
APROXIMACIONES TEÓRICAS DE LOS ARQUETIPOS DESDE LOS APORTES DE LOS INVESTIGADORES

MIDEROS Q., Vanessa L.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela

e-mail: lmideros@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0209-2311>

Recibido: 15-15-2023

Revisado: 21-07-2023

Aceptado: 11-09-2023

RESUMEN

Los arquetipos representan los patrones conductuales de los agentes profesionales pertenecientes a organizaciones, enfocados a la eficiencia y al éxito existente desde la década de los sesenta y prevalecientes al cambio. Por lo que el objetivo se centra en analizar las aproximaciones teóricas de los arquetipos desde los aportes de los investigadores Kirkpatrick y Ackroyd, reewood y Hinings, Miller y Friesen, Johnson, Senge, Jung, Amat, Kaufmann, Kelley, Taborga, Groysberg et al., Lacroix-Sablai, Cameron y Quinn y Morgan, fundamentándose en el diseño metodológico documental, ermitiendo recaudar información valiosa sobre los arquetipos organizacionales, determinar la necesidad de identificar y relacionar los patrones de los agentes profesionales dentro del ambiente laboral de una organización para establecer el arquetipo y posterior proponer acciones para mitigar el impacto del mismo.

Palabras clave: Arquetipos, organización, cambio organizacional, arquetipos organizacionales.

THEORETICAL APPROACHES TO ARCHETYPES FROM THE CONTRIBUTIONS OF RESEARCHERS

ABSTRACT

The archetypes represent the behavioral patterns of professional agents belonging to organizations, focused on efficiency and success existing since the sixties and prevailing to change. Therefore, the objective is focused on nalyzing the theoretical approaches of the archetypes from the contributions of the researchers Kirkpatrick y Ackroyd, Greenwood y Hinings, Miller y Friesen, Johnson, Senge, Jung, Amat, Kaufmann, Kelley, Taborga, Groysberg et al., Lacroix-Sablai, Cameron y Quinn y Morgan, based on the documentary methodological design, allowing to collect valuable information on the organizational archetypes, determine the need to identify and relate the patterns of professional agents within the work environment of an organization to establish the archetype and subsequently propose actions to mitigate its impact.

Keywords: *Archetypes, organization, organizational change, organizational archetypes.*

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de cambio organizacional desde los conceptos de la teoría de los arquetipos ha explorado un cuerpo de investigaciones previas para comprender los fundamentos teóricos y metodológicos y con el objetivo de examinar el concepto de arquetipo, implícito en diversos enfoques contemporáneos; y, cuestionar la utilidad de estas ideas para comprender el cambio organizacional.

En este contexto, el ámbito metodológico que condujo el presente artículo, lo fundamentó la investigación cualitativa, aplicando como enfoque epistemológico los postulados de Kirkpatrick y Ackroyd (2003), que se refieren a la teoría del arquetipo y la organización profesional cambiante: una crítica y alternativa.

Por ello, los teóricos organizacionales pueden estar entrando en una nueva fase en sus esfuerzos por comprender la importancia de los modelos organizacionales alternativos y la dinámica de su desarrollo. El descubrimiento de arquetipos o configuraciones organizacionales parece cada vez más atractivo, con un enfoque creciente en su transformación y desarrollo (Johnson, 1987; Miller y Friesen, 1980, 1984; Mintzberg, 1983).

La metodología utilizada en este artículo se basa en la documentación bibliográfica, caracterizada por recopilar información relevante de documentos, análisis, crítica e interpretación, que permiten aportar información innovadora por medio de la elaboración de consultas a través de documentos, libros, publicaciones periódicas, estadísticas, sistemas de información computarizados y revisiones exhaustivas, permitiendo el discernimiento de los teóricos que fundamentan la investigación. Por lo que el objetivo central permitirá analizar las aproximaciones teóricas de los arquetipos desde los aportes de los investigadores.

2. REFLEXIONES TEÓRICAS

2.1. Introducción a los arquetipos

Es el filósofo Platón (1991), el primero en introducir la palabra arquetipo en sus diálogos, definiendo las formas principales encontradas en el mundo de las ideas. Por lo tanto, para la filosofía platónica los arquetipos son causas ontológicas que existen independientemente de la experiencia (de las causas a los efectos y de lo universal a lo particular), entidades eternas, subsistentes que se encuentran en un plano superior al de los sentidos en el mundo.

Así mismo, para Mejías y Díaz (2020), la palabra arquetipo desde la etimología, sirve o es ejemplo de perfección de algo y copia, modelo o forma. Es decir, que los arquetipos tienen un origen, forma o patrón, que las encontramos en el universo.

Sin embargo, Greenwood y Hinings, (1988), “El concepto de arquetipo deriva de la idea de que las organizaciones operan con un número limitado de configuraciones de estructura, estrategia y entorno” (p.294).

En este sentido, Miller y Friesen (1984) además, argumentan que, para comprender los arquetipos debemos entender que “Las configuraciones están compuestas de elementos estrechamente interdependientes y que se apoyan mutuamente, de modo que la importancia de cada elemento puede entenderse mejor haciendo referencia a toda la configuración (p.1).

