



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Control ampliado del trabajo: Entre la precariedad y las omisiones organizacionales

Mesa Temática: 3. Intervención y cambio organizacional

Modalidad: Investigación concluida

Autora: Dra. María Teresa González Herrera

Coautora: Mtra. Gabriela Cortés Patiño

ORCID: 0000-0001-9973-145X

Nacionalidad: Mexicana

Correo Electrónico: mayte0888@gmail.com

Institución de Adscripción: UAM-I

Av. San Rafael Atlixco 186, Leyes de Reforma 1ra Secc, Iztapalapa, 09340 Ciudad de México, CDMX

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

Control ampliado del trabajo: Entre la precariedad y las omisiones organizacionales

Resumen

El presente trabajo describe la configuración resultante del análisis de las condiciones laborales en una empresa de hilos; una coyuntura en la participan la industria textil como caso de estudio y una universidad como organización dedicada a la formación de profesionales que respondan a las necesidades de las empresas y sociedad. En este proyecto realizamos la genealogía de la industria textil leída y articulada desde el presente, un momento donde se entretujan crisis de diverso orden, económico, sanitario, de seguridad, energética y climática. Analizamos el peso que tiene industria textil en Puebla y su interacción con el *cluster* académico en la actualidad. Se recupera la metodología del configuracionismo para mostrar la complejidad de la precariedad laboral no solo en la empresa de manufactura textil sino también en las universidades a partir de un proceso reflexivo en clave de la epistemología crítica.

Palabras clave: Precariedad, Configuracionismo, Cluster académico, manufactura.

Control ampliado del trabajo: Entre la precariedad y la omisiones organizacionales

Introducción

Este trabajo constituye un proceso de re-pensamiento de un proyecto académico, a partir de un estudio de caso realizado entre el año 2021 y 2022 sobre las condiciones laborales en una empresa de hilos mexicana.

El objetivo de esta presentación es mostrar esta experiencia aleccionante de proyecto académico, inicialmente dirigido a la realización de un diagnóstico organizacional; y que posteriormente devino en un proceso dialéctico entre la solución de la necesidad de la organización sobre su productividad, las condiciones laborales ante la pandemia, por otro lado, las necesidades académicas del proceso de aleccionamiento de profesionales y la insoslayable necesidad social de desnaturalizar la precarización laboral. Básicamente desde la perspectiva crítica de las organizaciones, las reflexiones aquí vertidas derivaron en un análisis de complejidad creciente que articula estructuras (económico y académicas) y distintos niveles de abstracción hacia el estudio de la totalidad a través del configuracionismo (De la Garza, 2018).

A raíz de la realización de esta descripción articulada, (Zemelman, 2012) deseamos mostrar la configuración resultante que nos representó ingresar a un fenómeno más complejo de lo que la visión funcionalista propia de la consultoría arrojaría. En dicha configuración está incluido un giro hermenéutico hacia el rol de las investigadoras, la institución académica como estructura, las interacciones, los flujos de comunicación de la información, tendencias temáticas, retos metodológicos que el proyecto representó.

Consideramos que experiencias académicas como la que estamos por mostrar, brindan la oportunidad de evidenciar las estructuras y los elementos concomitantes en el acompañamiento y análisis organizacional, así como los retos y vicisitudes para ellos en la actualidad. Evidenciar la importancia de realizar procesos académicos conscientes, la identificación de las posibilidades de generar espacios significativos de aprendizaje, de cambio social y organizacional desde los entornos más inmediatos es un alcance derivado de nuestro trabajo.

La convivencia de los estudios críticos organizacionales y el pragmatismo funcionalista

Situados en el contexto del análisis, es decir, el estado de Puebla, donde conviven tres importantes conglomerados (*cluster*) de organizaciones, el primero de instituciones con fines académicos tanto públicas como privadas, el segundo el *cluster* automotriz y el tercero de manufactura textil, comparten vicisitudes coyunturales, cada uno enfrenta retos particulares pero también están conectados para la colaboración.

Esta colaboración organizacional entre *clusters* posee muchas vertientes, y es importante puntualizar aquí nos interesa destacar la relación entre las empresas privadas de manufactura y las universidades, ésta última generalmente con fines de proporcionar servicios. Una de las formas más recurrentes en que las empresas de manufactura se aproximan a la Academia es para realizar solicitudes muy puntuales, de diagnóstico e intervención, caracterizadas fundamentalmente en términos de necesidades cuantificables, evidenciables en variables e indicadores, adscritas al paradigma funcionalista.

Entre las diversas formas de aproximación entre estos tipos de organizaciones en cuestión, nos referimos a la situación cuando las organizaciones con fines de lucro, dedicadas a la manufactura entablan contacto con la Academia para resolver necesidades, en calidad de urgente. Lo característico de estas coyunturas de contacto por el requerimiento de un servicio, es que mayoritariamente dichas solicitudes, van encaminadas a un modelo de evaluación enmarcado en el positivismo y en frecuentemente con elecciones metodológicas a priori.

Dicho esto, en la solicitud van muchas veces delineados o especificados los instrumentos con los cuales realizar el análisis y las intervenciones. En nuestro país, esta dinámica tiene relación con los perfiles profesionales de quienes solicitan y quienes atienden a estas evaluaciones podríamos llamarlas reduccionistas, focalizadas e incluso desarticuladas.

Los perfiles profesionales funcionalistas que poseen algunas empresas obedecen claramente a la necesidad de que las estructuras técnicas aseguren el correcto dinamismo del proceso productivo. En esta lógica, la mayor parte del tiempo, desde las organizaciones con profesionales perfiles técnicos, no se vislumbra prácticamente ningún interés en el cambio organizacional de fondo y mucho menos estructural.

