



XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional

“Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina”

Título del Trabajo de Investigación:

Identidad Organizacional en la Subcontratación laboral

Mesa Temática: **Vida simbólica, poder y género**

Modalidad: **Investigación en proceso**

Nombre Completo del Autor: **Raquel Cecilia Muñoz Cruz**

Correo Electrónico: **racemuz1610@gmail.com**

Teléfono: **55-1655-7700**

Institución de Adscripción: **Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa**

Dirección Completa de la Institución: **San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, 09340, México**

Ciudad de México, México.

9 al 13 de septiembre de 2019

Identidad Organizacional en la Subcontratación laboral

Resumen

El presente trabajo se refiere a una investigación doctoral que esta en proceso, la cual tiene como objetivo identificar, interpretar y comprender el sentido subjetivo y de identidad que se genera y construye en la subcontratación laboral, por medio de los factores culturales, las relaciones de poder y el control, puesto que se ve a la identidad como aquella que se genera dentro de la vida organizacional consecuencia de una configuración de significados y símbolos generados por los conflictos, resistencias, valores y experiencias recogidas de los actores involucrados en la interacción laboral. Siguiendo una metodología configuracionista y un enfoque de trabajo no clásico.

Palabras clave

Subjetividad, configuracionismo, trabajo no clásico, outsourcing

Introducción

Con la apertura de la globalización, las organizaciones están en constante lucha, por sobrevivir, ser más competitivas y generar más ganancias. Es así que crean estrategias, una de estas es la Subcontratación laboral, la cual consiste en una triangulación donde una organización transfiere las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una organización externa, que se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados. Con la adopción de la Subcontratación laboral, las organizaciones buscan hacerse más flexibles, y sobrevivir a las repercusiones de la globalización, entrar a la competencia económica y de mercado. Sin embargo, esto lleva a una a una ambigüedad en la relación de trabajo que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores por falta de una regulación apropiada (Kurczyn & Zavala, 2012).

En México, en los últimos años ha habido un incremento en la cantidad de trabajadores subcontratados, datos del INEGI (2018) revelan que del 2004 al 2014 se duplico el número de trabajadores empleados por este medio (16%), siendo el sector servicios el que más subcontrata personal. Lo que habla de un incremento progresivo del empleo de la Subcontratación laboral que va cada vez más rápido y con más fuerza. Lo que indica que se esta dando una reconfiguración del trabajo y que a su vez provoque que los participantes adquieran significados diferentes en razón de su espacio de trabajo, del control ejercido, de los roles establecidos, de las funciones asignadas, derivados de la triangulación, es en este momento en

que nos cuestionamos si el trabajador adquiere una identidad o no en su condición de subcontratado.

Por lo anterior surge el interés en estudiar la identidad organizacional en la estrategia de Subcontratación laboral. Teniendo como objetivo principal de esta investigación el identificar, interpretar y comprender el sentido subjetivo y de identidad que se genera y construye en la subcontratación laboral, por medio de los factores culturales, las relaciones de poder y el control, puesto que se ve a la identidad como aquella que se genera dentro de la vida organizacional consecuencia de una configuración de significados y símbolos generados por los conflictos, resistencias, valores y experiencias recogidas de los actores involucrados en la interacción laboral, y así y evidenciar si se genera o no identidad por parte de los trabajadores, en un marco estructural, subjetivo e interactivo, donde no se parte de un enfoque hipotético-deductivo, sino de una configuración de la realidad organizacional, para analizar cómo se da la interacción entre los diferentes actores en relación con las estructuras que los presionan, las relaciones de poder que se dan, la cultura y las subjetividades (Hernández, 2016).

Por lo que en los siguientes apartados se describirán los supuestos teóricos y metodológicos de la investigación y las primeras aproximaciones del trabajo de campo.

Enfoque teórico

Identidad Organizacional

En los Estudios Organizacionales el análisis de la identidad organizacional ha tomado gran interés dentro de las Ciencias Sociales al tener un sentido multidisciplinario (González, 2012 y 2016). La Identidad Organizacional, es un término que fue introducido en los Estudios Organizacionales del lado anglosajón por Albert y Whetten en su artículo "*Organizational Identity*" en 1985. Partiendo de preguntas como ¿Quiénes somos? o ¿Qué queremos ser? Determinado por medio de una característica central, una característica distintiva y una característica duradera; Dutton y Dukerich (1991) comentan que la identidad organizacional esta dada por la percepción que tienen los miembros de la entidad en cuanto a su carácter, y se complementa con la imagen que ellos mismos construyen a partir de los atributos que creen que la gente fuera de la organización utiliza para distinguirla del resto de las organizaciones. Otros autores como Hatch y Schultz (2005) la definen como los procesos interrelacionados en donde la cultura y la imagen influyen en esta y viceversa, en este mismo tenor autores como Montoya, (2007), Giménez (2003), Chihu (2002) y Castells (1997) la definen en función a la interrelación e influencia que tiene la cultura organizacional. Barba (2001) argumenta que la Identidad Organizacional se da en la convergencia conformada por los aspectos formales (reglas) e informales (lo simbólico) de una organización. Por otra parte, Corley, Gioia y Fabbri (2018) consideran que esta consiste en las etiquetas compartidas para describir el "sentido del ser" entre los