El punto principal del análisis, es que el diseño organizacional debe considerarse en términos de patrones o coherencia entre elementos, ya que los atributos y procesos estructurales dentro de una organización a menudo comparten un contexto o dirección común que forma un arquetipo, por lo tanto, para comprender el cambio estructural y las dificultades que tiene una organización es crucial comprender a los arquetipos.

Agregando a lo anterior, el descubrimiento de arquetipos o configuraciones organizacionales parece cada vez más atractivo, con un enfoque creciente en su transformación y desarrollo (Johnson, 1987; Miller y Friesen, 1980, 1984; Mintzberg, 1983).

Además, es necesario recalcar que muchos académicos han desarrollado teorías, las cuales pone de manifiesto que los arquetipos son estructuras de una organización que formulan valores subyacentes, mismos que son sumamente importantes para la comprensión sobre el cambio organizacional.

Habría que decir también que para Amis et al., (2002), “La mayoría de los cambios tienen lugar dentro de un diseño arquetípico e implican que la organización realice una serie de modificaciones relativamente menores en un intento por mejorar la coherencia,” (p.438). Con esto los autores quieren decir, la importancia que tienen los arquetipos al momento que las organizaciones realizan cambios, aunque estos cambios sean relativamente pequeños, con la finalidad de que los procesos de referidas organizaciones sean coherentes.

2.2. Arquetipos organizacionales

A pesar de su relevancia contemporánea para teorizar cambios estructurales, la idea de arquetipo en las organizaciones proporciona una base que constituye un cambio estratégico que rompe el marco organizacional, siendo un medio para comprender y generar transformaciones paradigmáticas en corporaciones, (Johnson, 1987).

Esta concepción representa un conjunto de estructuras y sistemas consistentemente reflejo de un único esquema interpretativo subyacente, Kikulis et al., (1992). Una implicación importante de esta definición, con su énfasis en el significado central del esquema interpretativo, es que los arquetipos son probablemente institucionales. Baum y Oliver (1991) demostraron que las organizaciones aumentan su capacidad de supervivencia al ajustarse a las normas

institucionales, sugiriendo que la búsqueda de arquetipos debe comenzar dentro de una esfera institucional o sector industrial, pues es allí donde se encuentran las prescripciones y proscipciones institucionales Greenwood y Hinings, (1988), o lo que Child y Smith (1987) y Johnson (1987)) denominadas “recetas estratégicas”.

En efecto, los arquetipos son modelos mentales representados que facultan a los integrantes de una organización imprimir de significado a aquello que hacen de manera conjunta. Se pudiera expresar que son una especie de brújula que permite alinear valores, actitudes y comportamientos (Espejo y Reyes, 2016).

Realmente los arquetipos son estereotipos cerebrales permanentes, que representan el comportamiento del inconsciente colectivo, intencionados a encontrar transformaciones en las corporaciones modernas, envuelto en la tribu corporativa e influyendo en la cúspide organizacional, disminuyendo las debilidades del equipo de trabajo, con la aplicación de estrategias guiadas por consultores y mentores, y enfocadas a la efectividad empresarial Groyberg et al., (2018). Permittedo resaltar en las organizaciones problemas de desempeño o dificultades en la implementación de procesos de cambio en los sistemas organizacionales (Espejo y Reyes, 2016).

La heurística para reconocer las transformaciones en consonancia con el propósito que se le adscribe, es aumentar la complejidad potencial de la organización, intencionado a que todos los participantes tengan la oportunidad de desarrollar sus talentos, diseñar mejoras y ejecutar las acciones donde sea factible y necesario, Tabora (2011). Constituyendo una herramienta organizacional enfocada al pensamiento sistemático bajo una estructura auto organizativa que respalden procesos de indagación sin reemplazo (Espejo y Reyes, 2016).

Por consiguiente, se menciona que los arquetipos organizacionales son métodos implementados en las corporaciones modernas por modelar y promover métodos de supervivencia y crecimientos

de tribus, esenciales en la actualidad para la supervivencia corporativa, (Groysberg et al., 2018). Sin embargo, han evolucionado, adaptándose a la dinámica empresarial actual permitiendo identificar las dificultades organizacionales, fortaleces esas debilidades para obtener totalidades de logro (Lacroix-Sablayrolles, 2009).

Así mismo, estos modelos pueden revelar, a través del método de la observación o un determinado diagnóstico, fallas de identidad o estructurales, o ambas simultáneamente. Diagnosticando por medio de la indagación, hipótesis definidas que reflejen deficiencias, revelando nuevas posibilidades de acción en una situación, generalmente usados por auditores de procesos o de segundo orden (Espejo, 2008).

Los arquetipos corporativos tratan solo con una banda estrecha de todas las posibles expresiones del Anima y el Animus (el arquetipo del anima representa las imágenes subconscientes de lo femenino; de la misma manera, el animus incluye expresiones usualmente asociadas con la energía masculina), no hay niños en las corporaciones y también quedan excluidos hombres y mujeres mayores de sesenta y cinco años. Personas físicas pre y post corporativas seguramente influyen en lo que sucede en las corporaciones, pero son periféricos a las principales actividades (Jung, 1982, 1989).