Con nuestra labor por años, hemos notado que en nuestro país (México) dichas solicitudes de evaluación e intervención, los representantes de las empresas no se percatan ni dimensionan la capacidad de la Academia de realizar análisis complejos que reconozcan distintos niveles de abstracción y complejidad. En esta lógica, paulatinamente se han parcializado y deshumanizando muchos procesos organizacionales a favor del dinamismo productivo bajo la lógica del capital, y esto es visible desde la perspectiva

de las subjetividades académicas que con una mirada imparcial observan pasivamente (por la capacidad de acción) las vejaciones que distan mucho de los derechos laborales.

Entonces deseamos mostrar cómo visiones tan distintas como la funcionalista y la perspectiva crítica conviven en nuestros contextos, en espacios de análisis organizacional, cuándo se confrontan, bajo qué circunstancias, qué las ensombrece, quiénes las recuperan, qué las articula en una relación que podríamos definir como dialéctica.

En el presente trabajo mostramos el resultado de una configuración de la complejidad resultante de la coyuntura de la solicitud de evaluación (funcionalista) sobre las condiciones laborales así como lo que hemos denominado discontinuidades para el cambio social (desde la perspectiva crítica) en ambas organizaciones.

Si bien es cierto que los estudios críticos organizacionales marcaron un parteaguas en la forma de abordar el análisis organizacional, es de considerar que en sí mismo, debe realizarse una reflexión sobre lo que se va conceptualizar como 'crítico' y la heterogeneidad de dicha denominación. La adscripción a los estudios críticos no es una elección temática por asuntos que pueden estar en boga, tampoco se trata solamente de decisiones metodológicas.

En este trabajo, entendemos dicha denominación a lo derivado de la epistemología crítica, sustentado inicialmente en las propuestas de los autores adscritos a la escuela de Frankfurt incluyendo a los que tuvieron que exiliarse en Norteamérica como Theodor Adorno (1903-1969).

Para un análisis profundo sobre las características de la condición de 'criticidad' en el análisis organizacional, aunque con una visión predominantemente anglosajona,

Sanabria, M., Saavedra Mayorga, J.J., & Smida, A.,(2015) ofrecen un recorrido de la conceptualización a través de distintas características de los Estudios Críticos en la Administración (*Critical Management Studies*) entre las que se encuentran la reflexividad, la multidimensionalidad que conlleva interdisciplinariedad, la recuperación de datos y análisis cualitativos por mencionar algunos.

De manera más específica para nosotros lo sustancial es la perspectiva crítica latinoamericana con representantes como Enrique de la Garza (2018) y Hugo Zemelman (1997a) que coinciden que dicha 'crítica' consiste en el cuestionamiento incluso de la análisis de lo que denominamos 'realidad' (ontología), la forma de aproximarse a ella y si es posible o no aprehenderla (epistemología) y los caminos disponibles para tales propósitos (metodología), así que por ellos elegimos realizar una reconstrucción articulada.

Genealogía de la industrial textil en Puebla desde el presente

Es bien sabido que en la reconstrucción articulada (Zemelman, 2012) la lectura del pasado se realiza desde el presente. Para tales fines, debemos hacer hincapié en que el momento presente resulta un desafío para la industria de la manufactura textil, ya que diversos acontecimientos han complejizado y diversificado la labor en este ramo. Describiremos los elementos de esta configuración en orden cronológico, aunque es importante comentar que algunos de estos eventos, sobre todo los más recientes, poseen un mayor peso explicativo dadas sus evidentes consecuencias.

Primero, es importante comentar que según el INEGI (2020) en la ‘*Colección de estudios sectoriales y regionales. Conociendo la Industria textil y de la confección*’. Puebla ocupa el segundo lugar a nivel nacional (16.9%) (ver tabla 1) en la producción de textiles y tercer lugar en confección de los mismos (8.7%) ver tabla 2.

Entidades y municipios que mayor producción registraron dentro de la Industria textil.

Porcentajes respecto al total nacional

Tabla 1. Municipios con más producción de la Industria textil.

Lugar	Estados	%
	Nacional	100.0
1.-	México	22.4
2.-	Puebla	16.9
3.-	Hidalgo	12.6
4.-	Ciudad de México	6.3
5.-	Guanajuato	5.7
6.-	Coahuila de Zaragoza	5.6
7.-	Tlaxcala	5.1
8.-	San Luis Potosí	4.1
9.-	Querétaro	3.5
10.-	Chihuahua	3.5
	Resto de estados	14.3

Tabla 2. Municipios con más producción de la Industria de la confección.

Lugar	Estados	%
	Nacional	100.0
1.-	Ciudad de México	24.5
2.-	México	19.4
3.-	Puebla	8.7
4.-	Jalisco	4.5
5.-	Guanajuato	4.1
6.-	Nuevo León	4.1
7.-	Querétaro	3.6
8.-	Yucatán	3.6
9.-	Aguascalientes	3.2
10.-	Durango	3.2
	Resto de estados	21.1

Fuente: INEGI, 2020, p. 15-16.

Puebla cuenta con una ubicación geográfica estratégica en lo que se refiere al flujo comercial, esto sumado a la presencia de abundante agua y cercanía con proveedores de materia prima, llevó desde mediados del siglo XVI a Puebla a cobrar importancia como centro productivo. En esta ciudad la industria textil en un inicio se caracterizó

por la producción de algodón y lana, y posteriormente se trabajó en hilado, tejido, acabado y confección gracias a la introducción de métodos de producción industrial (Ibañez, 2012).