miembros de la organización y los no miembros, pero también en los significados asociados con esas etiquetas.

Como podemos observar el concepto de Identidad Organizacional se sigue redefiniendo, y cada vez toma más importancia en los Estudios Organizacionales, concentrándose no tanto en definir a la Identidad Organizacional sino en la forma en como es abordada y analizada. Los investigadores organizacionales se han expandido en la noción de que la Identidad Organizacional ya no se puede ver como una sola en toda la organización, sino que se empieza a hablar de varias identidades, las características expuestas por Albert y Whetten (1985) de lo central, distintivo y duradero en la Identidad Organizacional, aunque aún sigan siendo discutidas han dado paso a lo que es dinámico, flexible e inestable (Corley, 2004; Gonzales et al, 2014). De acuerdo a Whetten (2006; en Gonzales, Gentilin y Ocampo, 2014) la Identidad Organizacional en su concepción está sufriendo una crisis de identidad, al haber autores que la entienden como un conjunto de fragmentos, en ocasiones incompatibles, a diferencia de otros que sugieren que la Identidad Organizacional es estable y consistente.

Es así que podemos observar diferentes formas de estudiar a la Identidad Organizacional entre las que encontramos la investigación realizada por Kevin G. Corley (2004) basada en los diferentes niveles jerárquicos, con el argumento de que los miembros de la organización pueden tener diferentes percepciones sobre lo que es central y distintivo de acuerdo a su posición jerárquica dentro de la organización.

Por su parte, Alvesson, Lee Ashcraft y Thomas (2008), realizan un análisis de la Identidad Organizacional basándose en Habermas (1972), el cual, divide en tres enfoques cognitivos subyacentes de la investigación: el primero, la investigación *funcionalista*, la cual se sustenta en relaciones de causa y efecto, se orienta a estudiar la identidad en aspectos relacionados con la gestión comercial, como medio para una variedad de resultados gerenciales y, por lo tanto, el potencial para mejorar la efectividad organizacional; la segunda, la *hermenéutica* busca la comprensión de las experiencias culturales humanas, la comunicación para generar y transformar el significado. Los enfoques hermenéuticos prácticos para la identidad se centran en cómo las personas elaboran sus identidades a través de la interacción, la identidad en esta perspectiva es vital para comprender la relación compleja, dinámica y en desarrollo entre el yo, el trabajo y la organización; y finalmente la investigación de la identidad de acuerdo a los *estudios críticos*, ponen atención en las relaciones de poder y en formas que las personas pueden liberarse de las diversas relaciones represivas que tienden a limitarlas implementadas por las organizaciones. Los estudiosos críticos se han acercado a la identidad como una forma poderosa de entender las relaciones contemporáneas de control y resistencia.

Gonzales (2012) en su artículo Identidad Organizacional: Marco Teórico para el Análisis Organizacional realiza una revisión documental y hemerográfica en la cual divide el estudio de la identidad en cuatro temas de análisis: (1) Múltiples Identidades, en donde la identidad se encontrará compartida por todos los miembros de la organización y se desarrolla por medio de múltiples dimensiones

en las definiciones de los miembros de una misma organización cuando éstos definen quiénes son; (2) Estabilidad y cambio en la identidad organizacional, en donde se mira a la identidad como un proceso que trae implícito la inestabilidad y la adaptación; (3) Identidad como narración y discurso, aquí la identidad se construye por medio del lenguaje que es usado para generar significado, tanto para sí mismo como para los otros, y; (4) Audiencia e identidad, en la cual la identidad es relacionada con temas como comunicación dentro de las organizaciones en donde intervienen los medios de comunicación, las comparaciones y amenazas y la audiencia organizacional.

