, podría requerir la minimización de ciertas restricciones laborales para dinamizar la economía.

El Neoinstitucionalismo Sociológico, como señalan DiMaggio y Powell (1983), se enfoca en cómo las organizaciones adoptan estructuras y prácticas similares en respuesta a presiones y expectativas del entorno institucional, un fenómeno conocido como isomorfismo. Este proceso de homogeneización se manifiesta a través de tres mecanismos principales. El primero es el isomorfismo coercitivo, que resulta de las presiones formales e informales ejercidas por otras organizaciones de las que se depende o por la sociedad en general, tales como leyes y regulaciones. En el ámbito laboral, este tipo de isomorfismo se traduce en el cumplimiento de la normativa por miedo a sanciones. El segundo es el isomorfismo mimético, que surge como respuesta a la incertidumbre, llevando a las organizaciones a imitar a otras que son consideradas exitosas o legítimas. En el contexto empresarial, esto podría impulsar la adopción de "buenas prácticas" laborales si se percibe que otras empresas exitosas las implementan. Finalmente, el isomorfismo normativo es el resultado de la profesionalización, donde expertos como abogados o profesionales de recursos humanos difunden un conjunto común de normas y valores. Esto influye directamente en la formación de estándares y expectativas sobre los derechos laborales dentro de un sector o industria.

La noción de legitimidad, por su parte, se refiere al grado en que una organización o práctica es aceptada y reconocida como válida por la sociedad (North, 1990). Las organizaciones buscan la legitimidad para asegurar su supervivencia y obtener recursos (Huq Stevenson, 2018). Esto impulsa a las organizaciones a alinear sus prácticas con las expectativas sociales y legales, lo que a su vez impacta en las condiciones del trabajo.

La TI, con su énfasis en las reglas, normas y valores, proporciona un marco conceptual para analizar cómo se estructura y se lleva a cabo la administración del desarrollo, y cómo se definen y protegen los derechos laborales dentro de este contexto. Las instituciones, tanto formales como informales, influyen en las políticas de desarrollo, las prácticas de gestión y las relaciones entre actores involucrados, lo que a su vez afecta la realización de los DL.

Administración del desarrollo y derechos laborales

La administración del desarrollo se enfoca en impulsar el avance económico y social de las naciones. En este proceso, se reconoce la trascendencia de los derechos laborales como un pilar fundamental para asegurar que los individuos gocen de condiciones de trabajo dignas y equitativas (Atencio González et al., 2020). En otras palabras, La gestión del desarrollo tiene como objetivo promover el avance económico y social de las naciones. Para lograrlo, considera esencial el respeto a las prerrogativas de los trabajadores, pues estas son la base para garantizar un ambiente laboral decente y justo para todos.

Motta (2012) describe la administración del desarrollo como la aplicación de principios y técnicas administrativas para promover el progreso económico y social de una nación o región, enfocándose en la gestión eficiente de recursos (Montgomery y Maggio, 2009), la puesta en marcha de políticas públicas y la generación de un ambiente favorable para el desarrollo y crecimiento humano.

La vinculación entre la administración del desarrollo y los derechos laborales se basa en la premisa de que el trabajo decente es fundamental para el desarrollo sostenible, como se confirmó en la Asamblea General de la ONU en 2019 (Zani, 2022). Se reconocen como derechos laborales esenciales aquellos que garantizan la autonomía de los empleados para agruparse en sindicatos y participar en discusiones grupales acerca de sus condiciones laborales. Asimismo, se incluye la protección contra cualquier forma de trabajo forzado o no consentido, así como la garantía de un trato

equitativo y sin discriminación en el ámbito laboral. (Pizarro Werner, 2019), entre otros, son cruciales para que el desarrollo económico influya de manera positiva en la calidad de vida de los individuos; algunos factores son esenciales. (Ganesh, 2023).

La administración del desarrollo debe integrar los derechos laborales en sus estrategias y políticas, promoviendo la creación de empleo decente (Jimeno et al., 2012), fortaleciendo las instituciones laborales y fomentando el diálogo social (Bertranou y Marinakis, 2019). El desarrollo económico debe generar empleos que respeten los derechos laborales (Yang, 2024), ofrecen sueldos equitativos y brinden un ambiente laboral seguro y saludable. La observancia de los DL puede conducir a una mayor productividad, la reducción de la desigualdad y una mayor cohesión social (McDowell, Linda, 2000).

Políticas de desarrollo y su impacto en los derechos laborales

Se observa que las políticas y estrategias de desarrollo poseen la capacidad de incidir de manera considerable en los derechos laborales, generando efectos que pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales. En este contexto, las estrategias destinadas a impulsar la inversión foránea y la creación de empleos poseen la capacidad de mejorar las condiciones laborales (Lay y Tafese, 2020); así también, es cierto que las estrategias orientadas de manera exclusiva hacia la expansión económica corren el riesgo de generar situaciones de explotación laboral y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, pero aquellas que se centran exclusivamente en el crecimiento económico pueden resultar en explotación laboral y violación de derechos laborales (Kim, 2018).

