



XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis organizacional

“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales”

Homenaje a James G. March

Título del Trabajo de Investigación

La influencia del cambio en el estudio de la identidad organizacional

Mesa Temática: Procesos de cambio e innovación en las organizaciones

Modalidad: Temática

Lorena Martínez Soto¹

Nacionalidad: Colombiana

lorenamartisot@gmail.com

Teléfono: 5525170752

Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa

San Rafael Atlixco, 186, Iztapalapa, Vicentina, 09340

Ciudad de México

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

¹ Lorena Martínez Soto, Estudiante del doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, campus Iztapalapa.

La influencia del cambio en el estudio de la identidad organizacional

Resumen

Este ensayo tiene como propósito estudiar la influencia del cambio como parte de la naturaleza humana y su impacto en el estudio de las organizaciones. La problemática de investigación seleccionada para analizar la influencia del cambio en las organizaciones es la construcción de la identidad organizacional en las organizaciones religiosas en el marco de la complejidad institucional que se deriva de la coexistencia de múltiples lógicas institucionales. La ruta elegida para desarrollar el artículo fue la siguiente: En la primera parte se presenta un panorama general de las organizaciones religiosas y sus dinámicas de cambio, la complejidad institucional en la que se encuentran inmersas y los procesos identitarios que ocurren a su interior. La segunda parte se divide en dos: un primer apartado en el que se analiza de la influencia del cambio en los modos del “ser” organizacional y la tensión constante en la que se debaten las organizaciones como entidades empíricas en las que coexisten la organización como patrón de conductas institucionalizadas y el *organizing* como proceso de organización en el que los actores construyen y reconstruyen los significados y representaciones que le permitirán a la organización adaptarse a las condiciones ambientales; y un segundo apartado en el que se expone la influencia del cambio en los nuevos enfoques de estudio de la identidad organizacional en el campo de los estudios organizacionales. Se concluye que, aunque existen visiones predominantes acerca de la identidad como una propiedad central, estable y duradera de la organización (Albert y Whetten, 1985), las perspectivas actuales se orientan al estudio de la identidad como un proceso inestable, mutante y adaptativo que es sensible al cambio (Gioia, et.al.,2000).

Palabras clave

organización, organizaciones, *organizing*, identidad organizacional.

Reflexiones en torno a la influencia del Cambio en el estudio de la Identidad Organizacional

Contextualización de la problemática de investigación

Panorama general de las Organizaciones Religiosas

La dinámica social, política y económica propia del capitalismo posindustrial ha impulsado a las organizaciones religiosas contemporáneas a comprometerse simultáneamente con múltiples demandas (Smith, 2014; Van de Ven y Poole, 1995) que coexisten en el tiempo y pueden ser conflictivas, interdependientes y necesarias para la supervivencia de la organización (Smith y Lewis, 2011). Esto ocurre debido a que las organizaciones operan cada vez más en campos plurales (Kraatz y Block, 2008); experimentan cambios incesantes; y deben combinar lógicas institucionales de diferentes dominios (Battilana y Dorado, 2010).

La presencia de múltiples lógicas institucionales que influyen en el comportamiento organizacional, proporciona a los individuos prescripciones de identidad potencialmente conflictivas (Friedland y Alford, 1991; Heimer, 1999; Glynn, 2000; Zilber, 2002; Kraatz y Block, 2008; Washington y Ventresca, 2008; Battilana y Dorado, 2010), que hace que la experiencia de las contradicciones institucionales sea un fenómeno problemático, desafiante y muchas veces incómodo para los individuos (Voronov y Vince, 2012). Esto ocurre debido a que, son los individuos y los grupos quienes, durante las prácticas organizacionales, deben lidiar con la complejidad institucional y promover, mantener y reproducir lógicas institucionales conflictivas (Glynn, 2000). Como resultado, la experiencia de la contradicción puede llevar a las organizaciones a interrogarse nuevamente en términos de “quienes *son*” y

“quienes *deberían ser*”, lo que podría traducirse en ajustes de identidad que las conduzcan a un proyecto de cambio institucional (Seo y Creed, 2002).

El fenómeno de la complejidad institucional es particularmente evidente en las organizaciones religiosas contemporáneas debido a que, ante las dinámicas propias de la sociedad postindustrial, las organizaciones religiosas se ven enfrentadas al dilema de operar de acuerdo con valores orientados por la lógica capitalista y a la vez, promueven valores asociados a la lógica religiosa. Ambas lógicas prescriben sistemas de creencias y prácticas materiales, derivadas de órdenes institucionales que luchan por obtener autonomía y prevalencia en las organizaciones religiosas.

La lucha entre órdenes institucionales surge debido a que, al hacer parte de un modelo económico capitalista global, las organizaciones religiosas deben gestionar sus recursos económicos de acuerdo con principios de racionalidad que les permitan garantizar su supervivencia y competitividad; pero a la vez, deben operar de acuerdo principios religiosos que hacen parte de su identidad y les proporcionan legitimidad social.