Posteriormente este autor junto con Gentilin y Ocampo (2014) distinguen una serie de paradigmas, perspectivas y debates en torno a al estudio de la Identidad Organizacional, como resultado de 92 artículos revisados en 10 de las principales revistas del mundo, entre 2000 y 2011, de este análisis identificaron las siguientes perspectivas de análisis: a) la Narrativa y el discurso, en donde el discurso en la identidad es crucial en los intentos de establecer, legitimar o desafiar las relaciones dominantes de poder y estatus, que implica maniobras sociales y juegos de poder; b) la construcción de la identidad, es un proceso cognitivo permanente, de los empleados, que dependen de múltiples modalidades para asimilar la realidad organizacional, con la capacidad de abordarlo de diferentes maneras, y de diferentes perspectivas de dicha experiencia; c) la regulación y la resistencia, hacen referencia a las estrategias de regulación de Identidad Organizacional por parte de los mandos gerenciales dirigidos a influenciar la manera en que los empleados resuelven los conflictos que se generan en las

organizaciones, o como una forma de control por medio de la estandarización y la supervisión directa, donde la subjetividad del trabajador es vista como un producto de los mecanismos disciplinarios y de técnicas de vigilancia y estrategias de poder.

A lo largo del estudio de la identidad, esta ha sido analizada de diferentes maneras y es tema de estudio en casi todas las disciplinas, muchas de esas investigaciones ven a la identidad como un concepto importante en la vida del individuo que vive en sociedad. Sin embargo, la Identidad Organizacional no está definida del todo, las perspectivas de análisis existentes aún se siguen discutiendo, y surgen nuevas formas de analizarla.

Como se observó en el bagaje teórico que se realizó, la mayoría de los autores estudian a la identidad de diversas maneras y con diferentes enfoques, varios de ellos coinciden que el tema de la identidad está muy relacionado con la cultura, el significado, la subjetividad, la imagen, el simbolismo y las interacciones a nivel individual como social.

Es así que mi propuesta e interés de estudiar la Identidad Organizacional gira en torno a analizarla por medio de una configuración de estructuras, subjetividades y acciones donde los significados culturales, relaciones de poder, y el control permiten ver las relaciones que se dan entre los participantes y así generar su identidad hacia la organización. Y que analiza a la identidad como una construcción en la que intervienen estructuras que habría que descubrir, junto a subjetividades que habría que desentrañar, e interacciones entre los sujetos

involucrados, en una red de códigos cognitivos, emocionales, estéticos y morales, provenientes de la cultura, donde el sujeto tendría cierta capacidad de agencia en su construcción, a partir de estas configuraciones de significados de pertenencia, en una situación concreta de presiones estructurales e interacciones.

Subcontratación laboral

De acuerdo a Fressmann (2005, p.11) este fenómeno se da en México en los años 80's del siglo pasado introduciendo un nuevo concepto en la administración tradicional, esto es subcontratación la cual: "Se trata de un proceso de reestructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde externalizan los trabajos que no son parte de las actividades centrales...normalmente son complementarias como seguridad, limpieza, servicios de venta y promoción, aunque conforme pasa el tiempo la gama de trabajos subcontratados está aumentando".

Gallegos (2009, p. 33), por su parte lo define como "un recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades especializadas, lo cual le ayuda a disminuir cargas administrativas y de previsión social inherentes a la actividad laboral".

Desde el punto de vista de la teoría organizacional de acuerdo a Lañas y Bouzas (2010, p. 258 en Kurczyn & Zavala, 2012) "la Subcontratación consiste en contratar y delegar a un proveedor de servicios, más especializado y en el largo

plazo, uno o más procesos no críticos, para conseguir una mayor eficiencia en la producción, pero la función que no se explicitó fue que esta forma de organización ha evadido responsabilidades de orden laboral que afectaron los derechos de los trabajadores que realizaron sus actividades para una empresa diversa a la que los contrató y, que hasta el momento sólo algunos recursos normativos han regulado adecuadamente esta situación”.

Es claro que no existe un consenso en la definición de lo que es la Subcontratación y que las diferencias dependen muchas veces del lenguaje de los diferentes países, Sin embargo, el punto central de la Subcontratación es que la relación bilateral patrón-trabajador cambiará así a una triangulación compuesta de una organización subcontratada (también conocida como Agencia de Colocación), el trabajador subcontratado (recurso humano) y una organización subcontratante (organización Cliente), es decir, de un sistema de recursos humanos tradicional a una Subcontratación de personal, en donde se van a dar dos tipos de relación: una relación laboral entre la organización subcontratada y el trabajador, y una relación mercantil, es decir, de servicios, entre la organización subcontratada y la organización Cliente (subcontratante).

