

DIMENSIÓN POLÍTICA DE LAS ORGANIZACIONES POST-MODERNAS: UNA MIRADA DESDE LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

*Julio Mauricio Vizuete Muñoz**

INTRODUCCIÓN

En la modernidad la política estuvo alejada del análisis organizacional ya que al considerar las organizaciones como homogéneas, atemporales, estables y modeladas, desde la neutralidad de la opinión de sus componentes, sólo se gestionaban como entes preestablecidos con una trayectoria certera que únicamente respondía a objetivos de eficiencia y eficacia, valores conceptualizados desde la idea instrumental de los contextos uniformes, aislados de cualquier perturbación externa o interna.

En este escenario, el factor humano es parte de la “maquina” en que se ha concebido la organización en el paradigma de la modernidad, sus visiones, motivaciones e intereses no cuentan en la construcción de las estrategias organizacionales, su actuación es fragmentada, reconocida solamente en sus competencias y habilidades contenidas en su individualidad, de esta forma, se impone en la teoría organizacional lo cognitivo-funcional como perspectiva interpretativa dominante.

* Ingeniero y Magister, Docente e Investigador de la Universidad Técnica de Ambato –Ecuador, Doctorando del Programa de Doctorado de FACES de la Universidad de Los Andes –Venezuela. Email:

Contrariamente, en la postmodernidad se recupera la subjetividad de los actores organizacionales, se empoderan en su pensamiento y acción comunicativa, se imbrican sus intereses, motivaciones y perspectivas con la estructura y estrategia de la organización. En este sentido, García-Guadilla (1999) destaca que entre las tendencias sociológicas contemporáneas que han impactado a las organizaciones, resaltan la revalorización de la subjetividad social y de la dimensión cualitativa de la vida social; la democratización como parte de la conciencia reflexiva y ética en todos los espacios de la interacción social; la apertura a la diversidad de pensamiento y acción-comunicativa que revaloriza al actor social como sujeto con capacidad no solo de presión sino de influencia y una nueva manera de construcción colectiva de la verdad.

Desde esta perspectiva, se puede inferir que un nuevo orden intelectual permea todos los órdenes de la sociedad y sus organizaciones y el estudio de la dimensión política en las organizaciones cobra fuerza, en la medida que se impone el paradigma de la postmodernidad que define y caracteriza una teoría organizacional donde el factor humano deja de ser parte aislada y fragmentada de una unidad social deliberadamente constituida, estable, determinada y certera, para alcanzar propósitos específicos compartidos por sus integrantes.

Se asume en esta investigación una visión de organización que reconoce la complejidad de la imbricación entre actor organizacional, estructura y estrategia, que integra la voluntad de actuar y las restricciones para la actuación, donde la dimensión política (el poder en la comunidad de intereses) es esencialmente incuestionable y que las relaciones de poder están contenidas en la infinidad de interconexiones de la red de interacciones en que se han convertido las organizaciones postmodernas.

En este sentido, el rescate de la dimensión política en las organizaciones debe ser entendida como la recuperación de los espacios de poder en las organizaciones, los cuales fueron despojados en la modernidad, del empoderamiento y encuentro cooperativo de los actores organizacionales con sus intereses, motivaciones y visiones interpretativas, así como del reconocimiento del poder como elemento articulador de las relaciones sociales cotidianas, expresadas en los manejos de

conflictos, acuerdos entre partes, construcción de consensos, alianzas y negociaciones al interior de la organización.

Así mismo, el reconocimiento de la dimensión política expresa una interpretación de la organización postmoderna como una red de interacciones, de hiperconversaciones, con simbolismos centrados en el lenguaje donde los sujetos miembros de las organizaciones tiene voz, fuerza de presión e influencia en sistemas de interconexión horizontal y transversal, desde una perspectiva dialógica que busca el equilibrio circunstancial.

De ahí, que en los escenarios turbulentos e indeterminados en que se desarrollan las organizaciones contemporáneas, el estudio de la dimensión política surge como una necesidad para lograr el equilibrio organizacional frente al posible caos que pueda derivarse del choque de las diferencias y de los intereses encontrados, una vez liberadas las fuerzas contrapuestas que el determinismo y la homogenización tenían limitadas.

Estas fuerzas expresadas en el empoderamiento de los actores organizacionales adquieren vida y su gestión se enfoca al logro del equilibrio en medio de la complejidad organizacional. Este planteamiento se origina en el debate que emerge de la crisis de paradigmas que se desarrolla en la contemporaneidad y que impone rasgos diferenciales entre el paradigma de la modernidad y el paradigma de la postmodernidad.