La desregularización del mercado laboral es un ejemplo de cómo las políticas de desarrollo pueden afectar los derechos laborales, puesto que el ajuste de las regulaciones laborales puede mermar la salvaguarda de los empleados e intensificar la inestabilidad en el trabajo. La búsqueda del DE y la protección de los DL (Ningsih, 2019) a menudo presentan desafíos y dilemas éticos. La tensión entre el crecimiento económico y el respeto por los derechos de los trabajadores se manifiesta en diversas formas, desde las condiciones de trabajo precarias hasta la explotación laboral (Isnaini et al., 2023) en la economía globalizada. La competencia entre las compañías se ha intensificado debido a la globalización, lo que ha llevado a una presión constante para reducir los costos de producción, pudiendo comprometer los derechos laborales en aras de la eficiencia económica (Samuel, 2014).

Limitaciones de la TI y desafíos para la protección de los DL

Si bien la teoría institucional ofrece una perspectiva valiosa, también presenta limitaciones para la defensa de los derechos laborales. Su tendencia es centrarse en la estabilidad y legitimidad de las instituciones existentes. Puede llevar a una falta de atención a las dinámicas de poder y los conflictos que pueden socavar estos derechos (Bertranou y Marinakis, 2019). Las instituciones no son entes neutrales (López De La Vieja, 2019), sino que reflejan y reproducen las desigualdades sociales existentes. Además, la teoría institucional a menudo asume que las instituciones son coherentes y unificadas, lo que puede no ser el caso en una realidad, ya que las organizaciones pueden estar formadas por múltiples instituciones que interactúan y entran en conflicto entre sí.

Es crucial reconocer que las instituciones, tanto formales como informales, no son entes neutrales, sino que pueden reflejar y perpetuar desigualdades estructurales basadas en género, raza, clase social, etc. Las instituciones pueden operar como mecanismos que reproducen y legitiman relaciones de poder desiguales, favoreciendo a ciertos grupos en detrimento de otros. En un estudio crítico, es necesario superar la mera constatación de la ausencia de neutralidad. Este análisis debe centrarse en descubrir los mecanismos concretos a través de los cuales las instituciones aportan a la formación y perpetuación de las desigualdades presentes.

Es evidente que las relaciones de poder instauradas entre los diferentes actores del entorno laboral, como patronos, empleados, sindicatos, el Estado y organizaciones de ámbito global, tienen un impacto considerable en la estructura de las instituciones de trabajo y en la protección de los derechos de los empleados. En esta línea, la teoría institucional debería concentrarse en cómo estas relaciones de poder influyen en la formulación, implementación y aplicación de la legislación laboral. Igualmente, las entidades de naturaleza no formal, que engloban reglas sociales, tradiciones y códigos de comportamiento, desempeñan un papel crucial en la organización de las relaciones de trabajo y en la concretización de los derechos de los empleados.

Dichas estructuras organizativas poseen la capacidad de complementar o, incluso, de oponerse a los marcos institucionales formalmente establecidos. De esta manera, ejercen una influencia significativa en la interpretación y la

aplicación concreta de la normativa laboral vigente. Además, las instituciones informales pueden ser utilizadas para legitimar o resistir prácticas laborales injustas, por lo que su análisis es esencial para comprender la complejidad de las relaciones laborales. Las restricciones de la teoría institucional se evidencian en los retos actuales del ámbito laboral, tales como la globalización, la economía digital, la degradación del trabajo y las nuevas modalidades de trabajo.

Por ejemplo, en el ámbito de la economía de plataformas, la teoría institucional afronta la complejidad de asegurar los derechos laborales. Este sector se distingue por relaciones de trabajo poco definidas y condiciones de empleo que a menudo resultan precarias. De manera similar, se considera fundamental analizar la contribución de dicha teoría a la comprensión y resolución de los problemas inherentes a las cadenas de suministro globales. En estos sistemas productivos la explotación del trabajo y el incumplimiento de los derechos de los trabajadores se presentan como fenómenos recurrentes.

En relación con la teoría institucional, esta también centra su atención en el isomorfismo. Este fenómeno puede derivar en una homogeneización (Moreira Souza et al., 2012). No obstante, dicha homogeneización podría no tomar en cuenta las particulares necesidades que manifiestan los diversos grupos de trabajadores (DiMaggio y Powell, 1983). Además, tiende a centrarse en el nivel organizacional, prestando menos atención al papel del Estado y a otros actores externos en la defensa de los derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Esta focalización puede limitar la comprensión de cómo las dinámicas de poder y las desigualdades estructurales influyen en la protección de los derechos laborales.

3 Metodología

Este estudio se fundamenta en un enfoque investigativo de naturaleza cualitativa, el cual se centra en el ejercicio del análisis crítico y la revisión exhaustiva de la teoría existente. La estrategia metodológica primordial que guía el desarrollo de la investigación es el análisis documental. A través de esta técnica, se lleva a cabo la exploración, interpretación y articulación de diversas fuentes académicas y documentos de relevancia para la temática abordada.