Es importante conocer la cultura organizativa que predomina en la corporación, conociendo la diversidad cultural o arquetipos culturales semejantes, indagando, definiendo las características propias que puedan fortalecerse enfocadas a obtener diferentes resultados evolutivos.

En este sentido, un arquetipo requiere dos pasos fundamentales: Primero, los esquemas interpretativos subyacentes dentro de un sector institucional tienen que ser aislados. En segundo lugar, deben descubrirse las implicaciones estructurales y procesales de estos esquemas interpretativos, (Greenwood y Hinings, 1993).

2.3. Arquetipos o pistas de diseños

El lenguaje de pistas debe dar cuenta de la exploración de una organización a lo largo del tiempo, permitiendo no solo la posibilidad de una transformación radical, sino también transformaciones fallidas entre arquetipos de diseño y la ausencia de cambio, situación que se corrobora con el argumento, establecido por (Greenwood y Hinings, 1998, p.303):

El proceso de identificación de arquetipos de diseño organizacional es un enfoque importante para el trabajo teórico y empírico, pero la preocupación central aquí es mapear y explicar la incidencia, naturaleza y causa de los movimientos y la ausencia de movimiento entre arquetipos. Tales movimientos e inercias se denominan 'pistas'.

La importancia de definir arquetipos para apoyar esquemas interpretativos es que la transición de un arquetipo a otro puede no ser fácil de lograr, por esta razón los arquetipos de diseños pueden llegar a tener la particularidad de un paradigma de la concepción del mundo e incomprensible, por esta razón, para (Greenwood y Hinings, 1998), “Es importante enfatizar que el concepto de arquetipos de diseño no niega el cambio” (p.301).

En efecto, las organizaciones se conciben como sistemas dinámicos cambiantes, influidas por factores externos, regularidades internas y patrones emergentes, todos vinculados a la acción humana y toma de decisiones, de allí la relevancia de los arquetipos, debido a que contribuyen a identificar esquemas interpretativos de las estructuras de pensamiento, acciones laborales, resultados obtenidos, paradigmas organizacionales, intencionados a modelar la praxis colectiva eficiente y eficaz. Es por ello que en la investigación se constituirán diversas aproximaciones teóricas que argumenten la afectación por esquemas interpretativos en organizaciones con modelos organizacionales técnicos.

2.4 Características de los arquetipos en la organización

Toda institución tiene su identidad organizacional canalizada a la visión y sentido del logro de la empresa, con sus respectivos pilares, prototipos, estándares, procesos y normas orientadas al funcionamiento eficiente, contribuyendo en su manera particular de manifestar su razón de ser, reflejando los valores culturales organizacional y la imagen de sus respectivos fundadores, apoyado en modalidades o patrones denominados arquetipos, basados en tipologías desarrolladas.

Considerando los patrones funcionales de comportamientos eficaces y los procesos que abordan el constante ambiente de cambio en organizaciones, algunos teóricos han clasificado los arquetipos en cuatro categorías.

Si los agentes profesionales conforman una comunidad en la que todos se apoyan y se sienten emocionalmente unidos, con valores organizacionales que giran en torno al humanismo, la organización emplea como modalidad el arquetipo “tribu”, caracterizado por un líder que guía, aconseja y establece una conexión empática, sobrepasando jerarquías y privilegios. Generalmente las organizaciones que implementan la modalidad tribu, mantienen un sentido de compromiso organizacional elevado por su arraigo en el humanismo, la solidaridad y armonía en el ambiente laboral. E incluso, incluyen al ambiente externo como colaboradores, clientes y proveedores (Cameron y Quinn, 2006).

De ahí que la comunicación organizacional se manifieste de forma empática y respetuosa. Generando un ambiente organizacional cotidiano de reconocimiento e integración, con sistemas de valores enmarcados al afecto y la aceptación, prevaleciendo la afinidad sobre la lógica y una fuerte necesidad de ser aceptado y hacer lo que la comunidad organizacional necesite (Taborga, 2011).

Así mismo, existen organizaciones que operan como si fueran un mecanismo

basado en el tiempo, con ambientes monótonos y repetitivos, una dinámica de sumergirse en sus obligaciones hasta que concluya la jornada y los lapsos de descansos establecidos en horarios. A este tipo de patrón Morgan (1997) lo clasificó como el “Arquetipo Máquina” caracterizado por una identidad organizacional que gira en torno a sus deberes laborales, diseñadas a imagen y semejanza de una máquina y, en consecuencia, se espera que sus agentes profesionales se comporten como piezas de maquinaria.

En esta variante organizacional, los líderes priorizan la eficiencia operacional, el sentido del deber y el cumplimiento normativo. Se privilegia la planeación rigurosa y estandarización de procesos, (Cameron y Quinn, 2006). Por su parte, Taborga (2011), las organizaciones basadas en este arquetipo, requieren una estructura jerárquica en las que cada agente profesional se limita a sus funciones de cargo, conduciendo a un sentido excesivo del orden, inflexibilidad, carencia de creatividad, la micro gestión y la deshumanización del ambiente organizacional.