El estudio del comportamiento de esa comunidad política en las organizaciones postmodernas, desde la perspectiva de la sociología de las organizaciones, es el objetivo de la investigación que está contenida en esta publicación, de carácter documental-exploratoria, en una primera parte, y descriptiva-explicativa, en una segunda parte. El estudio comprende la conceptualización de la dimensión política en las organizaciones postmodernas, la descripción de los rasgos de esta dimensión y la identificación de las actuaciones de los actores organizacionales, en el marco de los escenarios políticos organizacionales, dejando abierta la posibilidad de investigaciones futuras para la construcción de un marco estratégico para su gestión.

Como un caso de estudio de la dimensión política en la posmodernidad, a manera de ejemplo explicativo del constructo teórico, se desarrolla una descripción de esta dimensión en la Universidad Autónoma Contemporánea, específicamente, en las universidades ecuatorianas, a partir de la reflexión y experiencia docente, investigativa y de gestión universitaria del autor de esta publicación.

La publicación está estructurada en tres apartados: el primer apartado comprende la caracterización de la organización postmoderna, como contexto del objeto de estudio referido a la identificación de la dimensión política en la organización postmoderna, el segundo apartado configura la conceptualización y rasgos de la dimensión política en el marco de la organización postmoderna y, finalmente, el tercer apartado conforma las conclusiones y recomendaciones.

LA ORGANIZACIÓN POSTMODERNA COMO ESCENARIO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICA

Para el desarrollo de este apartado, es pertinente referirse al proceso de agotamiento/emergencia de paradigmas, partiendo de los planteamientos de Bernal (2013) y Valenzuela (2002), quienes sostienen que la modernidad buscaba el triunfo de la razón en todos los órdenes de la vida, tanto en la ciencia como en la organización de la vida social o política y, en este sentido, en cada una de las ciencias, la antropología, la sociología, la psicología, etc., se buscaba responder a todas las preguntas e interpretar al hombre, siguiendo un mecanicismo que lanzó al hombre al determinismo.

Por su parte, desde Girola (2008) y Townley (2002) plantean, que en lo que se conoce como la modernidad, lo relevante fue la búsqueda de la estabilidad, el determinismo, la homogenización y continuidad del sistema organizativo, la conducción de la racionalidad organizacional hacia el alcance de la eficiencia en el uso de los recursos y la eficacia en el logro de los objetivos. En esta etapa, se impone la linealidad en las visiones interpretativas teniendo la certidumbre como fuente de estabilidad y determinación.

La modernidad dejó huellas muy profundas con su paradigma y modelos de interpretar y abordar la realidad, las organizaciones como parte de la sociedad no escaparon de esa influencia que marcó la civilización occidental desde el siglo XVII hasta mediados del siglo XX, de manera, que entre los aspectos más significativos que caracterizaron las organizaciones de la modernidad, en materia de la dimensión política, pueden citarse: la fragmentación/individualización sociopolítica y la interpretación del poder como un eje de gobierno vertical y centralizado.

En lo que respecta al poder, el fenómeno de la autoridad/subordinación y la estructura de decisión/acción eran considerados en forma atemporal, estable, inmutable, certera, determinada y homogénea. Así mismo, los modelos representativos del sistema de poder (dimensión política) basados en la abstracción obviaban la contingencia, lo cual implicaba que tenían aplicación en cualquier contexto.

En tanto, que la contemporaneidad, con su paradigma de la postmodernidad pone de manifiesto que el contexto impone las características de las organizaciones, reconoce la contingencia, lo que rompe con la atemporalidad, la estabilidad y la determinación para dar paso a la incertidumbre y la paradoja, lo cual significa que la organización es interpretada en un entorno de cambios turbulentos, simultáneos, indeterminados y, en consecuencia, de gran incertidumbre y diversidad de factores de influencia, superando la idea predominante en la modernidad de la homogeneidad organizacional, para reconocer la heterogeneidad organizacional impuesta por la misma contextualización.

Esta premisa como rasgo de las organizaciones contemporáneas proporciona una idea de la complejidad que acusan éstas, la cual deriva de los contextos cambiantes que influyen para que las estructuras, los procesos y las estrategias al interior de las organizaciones estén signados, a su vez, por su misma complejidad.

Sisto (2004) complementa el planteamiento anterior al afirmar que en este emergente escenario organizacional se desarrollan procesos de interacciones personales, que como una intensa y densa red de flujos de información, conocimientos y experiencias (impregnadas por el interés, motivaciones y visiones personales de cada uno de los actores

organizacionales) configuran una comunidad, definida por la unidad del comportamiento organizacional en un propósito común. De ahí, que la organización se comporta como una comunidad de intereses, por tanto, una comunidad de poder, es decir, una comunidad política.