La relación entre una lógica económica orientada al lucro y de una lógica religiosa orientada por una moral religiosa, no plantea una contradicción teórica inicial debido a que de acuerdo con la tesis Weberiana en *“La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo”*, tales elementos están estrechamente vinculados. Sin embargo, la perspectiva del cambio permite advertir que, los individuos y las organizaciones son espacios de interacción social en el que los significados y representaciones cambian permanentemente, lo que lleva a comprender que un fenómeno social

que fue interpretado de cierta forma en un contexto socio-histórico determinado pueda ser reinterpretado de un modo distinto en otros contextos.

Los procesos identitarios en las Organizaciones Religiosas

La sociedad contemporánea se encuentra conformada por múltiples órdenes institucionales. El capitalismo, la familia, el estado, la democracia, la religión judeocristiana, se consideran grandes órdenes institucionales de la sociedad occidental, que instituyen significados y prácticas que orientan la manera como los individuos interpretan su realidad y dan sentido a sus acciones (Friedland y Alford, 1991).

Las instituciones son importantes para la estabilidad social porque ofrecen marcos cognitivos y sistemas de creencias, que proporcionan una plataforma de significado coherente que reduce la incertidumbre y facilita las interacciones entre individuos, organizaciones y sociedad. Las instituciones están conformadas por lógicas institucionales (LI), esto es, prescripciones sociales que representan entendimientos compartidos acerca de qué se considera legítimo y cuáles son los medios adecuados para alcanzarlo.

Las lógicas institucionales guían la toma de decisiones dentro de un campo organizacional (Friedland y Alford, 1991; Suddaby y Greenwood, 2005; Thornton, 2004); se componen de sistemas simbólicos y prácticas materiales (Friedland y Alford, 1999); y orientan las acciones y las interacciones sociales facilitando la construcción de significados sociales y creando una reserva común de conocimiento socialmente compartido (Berger y Luckmann, 1966; Friedland y Alford, 1991). Como constructos sociales, las instituciones operan dentro de contextos

socio-históricos dinámicos cuyo significado se va transformando a la par del contexto social y cultural en el que operan.

En este sentido, fenómenos propios de la sociedad contemporánea tales como, el final del empleo de por vida, la empresarialización de la sociedad, la creciente sofisticación de los instrumentos financieros, y el desarrollo de nuevas tecnologías de la comunicación, entre otros (Sennet, 2006), se convierten en nuevos referentes que influyen en la re-significación de las instituciones y modifican su influencia en el ámbito cultural, político y económico.

La coexistencia de múltiples lógicas institucionales, con sistemas simbólicos y prácticas materiales, que operan de forma simultánea y que prescriben demandas potencialmente conflictivas, plantea un panorama institucional complejo para las organizaciones contemporáneas (D'Aunno, Sutton, & Price, 1991; Goodrick y Salancik, 1996), que puede derivar en identidades organizacionales múltiples dentro de la misma organización (Pratt y Foreman, 2000; Foreman y Whetten, 2002; Ashforth. et. al., 2011; Brown, 2018).

De acuerdo con Miller (2002), las organizaciones religiosas (OR) se definen como *“empresas sociales cuyo objetivo principal es crear, mantener e intercambiar compensadores generales basados en lo sobrenatural”* (Miller, 2002:436 citado en Stark y Bainbridge, 1987: 39-42).

De acuerdo con esta definición, las organizaciones religiosas se caracterizan por la coexistencia de dos lógicas instituyentes que influyen en la forma como estas entienden su misión, definen sus prioridades y orientan sus decisiones: La lógica re-

ligiosa que enfatiza los aspectos asociados a la promoción de valores morales, el servicio a la sociedad y la construcción simbólica de la verdad trascendental (Zhao y Lounsbury, 2016); y la lógica económica caracterizada por la búsqueda de ganancia y la maximización del beneficio económico (Miller, 2002).

Cada una de estas lógicas institucionales posee su propio sistema de valores y trata de mantenerlo: un sistema normativo fundamentado en la tradición y lo simbólico propio de la esfera religiosa; y un sistema utilitario caracterizado por la racionalidad económica propia del ámbito empresarial (Parsons 1956, Etzioni 1961). La necesidad de responder a las prescripciones institucionales, provenientes de dos lógicas institucionales distintas, lleva a las organizaciones religiosas a adoptar configuraciones arquetípicas de formas y estructuras organizacionales que combinen elementos de dos sistemas de valores diferentes, llevándolas al terreno de las organizaciones híbridas (OH) (Battilana y Dorado, 2010; Pache y Santos, 2013).

Debido a que las Organizaciones Religiosas responden a Lógicas Institucionales caracterizadas por un sistema de valores dual, en el que están presentes aspectos normativos y utilitarios, éstas son clasificadas dentro de la tipología de híbridos normativo-utilitarios, es decir, organizaciones que están conformadas por un sistema de valores que enfatiza aspectos aparentemente incompatibles: por un lado, las tradiciones y símbolos, propios del sistema normativo muy característico de las iglesias o las familias; y por otro lado, la maximización de las ganancias y el interés individual, propios del sistema utilitario característico de las empresas lucrativas (Foreman y Whetten, 2002: 621).

