XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional

"Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales"

Homenaje a James G. March

Interacción entre las redes organizacionales y la identidad en las organizaciones del sector de la construcción: el caso del corporativo PYCESA.

Mesa Temática: Procesos de cambio e innovación en las organizaciones.

Modalidad: Investigación en Proceso

Francisco Javier Gamiochipi Alonso

Correo Electrónico: fjgamiochipi@live.com.mx

Teléfono Celular 55-2774-1153

Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa

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

Guanajuato, Gto. México

23 y 24 de mayo de 2019

INTERACCIÓN ENTRE LAS REDES ORGANIZACIONALES Y LA IDENTIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: EL CASO DEL CORPORATIVO PYCESA.

Resumen

Interesado en entender dos fenómenos organizacionales que se han percibido en el sector de la construcción, sumado a la importancia de éste sector económico al ser considerado como una importante fuente generadora de empleo y productividad; se presenta en esta investigación un primer acercamiento teórico, atendiendo como objeto de investigación las redes organizacionales y la Identidad, tomando como unidades de análisis dentro del sector de la construcción a una empresa de servicios a la construcción especializada en construcción e instalación eléctrica; se entrevistará a algunos de los individuos que la conforman, se analizará las redes en que participa en estos dos últimos años; la investigación se desarrollará de forma cualitativa, descriptiva-explicativa en un estudio de caso; se busca la comprensión de cómo las redes y la identidad interactúan y se conforman en la empresa Corporativo PYCESA, y la forma en que éstas se reconfiguran al intervenir en nuevos proyectos organizacionales, (obras de construcción); la investigación busca conocer cómo PYCESA, por medio de la participación, interacción y relación con otras organizaciones, al crearse nuevas estructuras organizacionales dentro de la obra de construcción, la red y la identidad organizacional se reconfiguran; por tanto, el tratar de entender los cambios y reconfiguraciones de la red y la identidad, nos llevan a la búsqueda de comprensión de los diferentes fenómenos organizacionales que intervienen en redes e identidad y como se integran.

Palabras clave: Estructura, configuraciones, integración.

Introducción

Si las organizaciones tienen resultados importantes para los individuos y las comunidades, es obvio que también tienen resultados para la sociedad o el entorno más amplio en que están insertadas. Desde el mismo principio, se reconoce que existe una relación *recíproca* entre las organizaciones y sus ambientes. Las teorías contemporáneas predominantes respecto de las organizaciones enfatizan el papel central del ambiente para la operación de las organizaciones; se considera al ambiente de las organizaciones como un determinante principal de la estructura y procesos de éstas (Hall, 1996 pág. 10).

En una época al parecer dedicada a explorar la identidad, según Levi-Strauss (1981), o como el las llama: “las diferencias”, los individuos tendemos a buscar la identidad separada o propia, pero al mismo tiempo, también buscamos la unidad con otros individuos; Hall considera que tanto la capacitación profesional, como el crecimiento y elaboración de redes profesionales dentro de campos organizacionales, llevan a una situación donde el personal administrativo en las organizaciones en el mismo campo casi no se pueden distinguir uno de otro. Conforme participa la gente en asociaciones de negocios y profesionales, sus ideas tienden a homogeneizarse (Hall, 1996 pág. 116)

El análisis de las redes organizacionales y de la identidad dentro de los ambientes de trabajo y su posible reconfiguración, ejercen influencia en el comportamiento organizacional, aun cuando es evidente que “los escenarios físicos proporcionan el contexto de la conducta” (Hatch, 1987 pág. 387).

La creación de conocimiento que genera la investigación científica y tecnológica, el saber de oficios, profesiones, ciencias y técnicas; brindan

identidad a los individuos, los equipos y grupos de trabajo, así como, a la organización; a medida de que la interacción con otras organizaciones e individuos se va ejerciendo y modificando, nos permite pensar en redes organizacionales y la identidad, como fenómenos organizacionales que se configuran, interactúan e interaccionan en términos de una dicotomía unión-división.

Existen muchas líneas de investigación y temas de análisis específicos de la realidad organizacional que pueden abordarse desde distintas ópticas de los Estudios Organizacionales; por lo tanto, el analizar las redes organizacionales y la Identidad, en esta investigación, se analizaran desde el punto de vista laboral, de las redes, la sociología y la psicología, así como la comunicación.

Esperando con ellas poder observar la influencia en la estructura, tecnología, comunicación y el impacto que tienen en su dinámica de operación; considero que desde estas perspectivas, se puede brindar un espacio de estudio de la configuración de la red organizacional y la manera en que los individuos al laborar dentro de redes organizacionales reconfiguran la identidad que se tiene hacia la organización a la que se pertenece, y por tanto, la Identidad influye en y alrededor de la organización, y la red organizacional da soporte y es a su vez soportada.

Por todo lo anterior, para esta investigación se adopta una metodología cualitativa, buscando describir y explicar el complejo mundo de los trabajadores de la construcción desde su punto de vista y apoyándonos en el método de análisis de estudio de caso, para lograr identificar los diferentes niveles de las redes organizacionales y de la identidad que las conforman.

Se busca entonces, tomar a la red organizacional como una “macro red” de forma (un tanto obligada para fines de esta investigación), la cual, se comporta de manera, digamos holística, y que absorbe las particularidades de muchos fenómenos subyacentes, permitiendo visualizar una red de mayores dimensiones, conformada por las mismas organizaciones y otras entidades sociales.

Problemática

Consumir materias primas y derivados que competen a otros sectores para la construcción de una obra, arroja por consecuencia, una derrama económica a los mismos, pero quizá lo más importante, es que se requiere de una multiplicidad de especialidades, lo que favorece la práctica de la subcontratación, por lo tanto, al dar empleo a gran cantidad de personas, y que estas interactúan con un vasto número de industrias manufactureras, empresas contratistas y subcontratistas, al relacionarse cada vez más estrechamente, van formando redes organizacionales. La complementariedad, la conectividad y la interdependencia, constituyen herramientas indispensables para que las organizaciones puedan evolucionar y enfrentar los nuevos retos que el medio ambiente les plantea. (Vega & Rojo, 2010).

La Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), a través del Centro de Estudios Económicos de la Industria de la Construcción (CEESCO) con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizados en el territorio mexicano, con datos arrojados del primer trimestre del 2018, habla de que “En la actualidad, el crecimiento del número de trabajadores de la construcción, ha ubicado el tema de su incorporación masiva como un componente central de la nueva agenda de transformación de las organizaciones

que conforman éste sector, entendido ello no como el acceso a los oficios, sino como el ingreso a un proceso de formación en los procesos contemporáneos de producción y transferencia de conocimientos, de aprendizajes significativos y saberes múltiples y articulados, de pertinencia y relevancia” y, de otras variables que podríamos integrar en Identidad.

Los reportes de la CMIC, reflejan que si bien, la subcontratación en el sector de la construcción y sobre todo en las obras actuales se ha vuelto imprescindible sobre todo para las grandes compañías constructoras nacionales o extranjeras; lo es también para las empresas que prestan servicios a las constructoras, que se convierten en contratistas, quienes, a su vez, recurren a la subcontratación de empresas pequeñas para lograr que los proyectos de construcción sean finalizados en el plazo definido.

La investigación sobre el fenómeno de las redes organizacionales y la Identidad sobre el sector de la construcción, que se ha generado en el contexto latinoamericano, ha sido escasa; por lo que este tipo de documentos representa la oportunidad de generar elementos de conocimiento y análisis bajo ópticas distintas a las que normalmente se aplican en el sentido de la racionalidad instrumental y la perspectiva economicista, lo que posibilita el desarrollo de mayores referentes descriptivos y analíticos.

Los beneficios derivados de la cooperación entre organizaciones y entre sus miembros, es decir, en una red organizacional, van más allá de ellos y afectan a la Identidad; pues en cada relación cooperativa, aun cuando no deje beneficios aparentes para alguna de las partes, la esencia de la cooperación permanece allí, y aunque el cambio no sea palpable, sus efectos quedan en la estructura interna de la organización y de sus miembros, es por ello el interés de ésta

investigación de comprender como en la red organizacional formada por una serie de grupos de interés, los cuáles se encuentran relacionados, van creando una serie de identidades que se reconfiguran al interactuar en un nuevo proyecto organizado, manifestándose tarde o temprano en la Identidad.

Objetivo General

Identificar las convergencias y especificidades de la identidad en diferentes niveles de agregación propias de la industria de la construcción en México, que van del trabajador independiente a las redes organizacionales que las conforman.

Objetivos Particulares

- Estudiar las particularidades, especificidades, complejidad y problemática del fenómeno de las redes organizacionales y la Identidad en una empresa especializada en construcción e instalación eléctrica, a partir del análisis teórico y empírico de un caso de estudio.

- Identificar, caracterizar y analizar las variables que intervienen en el caso de estudio y los elementos subyacentes en la dinámica organizacional e identificar cómo se construyen en función de la red organizacional y de la Identidad.