Antes de conceptualizar la organización postmoderna y sus dimensiones, es pertinente definir la postmodernidad y especificar sus rasgos para contextualizar el objeto de estudio, en este orden de ideas, se hace el siguiente planteamiento:

La postmodernidad es un marco paradigmático que se desarrolla en la contemporaneidad y que responde al fin de la modernidad. En este sentido, autores como Bernal (2013), Botero (2009), Vattimo (2004), Emanuelli (2001), Huntington (1997) y Lyotard (1994) anuncian el fin de la modernidad para dar paso a la postmodernidad, lo cual significa que las grandes teorías redondas con sus paradigmas y modelos que subscribían la modernidad, entre el siglo XVII y muy entrado el siglo XX, se han agotado, emergiendo nuevos paradigmas y, con ellos, nuevos modelos de interpretar y abordar la realidad, enmarcados en lo que se ha denominado postmodernidad.

Según Foucault (2000) y Cruz (1996), la postmodernidad va contra la razón y la lógica, rechazando cualquier sistematización que defina la totalidad o teoría redonda (cosmovisión) que interprete al mundo y sus dimensiones de manera homogénea y determinística; se introduce el relativismo de los valores y la perfección humana deja de ser determinada por metas preestablecidas, así mismo, se impone lo diverso y lo plural sobre lo homogéneo y estable.

A partir de los planteamientos de los autores citados anteriormente, se caracterizan los rasgos más significativos del paradigma de la postmodernidad, a los fines de construir un escenario paradigmático para contextualizar la organización postmoderna.

El paradigma de la postmodernidad:

- Identifica los fenómenos sociales y naturales con la complejidad, enfoque que se contrapone con las visiones reduccionis-

tas, lineales, determinísticas y de certeza de la modernidad. La complejidad interpreta la realidad como una composición de sistemas complejos, con elementos interrelacionados, cuyo comportamiento esta signado por la incertidumbre y la indeterminación.

- Antepone la interrelación como elemento interpretativo por encima de las partes, en este sentido, niega el objeto aislado sin interacción, incorporando dentro de esos sistemas de interacciones la idea de procesos como flujos de intercambio en los sistemas o las partes.
- Percibe la inestabilidad sistémica en los procesos del desarrollo de eventos que pueden moverse del orden al caos y viceversa. Descarta el orden absoluto al explicar que el orden es circunstancial y aleatorio y está identificado en relación con la diversidad de las interacciones en contextos también complejos, por tanto, inciertos que se desarrollan bajo la égida de la contingencia.
- Reconoce la contextualización de los sistemas como fundamental en los procesos de comportamiento de los individuos y colectivos. La interacción sistema-contexto crea las circunstancias donde se desarrollan los eventos imbricados, cada vez más inciertos e indeterminados. **La verdad ya no se considera una realidad universal (verdad absoluta e inmutable)**, sino que sufre cambios constantemente de acuerdo con el contexto de ocurrencia del evento.
- Declara el agotamiento de la disciplina como mirada o abordaje de la realidad desde una idea de lo separado y compartimentarizado, para dar paso a la transdisciplinaridad como abordaje integrador desde la complejidad creciente. La ciencia en la posmodernidad se hace de manera transdisciplinar, **rechazando el materialismo determinista**, y se integra a la sociedad por medio del desarrollo de la tecnología.

De los escenarios paradigmáticos antes descritos emerge la teoría organizacional postmoderna, producto del agotamiento de los paradigmas y modelos interpretativos, así como de los andamiajes metodológicos de la teoría organizacional de la modernidad, que no resistieron los embates de las transformaciones políticas, económicas, culturales

y sociales que se desarrollan en la contemporaneidad, signadas por la complejidad, el dinamismo, la incertidumbre y la inestabilidad sistémica, lo cual demanda una organización flexible, adaptativa, dinámica, heterogénea y abierta a la contingencia, que supere la rigidez, la estabilidad, el determinismo, el contexto atemporal y la homogenización de la teoría organizacional de la modernidad.

Desde esta perspectiva, se caracteriza la teoría organizacional postmoderna a partir de los planteamientos de autores como Sisto (2004), Townley (2002), Boucher (1999), Cooper (1998) y Lee y Hasard (1999).