En 1835 se fundó la primera fábrica de hilados de algodón llamada 'La Constancia Mexicana', por Esteban de Antuñano, ésta fue parte de las 13 fábricas textiles que conformaron el corredor industrial en los estados de Puebla y Tlaxcala a lo largo del siglo XIX (Martínez, 2005). Durante el desarrollo de la conformación de estas empresas, se diferenciaron generaciones obreras, en donde las primeras generaciones se caracterizaron por una relación paternalista entre empresarios y obreros, permitiendo la consolidación y permanencia.

Es reconocible una segunda etapa donde las fábricas se comenzaron a percibir como medios de obtención de riqueza, otorgando salarios bajos, jornadas de trabajo largas y modificando sustancialmente la relación con los obreros; esto derivó en una serie de manifestaciones de inconformidad que comenzaron desde 1880; una importante huelga se registró en el año 1900, donde participaron 3000 obreros de casi todas las fábricas y en 1911 se realizó una huelga general con la participación de 6000 obreros. Estos movimientos sumados a la disminución de abastecimiento y distribución de mercancía y a los asaltos en las fábricas provocaron inestabilidad económica reflejada en la disminución productiva y en el cierre de varias fábricas (Ibañez, 2012).

Este momento estuvo marcado por la generación de profundas desigualdades estructurales en este sector, se establecieron brechas estructurales sociales, económicas y legales que incluso hoy en día tiene claras consecuencias para este sector productivo.

Para inicios de la tercera década del siglo XXI, el colectivo 'Acción Ciudadana Frente a la Pobreza', en su Observatorio de Trabajo Digno (2020), indicó sobre el sector textil que en el estado de Puebla, el 87% de personas se encuentran sin condiciones de trabajo digno, el 62% no cuentan con seguridad social y el 66% no tienen contrato estable, estas son cifras verdaderamente preocupantes.

En esta recuperación del pasado desde nuestro contexto, no se puede soslayar que realizar un análisis de las condiciones laborales en este ramo de la industria implica contemplar las estructuras y las configuraciones socio-técnicas que trascienden a lo que acontece dentro de la fábrica que estuvieron relacionadas con la emergencia de condiciones económicas, políticas (legales) y sociales que permitieron la precarización (García, B. , 2012).

La coyuntura actual conserva vetustas relaciones y condiciones de desigualdad y precarización en este sector; aunado a lo anterior nuestro país y la región se encuentra marcada por distintas coyunturas que han significado retrocesos incluso el reordenamiento geopolítico. La crisis ambiental, la crisis energética relacionada con el conflicto bélico en Ucrania, (Anstey, C, 2022) en Europa han producido una discontinuidad en la cadena de suministro impactando fuertemente y de manera generalizada en la industria manufacturera de confección y textil así como a la automotriz y aeronáutica.

Los países en nuestro continente también atraviesan una fase de recuperación económica relacionada con la coyuntura a partir de los confinamientos por la pandemia que produjo mella fundamentalmente en el sector terciario. Según el reporte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, presentado el 6 de junio de 2002:

“los países de la región se encuentran ante una desaceleración de la actividad económica, una lenta y desigual recuperación de los mercados laborales y una mayor presión inflacionaria (especialmente en alimentos y energía).” según el mismo organismo “se prevé un crecimiento anual promedio del PIB de 1,8% en 2022, con una tendencia a regresar al lento patrón de crecimiento de 2014-2019 de solo 0,3% promedio anual.” (CEPAL, 2022).

Este es el panorama en el que se inscriben tanto la industria textil así como las instituciones académicas que son las organizaciones a las que estamos adscritas las autoras y es nuestro lugar de enunciación.

Estudio de caso: empresa de hilos

La fábrica en cuestión es una empresa familiar fundada en 1969, que actualmente cuenta con una plantilla de 136 colaboradores y se encuentra bajo la administración de la segunda generación a cargo del segundo hijo del fundador (Abiti y Ocejo, 2004).

Como parte del proceso de realización del proyecto de titulación del posgrado en ‘Psicología del trabajo y de las organizaciones’, durante el año 2021, por la solicitud de la empresa se llevó a cabo un Diagnóstico de las condiciones laborales en el área administrativa de esta fábrica hilera en la ciudad de Puebla, con el fin de determinar en ese momento e identificar cómo la pandemia tuvo impacto sobre las mismas.

Diseño metodológico

En el primer estadio de esta investigación para dar respuesta a la solicitud de la empresa de hilos, respecto al análisis de las condiciones laborales, se empleó un diseño mixto explicativo secuencial (DEXPLIS).

Primera fase cuantitativa

No es de extrañarse que cuando las organizaciones realizan la solicitud de evaluaciones acerca de las condiciones laborales, éstas se decanten por metodologías que permitan la identificación de variables e indicadores, asunto cuyas implicaciones posteriormente analizamos en un proceso reflexivo con el empleo del configuracionismo.

Para la fase cuantitativa, ésta se llevó a cabo al rededor de los indicadores: condición del contrato, acceso a seguridad social y jornada laboral planteados por Gaxiola y Pedrero (2017) salario, aguinaldo y vacaciones por parte de la Ley Federal del Trabajo y como modelo de diagnóstico se utilizó el 'modelo para armar' referenciado por Rodríguez (2016) que consiste en una manera de realizar el diagnóstico que se diseña a partir de la necesidad presentada por la organización con las dimensiones de análisis que se consideren necesarias.