- Identificar la forma en la que la red organizacional favorece o limita el desarrollo integral de la Identidad y analizar los factores que determinan su reconfiguración.

Capitulo uno – Marco teórico

1. Redes organizacionales e Identidad con la organización

Las redes organizacionales al ser estudiadas desde diferentes aproximaciones disciplinarias, ofrecen un vasto panorama de interés común y otras perspectivas a las ciencias sociales; dónde el estudio de las teorías que aportan elementos fundamentales para explicar la conformación de redes como una estructura compleja que beneficia las relaciones entre organizaciones, constituye una base importante para iniciar la identificación de los elementos que detallan su estructura.

De acuerdo a Hall (1996, pág. 234) todas las organizaciones tienen relaciones con otras, algunas de estas son relativamente triviales al tiempo que otras son de central importancia para las partes involucradas.

La evolución constante a la cual están sometidas las organizaciones, las lleva a la necesidad de cooperación y de competencia entre las mismas, lo que demanda de una estructura de relación compleja y diferenciada, adaptada a las exigencias actuales. La interacción entre organizaciones les permite complementarse, mejorando y especializando sus procesos de acuerdo con los mecanismos de cooperación que están implícitos en la relación (Vega de Jiménez, 2006 pág. 269-270).

Esta estructura responde a la Red organizacional y su conformación no involucra un espacio físico donde se “vea” la interacción, ésta se concreta en diferentes espacios, generando sistemas interdependientes e interconectados. En estas redes, el espacio de interacción es virtual.

La relación bivalente o de pares es la más simple de todas y es la que probablemente, ha recibido la mayor atención en la investigación empírica. La

idea del conjunto interorganizacional de acuerdo a lo planteado por Hall, se derivó del análisis de Merton (1957) sobre el papel de los conjuntos. Evan (1966) y Caplow (1964) introdujeron en la literatura la idea del conjunto organizacional. (Hall, 1996 pág. 236)

Metcalf (1976) encontró que las relaciones interorganizacionales sirven a las organizaciones en la medida en que ellas las adaptan a sus propias necesidades. Las relaciones interorganizacionales son un medio para adaptarse, y no simplemente para responder, a las presiones ambientales. (citado por Hall 1996, pág. 241)

Presentemos dos definiciones de organización, ambas servirán como referentes principales de esta investigación; la primera de Goldhaber (1994). que define a las organizaciones como *"sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente*" (Goldhaber,1994 págs. 30-31). Es decir, un cambio en una parte del sistema (subsistema) afectará a otras partes del sistema.

La siguiente definición propuesta por Hall sobre la organización expone que "*una organización es una colectividad con unos límites relativamente identificables, un orden normativo, rangos de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados; esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionadas, por lo general, con un conjunto de objetivos*" (Hall, 1996 pág. 33).

Brummans, Cooren, Robichaud y Taylor (2014), presentan la idea de que, una vez que la organización se encuentra conformada, puede ser constituida como actor y será capaz de representar a la colectividad y, hacerse a sí misma

presente a los demás y a sus propios miembros; podrá tomar decisiones conociendo sus propias capacidades de prácticas comunicativas y hasta podrá realizar una especie de conversaciones con otros macro agentes. Como la organización no tiene voz propia se verá obligada a llamar a agentes para que la representen.

De lo anterior, podríamos resumir que una organización está constituida a través de la comunicación, de manera que puede comunicarse con otras organizaciones y con individuos, formando una red de comunicación y una red organizacional.

1.1 Redes de comunicación

En éste apartado, no nos adentraremos en el enfoque relacional organización-comunicación, que se plantea desde la perspectiva de la comunicación organizacional; solo se mencionará que ésta es apoyada en varios tipos de relaciones de comunicación, que constituyen o soportan las redes comunicacionales, pero si retomaremos algunos conceptos e ideas, surgidas de esta disciplina, las cuáles nos ayudan a ubicar la red organizacional.

De acuerdo con Burt (1992) citado por Vega de Jiménez (2005) el concepto de autonomía estructural direcciona el intercambio entre la maximización de potencial y la minimización de represión, definiendo la habilidad del actor de demandar y realizar los intereses sin la represión de otros actores en el sistema. Ello denota la capacidad de la organización dentro de una red de mantener una posición estable dentro de la misma, aun cuando sostenga vínculos con uno o con varios contactos.

Shumate y Contractor, en el capítulo 18 del handbook of organizational communications (2014), proponen un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la relación entre la organización y la comunicación, basado en el análisis de redes, y colocan a la comunicación en el centro del análisis de la red, al convertir la perspectiva de la red predominante, de modo que, los vértices de la red representan episodios de comunicación y los bordes representan individuos.

Proponen que las redes multidimensionales consisten en diferentes tipos de nodos y de relaciones que están empotradas en la misma red e incluyen más de un tipo de nodo, a diferencia de las redes Multiplex[1], que son un modal único, es decir, sólo tienen un tipo de nodo pero que tiene múltiples tipos de relaciones, también advierten que las redes multidimensionales contienen una variedad de diferentes tipos de actores como nodos y diferentes tipos de relaciones entre ellos, haciéndolos a ambos multimodales y Multiplex, citando el trabajo de Contractor del 2009.

De acuerdo a Contractor (1990), si se incluyen diferentes tipos de nodos se introducen contingencias teóricas y las dinámicas de la red permitirán observar eventos relacionales específicos dentro de estos sistemas. Ibarra (1992) sugiere que no existe una forma de red específica o definida y que existen múltiples formas, que son determinadas por la forma que adoptan y por sus propiedades precisas.

[1] Muchos de los sistemas del mundo real no funcionan de manera aislada, por el contrario, están conectados entre sí y lo que ocurre en un nivel de interacción afecta de manera inexorable a la estructura y a la función de la otra capa interconectada. En una red multiplex, una red monocapa describe las interacciones que tienen lugar entre los nodos, y las diferentes capas de las redes, representan, a su vez, los diversos modos de interacción. BIFI Universidad de Zaragoza (2017)

Blackshke, Schoeneborn, y Seidl (2012), proponen la idea de la multi-pertenencia. En su trabajo sobre el modelo de las organizaciones en red, destacan la propuesta de que el diseño de la estructura en consecuencia no es la combinación óptima de elementos, sino la adaptación de éstos, la cual garantiza una rápida adaptación a las demandas que se presentan en el entorno.

Refieren que la multipertenencia, asemeja a las diferentes identidades que se presentan entre organizaciones, así como la identidad de sus grupos de trabajo, dando lugar a la adaptación al contexto, la cultura y el ambiente.

También distinguen estos autores que estas conexiones pueden ser de cinco tipos:

1) Burocráticas (Órdenes, estándares, políticas, procedimientos).
2) Económicas (Transacciones, comerciales o financieras).
3) Operativas (Toma de decisiones comunes, recursos compartidos).
4) Culturales (Valores, normas de conducta, creencias, etc.).
5) Informativas (Acceso a fuentes de información, intercambios, información compartida en receptorías comunes, etc.).

Como se ha mencionado con anterioridad, una red está compuesta por nodos y relaciones entre nodos. Dichos nodos pueden adoptar distintas formas y tamaños, dependiendo del número de conexiones que existan y los nodos que participen en la organización.

En la figura uno, presentamos una red distribuida centrándonos en el ambiente interno del sector de la construcción, suponiendo una frontera artificial con el contexto social, familiar y a otras organizaciones subyacentes del sector; grupos e individuos que pueden estar relacionados en otros niveles o capas, lo que nos permite delimitar la investigación. También se puede observar como a nivel macro, el sector de la construcción se encuentra interconectado, distribuido y con diferentes capas.

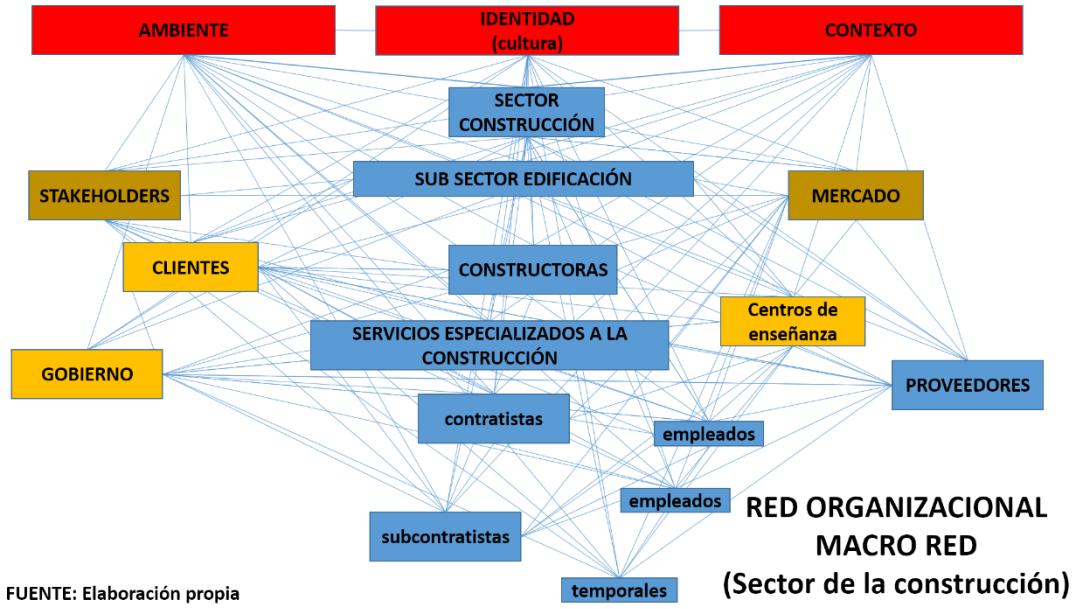

Figura 1: Red Organizacional del sector de la construcción.

