



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA  
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES**

**“La influencia del contexto comunitario rural en la  
conformación de un campo organizacional textil en la zona  
Puebla-Tlaxcala. Referentes institucionales, historia e  
identificación”**

---

**Tesis que para obtener el grado de  
Doctor en Estudios Organizacionales  
presenta:**

**Ángel Jorge Silva Ramírez**

**Director de tesis:  
Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García**

**Lectores:**

**Dra. Laura Patricia Peñalva Rosales  
Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís**

**Ciudad de México, Octubre 2016**

## Índice

Introducción .....	1
Capítulo I. Problemática .....	11
1.1 Justificación y Contexto.....	16
1.1.1 Estructuración del campo organizacional .....	23
1.1.2 Las normatividad como base de la relación colectividad-individuo .....	25
1.1.3 La estructura como reguladora de la conducta y su relación con la sociedad.....	27
1.2 Delimitación.....	34
1.3 Formulación del Problema Teórico.....	36
1.4 Objetivo.....	40
1.5 Preguntas de Investigación.....	42
1.6 Proposiciones .....	44
1.7 Relevancia y Pertinencia de la Investigación para el Estudio de las Organizaciones en México .....	46
1.7.1 Relevancia.....	48
1.7.2 Pertinencia teórico conceptual .....	50
1.8 Proceso de Investigación.....	53
Capítulo II. Marco Teórico-Conceptual. Referentes Institucionales y Modelos Sociales de Conducta en los Campos Organizacionales. ....	56
2.1 La Estructura como Reflejo de la Sociedad en la Organización .....	63
2.1.1 Conformación institucional de las estructuras y legitimación .....	75
2.1.2 Estructuración de los campos organizacionales .....	84
2.1.3 Legitimidad inacabada: transferencia de modelos y modas administrativas .....	91
2.2 La Relación entre las Organizaciones y la Sociedad a Través de los Hábitos y las Rutinas Institucionalizadas.....	96
2.2.1 Interacción social, roles y papeles en colectividades organizadas .....	104
2.2.2 La cultura como referente de comportamiento .....	117
2.2.3 Las dimensiones socio-culturales en los campos organizacionales .....	126
2.3 Identidad e Identificación .....	131
Capítulo III. Enfoque Metodológico.....	145
3.1 Metodología Cualitativa.....	148

3.2 Estrategia de Investigación .....	156
3.3 Herramientas de la Investigación.....	163
3.4 Implementación de Estrategias .....	172
3.5 Codificación y Categorización.....	173
3.6 Descripción de la Implementación de la Estrategia y las Herramientas de Investigación. .....	178
Capítulo IV. Estudio de Caso: Campo Organizacional Textil Puebla-Tlaxcala .....	193
4.1 Antecedentes, Historia, Conformación y Delimitación del Campo Organizacional.....	197
4.1.1 Campo organizacional, descriptores, características, influencias y modas. ....	235
4.1.2 Referentes de Acción de los Individuos en la Zona .....	258
4.2 Análisis del campo: Procesos de Identificación, Mediación y Resultados .....	300
4.2.1 Identificación y mediación.....	310
4.2.2 Resultados y discusión .....	324
Reflexiones Finales.....	348
Bibliografía .....	357

## Introducción

Un tema de interés que aparece constantemente, en los Estudios Organizacionales, es la relación de las estructuras con los miembros de las organizaciones. Ello no es fortuito, pues si bien las organizaciones son producto de las necesidades humanas, la unión de ambas entidades desarrolla características particulares, que bien pueden ser diferenciadas tanto de los individuos que forman parte de la organización o del grupo- o los grupos- que le conforman, como incluso de las características formales de la estructura social de la organización misma. Este fenómeno genera una veta de estudio muy importante, pues el análisis y las descripciones de las diferentes configuraciones organizacionales ayudan a una mejor comprensión de la manera en que las personas interactúan en ellas.

El tipo de relación que se establece entre las organizaciones y los individuos que se integran en ellas puede variar enormemente y vincularse con factores diversos. Estos factores de influencia pueden ir desde cuestiones meramente internas hasta fenómenos de índole mundial, pasando por la influencia que pueden tener las sociedades en la conformación tanto de esas estructuras como de los *referentes* que los individuos toman en cuenta para llevar a cabo sus acciones.

En las organizaciones, las guías y referentes formales para las actividades e interacción humana están integradas en las configuraciones estructurales. Éstas tienen una historia y una base para su diseño, que puede ser precisado, y se basa en las prácticas institucionalizadas por las sociedades. Incorporar las prácticas sociales en las estructuras, hace que las organizaciones reflejen a la sociedad misma.

En México, podemos encontrar espacios específicos, en donde se han establecido empresas industriales de un mismo ramo. En éstas se desarrollan prácticas y configuraciones semejantes, no sólo de índole técnica, sino también en cuanto a su reglamentación y procedimientos laborales. En estos conjuntos empresariales - bien definidos- se requieren estudios que expliquen las interacciones sociales que se desarrollan en ellos. Es decir, se debe estudiar más profusamente la relación de las estructuras con los individuos que se integran a las empresas. En muchos de los casos, estos individuos provienen de las comunidades cercanas al lugar donde se asientan las operaciones de esas organizaciones.

En esta investigación se reconoce en el *nuevo institucionalismo* una aproximación teórica relevante para el análisis de conjuntos de organizaciones que se conformaron socio-históricamente de manera similar, cuyos nexos les dan una configuración estructural semejante. Aunque se vea al nuevo institucionalismo como una teoría que aplica principalmente a la homogeneización estructural y con poco énfasis en el cambio. En realidad, a partir de él también se pueden analizar los procesos y modificaciones, que llevan a un grupo de organizaciones a aceptar prácticas que se legitiman e institucionalizan en sus estructuras.

La discusión se orienta y acota en la manera en que prácticas institucionalizadas, desde diferentes colectividades, coexisten en ámbitos específicos. En cuanto a estos últimos, nos referimos a conjuntos de organizaciones en zonas delimitadas, que han conformado configuraciones estructurales homogéneas; a estos conjuntos DiMaggio y Powell (1983) denominaron *campos organizacionales (CO)*.

En cuanto a la manera en que las configuraciones del campo son afectadas, se hace referencia a un tema importante dentro del institucionalismo como es el del *hábito*. A

través de este factor se intenta explicar cómo los individuos pueden modificar las estructuras. Este cambio se lleva a cabo a través de lo que se llama *causalidad reconstituyente ascendente*, la cual en contrapartida a la *causalidad reconstituyente descendente*, hace referencia a la influencia de los individuos, para reformular a las organizaciones por medio de la repetición continua de prácticas y acciones al interior de colectividades organizadas. En este trabajo de investigación se analiza la influencia –sea ésta mayor, menor o nula- de los individuos que se integran en las organizaciones de un campo organizacional.

Si bien, las instituciones sociales se integran como prácticas en el repertorio formal de las estructuras organizacionales, éstas no son necesariamente una muestra de coherencia y consistencia, y también pueden estar conviviendo -en ocasiones con clara contradicción- con otras instituciones. El origen de estas últimas puede estar en otras comunidades o sociedades, y también pueden estar ya integradas a los referentes informales de las organizaciones.

Comúnmente, los análisis que se hacen en las empresas industriales son dirigidos por el interés de generar el máximo de rentabilidad económica. Ellos soslayan otros factores que no están directamente en la mira de los socios, directivos y administradores. Sin embargo, las organizaciones son entidades complejas que requieren análisis complejos.

Ahora bien, para desarrollar investigaciones, que efectúen aproximaciones a las configuraciones estructurales de las empresas industriales, se debe lidiar con la tendencia, de muchos directivos y administradores, a buscar respuestas internas en donde se cree que todo lo que ocurre al interior de las organizaciones puede ser modificado a voluntad de esos diseñadores, directivos y administradores. Al hacer esa

clase de investigación, no se reflexiona acerca de la influencia que el medio social -de las zonas y comunidades donde se asientan esas organizaciones- puede tener en el diseño y desarrollo de las estructuras y actividades al interior de las organizaciones.