Para responder a la necesidad de evaluación de las condiciones laborales, fue aplicado un cuestionario de corte cuantitativo creado por la Dra. Méndez Sosa y otros (2015), quienes fueron contactados por las autoras de esta ponencia para solicitar autorización y asesoría para la calificación del instrumento. Dicho cuestionario puntúa las condiciones laborales asociadas a los empleados, condiciones y percepción general del trabajo realizado, cubriendo los indicadores seleccionados por interés de la fábrica.

Al ser un cuestionario de preguntas cerradas, fue recuperado con la intención de identificar la evaluación a través de los constructos definidos. Posteriormente, nuestro interés devino en recuperar la complejidad de elementos que como sabíamos no habían sido evaluados por el instrumento, tales como el motivo de las jornadas de horas extra, la influencia de la pandemia en las condiciones laborales, las propuestas de mejora por parte de los colaboradores y la satisfacción respecto al salario, las interacciones que apuntalaban vetustas estructuras. Dicho lo anterior, ante esta circunstancia consideramos necesario realizar entrevistas semi estructuradas, la primera dirigida al entonces encargado de recursos humanos y el resto a los colaboradores con el propósito de profundizar más información.

Segunda fase: cualitativa

Nuestro interés acerca de la evaluación solicitada por la empresa trascendió a la entrega de los resultados cuantitativos, así que decidimos problematizar la relación academia-empresa originada en la coyuntura.

Las temáticas para la elaboración de la entrevista derivaron de los resultados de la fase anterior, por ejemplo, la presencia de horas extra en el trabajo, jornadas extendidas y diferencias en el contrato entre los trabajadores que denotaban la necesidad de la aplicación de un instrumento que nos permitiera profundizar en la dimensión subjetiva de los indicadores, así que se recopilaron las opiniones, experiencias acerca de las circunstancias en la fábrica.

Los resultados de dicha fase cuantitativa indicaban que en el momento de la evaluación, dados los puntajes arrojados por el instrumento, existían condiciones laborales adecuadas. Sin embargo, de acuerdo a lo comentado en las entrevistas por los participantes, la percepción de las condiciones laborales y del trabajo realizado resultó ser más compleja. De inicio, entre los participantes los puntajes de las condiciones laborales arrojaban disparidades en cuanto a las horas extra, jornada laboral y el contrato, aspectos que se desarrollaron posteriormente por medio de las entrevistas.

Los resultados en esta fase cualitativa fueron codificados y analizados desde la Teoría Fundamentada (*Grounded Theory*) (Flick, 2007) que nos permitió complejizar la fase previa, denotando la presencia de malestar por parte de los participantes así como las conexiones con otras temáticas. Para ejemplificar lo anterior, el código de “las horas extras trabajadas” están relacionadas claramente con las razones de inconformidad brindadas por los entrevistados que refieren a la carga laboral y la ausencia de pago para el trabajo extra. Los colaboradores tienen que realizar las tareas de aquellas vacantes que no se han cubierto, ocasionando que su carga de trabajo aumente y que la jornada corrida de ocho horas llegue a ser insuficiente.

Otro hallazgo en el análisis cualitativo, es que dentro de la fábrica coexisten dos tipos de contrato, uno para el “viejo régimen”¹ que ofrece mayores prestaciones al estar bajo la Ley Textil y otro para el “nuevo régimen” (DOF, 2020) que cuenta con las prestaciones básicas de ley, esto al causar malestar entre los colaboradores, se plantearon “bonos” por metas como una forma de subsanar esas diferencias, sin embargo, hasta el

¹ Así lo comentan los entrevistados.

momento de término de este trabajo no se habían establecido ninguna meta y por tanto, en ningún momento se han otorgado esos bonos a los trabajadores quienes no realizan reclamos abiertos para solicitarlos. Esto último está tan arraigado, diríamos incluso en el terreno subjetivo y de las interacciones, que establece las bases de lo que analizamos como 'precarización asumida' de la que hablaremos más adelante.

En otro nivel de complejidad, en términos de estructura, está el caso de un colaborador que en su inicio dentro de la fábrica pasó por varias áreas antes de establecerse en una, lo que puede indicar que la descripción y análisis de puesto no están claros. Por otro lado, al observar el organigrama y analizarlo es notorio que no reflejaba la estructura jerárquica real dentro de la fábrica, era muy simple y que no cumplía con ninguna función.

Con la aplicación de las entrevistas no sólo se profundizó en la información proveniente del primer instrumento, sino que también sacó a flote el sentir de los participantes, demostrando que la labor de un investigador siempre es ir más allá de lo visible y de la importancia e impacto que puede tener la dimensión subjetiva en toda investigación. Si uno se deja llevar por los resultados del primer instrumento, las condiciones en la fábrica son adecuadas, pero una vez hablando con los participantes es notoria la presencia de precarización laboral, sin embargo, no parece ser algo de suma importancia para los involucrados, obligándonos a cuestionar ¿Se percatan de las condiciones laborales precarias? ¿Cómo conceptualizan la flexibilización laboral? ¿Perciben los trabajadores provecho o ventaja de tener un trabajo precario?

Tercera fase metodológica: Metaanálisis reflexivo de la experiencia académica desde el configuracionismo

La experiencia con el estudio de caso la situamos desde la perspectiva de la intervención organizacional que la enmarca desde la amplitud del contexto social, económico, político, etc. y que desborda las explicaciones y cambios desde la Teoría Organizacional en su vertiente funcionalista de la consultoría.