Como entidades que buscan alcanzar objetivos asociados a una lógica religiosa y a la vez obtener los recursos económicos para ser sostenibles a lo largo del tiempo, las organizaciones religiosas (OR) desarrollan una identidad híbrida (IH) en la que se promueve un sistema de valores utilitario y normativo. La confluencia de ambos sistemas de valores en el mismo escenario organizacional genera tensiones y conflictos entre los individuos debido a la coexistencia de diversas interpretaciones acerca de los aspectos centrales que identifican a la organización y la diferencian de las demás organizaciones.

Como mecanismo para gestionar las tensiones, las organizaciones híbridas (OH), desarrollan estrategias orientadas al reforzamiento de identidades organizacionales comunes (Battilana y Dorado, 2010; Pache y Santos, 2013), orientadas a la promoción de discursos formales que buscan construir significados sociales comunes que minimicen interpretaciones contradictorias que puedan ocasionar conflictos (Kodeih y Greenwood, 2014). Estos significados sociales asociados a la identidad organizacional conforman una reserva común de conocimiento y marcos cognitivos (Creed, et.al., 2014; Hallet y Ventresca, 2006), que se reproducen mediante la interacción social (Berger y Luckmann, 1966) y ayudan a las Organizaciones Religiosas a mitigar las tensiones asociadas a la complejidad institucional.

De acuerdo con esta perspectiva, la identidad opera como una herramienta gerencial que sirve como estrategia de la cultura corporativa para promover discursos y representaciones formales en los que se ofrecen explicaciones coherentes acerca de la relación entre la lógica religiosa y la lógica económica. Sin embargo, en la realidad, los procesos de construcción identitaria no son uniformes y estables a lo

largo del tiempo, esto ocurre debido a que la identidad organizacional no sólo es algo que la organización pueda prescribir y promover mediante discursos formales, sino que, es un *proceso de construcción social* que involucra la participación de individuos y grupos sociales, que está en permanente evolución y que es transitoria, compleja, multifacética y sensible al contexto (Hall, 1992; Gioia et al., 2000; Alvesson y Deetz, 1996; Alvesson, et. al., 2008).

Esto significa reconocer que, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones religiosas por mantener una identidad organizacional común, prevalecen aspectos que no logran ser controlados mediante estrategias de gestión. De acuerdo con esta perspectiva, la identidad tiene una naturaleza contingente, fluida e incierta, conduce a experiencias y procesos que pueden derivar en identidades múltiples, cambiantes y en competencia (Hall, 1992), que pueden estar integradas o fragmentadas dentro de la misma organización (Alvesson y Deetz, 1996; Alvesson, et.al., 2008:6).

De acuerdo con este enfoque, la identidad organizacional de las organizaciones religiosas se construye en medio de tensiones organizacionales (Cooren, et.al., 2013) que son ocasionadas debido a que, en los procesos colectivos de construcción identitaria confluyen significados y representaciones asociadas a contextos socio-históricos y formas de subjetividad particulares, que derivan en interpretaciones conflictivas acerca de lo que se considera como central, duradero y distintivo de la identidad organizacional y que permite responder a las preguntas sobre lo que la organización “dice ser” y lo que la organización “debería ser” (Kodeih y Greenwood, 2014).

La problemática de investigación se centra en estudiar la forma en que las organizaciones religiosas manejan la complejidad institucional que resulta de las múltiples demandas provenientes de lógicas institucionales diversas (Kraatz y Block, 2008; Pache y Santos, 2013; Battilana y Dorado, 2010) cuyos significados y representaciones cambian a lo largo del tiempo y que son potencialmente conflictivas. Particularmente, esta investigación se centrará en examinar cómo las organizaciones religiosas incorporan a su identidad organizacional las prescripciones institucionales provenientes de las lógicas instituyentes como son la lógica religiosa y la lógica económica. Para esto se entenderá la identidad organizacional como un proceso de *organizing*, caracterizado por el cambio y que está sujeto a procesos identitarios individuales y colectivos, y significados sociales que son dinámicos, diversos y fragmentados.

Referentes teóricos para el estudio de la Identidad Organizacional

La perspectiva del Cambio en el estudio de las Organizaciones

El cambio es un fenómeno inherente a la realidad y una condición natural de la naturaleza humana, por lo tanto, es un factor omnipresente en las organizaciones como espacios sociales en los que se construye la acción organizada. El cambio es inherente a las prácticas organizacionales debido a que continuamente los actores tratan de dar sentido y actuar de manera coherente con las dinámicas propias del contexto que les rodea. El proceso de dar sentido implica que los actores deben reconstruir permanentemente sus redes de creencias y hábitos de acción

para acomodar las nuevas experiencias obtenidas durante la interacción social, de esta manera la interacción constante entre ambiente, organizaciones e individuos está mediada por dinámicas de cambio que transforman permanentemente la realidad.