Dicho enfoque metodológico se considera pertinente para profundizar en las intrincadas dimensiones teóricas y conceptuales que definen la interrelación entre la teoría institucional, la gestión del desarrollo y la esfera de los derechos laborales. Adicionalmente, se incorpora el análisis de co-ocurrencia de códigos como una herramienta complementaria, con el propósito de identificar patrones y relaciones significativas entre los conceptos fundamentales que emergen del cuerpo de la literatura examinada.

Tipo de investigación

Este estudio se inscribe dentro de las categorías de investigación teórica y exploratoria. Se fundamenta en un enfoque teórico, dado que su principal propósito reside en el análisis y la discusión de teorías y conceptos preexistentes. De manera específica, la investigación se centra en la teoría institucional y su aplicabilidad al ámbito de la administración del desarrollo y los derechos laborales. En este marco, la investigación se enfoca en el examen de las instituciones, comprendidas como el entramado de directrices que dan forma a las interacciones entre individuos dentro de la sociedad. Este análisis abarca tanto las normas formalmente establecidas, como leyes y regulaciones, como aquellas de carácter informal, tales como las convenciones sociales y los códigos de conducta.

En este estudio, la indagación se caracteriza por su naturaleza exploratoria, dado que su propósito central radica en discernir tanto las potencialidades como las restricciones inherentes a la teoría institucional. Se busca, de esta manera, evaluar su idoneidad como un esquema conceptual para la salvaguarda de los derechos básicos en el entorno laboral. Se indica que este es un tema complejo y de múltiples aspectos, donde se analizan las posibilidades que ofrece la teoría institucional para identificar las estructuras que sostienen la explotación laboral y para impulsar transformaciones institucionales que promuevan la justicia social. Simultáneamente, se reconoce que la teoría tiene sus límites y que se requiere complementarla con otros enfoques teóricos.

Para lograr una comprensión más exhaustiva de los retos laborales, la presente exploración integra un análisis sobre cómo las estrategias y políticas de desarrollo impactan en los derechos laborales de los empleados, considerando sus efectos tanto positivos como negativos. Se examinan las complejidades y las cuestiones éticas que surgen al buscar la expansión económica y, a la vez, proteger las prerrogativas laborales. Se presta especial atención a la tensión que existe entre el crecimiento económico y el respeto por los derechos laborales, así como a los dilemas éticos que enfrentan quienes diseñan y ejecutan las políticas de desarrollo.

Enfoque

El enfoque es crítico teórico. Se busca analizar la teoría institucional desde una perspectiva crítica, identificando sus fortalezas y debilidades y reflexionando sobre su utilidad para abordar la problemática de la tensión entre crecimiento económico y derechos laborales. Este enfoque implica cuestionar los supuestos subyacentes de la teoría institucional y examinar cómo se alinea o no con las realidades del contexto de la administración del desarrollo. Este estudio se propone, además, enriquecer la discusión académica relacionada con el rol de las instituciones en el avance económico y social. Para ello, se ofrece una perspectiva que sopesa tanto el potencial como las restricciones inherentes a la teoría institucional.

Técnica

Revisión bibliográfica

El estudio que se presenta se apoya en una minuciosa exploración de los textos académicos y científicos relevantes para los temas centrales que aborda. Dicho proceso comprendió la búsqueda y el análisis crítico de varias fuentes, entre las que se incluyen artículos de publicaciones especializadas, obras bibliográficas, informes de organismos internacionales y documentos de trabajo. Esta revisión de la literatura persiguió el propósito fundamental de construir una base conceptual robusta que facilite la comprensión de las intrincadas conexiones existentes entre la teoría institucional, la gestión del desarrollo y los derechos laborales.

Específicamente, la revisión bibliográfica se centra en tres áreas temáticas principales. Primero, se examina la literatura sobre la teoría institucional, prestando especial atención a sus conceptos clave, tales como instituciones formales e informales, el isomorfismo (coercitivo, mimético y normativo) y legitimidad. Este análisis busca identificar las diferentes perspectivas teóricas dentro del institucionalismo y su evolución a lo largo del tiempo. Segundo, se explora la literatura sobre la administración del desarrollo, considerando las diversas estrategias y enfoques que se han implementado para impulsar el crecimiento económico y social, además de los debates contemporáneos, sobre los desafíos y las limitaciones de la administración del desarrollo. Tercero, se revisa la literatura sobre los derechos laborales, analizando las normas y estándares internacionales, las problemáticas específicas que enfrentan los trabajadores en diferentes contextos y las estrategias de salvaguarda y fomento de los derechos de los trabajadores.

A través de esta revisión bibliográfica se busca sintetizar el conocimiento existente, identificar las lagunas de la investigación y contextualizar el presente estudio dentro del campo académico. Este proceso permite construir una base sólida para el análisis crítico y la discusión teórica que se desarrollan a lo largo del estudio. Más aún, se busca identificar las principales tendencias y debates en la literatura relacionada con la teoría institucional, la administración del desarrollo y los derechos laborales.