Esa tendencia a mirar sólo lo interno, ofrece respuestas que ayudan a mantener actividades en la inmediatez. Pero, no siempre responden a una realidad compleja y con una visión integral que atienda a los verdaderos factores que afectan las actividades de las organizaciones y que les apoyen en el largo plazo.

Por otro lado, es muy común, al enfrentar problemáticas y fenómenos que manifiestan una naturaleza discordante con la estructura de las organizaciones, que se busquen respuestas que posibiliten un análisis acelerado y que conlleven a una rápida “corrección”, lo cual dificulta profundizar en los análisis y establecer respuestas sistémicas para una entidad compleja como es la organización. Cualquier análisis en empresas industriales se dificulta por el sentido de urgencia, inmediatez y disciplina que se vive al interior de las organizaciones. En ellas es poco aceptable la crítica a las reglas, normas y estructuras establecidas, las cuales ya se dan simplemente por hecho y no se ponen en tela de juicio.

En este estudio se privilegia una visión menos convencional que las anteriores. Se resaltan los aspectos socio-culturales que influyen en las relaciones que establecen los individuos al interior de las empresas. La empresa como entidad productiva, generadora de utilidades y racionalizadora de recursos, si bien esta presente, no determina la perspectiva de análisis que se efectúa en esta investigación. En cambio, a las empresas se les ve como colectividades de personas y entidades de interacción humana, en donde la racionalidad de recursos no hegemoniza la manera en que los individuos actúan.

Asentar un marco teórico a partir del cual se analicen las relaciones que se establecen entre los individuos y las estructuras de las organizaciones -y donde existen contradicciones institucionales- no ha sido tarea fácil. Primero, existe la problemática de analizar dos niveles diferentes de la organización: por un lado la estructura y lo relacionado con su diseño y funcionamiento; y por otro lado, los individuos que se integran a ella y los referentes institucionalizados de que son portadores.

Lo anterior implica enlazar en un análisis único, dos formas diferentes de estudio de dos entidades que convergen en un único fenómeno: la acción de los individuos; el cual, en este caso, está acotado por la organización.

Se debe lidiar con las posturas dominantes en los estudios que se efectúan sobre las actividades productivas. Tales posturas van desde perspectivas individualistas hasta posturas que abordan el fenómeno sin el contexto específico de la realidad social. Se pasan por alto las tradiciones, cultura y aspectos particulares de las comunidades y espacios sociales en que se ubican dichas empresas.

Es un hecho que las principales perspectivas con las que se puede abordar el comportamiento humano se han separado para conformar sus propias áreas de conocimiento (Chanlat, 2003). Se han conformado disciplinas aisladas tales como la sociología, la antropología y la psicología, entre otras más; cada una de ellas reclamando por derecho propio, el estatus para que a través de ellas y únicamente en ellas se estudie un fenómeno concreto. Por ello, se tiene una tendencia a analizar realidades aisladas. De ellas surgen teorías que son aplicables sólo de manera parcial y en casos específicos, y al ser herramientas descriptivas excluyen visiones diferentes, que en conjunto podrían ser capaces de articularse en marcos teóricos poderosos como descriptores de la realidad de diversos casos.

Por otra parte, se debe indicar que las formas de abordar los fenómenos de la organización, no siempre han sido consistentes. Durante algún tiempo se orientaron las investigaciones de las organizaciones hacia el análisis del entorno de la organización (principalmente en relación con los recursos y la tecnología disponibles, y como ésta respondía ante esas variables). Se reificaron las estructuras como si fueran una entidad con vida propia y no dependientes de las interacciones de los individuos que la conforman. Se soslayó el análisis de las relaciones entre los miembros de la organización. También se han analizado, sobre todo desde la postura de la administración, los fenómenos de la organización desde una postura racionalizadora, donde se busca obtener el máximo de eficacia y eficiencia de los recursos y la maximización de utilidades. En una postura como esta última, las personas son tomadas como un recurso más, el cual puede ser modificado a voluntad de los administradores o managers de las empresas. En esta postura se privilegian las estrategias internas, con la idea de que los administradores y directores tienen la capacidad de modificar y dirigir la voluntad de otros miembros de la organización.

Para entender cuáles son los factores y dimensiones que afectan a las organizaciones, es imprescindible voltear a ver las acciones y actividades que los miembros de ellas realizan. Muchas de esas actividades de los individuos son de índole tal, que difícilmente se puede establecer con precisión sus causales, pues éstas son ambiguas. Por una parte está su relación con la normatividad y reglamentación de la organización; y por otra sus causales sociales.

Es necesario, al analizar la actividad de esas personas en sus organizaciones, que se tome una postura que acepte el hecho de que sus acciones provienen desde factores muy variados y en muchos casos divergentes. Esos factores pueden responder a

cuestiones de socialización interna como sus roles, status y poder. En otras ocasiones, tienen anclas fuera de las organizaciones, por ejemplo: en las prácticas y configuraciones de la estructura social de sus comunidades de origen y su cultura.

La especificidad mexicana implica comprender las características socio históricas de las prácticas que se han institucionalizado en el país. A pesar de que México es un país que se ha integrado internacionalmente, conserva rasgos específicos que se deben analizar.

Aun en la particularidad de la investigación, que busca entender y categorizar diversos comportamientos que se presentan en las organizaciones industriales, es menester recurrir al aporte teórico, que diferentes perspectivas pueden ofrecer para entender un caso concreto, cuyo estudio puede estar más cercano a una disciplina que a otra; pero, que requiere traspasar las diversas visiones para conformar su análisis.

Los factores que pueden arrojar luz en la comprensión de fenómenos organizacionales podrían estar más cercanos al origen y cercanía social, cultural e incluso psicológico de las organizaciones; lo cual implica una formación y acercamiento multidisciplinario. Quizás por ello, este tipo de análisis son poco efectuados en el estudio de las empresas de tipo industrial.

La concepción acerca de que existen factores que no son cuantificables sino en algunos casos sólo apreciables, con naturaleza intangible y subjetiva en las organizaciones; se ha quedado, en muchas ocasiones, como una mera sospecha en la metodología de análisis, diagnóstico e intervención en los estudios de las organizaciones industriales. Una posible causa se encuentra en la escasa formación de los asesores externos de las organizaciones en el tema y de las características de su entrenamiento

básico como analistas de organizaciones, que privilegia los análisis unidimensionales o cuando mucho la bidimensionalidad lineal.

Si se acepta que las organizaciones se ven empapadas por las prácticas de las sociedades, entonces debemos revisar cuáles son esas prácticas sociales plenamente aceptadas que permean a las organizaciones. Analizar aspectos referentes a la *institucionalización* de prácticas implica estudiar la percepción colectiva y los fenómenos de intersubjetividad social que se conforman de manera histórica y terminan siendo referentes conductuales para los miembros de las comunidades.

A lo largo de este trabajo se hace uso de diferentes conceptos. Por una parte, se hace referencia a la organización o campo organizacional (*CO*) resaltando las características de interacción socio-cultural de los individuos, los cuales actúan y dan soporte a las entidades productivas. Por otro lado, se menciona a las empresas cuando se hace referencia a los aspectos racionalizadores de recursos diversos que se integran en las entidades productivas y que son resultado de la emprendeduría en entornos donde el capital privado es primordial. Las fábricas se toman como entidades que son producto de la revolución industrial y que se establecieron bajo el principio de la masificación de producción y estandarización de prototipos productivos. No son conceptos excluyentes, sino pueden ser complementarios y su uso es más bien un refinamiento lingüístico que busca precisar la perspectiva y visión con que se analiza cada entidad.