El orden social es el resultado de las acciones e interacciones humanas. Estas acciones e interacciones tienen un carácter local o situado, que ofrece unas condiciones y posibilidades específicas que condicionan dichas interacciones (Tsoukas et.al., 2002). Sin embargo, estas condiciones y posibilidades no operan como imperativos del ambiente contra los cuales las organizaciones no tienen ninguna posibilidad de réplica, sino que, son los actores en el contexto local los que las hacen relevantes o irrelevantes los imperativos del ambiente, incorporándolos, adaptándolos, o desechándolos de acuerdo con sus propósitos y creencias. De este modo, durante las prácticas cotidianas, el orden social se construye y reconstruye permanentemente, como resultado de la interacción entre los actores y las reglas del ambiente, dando como resultado, procesos de cambio que impactan los niveles institucional, organizacional e individual.

El cambio tiene una gran influencia en las formas como se interpreta el “ser” organizacional. En este sentido, la propuesta conceptual que ofrece Clegg y Hardy (1996) es complementaria con la propuesta de Tsoukas, et.al., (2002) y ambas ayudan a establecer distinciones y relaciones entre las diferentes formas de entender la naturaleza de la organización en el campo de los estudios organizacionales.

Para estos autores la organización puede ser entendida de tres formas: las organizaciones como objetos empíricos (*Organizations*); la organización como discurso teórico (*Organization*) y la organización de la acción como proceso social (*Organizing*).

- 1) Las organizaciones como objetos empíricos (*Organizations*) se entienden como entidades reales que existen en un contexto sociohistórico específico, tienen una historia, una cultura y una identidad que las distingue de otras organizaciones. De acuerdo con esta perspectiva, las organizaciones son espacios dinámicos de interacción humana que se transforman continuamente como resultado de las dinámicas de cambio que ocurren al nivel de los actores durante sus procesos de adaptación a las nuevas experiencias que surgen de la interacción con el medio ambiente. Es decir, las organizaciones son el espacio en el que transcurre la acción situada de los actores, quienes interactúan con el ambiente conforme a unas reglas y acuerdos previamente establecidos. De esta forma, las características de la organización como objeto empírico son propiedades modificables a lo largo del tiempo que sintetizan las múltiples visiones coexistentes provistas por los actores que la conforman.
- 2) La organización también puede ser interpretada como un discurso teórico que sirve como marco conceptual para ordenar el flujo de la acción organizacional y canalizarla hacia ciertos fines mediante la institucionalización de representaciones o categorías cognitivas genéricas (*Organization*). En este sentido, la organización es considerada como el conjunto de reglas y normas que prescriben y controlan el comportamiento en las organizaciones. Desde esta perspec-

tiva, la organización es un patrón de comportamiento que emerge como resultado de la institucionalización de la acción a lo largo del tiempo y promueve la resistencia al cambio (Tsoukas, et.al.,2002). Para que la organización emerja como estructura, es necesario que las representaciones sociales que utilizan los actores sean lo suficientemente estables para ser desplegadas de manera consistente y efectiva, dando lugar a conductas recurrentes de acuerdo con los patrones establecidos. Esto implica conectar tipos de situaciones, con tipos de comportamiento y tipos de actores (Berger y Luckmann 1966; Tsoukas 1998). Sin embargo, la organización como patrón de comportamiento y modelado de la acción está sometida a procesos constantes de revisión y adaptación por parte de los actores, por lo que su naturaleza estable es realmente temporal debido a las interacciones de los actores consigo mismos y con el entorno.

- 3) Por último, la organización puede ser interpretada como un proceso social que está en permanente construcción (*organizing*). Entender la organización como proceso implica comprender que el cambio hace parte de la forma en que los actores se relacionan con su trabajo, su entorno y las acciones de los demás. Es el proceso constante de “organización de la acción” que resulta del esfuerzo que realizan los actores por operar de acuerdo con categorías sociales preestablecidas y condiciones locales específicas.

El proceso de adaptación de las reglas y normas a las condiciones locales hace que estas sean inevitablemente modificadas, es decir, si bien la organización entendida como patrón de comportamiento, busca la jerarquización de detalles bajo categorías genéricas que están socialmente definidas, el significado

de dichas categorías es temporal y sujeto a cambios debido a que los actores adaptan las definiciones de dichas categorías de acuerdo con los contextos locales en los que están trabajando, y además porque los actores tienen la capacidad intrínseca de reflexionar sobre su conducta, interactuar con sus propios pensamientos y construir nuevas distinciones, metáforas e imágenes mentales que dan lugar a nuevos entendimientos.

Esto ocurre debido a que, durante las acciones cotidianas, los actores interactúan con un mundo exterior abierto y en permanente cambio que los lleva a tener que adaptarse a nuevas experiencias que les permiten crear nuevas distinciones y conexiones metafóricas que implican re-significar sus creencias y hábitos de acción para actuar de manera coherente con el ambiente. Desde este punto de vista, los actores se consideran redes de creencias y hábitos de acción que cambian y se reconstruyen en la medida en que intentan adaptarse a nuevas experiencias derivadas de las interacciones que surgen a lo largo del tiempo (Rorty, 1991). En este sentido, la organización como proceso de *organizing*, se transforma en patrón de comportamiento (*organization*), cuando se logran institucionalizar representaciones comunes a lo largo del tiempo.