Cabe mencionarse que cada nodo probablemente tenga identidades diferentes y de diversa índole, dando gran complejidad al sector y brinda a nuestra investigación la pertinencia junto con la expectativa de que los resultados del estudio promuevan el desarrollo y la aplicación de nuevas herramientas y mejoren nuestra comprensión sobre la estructura y dinámica de los sistemas naturales y artificiales.

1.2 Redes organizacionales

A pesar del papel que juega la especialización, las redes parecen ser también resultado de dos procesos diferentes: primero, la rápida y generalizada introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; segundo, el creciente papel de las redescubiertas externalidades (estáticas y dinámicas) en la contribución al crecimiento de cada uno de los participantes en la red.

En este contexto el creciente uso del término <redes> muestra la intención de analizar las consecuencias económicas y sociales de las externalidades y las interdependencias sobre el comportamiento de las empresas (Casalat (2004) pág. 578; Cimoli, 2000).

Ibarra (1992) describe dos tipos de redes de organizaciones: las Redes con estructuras Prescritas, compuestas por un conjunto de relaciones especificadas formalmente entre subordinados y superiores y entre grupos diferenciados funcionalmente que pueden interactuar para llevar a cabo una tarea definida organizacionalmente; y las Redes con estructura Emergentes, que involucran patrones de interacción discrecionales e informales, donde el contenido de la relación puede ser trabajo relacionado, social o una combinación de ambos.

En cada lado de un vacío estructural circulan diferentes flujos de información, dicho vacío estructural puede ser identificado empíricamente a través de dos indicadores tales como: el criterio de cohesión (contacto fuertemente conectado al otro) y la equivalencia estructural (contactos que vincula la estructura a las mismas partes); ambas condiciones lo definen a través de la indicación de donde se encuentra ausente. En el criterio de cohesión, dos contactos son redundantes

en el entendido que están conectados por una relación fuerte, indicando la ausencia de un vacío estructural (Vega de Jiménez, 2005).

Vega de Jiménez (2005) en su trabajo, resume elementos importantes tomados del trabajo de Nohria, Eccles et al. (1992), de donde podemos observar, en la figura 2, la unión de tres contactos con otro (denominado Actor en la gráfica de Nohria), lo que denota que existe un intercambio cerrado entre los cuatro contactos, es decir que en esa red se proveen de los mismos beneficios entre los miembros (Vega de Jiménez, 2005).

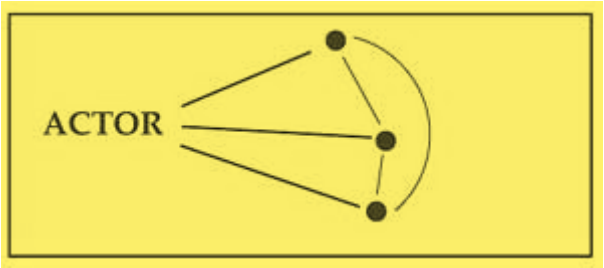

Figura 2. Redundancia por Cohesión. Fuente Nohria, Eccles et al. (1992).

La figura 3, muestra la Redundancia por Equivalencia Estructural, denota que un contacto tiene vínculo con dos contactos a la vez, y esos mismos contactos constituyen vínculo de otro nudo, lo que implica que existe redundancia en la información o en los recursos que se comparten. Allen (1976) citado por Vega de Jiménez (2005).

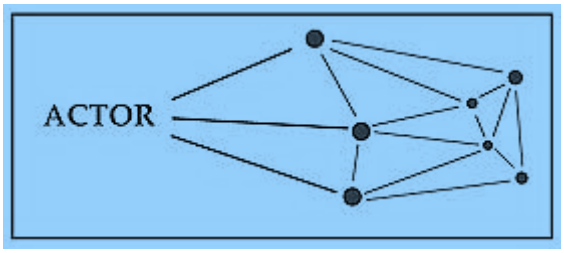

Figura 3 Redundancia por Equivalencia Estructural. Fuente Nohria, Eccles et al. (1992).

En una red es más importante la pluralidad de contactos que la cantidad de estos para alcanzar mayores beneficios, pues cada racimo constituye una fuente de información independiente y novedosa. Los contactos no redundantes aseguran la exposición a diversos recursos de información. La información oculta proveída por múltiples racimos de contactos es más amplia, proveyendo mayor seguridad para los actores de estar bien informados de las oportunidades e impidiendo desastres e incrementando de esta forma su capital social (Vega de Jiménez, 2005).

Waldstrom (2001) citado por Vega de Jiménez (2005), define a la trama como las unidades de análisis y como pueden ser individuales, diádicas (dos individuos), grupos grandes o aun todos los grupos. Allen (1976) ha propuesto una manera lógica para categorizar las tramas de una red social:

- Trama Puente (P): está determinado por aquella organización que se conecta con otras, de tal modo que conecta a dos o más organizaciones de un mismo grupo.
- Trama Unión (U): semejante a un puente, el vínculo une varias organizaciones juntas, pero tiene más vínculos con grupos diferentes que con un único grupo.
- Trama Aislada (A): tal como lo indica su nombre, es aislada, no participa frecuentemente o fuertemente en las redes de comunicación. Generalmente posee comunicación con un único vínculo.
- Trama Estrella (E): Lo constituye la organización con el número más grande de interacciones, independientemente si es inter o intra grupo.

Los cuatro tipos de trama se pueden ejemplificar en la figura 4.

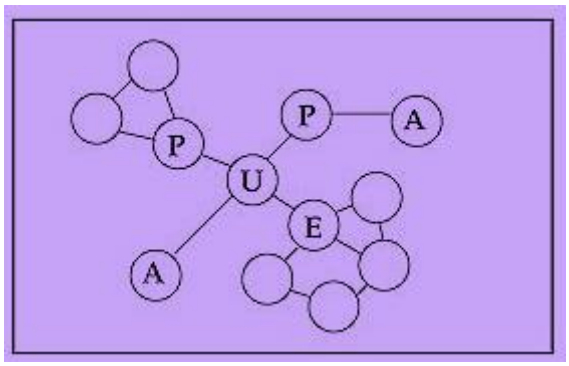

Figura 4. Red informal en una organización imaginaria. Fuente Nohria, Eccles et al. (1992).

Marinela Vega de Jiménez, (2005) explica la naturaleza y el alcance de las redes. En su trabajo, habla sobre las investigaciones de diversos autores (J. M. Podolny and K. L. Page, 1998; J. Stamps and J. Lipnack, 2007; M. Schweer, D. Assimakopoulos, R. Cross, and R. J. Thomas, 2012, Burt, 1992; Bordieu, 1992; Putnam, 1993, entre otros), quienes han propuesto distintos conceptos con el propósito de explicar y delimitar a las redes; para fines de ésta investigación, la propuesta de Vega de Jiménez, plantea la conceptualización de las redes a partir de los autores mencionados y adapta su explicación al ámbito organizacional definiendo la Red Organizacional como:

"Una estructura sistémica formal, integrada por un conjunto de organizaciones que interactúan, a través de la transferencia de información y tecnología, e intercambio de bienes y servicios, conformando un compuesto organizacional para alcanzar la evolución de las organizaciones que la conforman y el desarrollo socio-económico de la región o país en que opera".

La anterior definición de red organizacional de Vega de Jiménez, tienen mucha relación con las definiciones de Goldhaber y de Hall[2]; del primero, al plantear que la connotación de una red como un sistema, alude a una estructura

[2] Mencionadas ya antes en este trabajo (pág. 10 y 11).

dinámica en la cual existen intercambios continuos de información, recursos, tecnologías, entre otros; del segundo, se reconoce que existe una relación recíproca entre las organizaciones y sus ambientes; se considera al ambiente de las organizaciones como un determinante principal de la estructura y procesos de éstas (Hall, 1996 pág. 10).

En una Red Empresarial, el intercambio de información entre los contactos, es determinado por la heterogeneidad de la Red, traducida en una relación de contactos no redundantes, es decir, aquellos contactos separados por un vacío estructural o la ausencia de vínculo directo con otro contacto**,** ello permite diversificar la información recibida, transformada y mercadeada entre los nudos de la red, Se entienden entonces los contactos no redundantes como aquellas relaciones entre contactos diferentes, lo que se traduce en beneficios de información de diversas fuentes (Vega de Jiménez, 2006).