En lo sucesivo, al hablar de estructura nos referiremos a las características de las estructuras sociales que se encuentran al interior de las empresas textiles, que se verá como el factor preponderante de las organizaciones; y se hablará de campo organizacional (*CO*) en referencia al conjunto de las organizaciones de las empresas textiles de la zona de estudio.

Esta investigación, es un estudio en el que se involucran por un lado los referentes sociales, históricos y culturales de aquellos que diseñan las estructuras de las organizaciones; y por otro, los referentes conductuales de los individuos que se integran en esas organizaciones textiles de la zona Puebla-Tlaxcala en México. Todos ellos se conforman de manera previa en cuanto a su temporalidad y espacio, la cual no necesariamente se homologa con los referentes de diseño de las estructuras de las organizaciones de la zona.

Este trabajo se divide en cuatro capítulos: en el primer capítulo se asientan las características principales de la investigación, su pertinencia, delimitación, objetivos y problemática. En él se precisan las características que enmarcan el proceso de investigación de este trabajo.

En el segundo capítulo se establecen los referentes teóricos a partir de los cuales se desarrolla la investigación: la teoría del nuevo institucionalismo social para analizar la conformación de las estructuras de las organizaciones y la teoría de construcción social para estudiar la manera en que individuos de las comunidades de la zona construyen sus referentes de conducta. La perspectiva de investigación se centra en la manera en que la sociedad influye en el diseño y conformación de las organizaciones. Se toma en cuenta la influencia de los individuos al integrarse en ellas. Se revisan los argumentos institucionalizados de las sociedades como referentes de conducta e interacción en las organizaciones.

También se desarrolla una descripción de cómo se ha establecido en épocas recientes esta postura como una de las más importantes en los Estudios Organizacionales. Como una forma de ubicar contextualmente la postura anterior

previamente se revisan diferentes corrientes, que históricamente han analizado los fenómenos organizacionales.

En el tercer capítulo se describe la metodología de investigación y las herramientas utilizadas durante el proceso que se efectuó a lo largo de todo el trabajo. El proceso de investigación se efectuó desde una perspectiva cualitativa, desde la cual se analiza la complejidad de las relaciones de las estructuras con los individuos que se integran en ellas. Se hace uso de herramientas como la observación participante, análisis de documentos, entrevistas e imágenes fotográficas a partir de las cuales se analiza todo el conjunto.

En un cuarto capítulo se presenta un estudio de caso, el cual se basa en el campo organizacional que se conforma a partir de las empresas industriales textiles de la zona Puebla-Tlaxcala, con el que se contrastan las afirmaciones que se desarrollan teóricamente y con el cual se ilustran esas declaraciones.

Finalmente se analizan la información y datos obtenidos, estableciendo los resultados y conclusiones de la investigación -entre estos últimos se analiza el resultado de una conformación histórica entre los diferentes factores que en ella concurren- determinando las principales características de la relación entre las estructuras y los individuos y explicando cómo ese sistema se mantiene. En última instancia se define su nivel de consistencia y coherencia.

# **Capítulo I. Problemática**

El análisis de las organizaciones actuales presenta diferentes dificultades. Inicialmente se resalta el problema de tener que aislar los fenómenos que subyacen a la interacción humana -producto de su complejidad- y que hacen poco menos que imposible el análisis de esa interacción sin llevarla a un reduccionismo; cuyo resultado tiende a ser parcial, desarticulado e incompleto. La segunda cuestión a resolver esta en la relación de las estructuras de las organizaciones con los individuos que se integran en ellas, y los problemas que se derivan a partir de las bases conceptuales para la implementación y diseño de una, y para los referentes de acción de los otros. En los siguientes párrafos se abundará acerca de cómo afectan estas cuestiones al análisis de un campo organizacional específico.

Las intervenciones (o reestructuraciones) que se realizan hasta ahora en las organizaciones tienden a tener características que las hacen fracasar en sus intentos finales: llevar a la organización de un estadio previo y no deseado a otro deseado de manera intencionada. El abanico de opciones de ellas es limitado a las tendencias en boga y casi siempre es unidimensional. En ellas se soslayan posibles análisis en dimensiones de la organización que no están en ese abanico de metodologías (Abrahamson, 1996; Kieser, 1997).

Además, cabe aclarar que aun cuando las modificaciones que se efectúan en las estructuras están, en última instancia, orientadas principalmente por la búsqueda de un mejor desempeño económico, un aumento en los indicadores contables y en la búsqueda de mejores posibilidades de posicionamiento en el mercado y/o supervivencia; los resultados apenas varían y los cambios en muchos casos son cosméticos que apenas justifican el esfuerzo para efectuar esas modificaciones.

Derivado de lo anterior podemos pensar que organizaciones de sectores productivos están atrapadas en una paradoja: por un lado tienen presiones para mejorar sus resultados económico-financieros y apuntalar su posición mercantil, pero por otro lado, existen consensos ya establecidos (legitimados en el sistema profesional de administración) que sólo les permiten efectuar unas cuantas metodologías de análisis y reestructuración, y que no dan verdaderas opciones para analizar y explicar integralmente los sistemas que definen a esas organizaciones.

En este trabajo de investigación, se retoma la idea de que no se deben resaltar factores en los conjuntos, sino se debe buscar entender la articulación que existe entre ellos. No hay factores más importantes que otros, sino conjuntos que adquieren coherencia en su interconexión. En la búsqueda de lograr metodologías más acertadas de análisis organizacional se pretende con esta investigación desarrollar una base para el análisis que contemple ámbitos más diversos de forma integral, articulada y multidisciplinaria; siempre teniendo presente la dificultad para poder abarcar a todas las perspectivas con que se pueden abordar los diferentes fenómenos desde posturas diversas.

A lo anterior hay que agregar que en el ámbito académico de los estudios de las organizaciones, desde principios del siglo pasado, se establecieron movimientos que buscaron especificar los espacios de estudio en diferentes disciplinas, las cuales pretendían establecer su propia personalidad y ámbito de trabajo. Ejemplo de ello está en la antropología y sociología. Posteriormente, también hubo esfuerzos integradores en diferentes corrientes y perspectivas teóricas: El Sistema de Acción Parsoniano (Nebbia, 2010) o el sistema de análisis a partir de instancias analíticas de Enríquez- (Montaño, 2007; Enriquez, 1992). A pesar de que de manera inmediata no han conseguido que se

mantenga una perspectiva integradora, sí han mantenido la opción de hacerlo de manera articulada y han sostenido una opción interdisciplinaria.

La llegada y aceptación ideológica de una época posmoderna, presenta un momento oportuno y condiciones propicias para la aparición de campos interdisciplinarios como los Estudios Organizacionales (EO) –que en otra época quizás no podrían ser posibles-, donde se puedan hacer abordajes teórico-conceptuales en multi-perspectivas.

El abordaje sistémico-estructural es una manera propicia de iniciar los análisis en las organizaciones, y durante muchos años ha sido la manera dominante de reformular la acción de los involucrados en las grandes empresas, con metodologías como el Benchmarking y los métodos de Reingenierías de procesos. Sin embargo esto presenta la desventaja de no tomar en cuenta la posibilidad de que las principales problemáticas de las organizaciones no se encuentren en la dimensión estructurada y formalmente aceptada.

En este marco, hacer el análisis de las empresas, sólo como una expresión de la faceta orientada a la creación de bienes y productos en grandes lotes y en serie, genera un problema: las respuestas a las problemáticas de las organizaciones son parciales y poco articuladas con el conjunto. Aquí cabría puntualizar que podríamos estar hablando ya de un fenómeno que hay que analizar de una manera holística, debido a que las propiedades de una unidad global no se pueden explicar sólo por sus componentes (Morin, 1990).