Análisis conceptual

El análisis conceptual constituye una etapa crucial en esta investigación, ya que permite establecer con claridad los significados y las dimensiones de los conceptos claves que fundamentan el estudio. Este proceso analítico se enfoca en la identificación, la conceptualización y la distinción de los términos fundamentales para la comprensión de la teoría institucional. Asimismo, discute su relevancia en la administración del desarrollo y en el contexto de los derechos del trabajador. Este rigor conceptual no solo mejora la precisión del estudio, sino que también asegura la coherencia y validez de las conclusiones derivadas del análisis.

De manera inicial, se realiza una exploración exhaustiva de la literatura académica científica para identificar los conceptos centrales dentro de la teoría institucional. Este rastreo bibliográfico permite reconocer los términos más utilizados, las diferentes definiciones propuestas por diversos autores y las posibles variaciones en su interpretación. Se presta especial atención a las obras de autores seminales en la teoría institucional, como Douglass North, Paul DiMaggio y Walter Powell, con el objetivo de captar los matices y las evoluciones del pensamiento institucional.

Posteriormente, se lleva a cabo un proceso de definición conceptual en el cual se establecen las definiciones de trabajo que se utilizarán a lo largo de la investigación. Este proceso implica la selección de las definiciones más pertinentes y relevantes para los objetos del estudio, así como la posible adaptación o síntesis de diferentes definiciones. Para construir un marco conceptual propio, se busca que las definiciones sean claras, precisas y operativas, de manera que permitan guiar el análisis y la interpretación. Dentro de este análisis, se profundiza en conceptos claves como “instituciones formales”, “instituciones informales”, “isomorfismo”, “legitimidad”. Se analizan las características distintivas de las instituciones

formales, entendidas como reglas explícitas y codificadas, tales como las leyes, las regulaciones, así como las particularidades de las instituciones informales, las cuales emergen de las interacciones sociales y se manifiestan en normas, costumbres y códigos de conducta. Asimismo, se examinan las diferentes dimensiones del isomorfismo, incluyendo el isomorfismo coercitivo, mimético y normativo, y se explora el concepto de legitimidad, tanto en su dimensión formal como informal.

Finalmente, se establece la relación entre los conceptos realizados analizados, identificando sus interconexiones y su influencia mutua. Se busca construir un marco conceptual coherente y articulado que permita comprender la complejidad de las relaciones entre las instituciones, la administración del desarrollo y los derechos laborales. Este análisis conceptual ofrece un fundamento firme para el avance del análisis crítico y el debate teórico que se exponen en las fases siguientes.

Análisis crítico

Este documento presenta un análisis crítico como metodología central para examinar la aplicación de la TI a la problemática de los derechos laborales dentro de la administración del desarrollo. Este análisis se centra en valorar las argumentaciones que se han expuesto a favor y en contra de esta teoría, con la finalidad de reconocer sus fortalezas y restricciones en este escenario particular.

En primer lugar, se consideran los argumentos que respaldan la utilidad de la teoría institucional para comprender y abordar la tensión entre la expansión económica y la salvaguarda de los DL. Se reconoce que esta teoría proporciona un marco conceptual valioso para analizar cómo las instituciones, tanto formales como informales, moldean las relaciones laborales y pueden influir en la implementación de prácticas laborales justas y sostenibles. Se examina cómo conceptos clave de la teoría institucional, como el isomorfismo y la legitimidad, pueden contribuir a explicar la difusión de ciertas prácticas laborales y la búsqueda de aceptación social por parte de las organizaciones.

En segundo lugar, el análisis crítico también aborda las limitaciones y críticas que se han planteado a la teoría institucional en relación con su aplicación a los derechos laborales. Se exploran argumentos que señalan que esta teoría puede centrarse excesivamente en la estabilidad y legitimidad de las instituciones existentes, descuidando las dinámicas de poder y los conflictos que pueden socavar los derechos de los trabajadores.

Se considera la crítica que plantea que la teoría institucional a menudo asume una coherencia y unidad institucional que no siempre se verifica en la realidad, donde las instituciones pueden estar formadas por múltiples instituciones en interacción y conflicto. Asimismo, se examina la crítica que advierte sobre el énfasis de la teoría institucional en el isomorfismo que puede llevar a una homogeneización que no considere las necesidades y circunstancias específicas de diferentes grupos de trabajadores.

Análisis de co-ocurrencia de códigos

Con el objetivo de examinar en detalle las vinculaciones existentes entre los conceptos fundamentales detectados en la bibliografía consultada, se llevó a cabo un estudio de co-ocurrencia de códigos mediante el software MAXQDA. Dicho análisis hizo posible la identificación de regularidades y nexos relevantes entre los códigos establecidos, exponiendo la manera en que ciertas nociones suelen presentarse de forma conjunta en los textos examinados. Asimismo, facilitó la representación visual de la arquitectura de las relaciones temáticas, ofreciendo una comprensión más profunda de la interconexión de las ideas.