La teoría organizacional posmoderna:

- Interpreta la organización como constructo de sistemas y procesos y de flujos continuos interrelacionados y complementarios que funcionan en redes heterogéneas simulando un ser vivo. Esto resulta de interpretar a la organización como un producto social dentro de la agenda humana, donde la sociedad mediante los mecanismos de vinculación sociedad-organización permean la ideología y los valores organizacionales, derivando en la heterogeneidad organizacional, como efecto de la complejidad y diversidad presente en la sociedad.
- Sustituye la racionalidad individual, particularizada en competencias y habilidades, por la construcción comunal y social de la organización. La organización es una red de interacciones individuales con propósitos comunes, donde el lenguaje es el vínculo y el instrumento de las interrelaciones que conforman la unidad social de la organización.
- Impone la organización humana signada por el lenguaje y el simbolismo, lo cual implica interpretar la organización como un flujo vivo, centrada en prácticas organizacionales simbólicas. El lenguaje expresado en hiperconversaciones sustenta la construcción comunal de la organización, el lenguaje como una acción social significa un lenguaje contextualizado y sociabilizado. Esta premisa permite definir a las organi-

zaciones como entidades de actividades significativas y de realidades constituidas lingüísticamente.

- Reconceptualiza las metodologías, enfatizando en lo cualitativo y hermenéutica en los procesos hacia la construcción comunal de la organización, más allá de su propiedad representativa y simbólica, lo cual significa la necesaria metodología dialógica que implica la construcción de realidades desde el encuentro comunal, donde el foco está en la relación y no en el individuo, ni fuera de ellos. De allí que se justifican métodos cualitativos y hermenéuticos para abordar la intersubjetividad como realidad significativa, construida a partir de los diálogos internos productos del relacionamiento endógeno y exógeno de la organización. Destacan entre esas metodologías cualitativas el análisis del discurso y los métodos dialógicos.

Estos cuatro rasgos de la teoría organizacional postmoderna constituyen un andamiaje metodológico que busca superar la idea de que las organizaciones son entidades estables, para considerarlas sistemas constituidos por procesos de continuo y progresivo consolidación (articulaciones nunca cerradas ni acabadas, sino en flujos y procesos), donde las relaciones importan más que las partes.

Desde la teoría organizacional postmoderna, se intenta darle contenido al deber ser de la organización postmoderna, vista desde sus especificidades que se muestran a continuación.

Las organizaciones postmodernas se caracterizan por ser:

- Un producto social representando una extensión procesual de la misma sociedad, mediante discursos contruidos y contextualizados socialmente, los límites entre la sociedad y la organización se desdibujan, ya que la organización como sistema abierto está contenida en la sociedad misma. La complejidad organizacional deriva de la sociedad donde ésta se inserta, léase, en la contextualización de sus sistemas y procesos.

- Entidades complejas, contextualizadas en entornos complejos y compuestos de sistemas y procesos complejos, los cuales, a su vez, están conformados por flujos de información y decisión que se estructuran como redes de interacciones, derivadas de la imbricación de los actores organizacionales con la estructura y la estrategia de la organización.
- Escenarios de encuentros cooperativos y dialógicos que se integran mediante redes de interacciones de pensamiento y acción de actores organizacionales, configurando una comunidad de propósitos comunes, donde la unidad se construye desde la diversidad, lo cual le da a ésta la heterogeneidad que caracteriza la postmodernidad.
- Sistemas de hiperconversaciones contextualizadas y socializadas, donde las interacciones mediante el lenguaje (comunicación viva y en tiempo real) define su carácter comunal y le dan un perfil de realidades constituidas desde la lingüística, rasgo que humaniza a las organizaciones.
- Corporaciones signadas por la incertidumbre y la indeterminación, lo cual exige que sean gestionadas por dispositivos estratégicos y tecnológicos de recopilación, tratamiento y de interpretación de la información en tiempo real, conformando un ciclo estratégico que permite la retroalimentación continua y permanente con los entornos organizacionales, derivando en adecuación y reacomodo de los elementos estratégicos.

La descripción de la organización postmoderna define el contexto de la dimensión política. A continuación se procede a conceptualizar y caracterizar esta dimensión.

La Dimensión Política en las organización Postmoderna

La caracterización de la organización postmoderna como una comunidad donde concurren las visiones, intereses y aportes de los actores organizacionales, bajo la transversalidad del lenguaje como flujo de las interacciones y la imbricación de los individuos y la estructura, muestra los elementos interpretativos que permiten expresar que la organización, en estos tiempos, es una comunidad política, una comuni-

dad de poder. De allí, que cuando se habla de una comunidad de poder (presión e influencia) o comunidad política, la dimensión política en las organizaciones adquiere una gran relevancia estratégica para el estudio de las organizaciones en la contemporaneidad.