En síntesis, las organizaciones como objetos empíricos (*Organizations*) en los que transcurre la acción organizada, son estructuras cuasi-estables en las que emerge la organización como patrón de comportamiento (*Organization*) una vez que logran estabilizarse las representaciones institucionalizadas que orientan el comportamiento organizacional; sin embargo, el carácter de estabilidad de la organización como patrón de la acción es temporal, debido a que los actores buscan la adapta-

ción constante de las representaciones institucionalizadas a las circunstancias locales, transformando los significados de maneras impredecibles y creando nuevas formas de organización de la acción (*organizing*) que promueven el cambio.

La identidad como un proceso de estabilidad y cambio

Las formas de interpretar la naturaleza de la organización proporcionan pistas de cómo interpretar los fenómenos que ocurren al interior de las organizaciones. En este caso, entender la influencia del cambio en las formas como se define a la organización, permite entender cómo influye el cambio en la identidad como elemento constitutivo de las organizaciones. Estudiar la identidad organizacional desde la perspectiva del cambio implica entenderla como un proceso inestable y adaptativo que se construye y reconstruye permanentemente durante la interacción social en lugar de verla como una construcción estática. Adoptar la perspectiva de la identidad como proceso de "*organizing*", significa entender que la identidad no es una cualidad distintiva, estable y duradera de la organización (Albert y Whetten, 1985) sino que emerge durante la organización de la acción y por lo tanto, está sujeta a las interpretaciones y modificaciones de los actores involucrados en su construcción (Gioia, et.al., 2000).

Las dinámicas de estabilidad y cambio que están presentes en la relación de las organizaciones y los ambientes institucionales en los que se insertan, plantea una aparente paradoja en términos de la identidad organizacional. Esto ocurre debido a que la creación y el mantenimiento de una identidad duradera es esencial para el éxito de las organizaciones en el largo plazo (Albert y Whetten, 1985), pero, a

su vez, la capacidad de adaptación al cambio es una condición necesaria para su supervivencia (Gustafson y Reger, 1995).

La necesidad de mantener una identidad que garantice estabilidad a la organización, pero al mismo tiempo, deba de adaptarse a las presiones de ambientes institucionales dinámicos ha llevado a los investigadores a reflexionar en torno a la vigencia de los marcos conceptuales que se han utilizado tradicionalmente para interpretar la manera en que las organizaciones reaccionan ante la complejidad institucional (Gioia, et.al., 2000; Kodeih y Greenwood, 2014:9).

De acuerdo con Gustafson y Reger (1995), la identidad es un esquema cognitivo que puede involucrar aspectos positivos y negativos para la organización. Esto se debe a que una identidad estable proporciona importantes anclas psicológicas en tiempos de amenaza (Albert & Whetten, 1985) sin embargo, ante ambientes altamente cambiantes, la estabilidad de la identidad puede volverse problemática para la organización (p.464).

La noción de identidad propuesta por Albert y Whetten (1985) ha sido la definición más utilizada en el campo de las organizaciones. Albert y Whetten (1985) argumentan que la identidad organizacional es la comprensión colectiva que tienen los miembros de una organización acerca de las características que se consideran centrales, estables y duraderas que distinguen a una organización de otras organizaciones. La identidad responde a la pregunta ¿Quiénes somos como organización?, la respuesta a esta pregunta busca satisfacer las inquietudes de sus miembros en torno a cómo se ve la organización a sí misma en relación con otras orga-

nizaciones que hacen parte de la misma categoría social o campo organizacional (Albert & Whetten, 1985).

En contraste a la definición de Albert y Whetten (1985), Gioia, et.al., (2000) argumentan que la identidad organizacional es un concepto autorreferencial que responde a las preguntas ¿Quiénes creemos que somos?, ¿Quiénes creemos que deberíamos ser?, la estabilidad de las etiquetas que utilicen los miembros de la organización para expresar lo que ellos creen que la organización “es”, le otorgarán a la identidad su aparente estabilidad, sin embargo, los significados asociados a las etiquetas cambian a lo largo del tiempo, permitiendo de esta forma que la identidad, en realidad, sea mutable y adaptativa a las presiones de cambio provenientes de ambientes institucionales complejos (p.64). De esta forma, la identidad organizacional es realmente un concepto dinámico e inestable debido a que está en permanente revisión por parte de los miembros de la organización.

Para intentar comprender la identidad organizacional como un proceso de estabilidad y cambio, es útil retomar las nociones del “ser” de la organización expuestas en el apartado 2.1, debido a que la identidad, al igual que la organización, se comporta al mismo tiempo, como un patrón de comportamiento que guía las acciones de los actores; pero a la vez, se comporta como un proceso debido a que los significados y representaciones asociadas a esta se encuentran permanente reconstrucción y cambio.

Gioia, et.al., (2000) define este proceso como “estabilidad adaptativa”, es decir, el proceso mediante el cual la organización mantiene estables las etiquetas asociadas a las creencias y “valores centrales” que definen e identifican la organización,

pero cambia su interpretación y significado a lo largo del tiempo y de acuerdo con el contexto. De este modo la identidad es estable en la medida en que se sustenta en la expresión de los valores centrales de la organización, pero es procesual en la medida en que los significados asociados a dichos valores cambian a lo largo del tiempo, significando diferentes cosas, para diferentes grupos y en diferentes momentos (Gioia, et.al., 2000:65).