De lo anterior podemos concluir que para analizar, explicar y describir integralmente un fenómeno al interior de las organizaciones (antes de cualquier intervención como una reestructuración) es menester estudiar de forma holística el

conjunto de la organización y sus dimensiones. Es a través de un planteamiento divergente a los planteamientos convencionales acerca de las empresas, como se espera tener un diagnóstico más acertado sobre el estado de la organización, el cual explique más acertadamente las relaciones que en ella ocurren.

Otra preocupación constante en el ámbito de los Estudios Organizacionales, es la relación que se establece entre los individuos con las estructuras de las organizaciones a las que se integran. Explicaciones teóricas previas dan cuenta de cómo la relación de los individuos y sus organizaciones pueden ser explicadas desde cuestiones muy técnicas y económicas hasta explicaciones sociales e incluso psicológicas (Hatch y Cunliffe, 2006, Montaña, 2006). En ellas se pueden encontrar posturas que hacen referencia desde una posible total correspondencia de las acciones de los individuos con sus organizaciones y en total reconocimiento de estos a la normatividad y reglamentación hasta posturas que hacen referencia a un nivel de conflicto y confrontación, ya sea de manera abierta o latente.

Lo cierto es que para casos específicos es necesario encontrar explicaciones contextualizadas a la especificidad del caso, pues los factores que influyen en el fenómeno, se conforman de diferente forma para cada uno. Pero, en este punto es necesario acotar que existe una paradoja interesante que es necesario enfrentar: por un lado cada conjunto de organizaciones con similitudes estructurales se delimita particularizando sus problemáticas, pero por otro, al tratar a un conjunto de organizaciones como una unidad se generalizan las características de las organizaciones que se incluyen en el conjunto. DiMaggio y Powell (1983) establecen un concepto que ayuda a orientar la manera de efectuar análisis en esos conjuntos de organizaciones: el

*campo organizacional*, para el cual ellos describen *predictores* que le definen, los cuales posteriormente analizaremos más profusamente.

La problemática de esta investigación se centra en la cuestión de explicar la relación entre las estructuras y normatividades de un conjunto de organizaciones con los individuos que se adhieren a ellas; en un contexto donde por un lado las organizaciones tienen características estructurales comunes dentro de una zona geográfica específica, enmarcada y definida por sucesos socio-históricos particulares y con *referentes* de diseño comunes (campo organizacional), y por otra parte, los individuos que se incorporan provienen de espacios comunitarios con una identidad propia y diferente al de las organizaciones. En esa relación (individuo-estructura) se ha observado reiteradamente falta de correspondencia entre las guías de acción formal de las organizaciones y las conductas de los individuos, vistas esas guías como reflejos de patrones de conducta reconocidos y arraigados socialmente.

Esta investigación se dirige a analizar las divergencias en la relación entre las estructuras de un campo organizacional con los individuos que se integran en ellas, en espacios dónde existen grupos de referencia con conformaciones socio-históricas diferentes. El análisis se efectúa de manera holística; pero, enfatizando los aspectos sociales, que influyen en la relación de los involucrados.

### **1.1 Justificación y Contexto**

Las razones que justifican el desarrollo de una investigación como ésta surgen por la necesidad de ahondar en la comprensión de las maneras en que los campos organizacionales se conforman y mantienen. Si bien, existen estudios acerca de su

estructuración y sostenimiento en países europeos y de Norteamérica, en países de Latinoamérica todavía se manifiestan carencias al respecto.

Se deben señalar además las diferencias que se pueden encontrar entre los diferentes sectores a los que pertenecen las empresas que conforman un campo. Las afectaciones sobre un sector industrial conllevan connotaciones diferentes de las de sectores como el de servicios o el sector primario (agricultura, ganadería, pesca u otros semejantes).

La influencia de factores como son: las diferentes áreas de gobierno, agrupaciones patronales, asociaciones profesionales, empresas proveedoras y clientes que reciben los bienes y servicios incide de manera diferente en la estructuración de cada campo. Por ello, el resultado es diferente sobre las relaciones e interacciones de los actores.

Existen teorías que resaltan la convergencia en la relación entre las estructuras, sus prácticas y normas de las organizaciones con los individuos que en ellas se integran, dando como resultado alta consistencia en la relación. Por una parte las explicaciones de las teorías relacionadas con la relación estructura-individuo (p. ej. la teoría de estructuración de Giddens) hablan de una correspondencia entre individuos y estructuras, en donde la interacción es constante y la influencia de una con otra es interactiva. En esa interacción se conforma un conjunto de prácticas y configuraciones que de manera continua van alcanzando mayor coherencia y congruencia entre las estructuras organizacionales y los individuos. Lo anterior implica mayor consistencia entre las guías que la organización establece y las acciones de los individuos que se integran en ellas.

Acorde con lo anterior Hodgson (2009) indica que existen procesos de conformación de las estructuras y de los referentes conductuales de los individuos, en un

ir y venir entre las organizaciones y sus miembros, con lo que él llama *causalidad reconstituyente*, ya sea *ascendente* si va de los individuos a las estructuras o *descendente* si va de las estructuras a los individuos. Esa recursividad implica que al paso del tiempo, la relación entre individuos y estructuras se vuelve consistente y coherente, en una correspondencia que tiende a ser plena entre ambos.

En los estudios que analizan la influencia social sobre las organizaciones, se pueden apreciar vacíos en el estudio del sector lucrativo e industrial, según Powell: “Gran parte de la investigación empírica se ha concentrado en las organizaciones no lucrativas y las agencias públicas” (1999, p.237), lo anterior posiblemente se deba a la tendencia a analizar los fenómenos de la industria desde ópticas racionalistas.

Actualmente se hace necesario hacer investigación en las unidades productivas del país -específicamente en empresas industriales- desde una perspectiva social, enfatizando los aspectos organizacionales, que apoye el entendimiento acerca de su desempeño y desenvolvimiento como entidades que respondan a referentes sociales. Este tipo de investigación debe incorporar en el análisis conceptos más cercanos a su origen e interrelación con la sociedad y hacer uso de indicadores capaces de dar sentido no sólo de manera cortoplacista y limitada a sus actividades. En tal forma de investigación se debe ver el factor humano integrado en la empresa, pero también como parte de la sociedad y no sólo como un recurso del que se dispone. De tal manera que se privilegie la interacción humana sobre la racionalización de recursos técnicos y materiales.

Atendiendo a la conformación de los modelos estructurales nacionales, Montaña (2004; 2006; 2009) ha resaltado la influencia de modelos extranjeros en la conformación de las organizaciones en México. Sin embargo, el resultado de esas influencias es

particular al país, aunque este fenómeno es común a toda la región latinoamericana. En relación con ello, Naime (2004) indica que las sociedades latinoamericanas requieren para su estudio de metodologías propias y originales, aunque reconociendo el acervo que se ha establecido a partir de los estudios en otras regiones del mundo.

La manera en que las organizaciones tienen su génesis, es diversa, dada la diversidad de las mismas organizaciones. Para poder hacer una investigación como la que se plantea se debe pensar en que las organizaciones se encuentran en muchos lugares y adoptan diversas formas. Scott menciona que: “No debemos planear viajes ex-profeso para encontrarnos con las organizaciones cara a cara, porque están por todos lados y es esa ubicuidad es la que a veces desdibuja su importancia” (Scott, 1992, pág. 2).

Parafraseando a Parsons se podría decir que una organización es la única manera en que en una sociedad moderna se pueden tener las cosas hechas y llegar a metas más allá de las que un sólo individuo puede alcanzar. Por ello, las sociedades contemporáneas se vuelven inconcebibles si no se vincula su estudio con el de las organizaciones, las cuales pueden ser identificadas, aun desde la cotidianeidad.