Como tercer arquetipo, está el “Camaleón” simbolizado su patrón organizacional enfocado a la apertura y flexibilidad, adaptándose exitosamente a los cambios sociales, políticos y económicos de su contexto, amoldando su dinámica a las cambiantes necesidades del mercado. Su ambiente organizacional es dinámico y creativo, con líderes innovadores y estrategias en la toma de dediciones ante eventualidades y riesgos, se caracterizan por tener libertad de acción, iniciativas de emprendimiento e independencia de pensamientos (Lacroix-Sablayrolles, 2009).

Favorece el empoderamiento de los agentes profesionales, manifestado en la delegación de autoridad, la tolerancia al error y la comunicación efectiva. También se enfoca en establecer dinámicas hacia la mejora continua, así como constante atención a las necesidades del cliente y al accionar de los competidores, Pérez (2008). Sus directivos son visionarios, dispuestos a tomar acciones para maximizar posibilidades

y cualidades como el entusiasmo y el optimismo se consideran prescindibles (Groysberg et al., 2018).

Por otro lado, existen organizaciones altamente competitivas y se orientan únicamente al resultado, representando un estructura corpulenta y recia, enfocadas a no descansar hasta el cumplimiento de sus metas por su afán de triunfo tienen la particularidad de ser inclementes con sus competidores, cuyo distintivo es el “Toro de lidia.” Exigen un compromiso elevado y orientado a la superación de logros en beneficio de la compañía, aunque con retribuciones codiciosas (Cameron y Quinn, 2006).

Por lo que este arquetipo según Groysberg et al. (2018), tiene un ambiente organizacional orientado al logro, el triunfo y el reconocimiento al mérito, con un máximo desempeño, donde el patrón característico del agente profesional es el éxito y el alto desarrollo de su capacidad, mientras que sus líderes se enfatizan en el cumplimiento de metas. Representado con el toro de lidia por su carácter bravío que denota embestidura, valentía y audacia.

Por consiguiente, la utilidad de los arquetipos organizacionales es generar cultura organizacional y modelos mentales colectivos enfocados al logro, el cual dependerá de la visión y misión de cada organización y sus pilares de gestión (principios, valores, integridad, trascendencia, prioridades, políticas, interacciones colectivas, actitudes empresariales, etc.), intencionados a guiar, alinear valores, acciones y comportamientos, representando dinámicas diferentes y adecuándose a la realidad y meta de la organización.

2.5 Cambio organizacional con arquetipo

Si algo distingue a una organización es la modalidad o patrón característica de manera conjunta de sus agentes profesionales. Para comprender el cambio organizacional, en la mayor parte del trabajo descrito aquí será la noción de arquetipo, conforme Greenwood

y Hinings (1988) afirman lo siguiente:

Un arquetipo se define como un conjunto de ideas, creencias y valores que dan forma a las concepciones predominantes de lo que una organización debe hacer, cómo debe hacerlo y cómo debe ser juzgada, combinado con estructuras y procesos que sirven para implementar y reforzar esas ideas. (p. 295)

Dicho de otra manera, un arquetipo es el conjunto de estructuras, ideas y valores que refleja un único esquema interpretativo, de lo que debe hacer una organización, cómo debe hacerlo y como debe ser valorada, combinado con estructuras y procesos de implementación, con la finalidad de fortalecer estas ideas.

A su vez, Kirkpatrick y Ackroyd (2003) sugieren una noción holística de una organización como un conjunto de estructuras y sistemas que encarnan consistentemente un único esquema interpretativo.

En el mismo orden de ideas, Miller y Friesen (1984), mencionaron que:

El impulso analítico primario de los diseños organizacionales debe ser considerados en términos de patrones o coherencia de los elementos componentes porque los atributos y procesos estructurales de una organización frecuentemente tienen una coherencia u orientación común, formando un arquetipo. Las organizaciones tienen un diseño 'total' que les da una 'gestalt' o 'configuración' general. Solo se puede obtener una comprensión de las partes dentro de una organización observando el patrón del diseño total.

Ahora bien, una organización comprende la relación entre los procesos generales de profesionalización y los modos particulares de organización, con estructuras que emergen de las relaciones entre grupos contendientes, de allí la importancia de las transformaciones organizacionales con arquetipos, por ser un enfoque que genera cambios del surgimiento de nuevas ideas

sobre gestión impulsando a los grupos profesionales a desempeñar un papel empresarial clave, Hinings et al., (1999).

Sin embargo, de no generarse cambios, la organización se condena temporalmente a una incoherencia esquizoide, con modelos disfuncionales para el desempeño y la eficacia de la organización. E incluso, un arquetipo coherente y apropiado, debe ser funcional para la sobrevivencia de la organización, elaborando y analizando transformaciones que faciliten movimientos entre arquetipos funcionales en nuevos contextos, llamados relaciones de contingencia universales (Pérez, 2008).

Por lo que, los cambios organizacionales implican un intento serio de enmendar la teoría ortodoxa y promover la formación, reproducción y cambio con los requisitos externos, ajustando actitudes en la producción del cambio organizacional, con participación activa, reconociendo las diversas perspectivas y prioridad entre diferentes grupos y, en cierta medida, el conflicto entre facciones, lidiando con puntos ciegos considerables de las descripciones funcionalistas de las organizaciones (Archer, 2000; Beckert, 1999; Kondra y Hinings, 1998; Whittington, 1992).