Al mantener estables los valores centrales, la organización ofrece una sensación de continuidad que tranquiliza tanto a los miembros de la organización como a las audiencias externas ante quien responde, sin embargo, las acciones y representaciones toman diferentes formas a lo largo del tiempo. Esto significa que, aunque existe un núcleo aparentemente estable conformado por los valores centrales, la identidad organizacional es realmente fluida debido a que los significados son adaptativos y cambian a lo largo del tiempo. La naturaleza fluida e inestable de la identidad organizacional responde a que la organización no puede estancarse ante un entorno que cambia permanentemente. Por lo tanto, ante situaciones de cambio, las organizaciones también cambian para preservar su identidad y subsistencia a lo largo del tiempo (Gagliardi, 1986: 124-125).

Entender la identidad como un proceso, implica reconocer que la organización esta en interacción permanente con su entorno social, es decir, la organización es una construcción social (Gergen y Davis, 1985) que se resignifica permanentemente durante las interacciones sociales; estas interacciones sociales ocurren en un campo organizacional conformado por clientes, medios de comunicación, competidores e instituciones regulatorias (Gioia, 1998); y finalmente varía su compor-

tamiento de acuerdo al contexto socio-histórico en el que se expresa (Fiol, Hatch y Golden-Biddle, 1998). Puede prevalecer un sentido de continuidad en la auto interpretación de una organización en relación con su entorno, pero la identidad es inherentemente dinámica.

Entender la Identidad Organizacional como proceso implica adoptar suposiciones ontológicas nominalistas que interpretan la identidad como un fenómeno subjetivo y socialmente construido, que cambia gradualmente y puede ser maleable a lo largo del tiempo (Gioia y Pitre, 1990; Schultz y Hatch, 1996). La perspectiva revisionista de la historia y el enfoque posmoderno ofrecen explicaciones que pueden ayudar a entender la naturaleza inestable y procesual de la identidad organizacional.

La **perspectiva revisionista de la historia** explica que, ante la necesidad de cambio, las organizaciones revisan las interpretaciones existentes acerca de su historia y sus raíces y fomentan la construcción de una historia parcialmente mitológica que re-significa la identidad pasada de acuerdo con las creencias actuales y las percepciones externas. Ante las preguntas sobre ¿Quiénes somos? Y ¿Quiénes queremos ser?, los actores no solo revisan sus percepciones actuales de la organización, sino que también reinterpretan los “hechos” del pasado a la luz de sus creencias actuales alineando sus identidades pasadas con las presentes. De este modo, la identidad organizacional se nutre de significados actuales y re-significaciones de eventos pasados que proporcionan un relato coherente y dan la sensación de estabilidad, aunque realmente esté cambiando.

El enfoque posmoderno confirma el carácter inestable y efímero de la identidad en el sentido de que resalta la influencia del mercado y los medios de comunicación en la promoción de imágenes externas de la vida organizativa que influyen en la identidad y pueden cambiar el sentido de propósito de la organización y desviar su atención hacia la proyección de imágenes ilusorias de sí misma. La *visión modernista* argumenta que el sentido de identidad se cimenta en el origen fundacional y entorno cultural de la organización (Schultz, 1992). Desde esta perspectiva, existe una identidad esencial que se mantiene a lo largo del tiempo a pesar de pesar de los eventos, tiempos y percepciones cambiantes. Esto hace que la identidad se vea como el ancla central que perdura y preserva el carácter distintivo de la organización a pesar de su necesidad de cambio.

Contrario a la visión modernista, la *visión posmoderna* asume la vida organizacional como algo dinámico, efímero, artificial y superficial en la que predomina la imagen sobre los elementos sustantivos de la identidad. Desde la perspectiva posmoderna la identidad no emerge de las bases sustantivas de la organización, sino que es una imitación de las “imágenes de organización” hegemónicas que promueven los medios de comunicación y el mercado. Baudrillard (1998) y Perniola (1982) argumentan que, desde esta perspectiva, La identidad se transforma en “imagen sin identidad” debido a que esta última no tiene un núcleo distintivo, ni una base estable, sino que es un reflejo de las imágenes del ambiente.

Como reflexión final de este apartado, vale la pena mencionar que, aunque la perspectiva revisionista de la historia y el enfoque posmoderno presentan argumentos a favor del carácter inestable de la identidad, el ambiente limita los cam-

bios extremos en la identidad. Es decir, aunque el entorno fomenta el cambio, también limita el grado en el que se generan dichos cambios. Esto ocurre debido a que tanto los actores como las instituciones trabajan para mantener cierta apariencia de reconocimiento y estabilidad en el medio en el que operan, esto lleva a que las organizaciones no puedan modificar su identidad de manera arbitraria, sino que las modificaciones están restringidas dentro de límites que definen los ambientes institucionales. En conclusión, podría afirmarse que la identidad es dinámica e inestable y que este carácter de inestabilidad es precisamente lo que le permite a la organización adaptarse al cambio.