Desde esta perspectiva, en esta investigación se conceptualiza la dimensión política como la interpretación del pensamiento y la acción-comunicativa que se desarrollan en las áreas de encuentro de las fuerzas de poder, disímiles y coincidentes, es decir, en la arena política, para la resolución de los conflictos, la construcción de consensos y alianzas, acuerdos y negociaciones con propósitos comunes, en el marco teleológico de la organización, donde las áreas de encuentro se derivan de la convergencia de la diversidad de visiones e intereses de los actores organizacionales ubicados dentro y fuera de la organización.

Esta área de encuentro no es particularizada como un lugar específico de la organización, sino que se generaliza y se hace presente en cada uno de los eventos que se desarrollan en la entidad. Cada actor organizacional construye su narrativa argumental de su perspectiva de la organización y justificación de su participación en ésta, mostrando sus intereses y, con ello, concurre a la arena política, que va desde los órganos de decisión hasta la cotidianidad de las actividades organizacionales encarnadas en sus eventos particulares.

Partiendo de este planteamiento y contextualizando la dimensión política en los rasgos más significativos de la organización posmoderna, antes descritos, se procede a identificar la naturaleza de esta dimensión:

- Entendida la organización como una extensión procesual de la sociedad, ésta no está exenta de las influencias políticas (fuerzas de poder: influencia y presión) del contexto donde se ubica y compromete, por tanto, existe una superposición entre los intereses exógenos y los intereses endógenos, desvaneciéndose, en consecuencia, los límites organizacionales en cuanto a su dimensión política. La dimensión política como extensión procesual del vínculo sociedad-organización, por su carácter inestable, incierto e indeterminado impuesto por

la misma complejidad de los sistemas y procesos del contexto, es un vínculo estratégico.

- La organización como redes de interacciones (encuentros cooperativos y dialógicos), donde se imbrican los actores organizacionales con la estructura y la estrategia, eleva la asociatividad y el empoderamiento (capacidad de influencia y presión) de estos actores configurando el carácter comunal de la organización, como comunidad de intereses, de propósitos comunes o comunidad política. Esta trama de intercambios de información, conocimiento y decisión lleva el sello de la subjetividad, dándole a la dimensión política su carácter de heterogénea y temporal dentro de la complejidad de cada uno de los contextos donde se desarrolla la interacción.
- Interpretada la organización como un sistema de hiperconversaciones contextualizadas y socializadas, donde las interacciones mediante el lenguaje (comunicación viva y en tiempo real) definen su carácter comunal otorgándole un perfil de realidades constituidas desde la lingüística, la dimensión política adquiere un carácter especial de constitución simbólica, donde la comunicación/información, sustentada en el liderazgo estratégico y la capacidad discursiva, es clave en los procesos políticos organizacionales.
- Por ser las organizaciones entidades signadas por la incertidumbre y la indeterminación, la dimensión política no es estática, ni determinada, mucho menos con certidumbre, sino que es una dimensión que recorre en tiempo real la trayectoria de la gestión y sus operaciones dentro de un ciclo estratégico que trata de administrar la complejidad organizacional y, dentro de ella, la incertidumbre. La dimensión política, desde esta perspectiva, se mueve entre el orden y el caos y viceversa, mediante un proceso de retroalimentación continuo y permanente en la búsqueda del equilibrio organizacional, que tiende a ser circunstancial.

Estudio de caso: A modo de evidencia sobre la dimensión política en las organizaciones postmodernas, se trata de mostrar la dimensión política organizacional en una organización de la contemporaneidad como es la universidad, concretamente, como caso de estudio,

la universidad autónoma ecuatoriana, partiendo de los rasgos de la organización postmoderna y la naturaleza de la dimensión política antes descritos.

En esta dirección, de manera deductiva, sobre la base de la caracterización de la teoría organizacional postmoderna y de la dimensión política en las organizaciones postmodernas, antes estudiadas, se presentan algunos rasgos de esta dimensión en la universidad contemporánea en la República de Ecuador, a partir de las reflexiones del autor apoyadas por conversaciones con colegas universitarios que participan en el programa de Doctorado de Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes Venezuela y como profesores de la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, como sigue:

Dimensión Política en la relación Universidad-Sociedad-Estado: la universidad pública autónoma ecuatoriana es una institución vinculada con la sociedad de sus entornos en forma bidireccional: relación Universidad-Estado y relación Universidad-Comunidad. Esta vinculación responde al carácter estratégico que tiene la institución en el desarrollo nacional y local, específicamente, en la formación de los recursos humanos de alto nivel para el desarrollo y en la creación de ciencia, tecnología y humanidades para la resolución de los ingentes problemas que acusan las realidades donde se inserta.