En palabras de Ugarte (2006) en la Subcontratación se darán relaciones laborales triangulares, que se refieren a aquellas relaciones en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas. En la cual

observará una relación laboral formal entre la organización subcontratada y el trabajador, y una relación de servicios, entre la organización subcontratada y la organización cliente (subcontratante), y aunque el trabajador no tenga nexos formales con la organización cliente se dará una relación laboral real. Siendo las relaciones laborales triangulares son el resultado del proceso de externalización empresarial.

Trabajo no clásico

El trabajo no clásico, involucra un concepto más ampliado de trabajo, que se caracteriza por ser un trabajo que implica la participación del cliente en la generación del servicio, e intercambios simbólicos entre este y el trabajador. En otras palabras, en este tipo de trabajo se producen interacciones que a su vez generan símbolos que se transmiten al cliente o porque el producto es la interacción misma y existirá en la subjetividad de los participantes, además de que implica un control ampliado en el cliente y en otros actores como pueden ser proveedores (De la Garza, 2013). El trabajo no clásico es un trabajo interactivo, con relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente y que influyen en el desempeño laboral, con una producción inmaterial que involucra un control ampliado en el proceso de trabajo.

Es por lo anterior, que la Subcontratación laboral se puede entender como trabajo no clásico en varios sentidos. Primeramente, porque implica la participación de un tercero (el cliente) en el proceso productivo, además de que la producción, circulación y consumo se dan en un solo acto que evita que el producto del trabajo no pueda almacenarse (De la Garza, 2011). Pero también se da un control ampliado que implica conflicto y resistencias, al existir un superior en la organización subcontratada que es el que contrata directamente al trabajador y el que lo puede despedir, pero también se encuentra el cliente o clientes (organización subcontratante) que definirá la carga de trabajo y las actividades específicas del trabajador, y es a este al que le entregará el trabajo solicitado. Es entonces que el control se encuentra mediado entre un superior de la organización subcontratada y otro superior de la organización subcontratante (cliente); y donde se dará también una regulación laboral ampliada, por medio de un contrato individual de trabajo y por el intercambio y las reglas formales e informales (De la Garza, 2010).

Perspectiva metodológica: Configuracionismo latinoamericano

Nos queda claro que se ha generado un campo fructífero e inacabado de búsquedas entre diferentes aproximaciones a la problemática de la subjetividad en las ciencias sociales y de las reelaboraciones de la teoría social, en medio de las limitaciones tanto del funcionalismo y el estructuralismo, y a la luz de la crisis del Positivismo lógico, por tales sucesos, Enrique de la Garza desde principios de la

década de 1980, retomando la línea genética de la propuesta Configuracionista que parte de Marx con el sujeto-objeto y que continúa con Gramsci, Adorno y Edward Thompson en sus aportes a las teorías de la agencia, de la cultura y la subjetividad, que propone el concepto de configuración entendido como una red de características o de propiedades del objeto que se relacionan y que se extraen de la realidad (De la Garza, 2010, p. 49). De la mano con el concepto anterior, el Configuracionismo es una propuesta teórica-metodológica que reconstruye la realidad, que parte de una concepción marxista de una realidad en constante transformación, y en que el camino de la construcción de conocimiento no sería el de la prueba de las hipótesis, sino la reconstrucción de la Totalidad concreta al objeto, que se traduce como construcción de configuraciones de configuraciones.

La Metodología Configuracionista es una guía con una postura diferente al positivismo y al método hipotético-deductivo (De la Garza, 2012) y a diferencia de este incorpora la discusión sobre la subjetividad de los sujetos sociales como mediación entre las presiones estructurales y la definición de espacios de acción viable; y plantea que los sujetos encuentran siempre espacios de posibilidades para la acción, visión que permite entender la acción con base a un conjunto de variables estructurales y relacionales que se vinculan con elementos subjetivos y que es posible identificar empíricamente (Hernández, 2007, p. 235). Esta propuesta parte de que lo real tiene una dimensión objetiva y otra subjetiva que se articulan en múltiples niveles, además de que la realidad se encuentra mediada por el lenguaje, la cultura y la subjetividad.

Los sujetos desde esta perspectiva se desenvuelven dentro de un contexto de contradicciones y disyuntivas en que las dimensiones sociales, económicas, culturales y subjetivas se encuentran entrelazadas (Hernández, 2003).

En cuanto respecta al triangulo estructuras-subjetividad-acción, base de la propuesta configuracionista, plantea que las acciones se encuentran limitadas por estructuras que no eliminan la capacidad del sentido, que, al contrario, cuando se presente el momento estos límites pueden generar acciones, en donde la práctica y la subjetividad se conectan y el significado generado acompaña el resultado; reconociendo que en la acción están presentes, la cultura, el poder y el interés.