La organización entonces está encarnada de las más diversas maneras: las áreas de gobierno que se encargan de atender a la población de un país, las asociaciones civiles que la población establece con fines sociales y de no peculado, las asociaciones religiosas, las cooperativas de pequeños grupos de personas con fines de apoyo mutuo, las empresas industriales; todas ellas de manera más genérica enmarcadas en organismos públicos, organismos descentralizados, asociaciones civiles y organizaciones privadas que no excluyen el lucro entre sus objetivos.

No se debe perder de vista que las organizaciones también son entes que tienen un surgimiento, el cual se da en un contexto específico. Para Perrow, la idea de que las organizaciones son entidades eficientes, seleccionadas ambientalmente, es cuestionable. Según él se debe ver el surgimiento, desaparición y cambio como procesos derivados de la adaptación o pérdida de formas, tomado de (Pfeffer, 2000, p.244).

Lo que nos lleva a decir que así como existen una gran cantidad de organizaciones que se ocupan de diversas cuestiones en la sociedad, también la manera en que nacen y crean sus estructuras, es diversa. Sin embargo, en contextos específicos y claramente acotados, un conjunto de empresas pueden desarrollar y adoptar patrones de organización semejantes y homogéneos, que facilitan su desenvolvimiento en cada ámbito a merced de la búsqueda de reducción de la incertidumbre en las relaciones con los proveedores, clientes e incluso colaboradores.

Sin embargo, si bien los conjuntos de organizaciones tienden a homogeneizarse en ambientes específicos, también los individuos que se integran en ellos pueden mantener niveles de consistencia diversos con las estructuras y normas de esos campos. La consistencia y correspondencia entre lo que las empresas desean de sus colaboradores (a través de la normatividad de las estructuras formales y los referentes de acción de los individuos que se integran en las organizaciones de esas empresas) se puede suponer que puede ir desde una plena identificación hasta un total desencuentro.

En el primer caso estarían muchas pequeñas organizaciones familiares, donde resulta comprensible —e incluso necesario— que trasladen sus estructuras familiares a las estructuras de una organización formalizada. De esta manera eficientizan sus procesos de jerarquización de mandos y asignación de binomios autoridad-responsabilidad, al menos al inicio de la vida de ese tipo de organizaciones. A la luz de estudios de caso en

pequeñas organizaciones mexicanas (Montoya, 2009; Rendón, 2009) podemos establecer que en ellas es común que se establezcan relaciones de interacción y asignación de actividades bajo los modelos de los grupos informales a los que pertenecen los miembros fundadores, y al paso del tiempo formalicen sus estructuras y conformen sistemas de organización sobre la base de lo ya establecido inicialmente. Se puede esperar que este tipo de organizaciones reduzcan el nivel de incertidumbre -al menos inicialmente- y difícilmente se puede apreciar en principio un dislocamiento evidente de los individuos con sus estructuras, dado que éstas están ya interiorizadas, incluso antes de que la organización se formalice. En los casos anteriores estaríamos hablando que los individuos se encuentran identificados con las normas y procedimientos de su organización. Se diría que su identidad está conformada en concordancia con la estructura de la organización.

De manera cercana al segundo caso, se tendrían organizaciones que son establecidas a partir de ciertas necesidades, con objetivos ya definidos explícitamente y sobre un plan predefinido del cual se desprenden los sistemas de trabajo y las estructuras que norman y regulan los comportamientos de los miembros de la organización. En estas organizaciones, podemos encontrar ejemplos como son: las entidades públicas, las empresas privadas y muchos tipos de organizaciones no gubernamentales, surgidas de la sociedad civil.

Esas organizaciones establecen sus estructuras de manera separada al proceso que se da para conformar al grupo de trabajo, lo cual lleva a que sea en la organización misma donde se encuentran los sistemas y los individuos. En este encuentro no necesariamente se ha tenido una relación anticipada.

En este punto es necesario analizar cómo se empalman y coexisten en un proceso de identificación dos sistemas diferentes: el sistema normativo que se deriva de un proceso de institucionalización y por otro el de conformación de los *referentes de acción* de los individuos. Se puede presuponer que este último se forma a partir de las prácticas sociales que los individuos tienen en sus comunidades y de la cultura que han adquirido previamente.

En relación con lo anterior, DiMaggio y Powell (1999) mencionan la existencia de *contradicciones institucionales* (p.69) como un precursor de cambio en la manera en que las instituciones se ajustan a un micro nivel. Éstas las podríamos considerar como la coexistencia en un mismo ambiente de instituciones no coincidentes, que funcionan simultáneamente como referentes en los mismos espacios organizacionales.

En el análisis de un proceso de identificación se hace necesario analizar el concepto de identidad en los individuos. Para Albert y Whetten (1985) la identidad es un conjunto de características de una organización, el cual está basado en la creencia entre sus miembros de que ese conjunto es central, distintivo y perdurable. Sin embargo, se debe recordar que aun antes de iniciar la organización formal, ya los individuos están en un grupo social; el cual puede ser de índole familiar o de trabajo. El grupo social previo ha definido y delineado sus características diferenciales con respecto a otros grupos. Si tal grupo se llega a formalizar en una organización se establecen como perdurables. Así pues, la identidad no es cuestionada, dado que ya se tiene, aun antes de iniciarse como miembros de la organización formal.

Entender cómo se establece la relación entre las estructuras de los campos organizacionales de sectores lucrativos en México -específicamente los industriales- con los individuos que se integran en ellos requiere de entender la manera socio-

histórica en que se han conformado los referentes de diseño para las organizaciones del campo y los referentes de acción para los individuos, lo cual entraña un análisis diacrónico y no sólo sincrónico de la relación entre ellos. Por lo anterior, ha sido necesario desarrollar una investigación que revise esos referentes que constituyen la base para las guías de conducta de los individuos al interior de las organizaciones de un campo organizacional. Todo bajo la premisa de que la total correspondencia entre las estructuras y los individuos no se debe dar como un hecho ya establecido con la misma marcha de una empresa.

### **1.1.1 Estructuración del campo organizacional**

Para DiMaggio y Powell (1983) un campo organizacional se refiere a: “Aquellas organizaciones que en conjunto constituyen un área reconocida de la vida institucional [...] organizaciones que dan servicios o productos similares” (p.148), y son el resultado de los esfuerzos por tratar racionalmente con la incertidumbre y las limitaciones, lo cual lleva a la homogeneidad de estructura, cultura y producción. El análisis de los campos organizacionales requiere algunas precisiones. En primera instancia, el campo organizacional si bien es una entidad conformada por organizaciones, requiere vías diferentes para analizar su conformación. Se puede decir que no son unos cuantos eventos los que lo “fundan”. Más bien, un campo organizacional es la consecuencia de una serie de eventos.

Las organizaciones lucrativas, generalmente son fundadas en un momento dado por actores –empresarios- que deciden el inicio de ese proyecto productivo. El momento en que a un conjunto de empresas se le puede llamar campo organizacional, puede no ser

tan preciso. Además, los campos organizacionales tienen la participación de diferentes individuos, en principio no necesariamente coordinados, quienes a través de sus acciones desarrollan actividades que al paso del tiempo son reconocidas como relevantes en la estructuración del campo organizacional.

En el estudio de una empresa bastaría con buscar: la fecha de su fundación o constitución, los fundadores y el marco constitutivo; para poder precisar las principales características de la estructura de la organización. En un campo organizacional el análisis de las características de las organizaciones partícipes, implica un estudio diacrónico. En él, se deben revisar diferentes eventos que pudieran haber influido en la conformación del conjunto.

La estructuración es un proceso por el cual un conjunto de organizaciones establecen relaciones y conforman un grupo distinguible en la sociedad. Al estudiar este proceso, en un campo específico, se pueden hallar las claves de las influencias que trascienden de la sociedad hacia las organizaciones de dicho campo, y que se reflejan en las estructuras de las organizaciones.