Inicialmente se llevó un proceso de codificación de la literatura revisada. Este proceso consistió en asignar códigos a segmentos de texto que presentaban conceptos relevantes para la investigación. Tales como. “Autocódigo - ALGUNA: instituciones”, “Autocódigo - ALGUNA: teoría institucional”, “Autocódigo - ALGUNA: derechos laborales”, “Autocódigo - ALGUNA: administración del desarrollo”, “Autocódigo - ALGUNA: isomorfismo” (y sus tipos: coercitivo, mimético y normativo), “Autocódigo - ALGUNA: limitaciones” (formales e informales).

Para el análisis de co-ocurrencia, una vez completada la codificación, se utilizó la función de análisis. Esta función identifica y visualiza las relaciones entre los códigos, mostrando la frecuencia con la que aparecen juntos en los textos analizados. Posterior a ello, el software genera un modelo de co-ocurrencia de códigos (intersección de códigos) representado en la figura 1. Este modelo no solo cuantifica la frecuencia de co-ocurrencia, sino que también permite inferir la fuerza y dirección de las relaciones entre conceptos. Sí, se facilita la identificación de patrones emergentes y la validación de hipótesis sobre la interconexión de los temas clave.

derechos en las tácticas y políticas de desarrollo para generar un progreso social genuino y sostenible. Aquí, el isomorfismo coercitivo, mimético y normativo actúa como un motor para la difusión de las prácticas laborales “aceptables”, aunque no necesariamente equitativas, mientras que la búsqueda de legitimidad impulsa a las organizaciones a alinear sus prácticas con las expectativas sociales y legales.

En el contexto del desarrollo, se ha notado que las políticas y estrategias aplicadas pueden generar tanto impactos positivos como negativos para los derechos laborales de los empleados. En relación con la situación descrita, se ha observado que la liberalización de las normativas del mercado de trabajo puede provocar inestabilidad laboral y dañar la salvaguarda de los derechos esenciales de los empleados. Asimismo, el análisis ha puesto de manifiesto las complejas disyuntivas éticas que surgen de la tensión inherente entre el fomento del crecimiento económico y la apremiante necesidad de garantizar los derechos laborales. Dicha tensión se intensifica en el contexto de la globalización, donde la competencia por atraer inversión extranjera podría conducir a una flexibilización de los estándares laborales previamente establecidos.

El análisis también reveló las limitaciones de la TI para con la defensa de los DL; se identificó su tendencia a centrarse en la estabilidad y legitimidad de las instituciones existentes, lo que puede llevar a una atención insuficiente a las dinámicas de poder. ¿Y los conflictos que pueden socavar estos derechos? Se ha observado que diversos factores pueden incidir negativamente en la habilidad de las entidades para asegurar la salvaguarda de los derechos del trabajador y la protección de los DL. Entre estos factores se identifican las transgresiones de la normativa laboral por parte de los empleadores, una limitada conciencia ciudadana sobre la importancia de estos derechos y las presiones derivadas de la globalización económica. Se argumenta que la interacción de estos elementos puede representar un obstáculo significativo para la efectiva observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estas limitaciones sugieren la necesidad de complementar la teoría institucional con enfoques que permitan una comprensión más profunda de las relaciones de poder y las dinámicas de conflicto en el ámbito laboral.

5 Discusión

Este análisis profundo de la TI en el contexto de la administración del desarrollo y los derechos laborales refleja una compleja interacción entre marcos teóricos y realidades socioeconómicas. Los resultados obtenidos confirman que la teoría institucional, con sus conceptos clave como el isomorfismo y la legitimidad, ofrece un marco valioso para advertir cómo las instituciones, tanto formales como informales, contribuyen en la configuración de las relaciones laborales. Al analizar la tensión entre el crecimiento económico y la protección de los DL, se observa que la teoría institucional proporciona herramientas para identificar y comprender las estructuras que perpetúan la explotación laboral.

Estos hallazgos concuerdan con la visión de autores como North (1990) y DiMaggio y Powell (1983), quienes ya adelantaban que las reglas del juego y las presiones por homogeneización (isomorfismo) determinan el comportamiento organizacional. Este estudio refuerza esta idea al mostrar cómo la búsqueda de legitimidad impulsa a las organizaciones a alinear sus prácticas con las expectativas sociales y legales, impactando directamente en las condiciones laborales. La manifestación del isomorfismo coercitivo, mimético y normativo actúa como un motor para la difusión de prácticas laborales, que, si bien pueden buscar la “aceptabilidad”, no siempre garantizan la equidad.

Sin embargo, también se pone de manifiesto que esta teoría no está exenta de limitaciones. Su tendencia a centrarse en la estabilidad y legitimidad de las instituciones existentes puede llevar a una atención insuficiente a las dinámicas de poder y los conflictos que pueden socavar los derechos de los trabajadores. Esta crítica ha sido consistentemente señalada por autores como Bertranou y Marinakis (2019), quienes argumentan que las instituciones no son entes neutrales, sino que reflejan y reproducen desigualdades sociales preexistentes. Este análisis valida esta perspectiva al observar cómo factores como las transgresiones normativas y las presiones de la globalización pueden obstaculizar la efectiva observancia de los derechos, a pesar de los marcos institucionales.

