

TIEMPO Y TEMPORALIDAD EN EL ORGANIZAR

A. INTRODUCCIÓN

En la construcción tradicional de conocimiento en Gestión y en Organizaciones, los esfuerzos se han concentrado en el análisis y comprensión de las técnicas representacionales para organizar la vida social, limitando sus preocupaciones al estudio sistemático de la organización del esfuerzo productivo y del control dentro y fuera de las organizaciones.

Aún el relato sociológico en versiones "interpretativas", "institucionales" y "críticas" del análisis organizacional que llaman la atención sobre la pluralidad y diversidad de ideologías e intereses socioeconómicos que informan la teorización organizacional, toman implícita o explícitamente, la "organización formal" como la unidad de análisis, cosificando a las "organizaciones" como entidades económicas-administrativas discretas, limitadas y, por lo tanto, descuidan la cuestión más amplia del carácter organizacional de la vida social. Lo que específicamente se ignora en el análisis organizacional convencional es la reflexión sobre las fuerzas subyacentes sociales, culturales e históricas y temporales que configuran y organizan las formas en que vemos, pensamos y actuamos en las estructuras institucionalizadas y organizadas del mundo moderno.

Resulta por ello imperativo, reconocer la importancia de la organización como un proceso genérico de "creación del mundo" (Goodman, 1984), donde dentro de una comprensión ampliada, los análisis de la visión y representación de la organización, de objetos aceptados de conocimiento, de modos de pensamiento, del lenguaje y sus efectos, del significado y las prácticas sociales, del espacio y del tiempo, así como de las tradiciones históricas y marcos de referencia, aparecen como vías teóricas adecuadas para ampliar nuestra comprensión de la sutil inmanencia de la organización en todos los aspectos.

En este sentido, la distinción de Rapoport y Horvath (1968) entre una teoría generalizada de la organización y una teoría de organizaciones, ofrece un valioso punto de partida conceptual para localizar estas cuestiones organizativas más amplias que asume la complejidad de las transiciones socio-técnicas analizando la estructuración de los problemas de las organizaciones en la llamada "complejidad organizada". Y es por ello que junto con esta estructuración más amplia y compleja del problema, surge la necesidad de identificar y comparar diferentes perspectivas.

Este nuevo enfoque se asienta en reclamos ontológicos y epistemológicos respecto a la visión entitativa tradicional de la organización y su giro hacia perspectivas endógenas de procesos, la perspectiva de orden hacia un foco en la vida organizacional y su cotidianeidad, el énfasis en lo espacial hacia lo temporal como fenómeno universal y con una crítica sobre la tradicional simplificación de las teorías buscando su complejización.

En nuestro tiempo y sociedades turbulentos, prever y pronosticar resultados y tomar decisiones a largo plazo parece cada vez más difícil; el tiempo siempre coexiste "dentro de un amplio escenario organizacional e institucional" (Butler 1995, p. 936). Desde una perspectiva gerencial, el tiempo nunca ha sido un elemento tan crítico de las ciencias de la organización. Todo lo que la gente hace implica tiempo: ir al lugar de trabajo, cumplir plazos, informar a los gerentes, desarrollar estrés (Roe, 2008). En un principio, los estudios de tiempo se centraron en el rendimiento a través de la noción de eficiencia, estableciendo técnicas para mejorar la asignación de tareas y la estandarización para optimizar el trabajo individual en tiempo (Taylor, 1911). El tiempo, las dinámicas del tiempo y el ajuste temporal (temporalidad en el trabajo), son así la esencia de la gestión de las organizaciones. Lewin (1943) señala que las experiencias individuales en el trabajo son naturalmente temporales; por lo tanto, no podemos disociar al individuo del ambiente temporal que lo envuelve. 'Logrado a tiempo', 'al momento', 'al mismo tiempo', 'a lo largo del tiempo', 'en poco tiempo', 'en el momento correcto', son todas oraciones que guían nuestras acciones en una base cotidiana. Estos calificadores temporales muestran cómo el tiempo es de gran importancia cuando se balancean los pros y contras de cualquier situación que incorpore problemas de tiempo.

Lo anterior revela la importancia de profundizar nuestro conocimiento del tiempo como un componente clave de las organizaciones (Bleijenbergh et al. 2016). El tiempo pasa de ser visto

como una variable de control de condición límite (George y Jones 2000, Langley et al. 2013) a una dimensión esencial de la vida organizacional que los investigadores deben incorporar en todos los pasos del proceso de investigación. (Brunelle, 2017).