Se parte de que en los procesos sociales interviene estructuras de diversos órdenes (económicas, políticas, culturales, discursivas, emocionales, cognitivas, etc.) lo que le da un sentido heterogéneo en el tipo de prácticas que las forman y los niveles de realidad en que se desenvuelven, además de presentar discontinuidades y contradicciones entre las dimensiones que las componen. No todas ellas influyen por igual en todo fenómeno social, sin embargo, estas estructuras presionan las formas de acción o de conciencia y que para traducirse en acciones tienen que pasar por la subjetividad de los sujetos sociales. Por eso no las entendemos como sistemas sino como configuraciones que se objetivan en relaciones, instituciones, subjetividades, objetos simbólicos, normas sociales, ordenamientos jurídicos y procedimientos burocráticos (De la Garza, 2006). En esta medida, se puede hablar de configuraciones estructurales como aquellas

redes de relaciones entre diversos niveles estructurales de diversas áreas de relaciones sociales.

Es así que los niveles estructurales, al presionar a los sujetos pasan por el aparato de construir significados o subjetividad para convertirse o no en acciones. De esta manera, la construcción puede ir de un énfasis en la configuración estructural a otra con énfasis en lo subjetivo, lo que implica la identificación de códigos subjetivos donde los significados son procesados subjetivamente utilizando códigos que proceden de la cultura. Estos códigos pueden ser de orden cognitivo, emocional, estético, moral y vincularse unos con otros. Se habla entonces de una configuración subjetiva, donde la subjetividad es en su forma sintética el proceso de dar sentido a una situación concreta (De la Garza, 2003), y decidir su acción. Asumimos que la acción está envuelta de significado, por el hecho de que los sujetos requieran del entendimiento para interactuar, pero la acción también es poder de convencer, engañar e influir, así como para vencer, ganar, dominar, apoderarse y colonizar, en función reproductiva o productiva (De la Garza, 2003).

Las estructuras, la subjetividad y las acciones son producto de articulaciones heterogéneas y discontinuas a diferentes niveles y penetrados entre sí. Desde este enfoque la realidad no capta a cada uno por aparte, sino que lo hace desde las articulaciones entre ellos; articulaciones sólo captables en proceso, pues son movimiento. Las estructuras presionan, posibilitan y canalizan interacciones mediadas por procesos de dar sentido, y brindan a los sujetos la percepción e interpretación sobre las cuales desarrollan su acción y toman decisiones (De la

Garza, 2001). Es de esta manera que la configuración acepta las contradicciones, ambigüedades, incertidumbres, paradojas, incoherencias o relaciones débiles entre sus dimensiones. Además, les otorga un papel central a los sujetos en la definición de la direccionalidad de los procesos configuradores (De la Garza, 2006).

El decidir estudiar a la identidad como configuración es porque en las investigaciones realizadas en los Estudios Organizacionales no existe hasta el momento una investigación enfocada al estudio de la Identidad Organizacional desde esta perspectiva metodológica, así también consideramos que el estudiarla por niveles entre estructura, subjetividades y acciones nos proporciona una visión más completa de la realidad, para comprender de mejor forma el tejido de configuraciones que se genera en torno a la generación o no de la identidad Organizacional en la Subcontratación laboral.

Es así que siguiendo el razonamiento de la propuesta configuracionista se propone pensar a la identidad como una configuración que se encuentra influenciada por otras configuraciones que la permean. Y es por eso que habla de una configuración de configuraciones. Siendo el objetivo de esta investigación como antes se mencionó el identificar los códigos culturales y subjetivos del control y el poder que están presentes en la actividad laboral, al hablar de un trabajo no clásico donde interviene el cliente de una forma interactiva, y, por lo tanto, puede formar parte de los actores que influyen en la generación de la identidad, ya sea con el trabajo, con la organización o con ambos. El análisis se

hace a través de la configuración sociotécnica, conformada por los elementos con los que interactúa el empleado para realizar su actividad diaria en el trabajo, como es la tecnología.

Al realizar la investigación en organizaciones donde su forma de contratación es por subcontratados la identidad puede ser el resultado de diversas relaciones sociales donde la subjetividad, relaciones de poder y control, así como las resistencias tienen un papel primordial en la conformación o la no generación de la identidad organización en escenarios diversos (ya sea porque trabajan en la organización de que los contrata directamente o en la organización cliente) y se relacionan con una diversidad de sujetos diferentes a ellos (superiores, clientes, trabajadores no subcontratados, entre otros).