La investigación revela que la administración del desarrollo debe integrar los derechos laborales en sus estrategias y políticas para lograr un proceso social genuino y sostenible. El análisis de los resultados demostró que las políticas de desregulación del mercado laboral están asociadas con la disminución en la protección de los DL, por ejemplo, puede provocar inestabilidad en el trabajo y mermar la salvaguarda de los derechos de los empleados, lo que subraya la necesidad de políticas que equilibren el crecimiento económico con la justicia social. En este punto, Samuel (2014) y Kim (2018) ya advertían sobre cómo la competencia global y la búsqueda de inversión extranjera pueden presionar a la flexibilización de los estándares laborales, comprometiendo los derechos en aras de la eficiencia económica. Esto valida la tensión identificada

en este estudio entre el fomento del desarrollo económico y la protección efectiva de los derechos laborales. Este enfoque integrado no solo fortalece la protección de los colaboradores, sino que también fomenta un entorno económico más estable y equitativo a largo plazo.

Los desafíos y los dilemas éticos que emergen de la tensión palpable entre el avance económico y la salvaguarda de los derechos de quienes trabajan resultan innegables. La insistente necesidad de disminuir los costos operativos, aunada a la obligación de armonizar el crecimiento económico con la justicia social, suscita interrogantes esenciales sobre el papel de las instituciones en la promoción de un desarrollo que beneficie a todos. Este punto crítico exige una meditación profunda acerca de cómo las estrategias económicas y las prácticas empresariales pueden concebirse para impulsar la prosperidad sin menoscabar los principios fundamentales de la dignidad humana y los DL.

En este sentido, la teoría institucional puede complementarse con otros enfoques como la teoría crítica y la economía política, para adquirir un entendimiento más completo de los problemas laborales. Esta posición es apoyada por autores como Peci (2006), quien ya señalaba la necesidad de un abordaje crítico a la nueva teoría institucional para comprender sus limitaciones. Al integrar la teoría crítica, como lo proponen López De La Vieja (2019) y otros que analizan las desigualdades estructurales, se puede obtener una visión más profunda de las dinámicas de poder y los conflictos que influyen en las relaciones laborales, así como de las desigualdades estructurales que perpetúan la explotación laboral. Esta sinergia entre marcos teóricos no solo enriquece el análisis, sino que también posibilita la identificación de soluciones más efectivas y equitativas para los desafíos del mundo del trabajo.

Implicaciones y limitaciones

Este estudio revela implicaciones trascendentales para la formulación de directrices y estrategias. Se considera fundamental la integración de los derechos laborales dentro de las políticas de desarrollo, además del robustecimiento de las entidades responsables de proteger estos derechos. Tal accionar se erige como un elemento crucial para la consecución de un progreso que sea tanto sostenible como inclusivo para la sociedad. La teoría institucional puede servir como guía para identificar las instituciones que deben reformarse o fortalecerse para proteger los derechos de los trabajadores. Además, es importante reconocer que la implementación de estas recomendaciones requerirá de un diálogo constante y la colaboración entre gobierno, empresa y trabajadores, para garantizar que las políticas sean efectivas y se adapten a las demandas de un entorno laboral que cambia continuamente.

Se reconoce que la teoría institucional, pese a su valor explicativo, no está exenta de ciertas restricciones. Su tendencia a centrarse en la estabilidad y legitimidad de las instituciones existentes puede llevar a una atención insuficiente a las dinámicas de poder y los conflictos que pueden socavar los derechos de los trabajadores. Además, la teoría institucional a menudo asume que las instituciones son coherentes y unificadas, lo que puede no ser el caso en la realidad. Ignora, en ocasiones, la existencia de instituciones informales y la capacidad de los actores para desafiar o modificar las normas establecidas, aspectos críticos para comprender la evolución del entorno laboral.

Futuras investigaciones

Este estudio abre nuevas vías de investigación. Para futuras investigaciones, se podría explorar cómo trascender las limitaciones de la teoría institucional al abordar los desafíos de los derechos laborales dentro de la administración del desarrollo. Una posible línea de investigación sería examinar la integración de otros marcos teóricos, como la teoría crítica y la economía política, para así lograr una comprensión más completa de las dinámicas de poder y los conflictos que modelan las relaciones laborales.

Además, sería valioso investigar metodologías para fortalecer las instituciones laborales, con el fin de optimizar la salvaguarda de los derechos laborales en el contexto de la globalización y la creciente economía digital. Esto podría implicar un análisis profundo del papel de los actores no estatales, incluyendo organizaciones de la sociedad civil y empresas multinacionales, en la promoción y defensa de los derechos laborales. Igualmente, importante es evaluar la capacidad de adaptación de estas instituciones frente a las nuevas formas de empleo y las rápidas transformaciones tecnológicas, asegurando que mantengan su relevancia y efectividad en la protección de los trabajadores.