Recuperar los fenómenos que identificamos al realizar el trabajo con esta organización, implica realizar una reconstrucción articulada (Zemelman, 2012) pues establecemos la genealogía de los fenómenos sociales, la configuración (De la Garza, 2018) para dar cuenta de la totalidad de estructuras que permiten explicar esta realidad compleja incluyendo el giro hermenéutico sobre el rol de la Academia en la complejidad del fenómeno de la precarización laboral.

En este último apartado de presentación del proyecto nos dedicamos a presentar las reflexiones realizadas frente al reto del diagnóstico organizacional sobre las condiciones laborales, frente al contacto con otras estructuras en la coyuntura de evaluación solicitada y formación académica.

Esto que hemos presentado, por las limitaciones del lenguaje como un proceso lineal, como hemos dicho constituyó un proceso reflexivo constante donde el análisis desde el configuracionismo pasa a otro nivel, uno de la configuración de configuraciones (De la Garza, 2018) acerca de las implicaciones de formar científicos sociales y organizacionales.

Esta fase metodológica que implica el configuracionismo (De la Garza, 2018) de la experiencia académica sobre las condiciones que se pueden explicar tanto en el nivel de las interacciones o las micro estructuras y a las que trascienden a la organización, es decir, a las estructuras más amplias como el sistema social, la estructura cultural y el sistema económico capitalista. Incluso abordaremos la interacción con las estructuras académicas institucionales que en las que se inscribieron estos análisis. El caso antes descrito constituye sólo un fragmento de la totalidad que estamos por desagregar en diversas capas.

El análisis que hemos realizado de la organización a partir de la coyuntura de diagnosticar desde el presente, la genealogía, las condiciones laborales evaluadas. En este apartado buscamos problematizar el análisis a partir del contacto con las estructuras, subjetividades y praxis propias del ámbito académico frente a las estructuras reconocibles en un empresa de manufactura.

A partir del caso analizado, confirmamos el supuesto latente de que los ritmos de la Academia, las conceptualizaciones, los panoramas percibidos, tienen otra lógica y que los contactos entre estas dos organizaciones representan una oportunidad de mejora en ambas direcciones.

Estructuras

Recuperar el caso de una empresa dedicada a la industrial textil en nuestro país, nos dio la pauta para analizar las estructuras en las que participa y contribuye a mantener en su quehacer cotidiano.

Cuando hablamos de estructura en este trabajo nos referimos a las pautas entre elementos de distinta naturaleza que se encuentran relacionadas y de cierta forma cristalizadas en las condiciones materiales y organizativas. Dichas pautas materiales se encuentran en relación dialéctica entre las interacciones entre los individuos e incluso en la subjetividad que representan el movimiento, el flujo y devenir de la organización.

Es consabido que la cultura e identidad en su alcance más amplio, tienen un rol importante en el análisis organizacional, constituyen estructuras reconocibles generalmente a partir del contraste. Incluso por los participantes en la investigación, la cultura del país tenía un importante peso explicativo, para ejemplificar esto, recuperamos el trabajo del reconocido psicólogo social Rogelio Díaz Guerrero (2013) quien en la década de 1970 desarrolla el concepto de tipos mexicanos para definir estructuras de comportamiento en ocho categorías relacionadas con las premisas histórico-culturales. Y lo que hemos analizado en la organización respecto al control socio-técnico se explicaría por encontrar tipos mexicanos asociados al 'control externo pasivo' paráfrasis de Díaz-Guerrero (2013) implica la necesidad de que la regulación de su comportamiento se ejerza desde fuera, en esta lógica aplica el reloj checador como mecanismo técnico de control externo.

La 'auto-justificación' del control socio-técnico comienza desde el momento en que los sujetos individuales y colectivos justifican los medios y los fines atribuyendo a la cultura mexicana la incapacidad de autorregulación laboral asociada a los valores como la solidaridad, frecuentemente malentendida. (Figuroa, K. A.; Figuroa, B.; y Hernández, F., 2012).

En otro nivel de estructura, ya dentro de la empresa resultó llamativo en dicho análisis respecto a las condiciones laborales, a la estructura cultura laboral, que en diagnóstico realizado la dimensión que más adolecía era el tema de artefactos (Schein, 2004) pues en sus condiciones laborales, los uniformes resultaba un elemento discontinuo con supuestos muy subjetivos y relativos respecto la obligatoriedad de su uso.

También sobre estructura dentro de la empresa, evidenciamos expresiones de obsolescencia respecto a la forma que se organizaba el área administrativa en la empresa de hilos en cuestión. Las expresiones gráficas, en este caso concretadas en el organigrama, de las jerarquía eran reflejo de las estructuras organizativas, dicho lo anterior estas ausencias hacían mella en la las jerarquías reconocibles, atribuciones y poder.

En este apartado cuando hablamos de estructura también nos referiremos a los elementos macro del sistema económico, político, social y cultural que poseen una relación dialéctica con la apropiación que hacen los sujetos a manera de sentido y la capacidad de agencia.

Autores centrales para este tipo de análisis, como el sociólogo mexicano Enrique de la Garza (2006) realiza un trabajo sobre el sindicato de telefonistas donde recupera las dimensiones de análisis que recuperamos.

Para dar cuenta de la configuración que emerge de la coyuntura de la evaluación para el diagnóstico organizacional, las estructuras de esta empresa, entran en contacto e interaccionan con las estructuras allende a la organización académica, léase universidad.

La universidad en cuestión constituye un nodo, una organización compleja en sí que reúne estructuras alineadas al sistema educativo, político, económico y social. El análisis que aquí realizamos es que tal coyuntura evidencia la vigencia y apertura reflexiva o crítica a la que disponen ambas organizaciones cuando entran en contacto.