Esta interrelación se complejiza con el aumento de la complejidad social y de la interdependencia entre los diferentes subsistemas sociales, políticos, culturales y tecnológicos del entorno de la institución, sobre todo, si se considera que como producto social, la universidad es una extensión procesual de la sociedad y del Estado Ecuatoriano, que se expresa al ser parte del Plan Nacional de la Nación en las áreas que definen sus objetivos teleológicos, lo cual se interpreta como un solapamiento de objetivos e intereses comunes en función del desarrollo nacional.

De allí que, de esta primera aproximación, se pueda afirmar que la dimensión política que resulta de esta vinculación (Estado-Universidad-Sociedad) está caracterizada por líneas de poder que emanan, por una parte, del Plan Nacional de Desarrollo y del marco legal de la

Educación Superior de la República que definen tanto sus actuaciones como sus propósitos y, por otra, de la sociedad (comunidades y sectores productivos), en una vinculación menos formal que con el Estado, que exige respuestas académicas y de servicios pertinentes a las necesidades de su desarrollo.

En consecuencia, la universidad como una organización postmoderna, abierta y que interactúa con su entorno, está bajo la presión e influencia (fuerzas de poder) de estos agentes externos antes identificados y que caracterizan su dimensión política en la frontera de sus relaciones con la Sociedad y con el Estado (Lucchesi, 2011).

Desde esta perspectiva, es preciso redefinir la autonomía universitaria, ya que en la modernidad esta autonomía institucional se consideraba como el escenario principista y legal pautado como fuero referencial en la vinculación de la Universidad con el Estado y el mercado, donde la institución universitaria en su labor académica estaba exenta de presiones, tanto del mercado como del Estado, para preservar la libertad de pensamiento y de expresión.

Esta rigidez de la conceptualización de la autonomía universitaria que se impuso en la modernidad, se desdibuja en la postmodernidad para dar paso a un concepto más flexible y contextualizado, donde las partes endógenas interesadas en lo que sucede en la universidad y de lo que se produce dentro de ella participan de manera significativa en el quehacer universitario, influenciando de manera categórica en la construcción y desarrollo de la estrategia institucional, lo cual obliga a recontextualizar y reconceptualizar la libertad de pensamiento y de expresión en los escenarios universitarios.

La Dimensión Política en la Universidad como comunidad de intereses: La universidad ecuatoriana por definición es una comunidad de intereses entre profesores, estudiantes y egresados, además de otros actores (trabajadores y obreros) que complementan las actividades de sus procesos académicos y administrativos, lo cual plantea que cada uno de ellos constituyen agentes de poder, están empoderados en la norma por ser parte o estar representados en los órganos de gobierno y

de cogobierno universitario, pero también empoderados en la esencia misma de la naturaleza democrática y participativa de la institución.

Además, estos agentes de poder (influencia y presión) interactúan en redes de interacciones (equipos de trabajo, encuentros cooperativos y dialógicos, eventos de enseñanza-aprendizaje, gremios y sindicatos), donde se imbrican los actores universitarios con la estructura y la estrategia universitaria. De la frecuencia e intensidad de estas interrelaciones deriva su asociatividad y empoderamiento particular y colectivo, configurando, de este modo, el carácter comunal de la organización, es decir, la comunidad de intereses de propósitos comunes o comunidad política que le define.

Este nivel de la dimensión política le da un carácter comunal a la universidad como organización postmoderna, definiendo su carácter democrático, participativo y protagónico, marco donde se desenvuelven los sujetos que actúan como actores organizacionales.

La Dimensión Política como simbolismo en el discurso universitario (redes conversacionales): La universidad, como se señaló anteriormente, constituye un sistema y procesos sustentados en flujos discursivos, de hiperconversaciones contextualizadas y socializadas, donde las interacciones mediante el lenguaje (comunicación viva y en tiempo real) definen su carácter comunal y configuran la dimensión política de constitución simbólica, donde la comunicación/información es muy importante en los procesos organizacionales.

La actividad académica por ser un intercambio de hiperconversaciones tiene un fuerte carácter simbólico: construcción de significados diferenciados producto de los encuentros e interacciones de grupos e individuos que participan en el hecho universitario (profesor-profesores, profesor-alumno, profesor-trabajadores universitarios, profesor-actores externos, entre otras interacciones) y que concurren allí con el empoderamiento que los define como una comunidad de intereses.

Este simbolismo que caracteriza la dimensión política y que se impregna en la cultura de la organización universitaria se deriva, por una parte, de la disciplina que convoca a grupos universitarios que com-

parten sus mismos paradigmas, visiones e intereses académicos y, por otra, la unidad simbólica que se concreta en la institución y que responde a la sumatoria consensuada de los grupos plurales que hacen vida en la universidad, lo que al imbricarse con la historia, la tradición y el marco teleológico de ésta se convierten en la cultura de la organización universitaria.