En última instancia, una línea de indagación podría centrarse en el análisis del diseño de políticas y estrategias de desarrollo que busquen conciliar el avance económico con los requerimientos de equidad social y sostenibilidad ambiental. Se

trata de un desafío complejo que exige un abordaje multidisciplinario y la colaboración activa de diversos actores involucrados. La eficacia de dichas políticas dependerá considerablemente de su capacidad para adaptarse a las particularidades de los contextos locales y de la implementación de mecanismos sólidos que aseguren su aplicación y seguimiento continuos.

6 Conclusiones y recomendaciones

El análisis exhaustivo de la teoría institucional en su aplicación en la administración del desarrollo y los derechos laborales revela un paisaje complejo y dinámico. La investigación confirma que las instituciones, entendidas como el andamiaje formal e informal que estructura la sociedad, desempeñan un papel determinante en la configuración de las relaciones laborales. La TI se presenta como un marco analítico valioso. Permite concebir cómo las estructuras institucionales influyen en las acciones de los diversos actores. De esta manera, se presenta como una herramienta valiosa para analizar la tensión inherente entre la aspiración por el progreso económico y la urgencia de proteger los derechos esenciales de los empleados.

Se ha evidenciado que la simple búsqueda del crecimiento económico, sin un marco institucional robusto que salvaguarde los derechos de los empleados, conduce a escenarios de explotación y precarización. Conceptos como el isomorfismo y la legitimidad, centrales en la teoría institucional, explican cómo las organizaciones adoptan ciertas prácticas laborales y buscan validación social, lo que a su vez impacta en las condiciones del trabajo. La administración del desarrollo, por lo tanto, no puede ser concebida como un ejercicio aislado de la promoción económica; debe intrínsecamente incorporar la defensa de los derechos laborales para garantizar un progreso sostenible y equitativo.

Las políticas y estrategias de desarrollo, al tener un impacto directo en el mercado laboral, deben ser diseñadas con una conciencia clara de sus potenciales efectos adversos. La desregulación, por ejemplo, ejemplifica cómo una política orientada al crecimiento puede erosionar las protecciones laborales perpetuando ciclos de desigualdad. De esta forma se manifiesta una llamada a la reflexión ética, exigiendo el balance en la rentabilidad económica y la equidad social. Esta reflexión debe extenderse a la evaluación continua de las políticas implementadas, para asegurar que se alineen con los objetivos de equidad y sostenibilidad a largo plazo.

Sin embargo, el análisis no se limita a la celebración de las virtudes de la teoría institucional; se reconocen sus limitaciones, especialmente su tendencia a privilegiar la estabilidad institucional sobre las dinámicas de poder que configuran las relaciones laborales. La teoría en su forma convencional a menudo no captura la complejidad de las interacciones entre múltiples instituciones, ni la asimetría de poder que subyace a la violación de derechos laborales. Por lo tanto, es crucial complementarla con perspectivas que destaquen la agencia de los actores y su capacidad para desafiar y transformar las estructuras institucionales existentes.

Para futuros estudios se recomienda trascender las fronteras de la teoría institucional, integrando perspectivas críticas que permitan un análisis más profundo de las estructuras de poder y las desigualdades sistémicas. Es crucial explorar cómo las instituciones laborales pueden ser fortalecidas para resistir las presiones de la globalización y la economía digital, escenarios que con frecuencia exacerbaban la vulnerabilidad de los trabajadores. Por lo tanto, resulta imperativo incorporar el análisis de la agencia y la voz de los trabajadores, reconociendo su papel activo en la configuración de sus propias condiciones laborales y en el combate por la equidad social.

La extrapolación de los hallazgos a la población requiere prudencia. Este estudio, basado en el análisis documental y reflexión teórica, ofrece un panorama general que necesita ser complementado con investigaciones empíricas específicas en diversos contextos geográficos y sectoriales. Adicionalmente, es fundamental reconocer que la dinámica laboral varía significativamente entre diferentes sectores y regiones, por lo que cualquier aplicación de estos hallazgos debe considerar la especificidad de cada contexto.

Se reconoce la limitación intrínseca de la metodología empleada, centrada en la revisión bibliográfica y el análisis conceptual, que, aunque profunda, no permite la triangulación con datos empíricos primarios. El análisis de co-ocurrencia de códigos, si bien útil, es una herramienta interpretativa que refleja las relaciones encontradas en la literatura, pero no necesariamente las dinámicas reales en el campo. Por consiguiente, se sugiere que las futuras investigaciones adopten enfoques metodológicos mixtos, combinando el análisis cualitativo con estudios de casos y datos cuantitativos, para validar y expandir los hallazgos presentados en este trabajo.

Finalmente, este estudio subraya la necesidad de un enfoque multidisciplinario en la administración del desarrollo, donde la economía, la sociología y la ética converjan para diseñar políticas que promuevan un crecimiento económico genuinamente inclusivo y respetuoso de los derechos laborales. Se postula que esta perspectiva debe complementarse de manera esencial con el involucramiento protagónico de la sociedad civil, cuyas opiniones y vivencias revisten una importancia fundamental para asegurar que las políticas formuladas respondan de manera fidedigna en respuesta a las demandas de las necesidades.