En este sentido podríamos visualizar a las redes como nexos de mecanismos de integración, cooperación, coordinación y competencia, y que además empíricamente pueden llegar a brindar la generación de un ambiente que propicie la construcción de la identidad.

Diversos trabajos que discuten sobre «la cultura» de una organización, asumen que cada organización ha desarrollado a lo largo del tiempo una cultura determinada que la hace distinta y que en parte explica la situación de la empresa en el mercado. En la sección siguiente hablaremos sobre el concepto de cultura aplicado a las organizaciones.

1.3 Cultura organizacional

La utilización del concepto de la cultura ha sido objeto de muchas precisiones y discusiones en las ciencias sociales, hasta llegar a transformarse en algo esencial pues permite el estudio de los elementos fundamentales que especifican una sociedad. Dadas las diferentes definiciones que se ofrecen en las ciencias sociales sobre la noción de «cultura», y especialmente «cultura de la organización», DiMaggio (1994) opinó que se trata de un término resbaladizo y ambiguo (citado por Andrews, Basler y Coller (2002) pág. 32).

Para algunas personas, la cultura se concibe como un atributo que mantiene el orden social. Es concebida, por tanto, como algo externo al individuo. para otras personas, la cultura es como un sistema de reglas internalizado que guía el comportamiento de los individuos.

Diez y Domínguez (1996) en su trabajo hablando sobre el análisis de la cultura, refieren que “la cultura es un fenómeno complejo y difícil de definir”; para Lindgren (1978), la cultura consiste en “inadvertidos sistemas de valores, ideas, creencias, normas, símbolos y artefactos que han sido construidos por una sociedad determinada en el transcurso de su historia y que son compartidos por las personas que la integran”. La cultura es un concepto que captura lo sutil, lo escurridizo, lo intangible, las fuerzas ampliamente inconscientes que determinan o dan forma a una sociedad, organización o grupo de trabajo. “La cultura es una ficción social creada por la gente para dar significado y sentido a su trabajo y a su vida, pero a la vez es un potente y eficaz moldeador de pensamientos y conductas humanas en el interior de una organización” (e incluso más allá de la organización) (Leal Millán, 1991, p.103).

Al concepto de «cultura de la organización» algunos autores lo encuentran bastante útil para entender el comportamiento tanto de la organización como de sus miembros (Schein, 1988). Esta perspectiva indica que la cultura determina el comportamiento, de la misma manera que los estructuralistas indican que para comprender el comportamiento de la organización es suficiente y necesario un buen conocimiento de su estructura.

Schein (1988), define la cultura organizacional como las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, en años posteriores amplía su definición, Schein (1990) define la cultura de la organización como «un conjunto de asunciones básicas, inventadas, descubiertas, o desarrolladas por un grupo determinado en el proceso de aprendizaje que se desarrolla al enfrentarse con problemas de adaptación externa e integración interna de la organización, que han funcionado lo suficientemente bien como para considerarlas válidas y, por tanto, se enseñarán a los miembros nuevos como la manera correcta de percibir, pensar, y sentir en relación con estos problemas (de integración y adaptación)».

La cultura es algo que los miembros de una organización aprenden, creencias compartidas. Desde esta perspectiva, la cultura se concibe como un elemento abierto al cambio o a la variación ya que las personas no la procesan e incorporan de manera idéntica y al que los individuos acceden de forma diferente.

Schein entiende la cultura organizacional como un mecanismo de defensa colectiva por el que los miembros de una organización aprenden a enfrentarse a los problemas derivados de los desafíos internos y externos a la organización.

Donde las creencias que se encuentran al nivel más alto de abstracción y que suelen estar organizadas en universos simbólicos en la sociedad, en las organizaciones son los significados de sentido común que se dan por supuestos sin necesidad de reflexión ulterior (Schein, 1985).

En otros trabajos de otros autores, se examina el desarrollo de subculturas dentro de una misma organización. En el trabajo de Andrews, Basller y Coller (2002, pág. 34) citan a Van Maanen y Barley (1984) que defienden que es más probable que los miembros de un grupo ocupacional desarrollen valores y creencias compartidas que los miembros de una organización que están dispersos espacialmente y que desarrollan funciones diferentes en la estructura de la organización. El fenómeno puede tener lugar incluso entre grupos de una misma planta o sucursal. La cultura local emergente puede ignorar e incluso transgredir las metas que la organización intenta alcanzar[3].

Existen estudios centrados en el efecto de la cultura de la organización en el rendimiento de la misma o de sus miembros[4], este tipo de trabajos suele asumir una relación estrecha entre cultura y rendimiento de la organización.

Pfeffer (1981) sugiere que ambas variables no están relacionadas ya que los resultados de las organizaciones en parte dependen de los recursos y oportunidades del entorno y de su utilización, no necesariamente de la cultura.

[3] Andrews, Basller y Coller (2002, pág. 35) citan sobre los conflictos entre cultura local y objetivos de las organizaciones a la escuela institucionalista y que han realizado aportaciones básicas y proponen que se vean los trabajos de Gouldner (1954) y Selznick (1949).
[4] Andrews, Basller y Coller (2002, pág. 35) brindan autores que han realizado estudios sobre estos temas.

1.4 Identidades

La identidad tiene que ver con nuestra historia de vida, que siempre será influida por el concepto de mundo que manejamos y por el concepto de mundo que predomina en la época y el lugar en que vivimos. Hablar de identidad resulta difícil en vista de que prácticamente nunca logramos, desde nuestro punto de vista, tener una identidad cien por ciento definida y, ésta se va formando conforme el curso de nuestras vidas y las experiencias que tenemos.

Por lo tanto, hay en este concepto una relación fundamental entre individuo-grupo-sociedad, por un lado, y de la historia personal con la historia social, por otro. Cada sujeto social, individual y colectivo, posee una identidad como conciencia de sí mismo, construida en su interacción con los otros, en un sistema de relaciones sociales de las que es expresión, compartiendo, tejiendo historias, transformando y transformándose y por lo tanto en constante cambio y contradicción (Cano y Bauza, 2010).

Ante ello, esa búsqueda de identidad, su crisis y su pérdida han constituido un centro de preocupación e investigación actual. El individuo, el grupo, las sociedades tradicionales o industriales aspiran a coincidir nuevamente con su propio ser, el tema de la identidad afecta a todas las sociedades y a casi todas las disciplinas (Levi-Strauss, 1981).

García Martínez (2006), nos explica que de acuerdo a Mucchielli y Hobsbawn (pág. 280) se ha entendido la identidad como un conjunto de criterios de definición de un sujeto y como un sentimiento interno, formado por diferentes sentimientos (de unidad, de coherencia, de pertenencia, de valor, de autonomía, de confianza) organizados en torno a una voluntad de existir (Mucchielli, 1986).

Y que, Eric Hobsbawm (1993), hablando de la Identidad, presentó una postura complementaria a los estudios tradicionales, afirmando que las identidades colectivas no se basan en lo que sus miembros tienen en común; no son únicas ni permanentes, sino que se pueden intercambiar y combinar de modos diversos y no son fijas, como tampoco lo son sus modos de expresión, incluso cuando alguien ha optado por privilegiar uno de sus rasgos potenciales. Por tanto, nadie posee una única identidad y éstas dependen, en su generación y consolidación, del contexto en que los sujetos se desenvuelven (García Martínez, 2006).

La noción de 'otro' sólo puede expresar una relación (de aceptación o de rechazo), puesto que sin dicha relación no habría posibilidad de identificar ninguna identidad; tomar conciencia de sí mismo es, por tanto, tomar conciencia de que otras conciencias de sí mismo existen también. Es tomar conciencia de que algo de uno mismo se asemeja al otro, pero que el otro permanece radicalmente exterior a uno, que es el extraño (García, 2006).

De acuerdo a Cano y Bauza (2010), la identidad tiene múltiples manifestaciones y éstas se pueden apreciar en sus roles y en su tecnología, en los sistemas de información y control y las formas en que se toman las decisiones, en los procesos de socialización de sus miembros y los modos de interacción entre sus integrantes, en sus recursos y en su discurso.

El conjunto de criterios que definen una identidad funciona como un sistema donde el conjunto de los elementos interviene para precisar el sentido de cada uno de ellos (Mucchielli, 1986: 10) llevándonos a que no sea posible separar identidad y comunicación: la identidad se forma y transmite en virtud de los procesos comunicativos y de ahí resultan las definiciones de las diversas

identidades posibles (individuales, grupales y sociales o culturales) (Cano y Bauza, 2010).