Los eventos y personajes, que intervienen en la conformación de un campo, indican cómo el campo fue adoptando las características que son relevantes en sus estructuras. Siguiendo los postulados de una teoría adecuada, se pueden reconocer los referentes sociales de dichos eventos y personajes. Éstos son los usados para el establecimiento de las formas organizacionales del conjunto.

Las empresas en un campo, como resultado del proceso de estructuración, desarrollan formas organizacionales semejantes. Dentro de estas estructuras se establecen normas y reglas que regulan las acciones de los individuos que se integran en ellas. Por ello la homogeneidad de las normas, que se establece en los campos

organizacionales es uno de los resultados de estructuración del campo, y a través de ella se puede verificar la consistencia con los referentes y símbolos de los individuos (éstos como reflejo de una sociedad).

### **1.1.2 Las normatividad como base de la relación colectividad-individuo**

Como se menciona anteriormente, las organizaciones posibilitan lograr objetivos que el individuo por sí mismo no puede alcanzar. Esto se debe entender de forma tanto cuantitativa como cualitativa. Por un lado, para los individuos, reduce riesgos y aumenta probabilidades de supervivencia. Por otro, y una vez conseguido lo anterior, mejora el confort y la calidad de vida de ellos. Sin embargo el integrarse a una colectividad genera una dialéctica entre la autonomía del individuo y su pertenencia a una colectividad. Esta dialéctica alcanza un punto más áspero a medida que la normatividad de la colectividad es más puntual, hegemónica y restrictiva, como podría ser el caso de las empresas industriales.

Una explicación posible para el hecho de que individuos que son miembros de una organización no sigan las normas, reglas y manuales de procedimientos, podría ser la resistencia a la autoridad o un distanciamiento de los niveles jerárquicos elevados de las organizaciones formales. Ante esto es conveniente analizar si la dialéctica de la que se habló en los párrafos anteriores tiene que ver con el fenómeno de estudio o dicho fenómeno es todavía más complejo que el análisis individual y su importancia es principalmente de índole colectiva. En los siguientes párrafos se confrontan ambas posibilidades.

Las características del capitalismo y su relación con la cultura en la industria han sido analizadas por Max Weber (1992; 1929; 1983) entre otros autores. Según él, la industria se desarrolla en el capitalismo entre otras cosas gracias a una disciplina laboral y la frugalidad propia de los individuos que profesaban las religiones protestantes de Europa y el norte de América, lo que permitió la acumulación de capital y su posterior inversión empresarial. Además Weber, en su obra, resalta la relación de la empresa con la racionalidad la cual complementa los aspectos culturales de los individuos.

La disciplina laboral, que Weber resalta, podría ser para los grupos sociales que él analizó algo propio de su cultura y entorno social, y que coexistía de manera natural sin grandes inconsistencias, a diferencia de otras sociedades donde podría ser un elemento ajeno al cual resulte difícil integrarse.

El conjunto de reglas y procedimientos de actuación al interior de cualquier grupo lo podemos denominar de manera muy general *sistema normativo*, pues determina la conducta y posibilita la interacción al reducir la incertidumbre entre los individuos a la vez que da pautas de las conductas socialmente aceptables y también define aquellas que no lo son.

Todo lo anterior, nos lleva a pensar que en la medida que los individuos en las organizaciones coexistan e interactúen bajo un sistema normativo más acorde con las reglas, hábitos y costumbres de su sociedad de origen; se reducirán las discrepancias, ambigüedades, incertidumbres e incluso conflictos con los referentes de acción que se establecieron socialmente, los cuales ya han sido interiorizados previamente y que han reducido la dialéctica que se genera entre el deseo de autonomía y la normatividad de convivencia, lo cual podemos denominar como una problemática de interiorización del sistema normativo de la organización (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968).

Más que hablar de una problemática individual, se hace referencia a una cuestión colectiva que tiene que ver con el nivel de identificación de los referentes de acción de los individuos -específicamente de su sistema de socialización y cultura- con la normatividad y reglas de las estructuras de las organizaciones de la zona; las cuales, vistas como un conjunto, mostrarían características de diseño común o lo que DiMaggio y Powell (1983) llaman un campo organizacional.

### **1.1.3 La estructura como reguladora de la conducta y su relación con la sociedad**

La organización es por antonomasia la colectividad en la que los individuos encuentran una zona de supervivencia e interacción, la cual es necesaria para poder desempeñar sus actividades. Si bien en la sociedad existen otras colectividades y otros niveles -como son el familiar o el vecinal-, es en las organizaciones donde el individuo enfrenta también más claramente la disyuntiva de actuar consistentemente -o no hacerlo- con los marcos conceptuales conformados socialmente desde su nacimiento o comportarse siguiendo y respetando las normas, reglas y procedimientos establecidos al interior de la organización. Dichas normas buscan regular las conductas de los individuos que interactúan en ella, y la definen como un espacio acotado formalmente por la estructura social o la configuración estructural diseñada para ella.

Si bien, es cierto que podrían existir una gran diversidad de configuraciones estructurales, en las diversas organizaciones. La realidad ha mostrado que en la práctica las organizaciones tienden a homogeneizar sus estructuras en áreas específicas de acción (DiMaggio y Powell, 1983). Factores diversos propician a esa homogeneidad: la

compartición de espacios geográficos, el enfrentamiento de problemas comunes (por ejemplo la legislación de los gobiernos), la dependencia de las mismas fuentes de recursos, la participación en los mismos mercados, las exigencias de los clientes de estos mercados o el nivel de profesionalización en el campo. Además, al tratarse de organizaciones que conforman el núcleo de funcionamiento de empresas privadas, tienden a potencializar la búsqueda de procedimientos que racionalicen y efficienten el manejo de recursos, en ocasiones en detrimento de la identidad social de sus miembros.

La homogeneización de prácticas y configuraciones estructurales llevan a conformar espacios de diseño, establecimiento y desarrollo de organizaciones con características semejantes. En los miembros de los campos organizacionales se pueden hallar problemas comunes, los cuales se derivan también de la conformación histórica del campo mismo, sus configuraciones y la relación que se hubiera establecido con los espacios sociales donde se desenvuelven.

El estudio de la influencia macro-social en las organizaciones según Montañó (2000, 2003a, 2006) conlleva dos riesgos: generalizar de manera poco sustentada soslayando el sentido particular del caso y sus actores, y la reducción de espacios sociales amplios a la especificidad de la organización generando posturas como la de la cultura organizacional (Smircich, 1983). Ambas se pueden ver como posiciones extremas del abordaje social de las organizaciones. En el primero la sociedad, sus prácticas y cultura dominarían las actividades de las organizaciones. En el segundo, la organización crea sus propias prácticas y cultura soslayando a las de la sociedad. La mayoría de las organizaciones se encuentran, más bien, en puntos intermedios de esas posturas extremas.

Las organizaciones como entidades formales (Jepperson y Meyer, 1999), no son un nivel intermedio entre el individuo y la sociedad. Las organizaciones se salen de ese camino pues si bien tienen características que comparten con la normatividad social, también incorporan una serie de reglas de forma intencionada, estableciendo supuestos básicos reguladores de la conducta.

La problemática de la relación agencia -estructura, acota su discusión cuando se da al interior de las organizaciones, donde se conectan y relacionan entidades creadas de manera diferenciada: el sistema y el individuo. Por un lado está conformada una estructura y normatividad en las organizaciones y por otra están los individuos, quienes tiene la presión para llevar a cabo sus conductas apegadas a la normatividad de esas organizaciones, pero, no pueden deshacerse de los conceptos, roles y hábitos establecidos previamente a su ingreso en una organización y los cuales le han dado sentido y guía a su desenvolvimiento en el exterior de esa organización.

Además, se debe considerar que hay factores conformadores de la normatividad y de la estructura de las organizaciones, que no se restringen a la sola voluntad común de los individuos al interior de ellas, pues aun cuando sean creadas de manera ex profeso esas estructuras, los individuos que las diseñan muestran en ellas la influencia de las sociedades y sus instituciones en sus diseños.