Consecuente a lo anterior, para poder abordar metodológicamente nuestro problema de acuerdo a esta propuesta configuracionista y el enfoque de trabajo no clásico, delimitamos de manera analítica las configuraciones de nuestros conceptos ordenadores – configuración sociotécnica, cultura organizacional, subjetividad, relaciones de poder, control, proceso de trabajo y relaciones laborales ampliadas – sin dejar a un lado de que en el camino se pueden incorporar nuevos conceptos o abandonar otros.

La propuesta del enfoque de trabajo no clásico y de los conceptos ordenadores propuestos en esta investigación nos permiten ampliar el análisis de la identidad, de una manera que no ha sido abordada por los Estudios Organizacionales, pero además de que incorpora conceptos de análisis que han acompañado varias

investigaciones sobre Identidad Organizacional pero la diferencia radica en que han sido ampliados de manera tal que pueden dar cuenta de aspectos diferentes que no han sido contemplados.

Es importante mencionar que las relaciones entre los trabajadores subcontratados se encuentran influidas por determinadas estructuras que en la interacción adquieren significados. Por lo cual en el nivel estructural lo que interesa es analizarlas como hechos que constriñen a la acción y a la producción de significados. En tanto que, en la subjetividad, nos interesa identificar qué códigos de la cultura organizacional son tomados por los trabajadores subcontratados y de qué manera son articulados para dar significado a la situación concreta y el significado que generan. Por lo que nos preguntamos ¿de qué manera se generan los significados?, identificar ¿qué códigos de la cultura son tomados de los trabajadores?, ¿de qué manera son articulados para dar significado a la situación concreta? y el significado que generan.

Por lo tanto, presentamos a continuación los conceptos ordenadores de los que partimos para realizar nuestra investigación:

- *Configuración socio-técnica*: en palabras de Enrique de la Garza (2010, p. 139) se compone del “[...] el nivel tecnológico, la forma de gestión de la mano de obra y de organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, cierto perfil de la mano de obra y culturas del trabajo, gerenciales y empresariales, con posibles contradicciones estructurales entre sus partes y con relaciones duras y laxas entre estas”

- *Identidad*: Puede ser entendida como la forma específica de subjetividad en tanto sentido de pertenencia colectiva, con sus signos compartidos, sus mitos fundacionales, su lenguaje, su estilo de vida, sus modelos de comportamiento y enemigos compartidos, para espacios concretos de acción (De la Garza, 1998, p. 87) a través de la constitución de códigos simbólicos expresables en signos que pueden relacionarse a cualquier interacción humana donde la mediadora entre las estructuras y la acción social será la subjetividad.
- *Cultura*: será aquella que se genera en la práctica cotidiana, por medio de códigos culturales que son resignificados y que expresan los valores, creencias e ideales que los miembros de una organización comparten y que se manifiestan por aquellos valores, creencias, ritos, lenguaje, relatos, artefactos, comportamientos y actitudes etc. Se busca identificar los significados generados en las interacciones en el trabajo, así como los significados diseñados desde la gerencia.
- *Subjetividad*: Es el proceso de dar sentido a una situación concreta, mediante códigos provenientes de la cultura y a través de estructuras subjetivas parciales como sentimientos, concepciones sobre lo estético, valores morales, ideología, formas de razonamiento cotidiano, etc. (De la Garza, 1997).
- *Control ampliado y relaciones de poder*: El control ampliado implica la presencia del cliente, que puede inferir en el control ejercido, pero además

interviene la subjetividad y las acciones e interacciones entre los sujetos que intervienen en el proceso de trabajo que pueden tener una estrategia de control y que pueden haber posibilidades de negociación si se impusieran resistencias, en un marco de trabajo no clásico (trabajos no necesariamente asalariados, en donde las fases de producción, circulación y consumo pueden darse de forma simultánea y existe la presencia del cliente) (De la Garza, 2011). Que también involucra la forma específica en la que debe ser ejecutado el trabajo, ya sea impuesta o negociada. Por su parte vamos a referirnos al poder como "...construcciones sociales que implican estructuras de los procesos de trabajo y fuera de estos, interacciones inmediatas y mediatas, formas de dar sentidos en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad" (Aronowitz, 1992, en De la Garza, 2011, p. 312). Aquí nos interesa conocer las formas de cómo se ejerce el poder en las organizaciones analizadas, sin dejar a un lado que, aunque hablamos de un control ampliado que involucra la participación del cliente, esto no exenta que en el proceso de trabajo encontremos relaciones de poder burocráticas, formales o carismáticas que también pueden influir en la subjetividad de los trabajadores como mediadora de la generación de su identidad.