7 Referencias

- Amate, I., & Guarnido, A. (2011). Factores determinantes del desarrollo económico y social. *Analistas económicos de Andalucía*.
- Atencio González, R. E., De Jesús Arrias Añez, J. C., Coronel Piloso, J. E., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 4(12), 350–354. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400350
- Beccaria, L. (2010). Explorando un enfoque de regulaciones laborales y protección social para América Latina.
- Bertranou, F., & Marinakis, A. (2019). Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_732837.pdf
- Blyzniuk, V., Yatsenko, L., SO Institute of Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine", & National Institute for Strategic Studies. (2024). Flexibility of the Labor Market as a Tool for Effective and Development of Human Capital. *Economics: time realities*, 6(76), 27–36. <https://doi.org/10.15276/ETR.06.2024.3>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://ci.nii.ac.jp/naid/10030010581>
- Fransen, L., & Burgoon, B. (2017). Introduction to the Special Issue: Public and Private Labor Standards Policy in the Global Economy. *Global Policy*, 8(S3), 5–14. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12406>
- Ganesh, N. (2023). Formalisation of Workforce and Legal Protection Including Social Security for Unorganised or Informal Workers. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3), 3456. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3456>
- Huq, F., & Stevenson, M. (2018). Implementing Socially Sustainable Practices in Challenging Institutional Contexts: Building Theory from Seven Developing Country Supplier Cases. *Journal of Business Ethics*, 161, 415–442. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3951-x>
- Isnaini, A. K. N., Tagunu, A., & Salahudin. (2023). The phenomenon of labor exploitation: A systematics literature review. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.15408/empati.v12i1.29514>
- Jimeno, J. F., Neumark, D., Rodríguez-Planas, N., & Zimmermann, K. F. (2012). Editorial: IZA Journal of Labor Policy. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-1>
- Kalkaeva, N. B., Moldakhmetova, ZH. Y., Abilmazhina, A. M., & Turlykhankyzy, K. (2023). Mecanismos jurídicos para la protección de los derechos Sociales y laborales de los ciudadanos. *Serie De Leyes*, 106(2), 85–93. <https://doi.org/10.26577/JAPJ.2023.v106i2.09>
- Kim, E. (2018). The Labor Market Effects of Foreign Direct Investment and Institutional Changes in The United States. *ScholarlyCommons*. <https://repository.upenn.edu/edissertations/3033>

- Lay, J., & Tafese, T. (2020). Promoting private investment to create jobs: A review of the evidence. PEGNet Policy Studies, 02. <https://hdl.handle.net/10419/222420>
- López De La Vieja, M. T. (2019). Instituciones. Reglas y procesos. *Bajo Palabra*, 20, 51–64. <https://doi.org/10.15366/bp2019.20.003>
- McDowell, L. (2000). Género, identidad y lugar: Un estudio de las geografías feministas. Ediciones Cátedra.
- Montgomery, R. H., & Maggio, G. F. (2009). Fostering Labor Rights in Developing Countries: An Investors' Approach to Managing Labor Issues. *Journal of Business Ethics*, 87(S1), 199–219. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9808-y>
- Moreira Souza, E., Gonçalves Menezes, R., Franco, C., Sousa Batista, P., & Paulo Francisco Cesar. (2012). Inovação Como Mecanismo de Fuga do Isomorfismo Organizacional Innovation as Escape Mechanism of Organizational isomorphism. *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo, 13(2), 72–93. <http://revistagt.fpl.edu.br/>
- Motta, P. R. (2012). Administración para el nuevo desarrollo: Propuestas e ideas en busca de relevancia. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 54, 127–142.
- Ningsih, A. S. (2019). Regulation on social security system for workers to achieve safety and health at work; comparison between indonesia and malaysia labour law. *TALREV*, 4(1). <http://jurnal.untad.ac.id/index.php/TLR>
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <http://www.ilo.org/publns>
- Peci, A. (2006). A nova teoria institucional em estudos organizacionais: Uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512006000100006>
- Perulli, A. (2020). Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione. *LaBour & Law Issues*, 6(2), 94–132. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12036>
- Pizarro Werner, P. U. (2019). A abordagem direito e políticas públicas como ferramenta de aprimoramento das instituições jurídicas: Qualidade organizacional, sistematização de dados e fomento das relações interinstitucionais. *REI Revista estudos Institucionais*, 5(3), 926–941. <https://doi.org/10.21783/rei.v5i3.435>
- Saavedra Fiorini, R. (2016). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*, 4(2), 165–175. <http://dx.doi.org/10.24039/cv20164270>
- Samuel, M. (2014). Compliance with Labour Rights and International Labour Standards: Implications for Workplace Productivity and Competitiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n9p89>
- Yang, J. (2024). Flexibility and Legal Protection of Labor Relations: Telework, Flexible Employment and Workers' Rights and Interests. *Highlights in Business, Economics and Management*, 42, 119–125. <https://doi.org/10.54097/ds0t7m20>
- Zani, M. (2022). La Declaración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el futuro del trabajo. *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, 20, 95–107. <https://doi.org/10.4000/crdf.8454>