Los arquetipos indican que el cambio implica procesos de desacoplamiento y reacomplamiento interpretativo" (Greenwood y Hinings 1988: 303). En otras palabras, mecanismos internos enfocados al cambio organizacionales en dos niveles de análisis, el campo organizacional más amplio y la organización misma, debido que, a nivel de campos organizacionales, se asume que las cambiantes demandas ambientales que enfrentan las organizaciones, son un importante catalizador del cambio, y es, el entorno cambiante el productor de ideas que da a lugar a diferencias de visión sobre las buenas prácticas (Baum y Oliver, 1991).

Debilitando la legitimidad de los arquetipos existentes y generando oportunidades para que surjan nuevas concepciones que conlleven a esquemas interpretativos con alternativas y planteamientos desafiantes al arquetipo dominante, fuertemente apoyados

en lograr legitimidad, enraizada en creencias, valores, ideologías y componentes interpretativos, proporcionando los elementos necesarios para consolidar el arquetipo innovador y transformador, surgiendo como consecuencia de la interacción, negociación y diálogo entre los actores claves de un campo organizacional, (Greenwood y Hinings, 1999: 132).

Siendo los colectivos profesionales los principales agentes impulsores de las transformaciones empresariales desafiantes del arquetipo ejecutante, Por lo tanto, está implícito que los grupos dominantes reaccionarán ante las circunstancias cambiantes y las presiones externas produciendo un nuevo patrón de organización coherente que sea funcional en su nueva situación (Greenwood y Hinings, 1988). Reconociendo que el rol intraorganizacional es clave para la aceptación o descarte de prácticas institucionalizadas (Greenwood y Hinings, 1996). Donde la dinámica cambiante depende compromisos, intereses, recursos de poder, capacidades y negociaciones, elementos fundamentales en la creación de arquetipos influyentes prototípicas de cambio, que van desde la inercia (en la que el cambio tiene lugar dentro de un "molde contorneado de orientaciones de diseño existentes" Greenwood y Hinings, 1988: 295) hasta la reorientación adoptada sólo cuando se indica un patrón de organización nuevo y más funcional.

Metodología

La metodología para el desarrollo es de tipo documental bibliográfica, debido a que se ejecuta un proceso sistemático de búsqueda y revisión de fuentes bibliográficas sobre un particular, recaudando opiniones de expertos y efectuando un registro de evidencias disponibles (Sabino, 1992). Así mismo, proporciona los lineamientos para realizar estudios con visiones generales acerca de una determinada realidad, identificando los hechos relevantes que constituyan como resultado visiones aproximadas al suceso investigado (Arias, 1999). Con procedimiento de discernimiento de documentos, análisis, crítica e interpretación, que permiten aportar información innovadora por medio

de la elaboración de consultas a través de documentos, libros, publicaciones periódicas, estadísticas, sistemas de información computarizados y revisiones exhaustivas una vez delimitado el tema a estudiar (Arias, 1999).

Por consiguiente, la ventaja de trabajar con materiales ya elaborados, es que una vez delimitadas las fuentes consultadas, se procede a la recolección de datos, extrayendo los aspectos concretos y más relevantes para la investigación, evaluando la confiabilidad y destacando las conclusiones correspondientes que reflejen puntos de vistas en relación con el tema a estudio, Sabino (1992). Así como ampliar información sobre las aproximaciones teóricas de los arquetipos desde los aportes de los investigadores, del cual existen ideas vagamente relacionadas.

Así mismo el diseño de investigación se sustenta en la alineación bibliográfica el diseño a seguir, ya que, se enfoca en recaudar fundamentación teórica y seleccionar fuentes primarias investigadas y bibliografías publicadas que argumenten el estudio, logrando discernir referentes teóricos y autores citados durante el desarrollo de la investigación Tamayo y Tamayo (2001). Por lo que, el procedimiento para la recolección de información, consistió en realizar la búsqueda de fuentes referenciales sobre el tema a estudio, como libros, tesis con periodos de publicación no mayor a cinco años, artículos científicos con periodos de publicación de 2015-2022 y repositorios web como google académico y scopus, y así explorar sobre los arquetipos organizacionales en fuentes referenciales fundadas.

En cuanto a la técnica de recolección, se emplearon palabras claves de búsqueda como arquetipos, organización, cambio organizacional, cultura organizacional; organizándolas en función de la complejidad indagada, los resultados significativos y dimensiones que conlleven a deliberar.

La recolección de datos se realizó en dos etapas, la de revisión bibliográfica y

selección del material, siendo para Finol y Nava (1992) un proceso que requiere de conocimiento previo sobre el tema, para que al seleccionar se evalúe la documentación a fin de proporcionar información relevante sobre los objetivos planteados. A su vez, se realizó la técnica de presentación resumida, captando los planteamientos esenciales de sus conocimientos con la finalidad de extraer datos bibliográficos útiles para la investigación que se lleva a cabo. Por lo tanto, las técnicas mencionadas constituyen una herramienta valiosa en investigaciones de modalidad documental.