El proceso reflexivo de la estructura curricular, para lograr explicaciones complejas que permitan desnaturalizar no sólo las condiciones laborales y las estructuras que las sustentan se evidenció la necesidad de contar con formación en historia y epistemología. Esto último puede ser catalogado como omisiones estructurales al interior de la universidad relacionadas con la precarización en la industria textil.

Subjetividad

La problematización de la capacidad de agencia, la subjetividad y el destino de la libertad que escapa a la estructura resulta sumamente importante para comprender lo que acontece en esta empresa de hilos. Debido a que la subjetividad, como proceso de dar sentido, en sí misma si se ha cristalizado pueden convertirse una estructura de hábitos y de expectativas, consideramos que las expectativas mutuas entre los sujetos en ambas organizaciones en realidad privilegian una lógica pragmatista del conocimiento.

Al interior de la empresa de hilos, los procesos interactivos y comunicativos en dicha organización relacionado con varios factores estructurales viven lo que denominados 'procesos de acoplamiento y praxis subsumida'. Fundamentalmente los sujetos individuales de esta organización, mantienen un discurso de justificación y naturalización de la precarización.

Medidas individuales de supervivencia de las estructuras 'fantasma o imaginadas'², este es el caso del organigrama, al momento de la pesquisa, representaban un gasto de energía y recursos para la empresa, los colaboradores quienes a través de ensayo y error reconocen las jerarquías y las atribuciones a sus puestos laborales.

Dentro de los aspectos subjetivos de los trabajadores, fue posible hacerlos visibles por medio de las entrevistas, así que complejizaron significativamente los resultados del cuestionario, se encuentra que en realidad el malestar e inconformidad de los colaboradores es mucho más profundo y complejo de lo que se evaluó en un inicio.

La falta de capacitación, el desconocimiento de la existencia de puestos ascendentes y de promoción laboral, la falta de retroalimentación sobre el crecimiento profesional y de apoyo por parte de directivos, es la situación en la que viven los colaboradores día a día. Al preguntarle a los colaboradores el motivo por el cuál consideran deficiente el apoyo por parte de directivos sus respuestas fueron:

“Pues yo creo que debe haber un mayor involucramiento del personal directivo ya sea en las actividades operativas de la empresa así como que le den mayor importancia al bienestar del personal operativo y también el exigir al personal de confianza pues lo mismo, de la misma manera”³.

Lo comentaron en términos de 'una visión más humana' por parte de los directivos hacia el personal y que atiendan las necesidades de los mismos. Esta información da un panorama general de la complejidad existente en la relación personal y sus puestos de trabajo, así como de las condiciones laborales. Estar conscientes de la importancia del

² Denominadas así porque sólo se encuentran por escrito y no representan las jerarquías reales.

³ Cita textual de entrevista con trabajador de la empresa.

bienestar del personal de otra área, pero obtener resultados favorables en cuestionarios sobre tus propias condiciones laborales, invita a reflexionar sobre la forma en la que una persona puede estar inmersa en una situación precaria y no saberlo, o incluso las interacciones y subjetividades individuales y colectivas han encontrado una justificación para las vejaciones, determinando ventajas y comodidad de trabajar en esas condiciones.

Sirva como contraste que en algunos países también se han percatado de un *habitus* (Bourdieu, 2012) laboral distinto en las generaciones jóvenes que integran el mercado de las profesiones. Como ejemplo de lo que está aconteciendo con esta cultura del bienestar organizacional, hay autores que prevén que estas culturas emanadas en la educación profesional se llevan a la cultura laboral modificándola sustancialmente, como comenta en una entrevista Jeffrey Pfeffer (2021) para referirse al fenómeno del cuidado de la salud mental en Norteamérica:

“Entrevistador: ¿Cree que esta preocupación ha llegado para quedarse en la empresa?”

Jeffrey Pfeffer.- Al menos en los Estados Unidos, la generación joven está exigiendo más atención a la salud física y mental y el bienestar en el lugar de trabajo. Estas demandas no desaparecen” (Pfeffer, J., 2021, p. 4).

Son las nuevas generaciones las que pueden desnaturalizar la precarización. En la coyuntura del contacto de las dos organizaciones y la configuración resultante, la subjetividades académicas de los estudiantes de posgrado, y sus capacidad de desnaturalización de los fenómenos esperamos que marque la brecha en las próximas décadas.

Acción o *praxis*

Continuamos con el análisis desde el configuracionismo (De la Garza, 2018), en esta dimensión se encuentran las interacciones, es decir, el flujo de comunicación entre colaboradores, su hacer cotidiano en las estructuras que le dan forma a la organización en normativas y reglamentos explícitos, pero que también les permiten cierto margen de maniobra, bajo supuestos así como valores, explícitos y latentes.

Las interacciones acaecidas en el marco de la empresa de hilos como organización, son más complejas que sólo la relación patronal. La relación laboral tienen también un gradiente de relaciones de poder, relaciones sociales, relaciones y hábitos enclasantos (Bourdieu, 2012) que recuperaremos a partir de la evidencia recolectada en el trabajo de campo, pero que no agota las configuraciones posibles en esta y otras empresas de manufactura textil. Es esta riqueza de dimensiones las que poco o nada interesan a la empresa en la relación (coyuntura) solicitada de consultoría. Estas interacciones pueden caracterizarse por las omisiones de ambas organizaciones para el cambio estructural, no necesariamente motivado sino que de fondo puede estar bien intencionada la relación de servicio pero los límites temporales, metodológicos impuestos terminan constriñendo la relación, llevándolo hacia el pragmatismo e incluso el eclecticismo teórico- metodológico.