Estrategia metodológica

El trabajo de campo se comenzó a realizar en junio de 2018 de forma exploratoria mediante la entrevista a un contacto previo de una de las organizaciones, y esto nos ayudó a identificar algunos elementos relevantes para nuestra investigación, posteriormente él nos contactó con otros compañeros a los cuales pudimos entrevistar.

Se han realizado a la fecha un total 16 entrevistas semiestructuradas a trabajadores subcontractados del área de nóminas de dos organizaciones. Diez de ellas fueron a una organización denominada Admón. Outsourcing S. A. de C. V. que es una organización subcontractada que le proporciona servicios de nómina, contabilidad, consultoría fiscal y gestión administrativas a otras empresas y que en variadas ocasiones también les manda personal para que trabajen en las instalaciones de la organización cliente. Y las últimas seis se realizaron a una organización denominada Nominastek, S. A. de C. V. que también ofrece servicios de nómina, contabilidad y Recursos Humanos, pero estos servicios los ofrece desde sus propias instalaciones. En esta organización se comenzó la exploración en octubre de 2018 con un contacto que permitió identificar elementos importantes sobre la organización y la información que deseábamos captar, y que posteriormente nos contactó con otros compañeros y excompañeros. En las dos organizaciones el área de nóminas está dividida por grupos de trabajo que van de 4 a 7 personas y cada grupo cuenta con su supervisor.

Así también realizamos observación no participante, al momento de ejecutar las entrevistas, así como las veces que tuvimos acceso a las organizaciones. Se recopiló una serie de documentos, como fue un contrato individual de trabajo, un contrato por asimilados, un finiquito, talones de pago, reglamentos internos. Y se obtuvo evidencia fotográfica de las instalaciones y directivos.

Las entrevistas que se aplicaron fueron semiestructuradas, es decir, se contaba con un guion el cual podía ser modificado si era necesario, también fueron diferenciadas y adecuadas de acuerdo a quienes iban dirigidas (supervisores o trabajadores), lo que permitió que en la ejecución de las entrevistas fueran surgiendo nueva información que no estaba contemplada originalmente pero que enriquecía el diálogo y la relación con el entrevistado, originando en muchas de las veces que los sujetos entraran en un ambiente de confianza y pudieran expresarse más ampliamente.

Entre los problemas que se presentaron en el trabajo de campo estuvo la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores subcontratados por sus pesadas cargas de trabajo y horarios de salida tardíos, sobre todo en periodos de pagos; lo que provocó que se reagendaran las entrevistas y se realizaran en varias sesiones. Y las dudas que iban surgiendo se comentaban por vía telefónica o vía Skype.

Primeras aproximaciones de análisis

- Existe un control amplio por parte del cliente en el proceso de trabajo, al no respetar los calendarios de entregas y solicitar peticiones de información repentinas.
- Existen control por parte de los sistemas computacionales que marca tiempos, accesibilidad, formas de trabajo.
- En las dos organizaciones, el área de nóminas esta dividida por equipos de trabajos con un supervisor por cada equipo, y este es el que les asigna los clientes y los clientes a su vez los requerimientos.
- La mayoría de los trabajadores entran sin experiencia y es su primer empleo por subcontratación.
- Los espacios son muy reducidos y no muy cómodos
- Existen celebraciones a los que son invitados pero que no asisten por las cargas excesivas de trabajo.
- Solo cuentan con las prestaciones de ley y no se les pagan horas extras
- No tienen mucho tiempo para convivir por las cargas fuertes de trabajo
- La capacitación se les da entrando a la organización y cada que haya alguna modificación de ley.

- La mayoría de los empleados salen más tarde que su horario marcado de salida
- Casi todos buscan adquirir experiencia para después cambiarse a una organización que los contrate de forma directa.

Conclusiones

El presente trabajo solo muestra parte de lo que se ha realizado a la fecha de la investigación para obtener el grado de doctorado, con motivo de cumplir con los lineamientos. Sin embargo, aunque aún se esté realizando la parte final del trabajo de campo y se empiece a organizar la información para el análisis de esta, se ha podido vislumbrar en las entrevistas realizadas que no existe un apego por parte de los trabajadores hacia la organización que los contrata directamente (Subcontratada), y que al contrario de esto, los trabajadores que han tenido que trabajar para un solo cliente en sus instalaciones han desarrollado mayor apego hacia la subcontratante (cliente) y que las configuraciones sociotécnicas, el control, las relaciones de poder y la cultura y por lo tanto la identidad están más definidas en dicha organización por el deseo de querer pertenecer a esta directamente.