Conclusiones

Este ensayo tuvo como propósito reflexionar sobre la influencia del cambio en las organizaciones y específicamente en la identidad organizacional de las organizaciones religiosas como una tipología que aparentemente reviste condiciones de estabilidad debido a su fuerte vinculación con el sistema normativo asociado a la lógica religiosa pero que, en la realidad, es sensible a las dinámicas ambientales y a procesos subjetivos de resignificación que la llevan a desarrollar constantes adaptaciones que le permitan perdurar a lo largo del tiempo.

Para abordar esta reflexión se presentó un panorama general de las organizaciones religiosas, y la complejidad institucional en la que se encuentran inmersas; también se presentó la problemática de investigación centrada en estudiar las dinámicas asociadas a la construcción de la identidad organizacional en medio de múltiples lógicas institucionales.

para comprender la problemática presentada se analizó la naturaleza del cambio como elemento connatural a la naturaleza humana y a las organizaciones, lo que brindó elementos de análisis sobre lo que significa el “ser” de la organización como entidad empírica en la que transcurre la acción organizada en medio de tensiones provocadas por la estabilidad y el cambio

Con este antecedente se procedió a revisar las posturas dominantes para el estudio de la identidad organizacional en el campo de los estudios organizacionales, desde las posturas de la identidad como una característica central, estable y duradera de la organización (Albert y Whetten, 1985) y de la identidad como un proceso inestable, mutante y en permanente transformación (Gioia, et.al.,2000), concluyendo que es precisamente la “inestabilidad adaptativa” lo que le permite a la organización adaptarse a las dinámicas de cambio y perdurar a lo largo del tiempo.

Se concluye que el estudio de la identidad organizacional desde la perspectiva del cambio implica reconocer:

- a) que el cambio es una característica inherente a la actividad humana y a la realidad;
- b) que las organizaciones son espacios de interacción social en las que transcurre la acción organizada y que por lo tanto son escenarios de cambio por excelencia;
- c) que las dinámicas de cambio que atraviesan la organización están mediadas por un ambiente institucional que se ubica en un contexto sociohistórico determinado cuyos significados y representaciones cambian a través del tiempo;

d) Que la acción organizada transcurre en medio de tensiones que promueven el cambio y a la vez frenan el cambio organizacional. Esto ocurre debido a que los actores organizacionales deben actuar de acuerdo con prescripciones institucionales previamente establecidas, pero a su vez deben adaptar permanente estas prescripciones a los entornos locales, lo que deriva en procesos de re-significación que promueven el cambio;

e) Que la perspectiva del cambio permite re-conceptualizar la identidad organizacional como un proceso inestable, mutable y en permanente transformación, que es sensible a factores históricos, contextuales, subjetivos, institucionales y culturales, que influyen en la revisión constante de las concepciones existentes sobre lo que la organización “es” y lo que “debe ser”;

f) Que la identidad es un proceso que involucra ciertas formas de subjetividad, que están en permanente referenciación con el entorno social generando nuevos significados y re-significaciones (Cerulo, 1997). Es decir, las formas de subjetividad se construyen y reconstruyen permanentemente y en referenciación con el contexto (Cerulo, 1997);

g) Que los significados, experiencias, sentimientos, valores y comportamientos individuales que exhiben los individuos durante las interacciones sociales, son construcciones que se ubican dentro de un contexto institucional, social, histórico y cultural particular (Pratt et al., 2006);

h) Que la identidad es un proceso que se construye históricamente, es decir, que está sujeto a las dinámicas de re-significación propias de las transformaciones sociales, históricas y culturales del ambiente (Hall, 1992; Alvesson, et.al., 2008).

i) Que estudiar la identidad como proceso implica reconocer la importancia de los significados y representaciones propias del contexto debido a que tales significados están imbricados en los sistemas de valores que subyacen a las lógicas institucionales que dan forma a los significados sociales y marcos cognitivos que usan los individuos y las organizaciones para dar sentido a la realidad y a sus prácticas (Friedland y Alford, 1991).

Lista de referencias

Albert, S., y Whetten, D. (1985). Organizational identity. En L. L. Cummings, & M. M. Staw (Edits.), *Research in organizational behavior* (págs. 263-295). Greenwich, CT: JAI.

Alvesson y Deetz (1996) *Teoría Crítica y Enfoque postmodernista de los Estudios Organizacionales*. *Handbook de Estudios Organizacionales*.

Alvesson, M., Ashcraft, L. K., & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the construction of identity scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5-28.

Ashforth. et. al., (2011) Identity in Organizations: Exploring Cross-Level Dynamics. *Organization Science*, Vol. 22, No. 5, *New Perspectives in Organization Science* (September-October 2011), pp. 1144-1156.