Tomando del trabajo de García Martínez (2006) veamos cómo, partiendo de esas consideraciones, se definirían las identidades citadas:

a) La identidad individual sería el fruto de las interacciones cotidianas con las que se encuentra un sujeto y que producen la internalización de los sistemas de actitudes y comportamientos adecuados a ese contexto social. Aquí la identidad tiene una significación de orden psicológico, refiriéndose a la percepción que cada individuo tiene de sí mismo, es decir, la percepción de su propia conciencia de existir en tanto que persona en relación con otros individuos con los que se agrupa (familia, asociación, nación, etc.).

b) La identidad grupal se definiría como la organización coherente, de los elementos integrados a partir de ciertas categorías resultantes de una delimitación a priori de la “realidad social total”. Pero esta apreciación de la identidad no es individual, sino el reconocimiento recíproco entre el individuo y los grupos sociales a los que puede pertenecer, comportando por tanto un elemento subjetivo (la percepción de la auto identificación y de la continuidad de su propia existencia en el tiempo y en el espacio), y un componente relacional y colectivo (la percepción de que los demás reconocen al individuo su propia identificación y continuidad).

c) La identidad social o cultural respondería al conjunto de criterios que permiten una definición del individuo o del grupo que hacen posible situarlo en su sociedad. Se trata de una identidad atribuida, esto es, dada por una gran parte de los otros individuos y grupos de la sociedad y representa la suma de todas

las opciones de inclusión y de exclusión en relación con todos los grupos constitutivos de una sociedad. Esta identidad recogería el patrimonio global del individuo y de los grupos sociales a los que pertenece, un patrimonio cultural que integraría las normas de conducta, los valores, las costumbres y la lengua que unen o diversifican a los grupos humanos.

1.5 Identidad organizacional

Los estudios sobre la identidad organizacional cuentan con una escasa veintena de años, llegando a convertirse actualmente en uno de los más populares tópicos en la literatura organizativa de acuerdo a las investigaciones de Whetten y Godfrey, (1998); Hatch y Schultz, (2004) citados por Andrews, Basler y Coller (2002).

En la sociología de las organizaciones, según Andrews, Basler y Coller (2002), es común indicar que las identidades tienen dos componentes: personal y organizativo; para ello citan a Ashforth y Mael (1989). También afirman que el componente organizativo de la identidad suele ser más uniforme entre los miembros y puede llegar a dominar la identidad personal. De los trabajos de Baron y Pfeffer (1994) toman la idea de que las identidades organizativas moldean la forma en que las personas procesan la información y que afectan tanto a su satisfacción como a la efectividad de la organización.

En la medida en que la identidad organizacional es el resultado de interacciones sociales, la participación en las redes genera las situaciones en las que se desarrollan las interacciones entre las personas, es también el producto de procesos de influencia social.

Las interacciones no ocurren al azar ya que hay dos factores que limitan la construcción de vínculos en las organizaciones. El primero es la estructura formal, que hace que la creación de ciertos vínculos sea más o menos probable según la situación en la jerarquía y que superpone las relaciones de poder a los vínculos existentes. El segundo es la existencia de la oportunidad de interaccionar con aquellas personas que estén disponibles para iniciar una relación, de aquí que la dinámica de las redes sociales puede tener un efecto homogeneizador en la formación de la identidad (Andrews, Basler y Coller, 2002 pág 42).

Esta concepción de la identidad organizativa abre la puerta a considerar que dentro de una misma organización pueden coexistir identidades diferentes, no necesariamente en conflicto o competición, pero tampoco necesariamente complementarias (Andrews, Basler y Coller, 2002 pág. 41).

Andrews, Basler y Coller (2002), citan a DiMaggio (1992), para reforzar lo anterior, ya que éste último propone que las identidades organizativas son referentes culturales construidos vía socialización e interacciones. Las redes sociales desempeñan un papel crucial en este proceso de construcción, por un lado, limitan, pero al mismo tiempo, promueven las interacciones a través de las cuales se suele construir la identidad organizativa.

A la identidad organizacional podríamos entenderla como la personalidad de la entidad. Esta personalidad es la conjunción de su historia, de su ética y de su filosofía de trabajo, pero también está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas por la dirección. La identidad organizacional sería el conjunto de características, valores y creencias con las que la

organización se auto identifica y se auto diferencia de las otras organizaciones (Cano y Bauza, 2010).

Pratt y Foreman (2000) consideran que la relación entre los individuos y la organización es recíproca: así como el comportamiento de ella puede influir en el comportamiento de las identidades individuales, el comportamiento individual puede influir en la entidad de la organización. Esto se reafirma en el sentido de que “la teoría y la investigación sugieren que la identidad de los miembros y la identidad de la organización, están estrechamente relacionadas (Ashforth y Mael, 1989, Brown, 1997; Dutton et al., 1994; Elsbach y Glynn, 1996; Elsbach y Kramer, 1996, citados por Scott y Lane, 2000:43)

García (2006) comenta que toda organización aspira a una identidad, ya que la falta de una identidad precisa impide tanto a sus miembros, como a los clientes y en general a las personas, el percibirla con claridad y aceptar los mandatos que ella profiere. En tanto, Pratt y Foreman (2000) en su trabajo describen las aportaciones del reconocimiento de las identidades múltiples, tanto a nivel individual, organizacional como social; estos autores se enfocan en el estudio del papel del gerente en la gestión de las múltiples conceptualizaciones sobre "quiénes somos", como una organización.

Whetten (2006) opina que los referentes de la identidad organizacional, que pueden concebirse como los recordatorios institucionalizados de importantes decisiones en la organización, sin embargo, no todas las características de organización institucionalizada califican como referentes de identidad, pero todos los referentes de identidad deben ser características institucionalizadas de una organización.

Andrews, Basler y Coller (2002) mencionan que no es extraño observar la creación de identidades similares en un conjunto de actores que participan en una o varias redes interconectadas y se apoyan en los estudios de Dutton, Dukerich y Harquail (1994), para decir que la centralidad puede reforzar también una identidad organizativa determinada.

1.6 Cultura, estructura e identidad en las organizaciones

Estamos sumergidos en un mundo de significados, imágenes y símbolos y estos forman nuestro entorno cultural. Los conceptos de cultura e identidad son conceptos estrechamente interrelacionados e indisociables en sociología y antropología. La identidad es el lado subjetivo o como propone Giménez (2000) “intersubjetivo de la cultura”, la identidad no es más que la cultura interiorizada por los sujetos, considerada bajo el ángulo de su función diferenciadora y contrastiva en relación con otros sujetos (Giménez, 2002).

Immanuel Wallerstein (1992: 31 ss. Citado en Giménez) señalaba que una de las funciones casi universalmente atribuida a la cultura es la de diferenciar a un grupo de otros grupos. En su papel de operadora de diferenciación representa el conjunto de los rasgos compartidos dentro de un grupo y presumiblemente no compartidos (o no enteramente compartidos) fuera del mismo. De aquí podemos entender que la concepción que se tenga de la cultura va a comandar la concepción correspondiente de la identidad.

Algunos autores teóricos afirman que las organizaciones deben entenderse como culturas. Dejan atrás la posición de que una cultura es algo que una organización tiene y toman la visión de que una cultura es algo que una organización es (Smircich, 1983 pág.17).

La identidad de una persona contiene elementos de lo “socialmente compartido”, resultante de la pertenencia a grupos y otros colectivos, y de lo “individualmente único”. Los elementos colectivos destacan las semejanzas, mientras que los individuales enfatizan en las diferencias, pero ambos se conjuntan para constituir la identidad única, aunque multidimensional, del sujeto individual (Giménez, 2003 pág. 10).

El mundo social u organizacional sólo existe como un patrón de relaciones simbólicas y de significados que se mantiene a través de los procesos permanentes de interacción humana (Smircich 1983).

Capitulo dos – Metodología de la investigación

2. Acercamiento al estudio de caso

Un proyecto de investigación es la lógica que une los datos a ser coleccionados (y las conclusiones a ser delineadas) a las preguntas iniciales de un estudio (Yin, 2009 pág. 12).

En esta investigación se utilizará la metodología cualitativa, será descriptiva-explicativa en la que se utilizará como método de análisis el estudio de caso, utilizando algunas herramientas de investigación, en orden de poder entender el rol de los métodos cualitativos en los estudios organizacionales y familiarizarnos con varias características clave que son diferentes a otras formas de investigación; la aproximación al diseño de la investigación, la recolección de información y los instrumentos de investigación, aunados a la escritura como forma de indagación.

Es una investigación cualitativa porque su objetivo es proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la

experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984) y (Yin, 2009).

La investigación cualitativa, trata sobre cómo recoger datos descriptivos, es decir, las palabras y conductas de las personas sometidas a la investigación (Taylor y Bogdan,1987 pág. 16) por tanto, está centrada en los sujetos; se adopta de la antropología la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa en términos significativos (conscientes o inconscientes) para el agente que las realiza. El proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a la vida humana.

Es una investigación descriptiva cuando el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. (Taylor y Bogdan, 1984).