La forma en que entendemos el tiempo y su relación con los fenómenos sociales tiene importantes implicancias para la forma en que conceptualizamos los fenómenos. Los ejemplos incluyen la naturaleza del cambio organizacional (Abbot, 2001; Huy, 2001; Thompson, 2011; Tsoukas y Chia, 2002), las dinámicas de institucionalización (Lawrence, Winn y Jeenings, 2001), la toma de decisiones (Lord et al. 2015), la gestión de emprendimientos y de la innovación (Dougherty et al, 2013; Garud, Gehman y Kunaraswamy, 2011) y el desarrollo sostenible (Reinecke y Ansari, 2015).

Se relega de este modo la noción del tiempo como un concepto (o variable) objetivo, material y de medición precisa. El tiempo organizacional se construye inter-subjetivamente, de modo consistente con la realidad organizacional socialmente promulgada. De este modo, el tiempo deviene relativo en un universo simbólico e ideológico de orden superior. El pasado, el presente y el futuro cobran un particular y específico significado en la vida organizacional. Así, resulta importante explorar los detalles del presente y su relación con el pasado, los significados implícitos que los actores asignan a su agencia y el compromiso en el presente de los actores hacia un futuro diferente.

El tiempo promulgado por los actores los conduce a un calendario individual que los lleva a enfrentar la problemática a nivel colectivo, no cuando esta tiene lugar, sino cuando ellos creen que es el mejor momento para hacerlo. Esta autonomía, según Knorr (1995) implica que el individuo puede traer consigo sus propios problemas, los que requieren de soluciones materializadas en estructuras temporales tales como cronogramas, vencimientos y plazos, dados en un tiempo cronológico.

Hipótesis 1: La articulación entre la autonomía individual con el ordenamiento cronológico del tiempo se resuelve dentro de la misma organización, no exenta de tensiones. En esa articulación intervienen las interacciones, la estructura organizacional, lo cotidiano y la tecnología.

Hipótesis 2: Las conceptualizaciones sobre el tiempo y la temporalidad formuladas desde diferentes disciplinas (psicología, sociología, filosofía, estudios organizacionales, etc.) evidencian una inserción incipiente en la práctica de las organizaciones.

B. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo general

Aportar a la comprensión del tiempo y la temporalidad en ámbitos organizacionales específicos, como concepto integrante de una trama simbólica, axiológica, política que dota de sentido a la vida organizacional, y como significante fundamental de las acciones organizacionales.

Objetivos específicos

- Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tiempo y la temporalidad en los estudios organizacionales.
- Comprender las distintas concepciones, interpretaciones y usos del tiempo y de la temporalidad respecto a aspectos estructurales en grupos y organizaciones.
- Conceptualizar el futuro, con qué horizontes y de qué manera condiciona y/o modifica la definición de las acciones del presente y la experiencia del pasado, con un énfasis especial en aspectos tecnológicos como factores transformadores del presente organizacional.
- Elaborar conclusiones que aporten a la caracterización del tiempo y la temporalidad en la cotidianidad de la vida organizacional e identificar posibles líneas de investigación.

C. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio empírico consiste en una investigación cualitativa. Se busca abordar a través de un proceso hermenéutico, la forma en la que se comprende tiempo en ámbitos organizacionales específicos, como concepto integrante de una trama simbólica, axiológica, política que dota de sentido a la vida organizacional, y como significante fundamental de las acciones organizacionales. En tanto, desde una epistemología constructivista social y mediante un paradigma interpretativo (Czarniawska, 2015; Gergen, 2016) el eje del desarrollo metodológico se centra en el Análisis del Discurso, lo que nos permite conectar el contenido textual (las narrativas) al contexto discursivo más amplio (como son los significados compartidos) en el organizar (Phillips & Hardy, 2002; Phillips et al. 2004).