Así también, podemos decir que el estudio de la Identidad organizacional se esta redefiniendo de la mano con las estrategias de flexibilidad como es la subcontratación laboral y que exige que se ponga atención en su investigación a

aspectos subjetivos que la hagan más próxima a la realidad estudiada, y esto es lo que nos brinda el estudio de la Identidad por medio de las configuraciones.

Lista de referencias

- Albert, S., & Whetten, A. (1985). Organizational identity. En B. Staw, & L. Cummings, *Research in organizational behavior* (págs. 263-295). Greenwich: JAI.
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 5-28.
- Barba, A. (2001). *Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Castells, M. (1999). El poder de la identidad. En *La era de la información, vol. II*. México: Siglo XXI.
- Chihu, A. (2002). *Sociología de la identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Corley, K. (2004). Defined by our strategy or our culture? Hierarchical differences in perceptions of organizational identity and change. *Human Relations*, 1145–1177.

Corley, K., Gioia, D., & Fabbri, T. (03 de Diciembre de 2018). *Organizational identity & learning: uncovering subtle aspects of organizational learning*.

Obtenido

de

<https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/olk4/papers/>

De la Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En H. Zemelman, & E. León, *Subjetividad: umbrales del Pensamiento Social* (págs. 75-91). Barcelona: Anthropos.

De la Garza, E. (1998). El método del concreto abstracto concreto. En E. De la Garza, *Hacia una metodología de la reconstrucción, fundamentos, crítica y alternativas a la metodología y técnicas de la investigación social*. (págs. 19-35). México: UNAM, Dirección General de Proyectos Académicos Purrúa.

De la Garza, E. (2001). Subjetividad, cultura y estructura. *Iztapalapa*, 83-104.

De la Garza, E. (2003). *Subjetividad, cultura y estructura*. México: s.e.

De la Garza, E. (2006). ¿Hacia dónde va la teoría social? *Tratado latinoamericano de sociología*, 19-38.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del trabajo clásico al no clásico*. Barcelona: Anthropos Editorial. Rubí.

- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva (Tomo II)*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés.
- De la Garza, E. (2012). Introducción. En E. De la Garza, & G. Leyva, *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales* (págs. 2-19). Ciudad de México: FCE.
- De la Garza, E. (2013). Trabajo no Clasico y Flexibilidad. *Caderno CRH*, 315-330.
- Dutton, J., & Dukerich, J. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 517-554.
- Fressman, R. (2005). *Subcontratación de mano de obra en México: reglamento legal y realidad sociopolítica*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- Gallegos, C. (2009). Consideraciones sobre el outsourcing del personal. *Entorno, COPARMEX*, 32-33.
- Giménez, G. (2003). Paradigmas de identidad. En A. Chihu, *Sociología de la Identidad* (págs. 35-62). Ciudad de México: UAM-Iztapalapa.
- Gonzales, D. (2012). Identidad Organizacional: Marco teórico para el Análisis Organizacional. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, 35-63.
- Gonzales, D. (2016). Identidad organizacional de los mandos medios en equilibrio liminal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 509-529.

Gonzales, D., Gentilin, M., & Ocampo, C. (2014). Organizational Identity: What Is the Conversation Currently Dealing with? Paradigms, Perspectives, and Discussions. *JCC: The Business and Economics Research Journal*, 129-146.

Hatch, M., & Schultz, M. (2005). *Comunicação e Sociedade*. 115-139.

Hernández, M. (2003). *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. Tres estudios de caso de Aguas Calientes*. México: Plaza y Valdés Editores, S. A. de C. V.

Hernández, M. (2007). Balance de los estudios de cultura empresarial en México. *Los estudios de empresarios y empresas: una perspectiva internacional*, 211-240.

Hernández, M. (2016). Nuevos y falsos problemas de la función empresarial en una época de globalización. 139-157.

INEGI. (12 de febrero de 2018). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* .
Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía :
www.inegi.org.mx

Kurczyn, V., & Zavala, O. (2012). Las relaciones triangulares del trabajo. Problemas jurídicos para su determinación. La Subcontratación y la crisis capitalista. *Revista Trabajo*, 622-641.

Montoya, M. T. (2007). "Mujer, identidad y organización: Estudio de caso de una pequeña cooperativa". Ciudad de México.

Ugarte, J. L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Revista Ius et Praxis*, 11-29.