Es explicativa porque la teoría, es la que constituye el conjunto organizado de principios, inferencias, creencias, descubrimientos y afirmaciones, por medio del cual se interpreta una realidad. Una teoría o explicación, contiene un conjunto de definiciones y de suposiciones relacionados entre sí de manera organizada sistemática; estos supuestos deben ser coherentes a los hechos relacionados con el tema de estudio (Taylor y Bogdan, 1984).

En general los estudios de casos apoyan al investigador cuando las preguntas “cómo” y " por qué " son planteadas, cuando se tiene poco control sobre los eventos, y el foco está en un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de la vida real, lo que permitirá a la investigación conservar lo holístico y el sentido característico de los eventos de la vida diaria (Yin, 2009 págs. 1 y 3).

Las preguntas anteriores al ser más explicativas son utilizadas como eslabones operacionales que necesitan ser trazados en el tiempo, en lugar de meras frecuencias o incidencias (Yin, 2009 pág. 5).

Siguiendo la perspectiva de Yin, los estudios de caso presentan muchas más variables de interés, que apuntes de datos; como resultado confía las fuentes múltiples de evidencia y no necesitan tomar mucho tiempo. Los estudios de caso son una forma de preguntar que no depende solamente de la etnografía o los datos del observador participante. Uno podría hacer un estudio de caso válido de alta calidad incluso sin dejar la biblioteca y el teléfono, dependiendo del tema a ser estudiado (Yin, 2009 pág. 9).

Los estudios de caso pueden ser basados en cualquier mezcla de evidencia cuantitativa y cualitativa. Además, los estudios de caso no siempre necesitan incluir las observaciones directas y detalladas como una fuente de evidencia (Yin, 2009 pág. 9).

2.1 Herramientas para la investigación

El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas, la manera en que realizamos la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir que perspectiva teórica que seguiremos (Taylor y Bogdan, 1984 pág.15). En este trabajo se eligió

la perspectiva fenomenológica buscando comprender por medio de métodos cualitativos tales como la entrevista semiestructurada, la observación participante y el análisis documental, con la finalidad de la comprensión en un nivel personal de los motivos y las creencias que están detrás de las acciones de los individuos.

El interaccionismo simbólico atribuye una importancia primordial a los significados sociales que las personas asignan al mundo que las rodea, según Blumer (citado en Taylor y Bogdan, 1984 págs. 24 y 25) las personas actúan respecto de las cosas y de las otras personas, sobre la base de significados que estas cosas tienen para ellas. Los significados son productos sociales que surgen de la interacción; y los actores sociales asignan significados a situaciones, a otras personas, a las cosas y así mismos a través de un proceso de interpretación. Así desde una perspectiva interaccionista simbólica, todas las organizaciones, culturas y grupos están constituidos por actores envueltos en un proceso constante de interpretación del mundo que los rodea (Taylor y Bogdan, 1984 pág. 25).

2.2 Diseño de la investigación

En la investigación cualitativa el contexto tiene un rol central, por tanto, los estudios tienden a ser inductivos, es decir, se inicia con la recopilación de información del campo y se utiliza la información para realizar afirmaciones teóricas que sirven como aparatos interpretativos que ofrecen marcos a través de los cuáles los investigadores observan, organizan y vivencian la información.

De esta forma, los investigadores interpretativos cualitativos se aproximan al objeto de estudio desde la amplitud, y con el tiempo, se enfocan en puntos

específicos que permitirán explicar preguntas importantes teóricas y prácticas (Taylor y Bogdan, 1984).

2.2.1 Colecta de información y selección de escenarios.

Dado el enfoque en el contexto, la investigación tiende a interesarse en la influencia y yuxtaposición de varios puntos al mismo tiempo en vez de concentrarse en variables aisladas según Ashcraft (2011) citado en Taylor y Bogdan (1984). Es decir, se examinarán en nuestro estudio, varias características de la identidad y como se estructuran y se relacionan unas con otras y al mismo tiempo se analizan juntas y luego se determina la relación de las variables identificadas en la identidad con la red organizacional que se da en la industria de la construcción, para buscar si hay, una relación de cambio, configuración o reconfiguración.

El investigador obtiene por diferentes fuentes de información como pueden ser las entrevistas a empleados, directivos y a personal externo; la observación participante, notas de campo, grabaciones, documentos de la organización, artículos periodísticos y académicos, sitios web, por citar algunos; y para lograr esto, el investigador deberá ser receptivo, creativo, analítico, intuitivo y determinante (Taylor y Bogdan, 1984).

Hacer uso de un gran rango de información permite subrayar las formas en las que los múltiples participantes organizacionales entienden y narran su mundo (Taylor y Bogdan, 1984). De esta manera, el análisis cualitativo nos permite a través de varias herramientas, un acceso al entendimiento de los fenómenos humanos y sociales.

Buscaremos combinar interrogantes sustanciales y teóricas buscando la comprensión en profundidad del escenario particular estudiado con intelecciones teóricas generales que trascienden ese tipo particular de escenario con el propósito de poder cumplir con el objetivo y poder dar respuesta a las preguntas planteadas.

Si el escenario ideal para la investigación es aquel en el cuál el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación inmediata con los informantes y recoge datos directamente relacionados con los intereses investigativos (Taylor y Bogdan, 1984 pág.36), para las finalidades de este trabajo, se busca poder asistir a una obra de construcción que hayan pasado la etapa de cimentación, lo que permitirá que diferentes organizaciones de servicios a la construcción puedan tener labores y en especial la organización estudiada.

2.2.2 El investigador como instrumento.

En la investigación cualitativa, el investigador es literalmente un instrumento de investigación, al usar su cuerpo, sus sentidos y sentimientos. Es quien realiza las preguntas e interpreta las respuestas para hacer que lo que escucha, ve, siente y percibe se convierta en parte de la investigación, junto con los participantes se reconstruye la problemática de investigación (Taylor y Bogdan, 1984).

Por tal motivo, el rol central del investigador como instrumento hace necesario que una buena investigación cualitativa sea auto reflexiva, es decir, los investigadores deben considerar cuidadosamente como ellos y los co-participantes impactan subjetivamente a la investigación y el proceso de redacción de la investigación (López, 2013).

Taylor y Bogdan (1984) explican que un aspecto importante del investigador consiste en aprender el modo en el que la gente utiliza el lenguaje. Los investigadores de campo deben partir de la premisa de que las palabras y símbolos utilizados en sus propios mundos pueden tener significados diferentes en los mundos de sus informantes. Deben también sintonizar y explorar los significados de palabras con las cuales no están familiarizados.

2.2.3 Escritura como forma de investigación.

El investigador se caracteriza por el proceso de análisis de la recolección de información entrelazándola, analizándola e interpretándola y escribiendo sus resultados.

Por los resultados arrojados por la investigación de Tracy y Geist-Martin, donde al analizar 241 artículos académicos desarrollados en un periodo de quince años, descubrieron que no hay en los trabajos metodológicos cualitativos de investigación de la comunicación organizacional, ningún escrito publicado sobre la industria de la construcción[5]. Este hecho permite que nuestra investigación pueda brindar a los estudios organizacionales y a los estudios de comunicación organizacional, un estudio con bases teórico-prácticas del sector de la construcción.

2.2.4 Entrevista semiestructurada.

La entrevista es una de las técnicas más usuales en ciencias sociales. Puede definirse como la relación que se establece entre el investigador y los sujetos de estudio.

[5] Véase la tabla 10.2 en “Contexts studied in qualitative organizational communication journal articles 1996-2011” pág 255 Capítulo 10 del Handbook de Comunicación Organizacional Putnam et al.

Hernández Sampieri (2014) define a la entrevista cualitativa como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Ryen, 2013; y Grinnell y Unrau, 2011 citados por Hernández Sampieri 2014:403).

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información y serán las que se utilizarán durante esta investigación.

Las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad.

Se realizarán entrevistas de sondeo para conocer aspectos generales sobre PYCESA, sobre sus empleados, sobre la obra en que están laborando con la finalidad de obtener aspectos generales que permitan darnos una idea del contexto, para luego derivar a la construcción de preguntas que permitan responder el objetivo de la investigación.

Se realizarán entrevistas informales semiestructuradas al personal de PYCESA conformado por diferentes cuadrillas de obreros, así como a personal de prevención y seguridad laboral y al Ingeniero supervisor de obra. También a un patrón subcontratista y se pretende realizar a algún directivo de PYCESA. una entrevista formal.

Con las entrevistas se pretende mostrar imparcialidad, respeto, tacto y empatía, y se busca orientarlas de tal forma que al realizarse sean productivas y

significativas y puedan proporcionar información útil a las finalidades de este trabajo.

2.2.5 La observación participante.

El paradigma de observación en investigación cualitativa se denomina Observación Participante, según Taylor y Bogdan (1984) es la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el escenario social, ambiente o contexto de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo.

En investigación cualitativa lo observado es un fenómeno o hecho social y cultural. (López González, 2013).

2.2.6 Revisión de documentos organizacionales.

Se buscará revisar documentación sobre la historia de la organización, sus directores y el organigrama, así como las relaciones con otras organizaciones del sector y fuera de este, así como sus relaciones con las oficinas fuera de la CDMX en los estados de la república y fuera del país.