Mientras que, el instrumento a utilizar en la recolección de información, consistió en el registro de datos de investigaciones relacionadas y autores que fundamenten el perfil de investigación. Derivándose el proceso y los medios utilizados que permiten obtener la información correspondiente y ajustada al alcance de los objetivos planteados. Hurtado (2008), expresa que la selección de técnicas para analizar datos, proporcionará los medios encargados de medir y estructurar la información vinculada al estudio. Por consiguiente, se emplearon técnicas de recopilación, selección y registro de información documental como la técnica de la lectura de exploración y selección, que consiste en clasificar datos importantes de documentos y así seleccionar fragmentos útiles al estudio en curso. También, la técnica de la lectura de análisis y crítica, la cual permite distinguir los apartados esenciales de los secundarios, de tal manera, precisar e identificar lo que se reproducirá, criticará o juzgará. Clasificando así, aportes significativos y de relevancia que destaquen la importancia y beneficios de las aproximaciones teóricas de los arquetipos desde los aportes de los investigadores.

Resultados y discusión

Las organizaciones se caracterizan por tener patrones representativos del colectivo profesional que los enmarcan dentro de modelos organizacionales denominados arquetipos, (Yin, 1984). Donde aproximaciones teóricas los han clasificado en cuatro categorías organizacionales,

es decir, distribuidos en comportamientos visibles y plausibles que distinguen una organización de otra enfocados al funcionamiento eficiente, (Walter y Olten, 2003). De acuerdo con el análisis del tema y fuentes consultadas, los arquetipos organizacionales son conductas, actitudes y comportamientos (predominantes y temporales) del agente profesional perteneciente a una organización, evolucionando en cultura automática, continua y simbólica (Espejo, 2021).

Inicialmente, alrededor de la década de los sesenta, los arquetipos fueron diseños predominantes de la burocracia profesional heterónoma con altos patrones altos de intelecto con oleadas de estadísticas que indicaban si los resultados proyectados eran típicos o atípicos Tushman y Romanelli (1985). No obstante, a principio de 1970 se evidenció por medio del deterioro económico y el declive organizacional el fracaso del sistema implementado, Lawrence y Lorsch (1967). Por lo que, la presión para adoptar estructuras y procesos corporativos se discutieron nuevos enfoques de planificación de políticas y recursos humanos con nuevas formas de arreglos organizacionales, Child y Smith (1987), que dependiendo de su eficacia se estructuraban como arquetipos funcionales o disfuncionales (Whipp y Clark, 1986).

Sin embargo, en la actualidad, se ha recaudado evidencia de como los marcos de ideas y valores organizacionales influyen en la eficiencia institucional con estudios que datan de la década de 1980 y análisis exhaustivos de organizaciones exitosas modelos para estructurar caracterizaciones similares que enmarcaron en categorías, (Beyer, 1981). Como lo son los arquetipos Tribu caracterizado por un líder que guía, aconseja y establece una conexión empática, sobrepasando jerarquías y privilegios. Mantienen un sentido de compromiso organizacional elevado y se apoyan en el humanismo, la solidaridad y armonía en el ambiente laboral (Cameron y Quinn (2006). No obstante, la camaradería pudiera ser contraproducente y traducirse en tolerancia y mediocridad (González, 2021). Otro

arquetipo caracterizado por autores como Morgan (1997), lo denominaron “Máquina” por tener un ambiente de trabajo monótono y repetitivo enfocado a ajustar la jornada laboral en desempeños netamente laborales, con un sistema donde el agente profesional se comporte como pieza de maquinaria. No obstante, según Gonzalez (2021), el excesivo enfoque laboral puede generar pérdidas de creatividad y deshumanización en la organización.

Un tercer arquetipo llamado “Camaleón” se caracteriza por moldearse a nuevos paradigmas, con un sistema dinámico, creativo e innovador, Cameron y Quinn, (2006). Suele estar presente en organizaciones en crecimiento y sectores de alta innovación. Aunque, los líderes por ser flexibles tienden al excesivo optimismo, lo que puede conducir a la confusión y al caos, por otro lado, el sobrevalorar el pensamiento autónomo de los empleados se traduce en un individualismo caprichoso, proclive a sabotear el trabajo de equipo (González, 2021).

Finalmente, el arquetipo Toro de Lidia Cameron y Quinn (2006), se refieren a estas organizaciones como corpulentas y recias. Al igual que un toro bravo, en su afán de triunfo embisten sin piedad a sus competidores, son altamente competitivas y retributiva a los agentes profesionales que se comprometan el 110%. Sin embargo, al igual que en los arquetipos anteriores, la impetuosidad del referido animal de casta podría acarrear consecuencias indeseadas. El énfasis desmedido en los resultados, señala Groyberg (2018) puede conducir a un rompimiento en la comunicación y a una falta de solidaridad y colaboración.

Ahora bien, para que los modelos de arquetipos sean funcionales, los agentes profesionales deben mantener una actitud proactiva, colaboradora, accesible, con disposición hacia las metas organizacionales, que según Espejo (2021) son cuatro aspectos de una organización en relación a los arquetipos: identidad, cohesión, desempeño y ciudadanía, resumida en la siguiente tabla.