La Dimensión Política Universitaria como vínculo estratégico: Como complemento de lo expuesto sobre la dimensión política de la universidad ecuatoriana contemporánea, se añade que la dimensión política universitaria, por ser una institución protagónica de entornos muy complejos y de altos niveles de inestabilidad, esta signada por la incertidumbre, es decir, no es estática ni determinada, sino por el contrario es dinámica y abierta a las presiones e influencias externas e internas, por lo cual se infiere que la dimensión política universitaria es estratégica en la gestión de la complejidad y la incertidumbre.

La definición de la universidad ecuatoriana como institución estratégica configura todo un andamiaje intelectual y metodológico para interpretar estas casas de estudios superiores, ya que éstas se contextualizan en escenarios cambiantes, con transformaciones intensas, turbulentas, asimétricas y circunstanciales. Esta diversidad de factores influyentes y de presión interna y externa establece que la dimensión política universitaria sea un vínculo estratégico entre el factor humano, actuando desde su subjetividad, con la estructura y la estrategia organizacional de la universidad y, a su vez, de ésta con un comportamiento organizacional interconectado con sus propósitos teleológicos (objetivos institucionales).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El tema del poder en las organizaciones, considerado antes tabú, se ha convertido en la contemporaneidad en un tópico pertinente, no sólo por su definición básica del poder como fuerza de presión e influencia, sino porque visto como dimensión política, desarrolla un constructo interpretativo conformado: por la arena política o escenarios de encuentros dialógicos para la construcción de consensos y resolución de conflictos, por la presencia de actores organizacionales empodera-

dos, con pensamiento y acción comunicativa signados por sus visiones, intereses y motivaciones particulares imbricados, de manera ética, con los intereses de la organización y de la sociedad y por una organización convertida en una comunidad activa donde la subjetividad del actor organizacional se expresa en toda su intensidad.

En esta dirección, se puede apreciar que el desarrollo de la dimensión política impone una emergente estructura social más comunal, más colectiva, sin dejar de ser rubricada por la subjetividad de los actores organizacionales, lo cual supera la fragmentación social y política que estuvo presente en las organizaciones de la modernidad. Del mismo modo, la interpretación de las organizaciones postmodernas como redes de interacciones conlleva a transformar la interpretación sociológica en la teoría organizacional contemporánea, imponiendo el necesario abordaje de las organizaciones desde los métodos inter-organizacionales.

Esta nueva perspectiva sociológica para abordar las organizaciones y su dimensión política interpreta a la dimensión política como una especie de ligamento que facilita la integración como comunidad de intereses a la organización, dándole coherencia en un escenario heterogéneo y de inestabilidad sistémica, por lo cual se puede afirmar que el estudio de la dimensión política en las organizaciones contemporáneas resulta estratégico, ya que en los escenarios de la posmodernidad su estructura de autoridad y de decisión formal e informal está contextualizada en entornos inestables y de transformaciones simultáneas y turbulentas.

Las recomendaciones están referidas al caso concreto de estudio, es decir, las universidades ecuatorianas, como sigue:

En la relación de la universidad con la sociedad para concretar la comunidad de intereses que debe resultar de este vínculo estratégico, se debe superar la pose paternalista de la universidad (dueña absoluto de la verdad) que ha impedido que los agentes sociales endógenos interesados en los propósitos de la institución universitaria intervengan con sus visiones e intereses en el quehacer universitario.

En este sentido, se recomienda una dimensión política en la relación universidad-sociedad que facilite el desarrollo de un escenario para la retroalimentación, para el aprendizaje organizacional alimentado con otras verdades más allá del conocimiento científico, muchas veces homogéneo, rígido e impertinente. Es la oportunidad para dar paso al conocimiento contextualizado frente al conocimiento abstracto, por tanto, se debe dar importancia al conocimiento popular más que al académico, lo cual sólo se alcanza con el reconocimiento de los actores externos e interesados en los propósitos universitarios como actores de la dimensión política universitaria.

En la relación de la universidad con el Estado se observa que en la dimensión política siempre ha existido una relación tensa relacionada con el fuero autonómico, la cual resulta de la posición defensiva de los universitarios ante la intervención gubernamental. La nueva interpretación de la dimensión política en la universidad, vista ésta como una organización postmoderna, exige un redimensionamiento de esta relación y una reconceptualización de la autonomía universitaria.

Lo anterior implica cambios significativos en los paradigmas y modelos de relacionamiento e interacción en el propósito común que es el desarrollo nacional y local, es decir, una dimensión política donde se impongan valores como el respeto mutuo, la cooperación intergubernamental, la facilitación de los procesos de presupuestación y financiamiento sincero, justo y oportuno.

