

El papel de las metáforas organizacionales

Villanueva Lendechy, Héctor Manuel

2018-04-22

<http://hdl.handle.net/20.500.11777/3577>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

El papel de las metáforas organizacionales.

Dr. Héctor Manuel Villanueva Lendechy.

El comportamiento de los individuos en las organizaciones transita todo el tiempo entre un mundo tangible y otro simbólico. El mundo tangible se observa en la infraestructura, el equipo de cómputo, el equipo de transporte, etc., por su parte, el espacio simbólico está representado por las creencias, valores, rituales de iniciación e imágenes con las cuales los individuos representan a la organización, es decir, las metáforas organizacionales, algunas de las más comunes son la selva, la familia, la máquina y la cárcel, entre otras.

Las metáforas le permiten a los individuos explicarse lo que sucede en la organización, generalmente con relación al comportamiento propio y de los otros miembros de la misma, por ejemplo, si los individuos y grupos asemejan a su organización con una selva, es porque perciben que hay algo similar a depredadores y presas, es decir, individuos que abusan de otros (depredadores) y aquellos que permiten que se abuse de ellos (presas).

Con base en lo anterior, se observa que la metáfora permite que los individuos se auto-regulen y auto-organicen porque identifican mediante esta su rol organizacional. Sin embargo, las implicaciones de la metáfora pueden ser más profundas, por ejemplo, al utilizar la metáfora de la organización como una máquina, se comunica que el individuo es parte de un todo y que debe cumplir una función, subordinándose siempre a un orden y dirección determinada, despojándolo de cualquier capacidad de reflexión, de crítica y rompimiento del *status quo*, lo cual puede develar el ejercicio de un estilo de liderazgo autocrático.

En este sentido, a partir de la metáfora podría cuestionarse si el estilo de liderazgo es el adecuado para la organización, por ejemplo, hay organizaciones cuyas exigencias internas y externas las obligan a percibirse con otra metáfora, por ejemplo, si la metáfora actual fuera la familia pero se quiere llegar a ser un equipo deportivo competitivo, los roles de los miembros deben cambiar, incluyendo al líder, el cual deberá modificarse del rol paternalista al papel de *coach* para fomentar la autonomía, compromiso y el auto-aprendizaje de sus miembros. Por lo anterior, se concluye que el papel de las metáforas es relevante para el desempeño de la organización y no se reduce a una imagen cándida de la misma.