Tabla 1 Relación entre arquetipos

Arquetipo	Identidad	Cohesión	Desempeño	Ciudadanía
Soluciones contraproducente. Límites de crecimiento. Adversarios accidentales. Éxito para quien tiene éxito		X	X	X

Fuente: Nota: Espejo, 202

Ahora bien, a pesar que los arquetipos organizacionales estructuran modelos organizativos funcionales, éstos se pueden encontrar influenciados por una consciencia colectiva que va más allá de diseños organizacionales técnicos, donde el personal influye y es influido por los esquemas interpretativos de factores externos o experiencias enfocadas en la toma de decisiones , ejerciendo en la debilidad o fortaleza cultural para conseguir los objetivos institucionales, ejerciendo estrategias efectivas que conforman la esencia del éxito (Kaufmann, 1993).

Siendo los procesos comunicativos y pensamientos sociales influyentes en la cultura organizacional de los integrantes de un sistema socio técnico, reflejando la realidad individual y colectiva en las organizaciones, donde protagoniza la interacción y cohesión de sus integrantes contribuyendo a mantener estabilidad y significado en los diferentes escenarios laborales (Kelley, 1993).

Por tanto, el fenómeno de la influencia organizacional es multivariado y se puede generarse de factores como amistad, liderazgo, poder, autoridad, prestigio, convicciones, valores, persuasión, sugerencias, coerción, manipulación,

motivación y cualquier otro factor de interacción que impacte la conducta del capital humano. Es por ello, que los arquetipos pesar de ser diseños estandarizados que ofrecen una estructura organizacional funcional, no incluyen factores que pueden afectar la dinámica enfocada a establecer propósitos, rumbos y cambios frente a contingencias que deben enfrentarse con acuerdos colectivos necesarios para reestructurar estrategias orientadas al éxito (Kaufmann, 1993).

Así mismo, el nivel de gestión de toda organización se encuentra influida por agentes externos como la política, la comunidad y los operadores de los mercados, aunado a las estrategias de negocios, normativas institucionales, proveedores, recursos humanos y decisiones gerenciales que contribuyan a una coordinación eficaz de los sistemas internos, representados por la dinámica operacional, constituido por el personal y la aceptación que estos reflejen en el ajuste y asignación de funciones fijadas (Senge, 2003).

Por lo que, toda organización debe desarrollar conciencia colectiva para construir impresiones de la realidad que influyan en las estructuras de pensamientos y en las acciones con afirmaciones

incorporadas al discurso identificador laboral, las cuales deben mantenerse confirmadas y demostradas con hechos para crear la cultura de identificación, evidenciándose valores expresados y contundentes responsables a través del ejercicio del poder, evitando interpretaciones variadas que desencadenan un doble discurso afectando la aceptación y perdiendo la efectividad del mismo detonando en interacciones colectivas con significados compartidos, provocando efectos contrarios que conllevan a la falta de identificación y compromiso al percibirse una directiva dual (Amat, 2000).

En efecto, para mitigar la influencia por esquemas interpretativos en las organizaciones los directivos deben desarrollar conciencia colectiva mediante habilidades específicas fusionando situaciones con el respectivo potencial intelectual, empleando un mix de técnicas apropiadas para influir en el comportamiento del personal, entre ellas, capacidad para crear y utilizar la cultura organizacional como medio de identificación, estimular los factores internos de la motivación e incentivar las conductas por convicciones, habilidades interactivas comunicacionales y

habilidades del manejo de emociones que afectan la manera de pensar y actuar con convicción, reconociendo las emociones positivas, negativas, manipulaciones o exceso de poder. Desarrollando el orgullo por el trabajo, actitudes orientadas al reconocimiento, acciones proactivas, trabajo en equipo con el que se comparten objetivos y valores, sentido de pertenencia e incentivo al rol y status adquirido, donde identifiquen a su vez, inseguridad, temor, enojo, insatisfacción, culpa o pesimismo, intencionado a transformar sensaciones de frustración a un interés activo por el logro y superación de metas laborales bajo un ambiente laboral armónico con interacciones colaborativas entre el personal (Senge, 2003).

Es por ello, que el reconocimiento de la conducta humana como fenómeno multivariado influye más allá que un arquetipo organizacional, donde las acciones son reflejo a percepciones, interpretaciones, reflexiones, racionalizaciones y emociones.

REFERENCIAS

- Amat, J. (2000). El control de gestión. Barcelona.
- Amis, J., Trevor, S. and Hinings, C. (2002) 'Values and Organizational Change', *The Journal of Applied Behavioral Science* 38: 436.
- Andrés Mejía D. y Gloria Maritza Díaz. Tipos de arcos y hacia dónde disparan: Sobre la naturaleza y posibilidades de los arquetipos. 15-06-2020, de Universidad de los Andes.
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 3era Edición. Episteme.
- Baum, J. y Oliver, C. 1991. Vínculos institucionales y mortalidad organizacional. *Administrativo Ciencias Trimestral*, 36: 187-218.
- Beyer, J. 1981. Ideologías, valores y toma de decisiones en las organizaciones. En PC Nystrom & WH Starbuck (Eds.), *Handbook of organizational design*, vol. 2: organización de la definición ciones acabar con sus entornos: 166-202. Nueva York: Oxford University Press.
- Cameron y Quinn (2006). Diagnosing and changing organizational culture.