- Battilana J. y Dorado S. (2010). Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations. *Academy of Management Journal*, 53, 1419-1440.
- Berger, P. L., y T. Luckmann (1966) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY: Doubleday.
- Brown, (2018) Identities in Organization Studies. *Organization Studies* 1–15
- Cerulo, K. (1997) 'Identity Construction: New Issues, New Directions', *Annual Review of Sociology* 23: 385–409.
- Creed, W. E. D., DeJordy, R., y Lok, J. (2010). Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. *Academy of Management Journal*, 53, 1336–1364.
- Cooren, et.al., (2013) Communication as Ventriloquism: A Grounded-in-Action Approach to the Study of Organizational Tensions. *Communication Monographs* Vol. 80, No. 3, September 2013, pp. 255-277.
- Fiol, C. M., Hatch, M. J., & Golden-Biddle, K. 1998. Organizational culture and identity: What's the difference anyway? In D. Whetten & P. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations*: 56-59. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Foreman, P. y Whetten, D. (2002) Members' Identification with Multiple-Identity Organizations. *Organization Science, Informs*. Vol. 13. No. 6, November-December 2002. pp. 618-635.

- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Gagliardi, P. 1986. The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization Studies*,7: 117-134.
- Gergen, K. J . y Davis, K. E. (Eds.). 1985. *The social construction of the person*. New York: Springer-Verlag.
- Gioia, D. A. (1998) From individual to organizational identity. In D. Whetten & P. Godfrey (Eds.). *Identity in organizations: Developing theory through conversations*: 17- -31. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. (2000). Organizational identity, image and adaptative instability. *Academy of Journal Management*, 25(1), 63-82.
- Gioia, D. A., y Pitre, E. (1990) Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of Management Review*, 15: 584-602.
- Glynn, M. A. (2000). When cymbals become symbols: Conflict over organizational identity within a symphony orchestra. *Organization Science*, 11, 285–298.
- Gustafson, L. T., y Reger, R. K. (1995) Using organizational identity to achieve stability and change in high velocity environments. *Academy of Management Proceedings*: 464-468.

Hall, S. (1992). 'The question of cultural identity', in S. Hall, D. Held and T. McGrew (eds), *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity : 273-316.

Hallett, T. y Ventresca, M. (2006) *Inhabited institutions: Social interactions and organizational forms in Gouldner's Patterns of Industrial Bureaucracy*. *Theory Social, N. 35* pp.213–236.

Heimer, C. A. (1999). *Competing institutions: Law, medicine, and family in neonatal care*. *Law and Society Review, 33*: 17–66.

Kraatz, M., & Block, E. (2008). *Organizational implications of institutional plurism*. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kodeih, F., y Greenwood, R. (2014). *Responding to Institutional Complexity: The Role of Identity*. *Organization Studies, 35(I)*, 7-39.

Miller, Kent D. (2002) *Competitive Strategies of Religious Organizations*. *Strategic Management Journal. N 23*: 435–456

Pache, A. y Santos, F. (2013) *Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics*. *Academy of Management Journal 2013, Vol. 56, No. 4*, 972–1001.

Perniola, M. 1982. *Dazzling images*. Aarhus, Denmark: Sjakalen.

Pratt, M., Rockmann, K., & Kaufmann, J. (2006). *Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity*

among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.

Pratt y Foreman (2000) Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management. The Academy of Management Review*; Jan 2000; 25, 1; Research Library pg. 18.

Sennett, R. (2000) *La Corrosión del Carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.

Seo, M.-G., y Creed, W. E. D. (2002). Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27, 222–247.

Smith, W. (2014). Dynamic decision making: A model of senior leaders managing strategic paradoxes. *Academy of Management Journal*, 57, 1592–1623.

Smith, W., & Lewis, M. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organising. *Academy of Management Review*, 36, 381–403.

Suddaby, R., and R. Greenwood 2005 “Rhetorical strategies of legitimacy” *Administrative Science Quarterly*, 50: 35–67.

Swan, Bresnen, Robertson, Newell, Dopson (2010)

Schultz, M 1992. Postmodern pictures of culture. *International Studies of Management and Organization*. 22(2): 15--35.

- Schultz, M., & Hatch, M. J. 1996. Living with multiple paradigms: The case of paradigm interplay in Organization culture studies. *Academy of Management Review*, 21: 529-557.
- Thornton, P. H. (2004). *Markets from culture: Institutional logics and organizational decisions in higher education publishing*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Van de Ven, A., y Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510–540.
- Washington, M., y Ventresca, M. J. (2008). Institutional contradictions and struggles in the formation of US collegiate basketball, 1880–1938. *Journal of Sport Management*, 22, 30.
- Voronov, M. y Vince, R. (2012) Integrating emotions into the analysis of institutional work. *Academy of Management Review*. 2012, Vol. 37, No. 1, 58–81.
- Zhao, E. y Lounsbury, M. (2016). An institutional logics approach to social entrepreneurship: Market logic, religious diversity, and resource acquisition by microfinance organizations. *Journal of Business Venturing* 31 (2016) 643–662.
- Zilber, T. (2002). Institutionalization as an interplay between actions, meanings, and actors: The case of a rape crisis center in Israel. *Academy of Management Journal*, 45: 234–254.

Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.

Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.

Blankenberg, D., Kuster, G. V., Coraor, N., Ananda, G., Lazarus, R., Mangan, M., ... & Taylor, J. (2010). Galaxy: a web-based genome analysis tool for experimentalists. *Current protocols in molecular biology*, 19-10.

Bolger, A., & Giorgi, F. Trimmomatic: A Flexible Read Trimming Tool for Illumina NGS Data. URL <http://www.usadellab.org/cms/index.php>.

Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.