Se toma como punto de partida el supuesto ontológico de que no existe una realidad única para los actores, sino múltiples y cambiantes realidades sociales. La vida organizacional se produce, se reproduce y se transforma por el discurso de las acciones organizacionales. El discurso no es sostenido como un simple medio de cambio de dicha vida en movimiento sino que es simultáneo a este, es decir, el cambio es cambio en el discurso y no que el cambio se lleva a cabo a través del discurso (Shotter & Tsoukas, 2011). Aunque son muchas las definiciones de discurso que han surgido en las diferentes disciplinas, se entiende el mismo como textos interrelacionados que, junto con las prácticas conexas de producción, difusión y recepción de texto, traen un objeto o una idea en existencia (Hardy et al., 2005).

El Análisis del Discurso entonces, se centra en dichos cuerpos de textos y en la forma en que estos están relacionados unos con otros, es decir cómo un actor social responde, retoma y trae al presente textos anteriores para contar historias y contribuir a nuevos procesos de creación de sentido. La estrategia que se toma respecto a las técnicas de recolección de datos incluyen entrevistas en profundidad, análisis de documentos, textos conversacionales, tales como cadenas de correos electrónicos o mensajería de texto, y otros datos cualitativos que emerjan del accionar organizacional. Lo que se pretende es la construcción de conocimiento sobre la realidad social desde el punto de vista de quienes la producen y la viven, es decir, a través de la mirada de los actores. (Vieytes, 2004)

Para efectuar el análisis de los datos se hará un recorrido de análisis textual guiado por conceptos sensibilizadores, y mediante procedimientos iterativos y movimientos espiralados a través de preguntas buscando desarrollar categorías a partir de los datos y así comprender los mecanismos que desencadenan la creación de sentido. En tanto, se emplea el método comparativo constante (Glaser & Strauss, 2009) que conlleva a desarrollar conceptos para luego, mediante la comparación continua, identificar sus propiedades, explorar sus interrelaciones e integrarlos en una teoría coherente (Vieytes, 2004).

D. BIBLIOGRAFÍA

- Abbott, A. (2001) *Time Matters: On Theory and Method*. University of Chicago Press, Chicago & London.
- Bleijenbergh I, Gremmen I, Peters P (2016) Timing ambition: How organisational actors engage with the institutionalised norms that affect the career development of part time workers. *Scand. J. Manag.* 32(4):179–188.
- Brunelle, Pierre. (2017) *Time in Organization Studies: An Overview of the Literature on the State of Theory, Research and Practice*.
- Butler R (1995) Time in organizations: Its Experience,. Explanations and Effects. *Organ. Stud.* 16(6):925–950.
- Czarniawska, B. (2015). After Practice: A Personal Reflection. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 105–114.
- Dougherty, D., Bertels, H., Chung, K., Dunne, D.D., and Kraemer, J. (2013) Whose Time Is It? Understanding Clock-Time Pacing and Event-Time Pacing in Complex Innovations. *Management and Organization Review* 9, 233–263.
- Garud, R., Gehman, J., and Kumaraswamy, A., (2011). Complexity Arrangements for Sustained Innovation: Lessons from 3M Corporation. *Organization Studies* 32, 737–767.

George, J. M., & Jones, G. R. (2000). The role of time in theory and theory building. *Journal of management*, 26(4), 657-684.

Gergen, K. J. (2016). From commands to conversations. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(1), 31-34.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2009). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Transaction publishers.

Goodman, N. (1984). *Of mind and other matters*. Harvard University Press.

Hardy, C., Lawrence, T. B., & Grant, D. (2005). Discourse and collaboration: The role of conversations and collective identity. *Academy of management review*, 30(1), 58-77.

Huy, Q.N., (2001). Time, Temporal Capability, and Planned Change. *The Academy of Management Review* 26, 601-623.

Knorr-Cetina, K. D. (1995). Los estudios etnográficos del trabajo científico: hacia una interpretación constructivista de la ciencia. In *Sociología de la ciencia y la tecnología* (pp. 187-204). Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC.

Langley, A., Smallman, C., Tsoukas, H., and Van de Ven, A.H., (2013). Process Studies of Change in Organization and Management: Unveiling Temporality, Activity, and Flow. *Academy of Management Journal* 56, 1-13.

Lawrence, T.B., Winn, M.I., and Jennings, P.D., (2001). The Temporal Dynamics of Institutionalization. *The Academy of Management Review* 26, 624-644.

Lewin K (1943) Defining the 'field at a given time.'. *Psychol. Rev.* 50(3):292.

Lord, R.G., Dinh, J.E., and Hoffman, E.L., (2015). A Quantum Approach to Time and Organizational Change. *Academy of Management Review* 40, 263-290.