Como se puede observar, esto lleva implicaciones de orden ontológico, donde se debe dilucidar la comprensión de los individuos de ellos mismos (identidad), lo cual puede ser complejo, en el entendido de que esos individuos pueden tener diferentes roles sociales y no solamente como miembros de una organización, lo cual hablaría de diversas entidades -roles o papeles-, que no se abandonan y se llevan al interior de la organización.

Ahora bien, cuando a las organizaciones se les considera como integrantes de un campo organizacional, se debe tomar en cuenta la interacción del conjunto y la influencia del proceso de estructuración que se da en ellas.

Se debe resaltar que si bien la unidad básica del campo organizacional son las organizaciones, existen diferencias en el nivel de intencionalidad que se incorpora en las reglas y normatividad que son usados como referentes en ambos niveles. La influencia de la acción individual es distinta en ellos.

El estudio de la estructuración de los campos organizacionales debe ponderar por un lado la importancia de los actores con mayor influencia en la conformación del campo y por otro lado, más que la conformación de prácticas y valores a los que se pudiera llamar cultura organizacional (Smircich, 1983), la relación de los diseños estructurales con los valores y costumbres dominantes de las comunidades de la zona o zonas donde esos campos organizacionales se desenvuelven.

La estructuración de un campo organizacional no es ni hecho ex profeso a voluntad de una o varias personas, ni tampoco producto del azar; sino el resultado de la concurrencia de una serie de factores que influyen en sus características. Por lo anterior, es necesaria una revisión socio-histórica de la conformación de él.

Al tratar con un campo organizacional, se debe indicar que en él se conforma una entidad típica y simbólica del común de las organizaciones de ese campo. Entre sus características están el nivel de formalidad, el cual implica un reconocimiento explícito de sus prácticas.

En el campo organizacional también se puede encontrar el problema de la relación del individuo con la normatividad formalmente establecida. El individuo en las organizaciones, aun en un campo organizacional, está sujeto en gran medida a la

normatividad creada por otros, pero sin embargo tiene forma de resistencia y de existencia coherentes con su idiosincrasia dentro de las organizaciones, además tanto los trabajadores como los profesionales de la organización pueden buscar fines diferentes a los de ellas (Berger, 2010) o entrar en conflicto con ellas (DiMaggio, 1999).

El presente trabajo de investigación, entonces implicaría una serie de ideas como son:

- La comprensión de las organizaciones como espacios diferenciados y singulares de interacción humana, bien acotados con respecto a otros espacios y otras colectividades sociales.
- El entendimiento de los campos organizacionales como conjuntos de organizaciones con prácticas, reglas y normas comunes.
- La aceptación de que los individuos, en las organizaciones de un campo, llevan consigo un bagaje cognitivo, cultural y psíquico, el cual puede no ser del todo coincidente con la normatividad de las organizaciones.
- La conformación de un constructo que explique las principales características de esa interacción entre el individuo y las organizaciones.

En el gráfico 1, Encuentro Individuo-Estructura, se puede observar cómo se describe de una manera general la serie de fenómenos descritos que están interrelacionados y que se encuentran en un espacio de convergencia, donde por un lado la estructura, junto con la normatividad en que se refleja y por otro el individuo, junto con sus referentes de acción se empalman, coinciden e interactúan.

Para entender un fenómeno como es el proceso de identificación entre el campo organizacional y los individuos, se deben estudiar por un lado: la estructura, normas,

reglas típicas de ese campo, las bases bajo las cuales se conformaron - que son derivadas de su relación con las entidades gubernamentales- los mercados, el entorno capitalista y la sociedad. Por otra parte confrontarlo con aspectos sociales que se reflejan en las características sociales y culturales de los individuos de las comunidades. Por ejemplo: los roles, los papeles, las jerarquías, los ritos, mitos, cosmovisión, valores y tradiciones.

El estudio de la manera en que se estructuró el campo organizacional y sus referentes es importante. En él se hallan las claves de los referentes de su conformación. Por otro lado, el estudio socio-histórico de las comunidades da claves de los referentes de conducta de los individuos. La contrastación de ambos indica la consistencia de las instituciones involucradas.

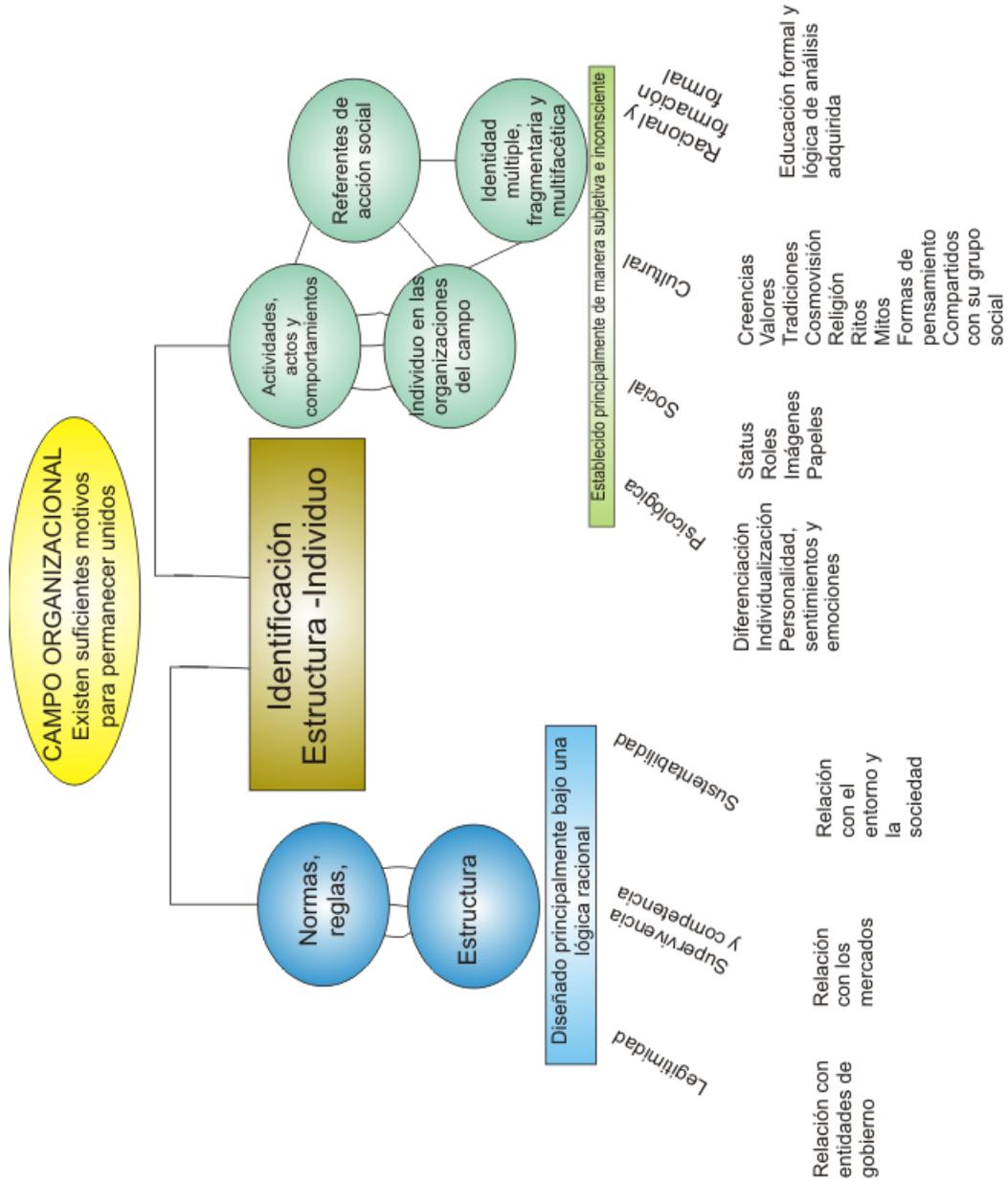


Gráfico 1. Identificación Individuo-Estructura.