Respecto a la interpretación de la universidad como comunidad de intereses, es preciso que la dimensión política se concrete con cambios en la estructura de decisión y ejecución, superando el presidencialismo, el autoritarismo y el centralismo que aún perdura en las instituciones universitarias ecuatorianas y que impiden la verdadera democratización y, por tanto, el reconocimiento de los actores universitarios con sus intereses, visiones e interpretaciones del hecho universitario. Esto pasa por no solo por un cambio normativo, estatutario, sino que es pertinente una reingeniería de pensamiento que supere la crisis de percepción que ha dejado como una huella la modernidad para abrir los mapas mentales a la postmodernidad.

Por último, como apoyo a las propuestas hechas anteriormente, es recomendable la apertura de líneas de investigación, en el área de la sociología de las organizaciones, centradas en el estudio de la dimensión política como eje articulador de la coherencia organizacional, lo cual permitiría sustentar la concepción de la institución universitaria ecuatoriana como organización, desde la perspectiva de la teoría organizacional postmoderna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABAD, A., LÓPEZ, F. y GUEVARA, F. (2016). Las organizaciones desde los discursos modernos, posmodernos e institucionalista. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 20(81), 213-219. Recuperado en 22 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212016000400008&lng=es&tlng=es

BERNAL, F.(2013). Crisis de los Valores y la Educación: Frutos de la Modernidad. *Revista Cultura, Educación y Sociedad*. Vol.4, N° 2. Colombia, pp. 89-101.

BOTERO, D. (2009). América Latina frente a la posmodernidad: análisis y perspectivas. *Cuadernos De Filosofía Latinoamericana*, 30(100), 119-132.

BOUCHER, C. (1999). A description de Modernism and Posmodernism. In the Contex de Organization Studies and Thinking about Management . RMIT Busines Working Paper, Series N° WP99/8.

BURREL, G (1994), Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: The Constribution of Jurgen Habermas. En *Organization Studies*, Vol. 15 (1), Pp. 1-45.

CASTELLS, M (1999). *La Era de la Información: Economía, sociedad y cultura*. Vol. I. La Sociedad Red. Siglo veintiuno Editores. México.

COOPER, R. (1998). Modernism y postmodernism and organizational analysis. *Organization Studies*, Vol. 10, Num. 4, pp. 479-502.

CRUZ, J. (1996). *Postmodernidad*. Editorial CLIE, Serie Recursos. España..

EMANUELLI, P. (2001). Posmodernidad y globalización en los medios masivos de comunicación. *Revista Latina De Comunicación Social*, 4(39), 1-8.

FOUCE, J. (2000). Frente a la Postmodernidad. *Revista Fundamentos en Humanidades*. Vol. 2, pp. 77-109.

GARCÍA-GUADILLA, C (1996). *Conocimiento, Educación Superior y Sociedad en América Latina*. Ediciones Nueva Sociedad, Caracas.

GIROLA, L. (2008). Del desarrollo y la modernización a la modernidad. De la posmodernidad a la globalización. *Revista Sociológica*, Vol. 23, N° 67, pp. 13-32.

HUNTINGTON, S. (1997): *El choque de civilizaciones*. Barcelona, Paidós.

SANTOS, F. (1998), Universidade, modernidade e pós-modernidade, Brasília, *Educação Brasileira*, pp. 41-72.

SISTO, V. (2004). Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado 15 de agosto de <https://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/11/vsc1de11.pdf>.

LAMPERT, E. (2008). Posmodernidad y universidad: ¿una reflexión necesaria?. *Perfiles educativos*, 30(120), 79-93. Recuperado en 22 de agosto de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982008000200005&lng=es&tlng=

LEE, N Y HASSAR, J. (1999). Organization Unbound: Actor Newword Theory. Research Strategy and Institutional Flexibility. *Organization*, Vol. 6, Num. 3, pp. 391-404. New York

LUCCHESI, M. S. (2011). *La Universidad Internacional en América Latina: un Nuevo Paradigma para el Siglo XXI*. Editorial Formación Universitaria, Buenos Aires.

LYOTARD,, J. (1994): *La condición posmoderna*. Madrid, Cátedra

TOWNLEY, B. (2002). Managing with Modernity. *Organization*, Vol. 9, N. 4, pp 549-575. New York.

VALENZUELA, H. (2002). Neorromanticismo posmoderno o “Adiós a la Razón”. Los frutos amargos del relativismo a ultranza. Recuperado en 18 de Agosto 2018, de *Gaceta de Antropología*: <http://hdl.handle.net/10481/7392>

VATTIMO, G. (2004). *Fin de la Modernidad*. Editorial GEDISA, México