Acerca de la naturalización de la precarización laboral, en este contexto, de la empresa de hilos, el escaso interés de los empleados por solicitar los bonos acordados al inicio de la relación contractual se relaciona claramente que con la creencia o supuesto de que la solicitud de derechos implica evidenciar y asumir nuevas responsabilidades.

Entonces aparece ante nuestros ojos lo que podríamos denominar 'precarización acordada'.

Desde las universidades ante la situación de precarización laboral descrita, la capacidad de agencia queda muy limitada en la relación de servicio de diagnóstico de condiciones laborales referida, este es un ejemplo de discontinuidad.

Reflexión final: Precarización acordada y discontinuidades para el cambio social

Como hemos dicho, desde la universidad como organización que atiende las necesidades organizacionales, la mirada suele ser más compleja pues se dispone de un bagaje crítico. En estas reflexiones finales recuperaremos lo que consideramos permite abrir la discusión acerca de formas de precarización naturalizadas bajo la apariencia de 'libertad' o flexibilidad laboral y los retos del cambio social.

La precarización laboral analizada desde la mirada académica tiene en sí misma muchas aristas que hemos descrito arriba a partir de la coyuntura de la evaluación que nos fue encomendada. Este análisis no busca agotar las expresiones de la complejidad que implica reconocer el momento presente y el lugar de enunciación.

Consideramos que el primer reto del cambio de estructuras económicas, legales constituye la estructura social y cultural. Como lo relatamos en esta experiencia, las coyunturas académicas de evaluación, representan una excelente oportunidad para desnaturalizar (González, 2020) sobre todo ideologías de autoexplotación y precarización (Durant, 2011).

De la Garza (2018) lo describe de la siguiente manera:

“La coinvestigación implica la investigación conjunta entre intelectuales y trabajadores [...] se trata ahora, de crear conocimiento que en su relación con la acción permita captar los espacios de lo posible con la intencionalidad de la transformación de la sociedad .” p. 330-331

En estos momentos de crisis generalizadas (climática, energética, de seguridad) pueden generarse horizontes de posibilidad inusitados muy loables en muchos niveles y estos contactos entre organizaciones constituyen dicha oportunidad.

Las universidades como organizaciones complejas desde hace un par de décadas han comenzado a regirse por la lógica del capitalismo, sus espacios, su quehacer, sus campos de acción, presupuestos, alianzas, convenios de colaboración, están matizados la lógica neoliberal, como Ibarra Colado, E.. (2003) lo analiza en su texto “Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada” en el marco de las políticas neoliberales.

Jorge Lora Cam (2020) a lo largo de su producción científica recupera las estructuras económicas como un eje central para comprender lo que acontece en las universidades en un proceso reflexivo, historia, de aspiraciones, metas, retos, evaluación de logros, etc. Desde nuestro punto de vista, lo que aporta Jorge Lora (2020) contribuye a explicar las discontinuidades en la configuración reconocible en la coyuntura de la evaluación que no podremos abordar en este trabajo.

Enmarcada dicha coyuntura del contacto organizacional como lo está, entre Academia y empresas, por estructuras macroeconómicas descritas por Lora (2020) e Ibarra

(2003), la relación entre estas organizaciones se establece en términos clientelares, en interacciones cuyo hábito de expectativa se rige por la detección de 'problemáticas' y su 'solución'.

“Se impuso el concepto de servicios educativos en un mercado donde existen bienes y servicios es decir, productos transables. [...] La reforma (educativa) se monta sobre un juego desposesión / acumulación: la desposesión de derechos, de saberes, de pensamiento y la acumulación de capital y concentración del poder de las minorías empresariales” (Lora, 2020, p. 121)

Aunado a lo anterior, el margen de estructuras más o menos rígidas como la temporalidad dependen poco de la universidad así que el margen de acción y capacidad para hacer cambios organizacionales y no sólo intervención en el marco de la consultoría están sujetos a incluso a la valoración intersubjetiva de la necesidad de cambio.

Entonces esta experiencia de estudio de caso con la empresa de hilos evidenció que incluso el sistema educativo por competencias, individualizado, disciplinariamente parcializado, clientelar que generalmente solicitan las empresas, es a todas luces la cristalización de una vetusta relación instalada en la lógica neoliberal y que cada vez más resulta insostenible.

El diagnóstico organizacional cuando corre a cargo de una universidad, por ser una sistema adaptativo con una fuerte disposición a la reflexividad, es también un auto-diagnóstico, que denota la urgencia del cambio en los sistemas educativos, priorización de paradigmas más complejos que superen la visión donde las organizaciones donde

comprendidas solamente desde el *management*. Donde incluso las vertientes que cuestionan el orden establecido como los Estudios Críticos Organizacionales, '*Critical Management Studies*' se abran paso.

El reto reside claramente en articular las explicaciones, pues es innegable que la visión instrumental resuelve problemáticas focalizadas o situadas, empero reducidas, de las cuales no será fácil prescindir. Existe un consenso tácito de que la labor de los profesionales desde distintos frentes que es importante resolver problemas inmediatos. Sin embargo, la visión más compleja y plural será la que de la pauta de análisis y cambio organizacional donde se priorice al medio ambiente, la recuperación de la voz de las minorías, las comunidades dentro y fuera de las organizaciones, su capacidad de agencia, la defensa de sus derechos humanos y laborales, es hora de ampliar la mirada y cambiar el rumbo.