- Child, J., y Smith, C. 1987. El contexto y los procesos de transformación organizacional. / [ournnJa/ Afonogement SNdies, 24:565—593.](#)
- Espejo R. y Reyes, A. (2016). Sistemas organizacionales. El manejo de la complejidad con el modelo del sistema viable. <https://books.google.co.ve/books?id=mLp9EAAAQB AJ&pg=PT456&dq=arquetipos+organizacionales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-3JWa6Lj7AhW9ZjABHVoTCJQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=arquetipos%20organizacionales&f=false>
- Espejo, R. (1999, agosto). Aspectsofidentity, cohesion, citizenship and performance in recursive organisations. University of Lincolnshire and Humberside. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03684929910282935/full/html>
- Finol, T. y Nava, H. (1992). Procesos y productos de la investigación documental. Universidad Rafael Bellozo Chacín.
- Gonzalez, R. (2021). 4 arquetipos organizacionales, ¿A cuál de ellos se asemeja tu empresa? <https://talentoempresarialmagazine.com/2021/03/09/cuatro-arquetipos-organizacionales/>
- Greenwood, R. and Hinings, C. R. (1993). Understanding Strategic Change: The Contribution of Archetypes, Academy of Management Journal 36(5): 1052–81.
- Greenwood, R. and Hinings, C. R. (1996). Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and New Institutionalism, Academy of Management Review 21(4): 1022–54.
- Greenwood, R. and Hinings, C. R. (1988). Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change, Organizational Studies 9(3): 293–316.
- Greenwood, R., y Hinings, C. (1988). Arquetipos de diseño, pistas y la dinámica del cambio estratégico. Orgnnizotion SWdies, 9: 293-316.
- Groysberg et al. (2018). The leader’s guide to corporate culture.
- Hinings, C. y Greenwood, R. (1988). La prescripción normativa de las organizaciones. En L. Zucker (Ed.), Institutional parerzis and organizaciones: 53-70. Cambridge, MA: Ballinger.
- Hurtado, J. (2008). Metodología de la investigación. Ediciones Quirón, Sypal. 2da edición.
- Johnson, G. 1987. Cambio estratégico y el proceso de gestión. Oxford: Basil Blackwell.
- Jung, C. (1982). Aspects of the feminine. Princeton: New York.
- Jung, C. (1989). Aspects of the masculine. Princeton: New York.
- Kaufman, A. (1993). El Poder de las Organizaciones. Esic/Univ. Alcalá de Henares.
- Kelley, R. (1993). Líderes y Seguidores: Cooperación mutua en beneficio de la empresa; Mcgraw-Hill, Madrid.
- Kikulis, L., Slack, T. y Hinings, C. (1992). Arquetipos de diseño institucionalmente específicos: un marco para comprender el cambio en las organizaciones deportivas nacionales. finternutionnJ newview /or the Sociology of Sport, 27: 343-370.

- Kirkpatrick, I. y Ackroyd, S. (2003). Transforming the Professional Archetype? The New Managerialism in UK Social Services. *Public Management Review*, 5, 511-531.
- Lacroix-Sablayrolles, (2009). El reino animal en la oficina.
- Lawrence, P. y Lorsch, JG 1967. Organización y medio ambiente. Cambridge, MA: Prensa de la Universidad de Harvard.
- Miller, D. y Friesen, P. 1980. Impulso y revolución en la adaptación de la organización. *Academia de Gestión/nuestro/*, 23:59t -614.
- Miller, D. y Friesen, P. (1984). Organizaciones: una visión cuántica. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1979). La estructura fie de las organizaciones. Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1983). Estructura en da: Diseño de organizaciones electivas. acantilados de englewood.
- Morgan, (1997). Imágenes de la organización.
- Pérez, G. (2008). ¿Cómo combinar la identificación de arquetipos organizacionales con la observación de obstáculos de aprendizaje organizacional para proponer ajustes estructurales en una entidad? Bogotá: Universidad de los Andes.
- Platón (1991) Obras Completas. Parménides o de las ideas. Aguilar, Madrid.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Panapo, Caracas. 216 p.
- Senge Peter. La quinta disciplina. Buenos Aires, Granica, 2003.
- Taborga, 2011. How organizational archetypes manifest at each level of the Gravesian value systems.
- Tamayo y Tamayo, (2001). El proceso de la investigación científica. Editorial Panapo, 2da. Edición,
- Tushman, ML y Romanelli, E. 1985. Evolución organizacional: un modelo de metamorfosis de convergencia y reorientación. En LL Cummings & BM Staw (Eds.), *AesenrcJi in orgnn- izotiono/ behavior*, vol. 7: 1 71 -222. Greenwich, CT: JAI Press.
- Walter Verlag A. y Olten, G. (2003). Arquetipos e inconsciente colectivo. MÉXICO: PAIDOS.
- Whipp, R. y Clark, P. 1986. La innovación y la industria automotriz. Londres: Frances Pinter.
- Yin, R. (1984). Investigación de estudio de caso: Diseño y métodos. Beverly Hills, CA: Sabio.