Phillips, N., & Hardy, C. (2002). *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. CA: SAGE University Paper.

Phillips, N., Lawrence, T. B., & Hardy, C. (2004). Discourse and institutions. *Academy of management review*, 29(4), 635-652.

Rapoport y Horvath (1968) Thoughts on organization theory, in W. Buckley (ed.) *Modern Systems Research for the Behavioral Scientist*, Chicago, IL.: Aldine, 71-75.

Reinecke, J., and Ansari, S., (2015). When Times Collide: Temporal Brokerage at the Intersection of Markets and Developments. *Academy of Management Journal* 58, 618-648.

Roe, R.A., (2008). Perspectives on Time and the Chronometric Study of What Happens in Organizations, in Roe, R.A., Waller, M.J., and Clegg, S.R. (Eds.), *Time in Organizational Research*. Routledge, New York, pp. 291-313.

Shotter, J., & Tsoukas, H. (2011). Complex thought, simple talk: An ecological approach to language-based change in organizations. *The Sage handbook of complexity and management*, 333-348.

Taylor, F.W., (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers, London and New York, p. 202.

Thompson, M., (2011). Ontological Shift or Ontological Drift? Reality Claims, Epistemological Frameworks, and Theory Generation in Organization Studies. *Academy of Management Review* 36, 754-773.

Tsoukas, H., and Chia, R., (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science* 13, 567-582.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas*. Editorial de las Ciencias.

E. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se proponen las siguientes actividades anuales:

	2018	2019	2020	2021
Desarrollo Marco Teórico	X	X		
Trabajo de Campo		X	X	

Análisis de Datos: primer acercamiento a resultados		X	X	
Comparación de resultados e integración teórica			X	X
Publicaciones y presentaciones a congresos	X	X	X	X

F. IMPORTANCIA DEL PROYECTO. IMPACTO

El estudio del tiempo en el ámbito de las organizaciones es de reciente data en el campo de los estudios organizacionales y de escaso desarrollo en equipos de investigación nacionales. El presente proyecto permitiría poner en discusión en diferentes espacios académico-científicos, este novedoso tema que resulta fundamental para la comprensión de la vida organizacional. Ello permitiría contrastar las ideas y las conclusiones de este trabajo, además de dar inicio a una línea de investigación de indudable importancia teórica y con consecuencias prácticas para la administración.

G.FACILIDADES DISPONIBLES

En el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas se cuenta con disponibilidad y facilidades para llevar a cabo este proyecto. Además se cuenta con los recursos disponibles en el CRAI (Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación) perteneciente a la Biblioteca Manuel Belgrano de nuestra Facultad y los accesos a información que provee la Biblioteca Electrónica de Ciencia y Tecnología.

El director del proyecto se desempeña como docente investigador en la UNC con una trayectoria de 36 años mostrando una participación activa y continua en actividades de investigación. Es Doctor en Ciencias Económicas y es director de tesis doctoral de dos de las investigadoras que forman parte del equipo del presente proyecto de investigación.

Su co-director se desempeña como docente investigador en la UNC desde hace 28 años. Es Doctor en Ciencias Económicas y es director de tesis doctoral de una de las investigadoras responsables del presente proyecto.

Además, cabe destacar por un lado que tres de los miembros del equipo (entre los que se encuentran su Director, Co-Director) forman parte del Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas, como grupo vinculado del CIECS CONICET (Centro de Investigaciones sobre Cultura y Sociedad). Y por otro, que una de sus integrantes (Alejandra Moreno) se encuentra en las instancias finales de su doctorado realizado con una Beca Conicet y que dos de sus integrantes (Natacha Beltrán y Sandra Aronica) tienen Beca Secyt para finalización de sus respectivos doctorados.

H. JUSTIFICACIÓN DEL PRESUPUESTO SOLICITADO

Se considera que los montos solicitados serían suficientes para llevar a cabo nuestro proyecto considerando que sería necesario comprar algunas licencias de software y equipos informáticos capaces de procesar la información que requiere el presente estudio. Además, como la temática a abordar es de interés internacional, será necesario contar con presupuesto suficiente para realizar publicaciones en revistas de impacto, cubrir gastos de traducciones, asistir a congresos internacionales y llevar a cabo diferentes acciones de difusión de los resultados que se obtengan.