2.2.7 Sitios web.

La web nos permitirá desarrollar rápidamente la búsqueda para algunas dudas, revisar alcances y relaciones del sector de la construcción y de las organizaciones involucradas, así como de PYCESA.

Capítulo Tres – Red organizacional e identidad, El caso PYCESA

Este apartado tiene por objetivo mostrar el trabajo de investigación llevado a cabo en diferentes obras de construcción y a la organización Corporativo PYCESA; exponer la teoría donde se busca presentar las maneras en que la cultura, las redes y la estructura interaccionan y generan identidad en las

personas que laboran en la organización; dar un recorrido de la información recabada que, nos acerque a posibles identificaciones de la red y la identidad organizacional; transitando desde la teoría hasta el mismo contacto con los miembros de PYCESA, de manera que el recorrido toma forma y es a través de la lente de los estudios organizacionales que se permite ir descubriendo aspectos importantes para realizar un primer acercamiento al sector de la construcción

Esta investigación estaba planeada para ser realizada en otra empresa de servicios a la construcción, aparentemente no habría problema de acuerdo con uno de los directivos, pero surgieron varios acontecimientos en la empresa que impidieron se pudiera realizar en la misma. Es por esta razón que se tuvo que buscar otra empresa lo que ha provocado retrasos en la realización del estudio de caso, es por ello, que sólo se presenta un primer avance del mismo.

3. Corporativo PYCESA

En la búsqueda de una organización que tuviera las características mínimas para poder realizar el estudio, entre las más importantes se destaca el fuera empresa mediana y reconocida dentro del sector de la construcción. Se visitaron tres obras en diferentes zonas de la CDMX, donde nos enfrentamos con la dificultad para ingresar a una obra de construcción; por lo que el acercamiento con el personal de seguridad privada que se encuentra en las entradas de acceso fue importante, ya que ellos nos brindaron nombres de empresas y nos presentaron con personal de prevención de seguridad laboral de algunas empresas y en consenso nos brindaron el nombre de una empresa: PYCESA.

El grupo de prevencionistas[6] apoyaron a tener el primer acercamiento con PYCESA, por lo que se habló con el coordinador de prevención y seguridad laboral de Corporativo PYCESA.

Se solicitó una cita para plantear nuestra investigación, con un nuevo contratiempo, ya que la primera cita no se logró debido a la clausura de la obra donde se realizaría la reunión, por lo que se tuvo que volver a agendar.

Mientras esperamos reunirnos, se busca información sobre el Corporativo PYCESA, quien cumple con las dos características necesarias para realizar la investigación, al contar con más de 100 empleados y, por otra parte, la importancia y trascendencia que ha ido obteniendo en el sector de la construcción desde su fundación el 10 de enero del 2006, como una empresa especializada en construcción e instalación eléctrica y realizar trabajos a nivel nacional.

Esta empresa fue fundada en el estado de Jalisco en la ciudad de Zapopan por Salvador Barajas Noriega, quien busca crear una empresa que se dedique a realizar proyectos y construcción de obra eléctrica.

Gracias al trabajo y los contactos que Salvador Barajas, Director General de Corporativo PYCESA, va obteniendo, comienza a ofrecer en sus servicios el facilitar los trámites ante las distintas instancias correspondientes y hacerse cargo de todos los requerimientos necesarios apegados al marco legal sobre las instalaciones eléctricas; esto ayudó a que se ampliara la red de PYCESA. En poco tiempo la red de contactos, clientes y proveedores, así como la reputación

[6] El grupo de prevencionistas, lo conforman de manera informal el personal de prevención y seguridad industrial de diferentes empresas en una obra, siendo parte importante de la red organizacional por sus labores de prevención y ser una especie de supervisores.

de la empresa fueron creciendo, lo que les permitió atender también las necesidades de alumbrado público para desarrollos habitacionales siempre apegándose a las normas y estándares de calidad requeridos por los diferentes ayuntamientos.

Al crecer la red organizacional entre sus clientes y proveedores, como ALSEA y Mexico Retail Properties[7] comienzan a gestarse nuevas áreas de oportunidad, alcanzando múltiples contratos en naves industriales, centros comerciales, banca, desarrollos turísticos y áreas rurales, sin abandonar la gestión y el mantenimiento.

Desde sus inicios PYCESA considera la calidad como una prioridad en cada uno de sus proyectos y que el trabajo en equipo es parte fundamental para lograr los resultados esperados por sus clientes, quienes, al depositar su confianza en ellos, han elevado el nivel de compromiso y responsabilidad en el día a día.

De su página web se obtienen la siguiente información[8]:

> "Misión: Proyectar y construir las mejores obras ofreciendo confianza y el mejor costo posible, con el óptimo diseño hacia todos nuestros clientes a través de la innovación y mejora continua en equipo, así como fortaleciendo la superación de la empresa, la satisfacción de sus clientes y la continua capacitación de sus colaboradores.
>
> Objetivo: Cumplir exitosamente nuestro compromiso con usted, estableciendo los elementos de Calidad y Servicio en el menor tiempo posible, empleando

[7] Nombre de la empresa en inglés,
[8] www.corporativopycesa.com

soluciones que satisfagan las necesidades y requerimientos de nuestros Clientes”.

3.1 Estructura organizacional

La forma de organización en una obra de construcción, a través de la interacción entre las redes organizacionales y las identidades organizacionales, repercuten en la forma organizacional de Corporativo PYCESA, de las visitas realizadas a la obra y pláticas con los ingenieros encargados de obra por parte de PYCESA y de TSE, esto nos lleva a establecer que es una organización del tipo de estructura matricial o de adhocracia administrativa, de acuerdo a la configuración organizacional que propuso Mintzberg.

PYCESA muestra características que tienden a que la parte administrativa lleve a cabo el trabajo de programación, coordinación y control de proyectos, combinando la administración de línea con los expertos asesores en equipos de proyecto, de acuerdo a la información brindada por el ingeniero responsable del proyecto por parte de PYCESA en la obra.

La parte operativa se centra en el desarrollo técnico para producir los resultados y está separada, de modo que la necesidad de estandarización no interfiera con los resultados del proyecto. En cada obra se crean pequeños ámbitos de control por el reducido tamaño de los equipos de trabajo, por lo que se muestra una descentralización selectiva, ya que la autoridad se traslada constantemente donde se encuentre el experto que en ese momento se requiere para tomar la decisión; las estrategias se van desarrollan en virtud de la toma de decisiones asociada a cada proyecto, por lo que cada empleado involucrado tiene parte en la creación de las estrategias a realizarse.

Cabe mencionarse, que las cuadrillas de trabajo en una obra de construcción, se asemeja a la empresarial formal, ya que existe una línea jerárquica descendente, donde el ingeniero encargado de la obra por parte de PYCESA, sirve de enlace entre su organización y la constructora, representa a PYCESA en sus acciones, desciende parte del mando a otros ingenieros o arquitectos, luego continua hacia los supervisores de prevención de seguridad e higiene, de ahí hacia el maestro de especialidad o al encargado de las cuadrillas y de éste a los obreros a su cargo, encontrándose en la base los aprendices.

BIBLIOGRAFÍA

Andrews, S., Basler, C. y Coller, X. (2002). Redes, cultura e identidad en las organizaciones. En Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, ISSN 0210-5233, Nº 97, 2002, págs. 31-56

Allen, T.H (1976). Communication Networks – the Hidden Organizational chart., Citado por Waldstrom Christian, (2001), Informal Networks in Organizations. A literature review. URL www.org.hla.dk/org/ddl p: 31-35.

Arcudia, C. E., Pech, J., Álvarez, S. (2005). La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas. Artículo de Divulgación Arcudia et al./ Ingeniería 9-1 (págs. 25-36).

Blaschke, Steffen; Schoeneborn, Dennis; Seidl, David (2012). Organizations as networks of communication episodes: Turning the network perspective inside out. Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich ZORA URL: https://doi.org/10.5167/uzh-67567 Journal Article

Burt, Ronald (1992). The Social Structure of Competition. En Networks and Organizations Structure, Form, and Action, Edited by Nohria and Eccles. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press. Págs. 57-82

Burt, Ronald (2000). The Network Structure of Social Capital. University of Chicago: disponible en URL ron.burt@gsb.uchicago.edu Pág. 2

Cámara mexicana de la industria de la construcción. URL http://www.cmic.org/

Cano Pino, G. y Bauzá Vázquez, E. (2010). De la identidad organizacional a la comunicación corporativa en Contribuciones a la Economía, junio 2010 en URL http://www.eumed.net/ce/2010a/

Casalet, Mónica. (2004). Los desafíos de la economía del conocimiento en el contexto institucional: de la jerarquía a la flexibilidad organizativa. Revista mexicana de sociología, 66(3), 565-588. URL http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032004000300005&lng=es&tlng=es

Centro de estudios económicos del sector de la construcción, CEESCO. URL https://www.cmic.org.mx/cmic/ceesco/index.htm

(2012) Los retos de la infraestructura en México 2013-2018.