Referencias bibliográficas

Abiti, M.E y Ocejo, X. (2004). La sucesión de poder en la empresa familiar: análisis de dos casos [Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla]. Archivo digital. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/abiti_m_me/capitulo4.pdf

Acción Frente a la Pobreza. (2020, 24 julio). *Indicadores por Estado Puebla*. Frente a la pobreza. <https://frentealapobreza.mx/indicadores-por-estado-puebla/>

Anstey, Christopher (22 de marzo, 2022) Sin petróleo ruso, economía mundial se dirige a una nueva recesión: estudio de la Fed.

<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/22/sin-petroleo-ruso-economia-mundial-se-dirige-a-nueva-recesion-estudio-de-la-fed/>

Bourdieu, P. (2012). *La distinción*. México: Taurus.

De la Garza Toledo, E. (2006). *Cultura y subjetividad: el caso del sindicato de telefonistas de la república mexicana*. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, 15(1/2), 295–322.

CEPAL (2022). *Menor crecimiento, mayor inflación y aumento de la pobreza en América Latina y el Caribe: ¿Cómo enfrentar los efectos de la guerra en Ucrania?* (Recuperado el 30 de agosto 2022) <https://www.cepal.org/es/notas/menor-crecimiento-mayor-inflacion-aumento-la-pobreza-america-latina-caribe-como-enfrentar>

De la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Gedisa.

Díaz-Guerrero, R. (2013) *Psicología del mexicano*. (6 ed.) México: Trillas

DOF - Diario Oficial de la Federación. (s/f). Recuperado el 31 de agosto de 2022, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5605072&fecha=17/11/2020#gsc.tab=0

- Durant, J. (2011). *La cadena invisible: Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Figueroa, K. A.; Figueroa, B.; y Hernández, F. (2012). Análisis de los valores que construyen la identidad del mexicano. *Culturales*, VIII Julio-Diciembre, 7-32.
- Flick, U. (2007) *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- García, B. (2012). La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009). En De la Garza, E. (Ed.) *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en la crisis*. (pp. 91-118) Plaza y Valdéz y UAM.
- Gaxiola, S.C. y Pedrero, M. (2017). Condiciones laborales de los trabajadores asalariados de Brasil y México en el año 2012. En Ochoa, S.& Reyes, R.P. (primera edición), *Población y mercados de trabajo en América Latina. Temas emergentes* (59-79) <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4316/6.pdf>
- González Herrera, M. T. (2020). "Investigación cualitativa y ética en el cambio organizacional: desde el paradigma de la epistemología crítica." Libro: Zepeda, Fernando y Herrera, Ana María (2020) *El Impacto Social de la Psicología Organizacional*. México: UPAEP.
- Ibañez, L.A. (2012). La evolución de las fábricas textiles de Puebla en el corredor Atoyac. *Boletín de monumentos históricos*, tercera época, 25, 37-56. <http://medioteca.inah.gob.mx/repositorio/islandora/object/articulo:9666>
- Ibarra Colado, E. (2003). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *Educação & Sociedade*, 24(84), 1059–1067. <https://doi-org.udlap.idm.oclc.org/10.1590/S0101-73302003000300017>

- INEGI, (2020). Colección de estudios sectoriales y regionales. Conociendo la Industria textil y de la confección. Recuperado el 31 de agosto de 2022, de https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825195649.pdf
- Lora Cam, J. (2020). La contrarreforma universitaria neoliberal y su hegemonía en México. *Trenzar. Revista De Educación Popular, Pedagogía Crítica e Investigación Militante* (ISSN 2452-4301), 3(5), 105-128. Recuperado a partir de <https://revista.trenzar.cl/index.php/trenzar/article/view/102>
- Martínez, M.A. (2005). Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla:1996-2002. *Revista de la Facultad de Economía BUAP*, (28),5-34. <http://www.eco.buap.mx/aportes/revista/28%20Ano%20X%20Numero%2028,%20enero%20-%20abril%20de%202005/02%20Condiciones%20de%20trabajo%20en%20la%20industria%20del%20vestido%20en%20Puebla%201996-2002-Maria%20Eugenia%20Martinez%20de%20Ita.pdf>
- Méndez, M. del C., y López, E. (2015). *Condiciones laborales en las empresas hoteleras de la zona Toluca-Metepec-Lerma: su impacto en el desarrollo económico local* [Proyecto de Investigación]. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/49664>
- Pfeffer, J., & Williams, L. (2021). Mental health in the workplace: The coming revolution. *McKinsey Quarterly*, 1, 1–9.
- Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico organizacional* (octava edición). Alfaomega Grupo Editor
- Saharrea, J.M. & Viale, C.M. (2021). Pragmatismo, método y educación: Dewey y Rorty acerca de *How We Think*. *Análisis Filosófico*, 41(2), 197–229. <https://doi.org/10.36446/af.2021.435>

Sanabria, M., Saavedra Mayorga, J.J., & Smida, A.. (2015). Los Estudios Críticos en Administración: Origen, Evolución Y Posibilidades De Aporte Al Desarrollo Del Campo De Los Estudios Organizacionales en América Latina. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(1), 209–234.

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (Third edition). California: Jossey-Bass.

Zemelman Merino, H. y León E. (2012). *Los horizontes de la razón: Uso crítico de la teoría I, Dialéctica y apropiación del presente*. México: Colegio de México, Anthropos.

Zemelman Merino, H. y León E. (1997a). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias UNAM, Anthropos.

Zemelman Merino, H. (1997b). *Voluntad de conocer: El sujeto y su pensamiento en el paradigma crítico*. España: Anthropos.