-Compendio económico del sector de la construcción.

-Ranking mundial de competitividad en infraestructura 2018-2019.

-Infraestructura el proyecto que México necesita.

-Situación actual y perspectivas de la Industria de la Construcción al cierre de 2018.

(2017) Reporte de la Actividad Económica de la Industria de la Construcción Período: Enero – Octubre de 2017

(2016) Diagnóstico del Sector de la Construcción y Propuestas para el Impulso de la Infraestructura en México (Resumen ejecutivo)

Cimoli, M. (2005). Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina. Editor. BID, UN CEPAL, 2005-11, No. 35, series documentos de proyectos.

Contractor, N. S., & Eisenberg, E. M. (1990). Redes de comunicación y nuevos medios en las organizaciones. En J. Fulk & C. W. Steinfield (Eds.), Organizaciones y tecnologías de la comunicación (pp. 143-172). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

De la Garza, E. (2010). Hacia dónde va el trabajo humano y hacia un concepto ampliado de trabajo. México, Anthropos/UAM-Iztapalapa (Cuadernos A, Temas de Innovación Social, 33), 2010.

De la Garza, E., Neffa J. (2010). Trabajo, identidad y acción colectiva (coordinadores). Clacso, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, Plaza y Valdés.

Díez, E.J. y Domínguez, G., (1996). La cultura de las organizaciones educativas, base para el desarrollo de procesos de innovación y cambio en Manual de organización de centros educativos / coord. por Isabel Cantón Mayo,Ed. Oikus Tau, España. págs. 81-120

García Martínez, A. (2006) La construcción de las identidades. Secretariado de publicaciones universidad de Sevilla. Cuestiones Pedagógicas, 18, 2006/2007, pp 207-228

Giménez, G. (2000). Materiales para una teoría de las identidades sociales. En J. M. Valenzuela (Ed.), Decadencia y auge de las identidades (págs. 45 78). México: CFN y plaza y Valdéz.

Giménez G. (2002). Paradigmas de identidad., en Aquiles Chihu Amparán (coord). Sociología de la identidad. Porrua/UAM-Iztapalapa; México.

Giménez, G. (2003). La cultura como identidad y la identidad como cultura. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México

Goldhaber, G. M. (1994). Comunicación Organizacional. Editorial Diana México, Sexta impresión (págs.30-31).

Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. Prentice Hall Hispanoamérica, México.

Hatch, M. J. (1997). Organization Theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives. Oxford University Press, Oxford New York, (págs. 2-12).

Hardy C., Lawrence, T. B. y Nord, W. R., Handbook of Organizations Studies. Sage, London, (págs. 577-597).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª edición. McGraw-Hill / Interamericana editores.

Ibarra, Herminia, (1992). Structural Alignments, individual strategies, and managerial action: elements toward a network theory of getting done. En: Networks and Organizations (1992), Boston: Harvard Business School Press.. P. 165 -170

Ibarra, H., y Andrews, S. B. (1993): Power, Social Influence, and Sense Making: Effects of Network Centrality and proximity on Employee perceptions, Administrative Science Quarterly, vol. 38, pp. 277-303.

Instituto nacional de estadística y geografía INEGI. URL https://www.inegi.org.mx/.

-Sobre la industria de la construcción. http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/construccion.html

-Censos Económicos (2009). Los servicios relacionados a la construcción: Censos Económicos 2009 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México : INEGI, c2012. viii, 74 p: il.

Instituto universitario de investigación. Biocomputación y física de sistemas complejos. BIFI Universidad de Zaragoza. 2 de marzo de 2017. URLhttp://www.bifi.es/es/redes-multicapa-y-epidemias-nuevos-enfoques/

Jablin, M. F., Putnam, L. L., et al., (1987). Handbook of Organizational Communication. An interdisciplinary Perspective. First Edition USA SAGE Publications. ISBN 0-8039-2387-2

Cap 10 Organizing ethnography and qualitative approaches. Tracy, S., Geist-Martin, P. Pág. 245

Cap 18 Emerge of multidimensional Social Networks. Schumate, M., Contractor, N. Pág. 449

Jablin, F. M., & Putnam, L. L. (2001). The new handbook of organizational communication. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Jepperson, R. (2001). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo en Powell, y Di Maggio (comp.) El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C. UAEM, México, (págs. 193-215).

Jiménez de Vega, Marinela (2006). Red empresarial como estructura para la disposición del sector productivo. En Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XII, núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 268-277

Leal, A., (1991). Conocer la cultura de las organizaciones: una base para la estrategia y el cambio. Alcobendas (Madrid): Actualidad Editorial, D.L. 1991

Lévi-Strauss, C., Benoist, J.-M., & Dorriots, B. (1981). La identidad seminario interdisciplinario. Barcelona: Petiel.

López González, W. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. Educere [en linea], 17 (Enero-Abril) URL http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630150004.

Metcalf, J. L., (1976). Organizational Strategies and Interorganizational Networks. Human Relations, 29, No. 4, (april), 327-43.

Mintzberg, H. (1991).“Mintzberg y la dirección. Ediciones Díaz de Santos

Neffa, Julio Cesar (2010) La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario. en De la Garza, Enrique y Neffa, Julio Cesar (coords.) Trabajo, identidad y acción colectiva, México, Editorial UAM- Iztapalapa, Flacso y Plaza y Valdés, pág. 43 a 80. (Recepción electrónica)

Nohria, N., Eccles, R., (1992). Networks and Organizations: Structure, Form, and Action. (eds) Boston: Harvard Business School Press.

Pina-Stranger, Á., Introducción: el análisis de redes inter-organizacionales. REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales Vol. 23, #1, Diciembre 2012 URL http://revista-redes.rediris.es, pp.1-6.

Pffefer, J. (1981). Management as Symbolic Action: The Creation and Maintenance of Organizational paradigms. Research in Organizational Behavior, vol. 3, pp. 1-51.

Pffefer, J. (2000). Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades. Oxford University Press.

Pratt, M.G., Foreman, P.O., (2000) Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities. The Academy of Management Review Vol. 25, No. 1 (Jan., 2000), pp. 18-42

Putnam, L. L, & Mumby, D. et al (2014), The SAGE Handbook of Organizational Communication, Advances in Theory, Research, and Methods. 3rd.Edition SAGE Publications, Inc

Schein, E., La Cultura Empresarial y Liderazgo. Editorial Plaza & Janes. Barcelona, 1988

— (1990): «Organizational Culture», American Psychologist, vol. 45, pp. 109-119.

— (1996): «Culture: The Missing Concept in Organizational Studies», Administrative Science Quarterly, vol. 41, pp. 229-240.

Scott, S. G., Lane, V. R., (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. The Academy of Management Review. Vol. 25, No. 1 (Jan., 2000), pp. 43-62

Smircich, Linda. Conceptos de cultura y análisis organizacional, Administrative Science Quaterly, Vol. 28 No. 3 1983 pp. 339-358

Stake, R. (1999) Investigación con estudio de casos. 2ª ed. Ediciones Morata, Madrid

Taylor, S.J., Bodgan, R. (1984). La observación participante en el campo. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós Ibérica.

Terréense, D., Kennedy, A. (1985). Culturas Corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional. Fondo Educativo Interamericano, México, (págs. 3-39).

Van de Ven, A. H., Ferry, D.L., (1980). Measuring and assessing organizations; Nueva York: John Wiley and Sons

Vega de Jiménez, M. (2005). Las redes, su naturaleza y alcance en la definición de relaciones intersectoriales. Revista Espacios. Vol. 26 (1) URL http://www.revistaespacios.com/a05v26n01/05260121.html

Vega de Jiménez, M. (2006). Red empresarial como estructura para la disposición del sector productivo. En Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XII, núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 268-277

Vega, M., & Rojo, Y. (2010). Contribución al desarrollo local de la conformación de redes intersectoriales. Revista Opción, 26 (63), 105-116.

Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. Journal of Management Inquiry, 15(3), 219–234.

Yin, R. K., (2009) Investigación sobre estudio de casos, diseño y métodos. 2ª Edición. Applied Social Research Methods Series; Volume 5. SAGE Publications.URL Https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf

Otras fuentes consultadas en la WEB

https://www.ecured.cu/Edificio

http://www.redalyc.org/html/467/46790104/

http://www.revistaequipar.com/mexico/contenido-editorial/sergio-armella-sanchez

http://www.arquitexs.com/elementos-basicos-de-un-proyecto

https://es.scribd.com/doc/91092181/Proceso-constructivo-de-un-edificio-de-concreto-armado

https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-industria-de-la-Construcción-20180130-0110.html

https://www.gestiopolis.com/identidad-dentro-de-la-empresa/

http://www.javanguiano.mx/xiv-ciao/wp-content/uploads/2018/07/5.-Redes-organizacionales-e-identidad.pdf