Elaboración propia a partir de Parsons (1991), Berger y Luckmann (1968) y DiMaggio y Powell (1983)

## **1.2 Delimitación**

Explicar la relación de un campo organizacional con la sociedad es una labor que conlleva establecer primero cual es el espacio y dimensión en que se encuentran y a través del cual se hará el análisis. Todo campo organizacional implica características específicas, homogéneas y compartidas entre las organizaciones que son parte de él. También en los campos organizacionales se establecen maneras específicas en que los individuos, como portadores de las definiciones aceptadas por esa sociedad se integran e interactúan en las organizaciones. La revisión tanto de las estructuras, en su desarrollo y conformación, así como de los referentes de acción de los individuos, como parte de la sociedad, es una manera de efectuar ese estudio, el cual explica la relación de los campos organizacionales con las sociedades en que se encuentren.

En las organizaciones es evidente que deben existir guías de conducta, las cuales de manera formal se basan principalmente en las normas, reglas y procedimientos establecidos en la estructura social; aunque también se han colocado aspectos catécticos que buscan ampliar el trasfondo emocional de los individuos en las empresas, a este conjunto bien se le puede llamar referentes de acción. En las organizaciones, los referentes formales para las acciones de los individuos son definidos en concordancia con las estructuras formales y son explícitamente establecidos.

Sin embargo, en cada individuo se encuentran aspectos de su vida social, legitimados en sus comunidades de origen y que dan significado a sus acciones, conllevan una riqueza simbólica que les posibilita conducirse e interactuar en sociedad;

a estos aspectos Berger y Luckmann (1968) le llamaban *universos simbólicos*, los cuales proceden de una *socialización primaria* (Berger y Luckmann,1968). Para Berger y Luckmann (1968) los universos simbólicos son un marco de referencia al futuro para la proyección de las acciones individuales, también los universos simbólicos por su riqueza cultural y legitimación social implican una interiorización que se establece de manera casi hegemónica en esos individuos hasta su ingreso en las organizaciones.

En este trabajo de investigación se analiza cómo los campos organizacionales se relacionan con la sociedad a través de su interacción con los individuos que se integran en ellas, éstos como reflejo y parte de la sociedad. El fenómeno acerca de como referentes formales de conducta se encuentran con los universos simbólicos de los individuos en un campo organizacional, es una vía para verificar el nivel de concordancia entre ambos; explicando en última instancia como el sistema se conforma y actúa.

Para desarrollar este estudio se revisa la conformación socio-histórica de los referentes de ambos factores, tanto aquellos que conformaron al campo organizacional, como los que sirven de base para la acción de los individuos en las comunidades donde se asienta el campo.

Desgraciadamente, es muy complejo englobar de una manera integral todas las facetas de un fenómeno como éste. Por ello, se requiere el aporte teórico de diferentes posturas: desde el aporte del nuevo institucionalismo social con el concepto de campos organizacionales (DiMaggio y Powell, 1983), hasta la comprensión de los universos simbólicos (Berger y Luckmann, 1968) que el construccionismo social aporta para entender la manera en que los individuos interactúan en sociedad.

El caso que se analiza en este trabajo se refiere al campo organizacional que se conformó en la zona Puebla-Tlaxcala, con las empresas textiles de la región. Debido a que se analizan dos niveles diferentes, se efectúa un proceso de doble revisión: por una parte se analizan las características del campo organizacional y su conformación, y por otra se investiga acerca de los referentes de acción para las *comunidades rurales* de la región donde se asienta el campo.

Aquí se debe acotar que los referentes para el campo organizacional se establecieron, a la par que se estructuró el campo mismo, a través de un proceso socio-histórico que inicia con la fundación de las primeras fábricas textiles en la tercer década del siglo XIX, y se puede reconocer su plena conformación como campo organizacional en los años finales de la segunda década del siglo XX; donde existen ya características que les reconoce como tal.

Por otra parte, la conformación de los referentes de acción para los individuos de las comunidades rurales, donde se localiza el campo organizacional, tiene un proceso anterior que se remonta a la época precortesiana y cuyos principales rasgos se pueden analizar a través de la revisión del desarrollo socio-histórico de las comunidades y su enlace con el estudio in situ de los hábitos sociales y cultura de estas comunidades.

La afinidad, concordancia y coincidencia entre ambos procesos desembocan en la conformación de instituciones y finalmente definen la relación entre el campo organizacional y las comunidades rurales de la zona.

### **1.3 Formulación del Problema Teórico**

La importancia del proceso de identificación, radica en que éste es un punto y momento de encuentro entre dos entidades regulatorias de las actividades de los individuos: la que indica la organización y aquella que la sociedad ha establecido en cada persona que se ha formado en ella. Este proceso de identificación se da en un contexto en el que se encuentran por un lado el sistema normativo y estructural, llámense referentes formales, el cual se establece a partir de un proceso de institucionalización, debido a que se acepta y obtiene reconocimiento por medio de un proceso de legitimación en el campo organizacional. Por otra parte, en el proceso de identificación, se halla los universos simbólicos de los individuos que se integran a las organizaciones del campo –los cuales se han definido socialmente por su cosmovisión, hábitos, roles sociales y cultura-. El proceso de identificación entre la organización y sus miembros, nos indica que tanta congruencia, coherencia y consistencia existe entre las dos entidades. En última instancia, indica que tanto se corresponden o correlacionan los individuos con su organización.

Un proceso de identificación simple y con un mínimo de conflictos implicaría que las características base de los referentes formales sean congruentes en los universos simbólicos de los individuos. Ello sólo es posible si los referentes sociales que se usaron para el diseño de las estructuras, tienen el mismo origen que los referentes socio-culturales de los individuos. Ambas vienen siendo prácticas y configuraciones reconocidas socialmente, esto significa que son instituciones de una sociedad o colectividad. Pero la cuestión es si efectivamente las instituciones de referencia son las mismas para los diseñadores y para los individuos que en ella se integran.

En cambio, un proceso de identificación altamente conflictivo, implica discordancia, falta de coherencia y diferenciación entre los referentes que se usaron para

el diseño de las organizaciones y los universos simbólicos de los individuos. Esto es, las configuraciones estructurales y prácticas que se institucionalizaron en las sociedades de origen son diferentes, y en última instancia los grupos sociales de cada uno también son diferentes.

Ahora bien, la convergencia que se da entre la legitimación y los referentes de acción del individuo, lleva a que los miembros de las organizaciones acepten, interioricen y se desenvuelvan de manera socialmente aceptable al interior de la organización (Berger, 2010). De esto, podríamos pensar que en un campo organizacional debe existir identificación de los individuos con las estructuras a partir de que ambos provienen de una "idealización y reconocimiento" social.

Para Humpreys y Brown (2002) así como para Ríos (2003) la identificación implica una percepción de sí mismo a través de una conexión activa y positiva entre la narrativa de identidad individual y la narrativa dominante de identidad organizacional. Por ello, debería ser relevante, en este tipo de organizaciones, dejar establecidas las características que se desarrollan en el proceso de identificación entre los miembros de la organización y los sistemas normativos y estructuras. Lo anterior a fin de evaluar si esa conexión realmente se da de manera activa y positiva.

El problema teórico que se establece a partir de la falta de correspondencia y consistencia entre la estructura social de las organizaciones del campo y los referentes socio-culturales de los individuos, se traduce inicialmente en un problema de identificación entre ambas entidades. El gráfico 2, Dimensiones de análisis para el marco teórico, puede ayudar a ilustrar el fenómeno de análisis.

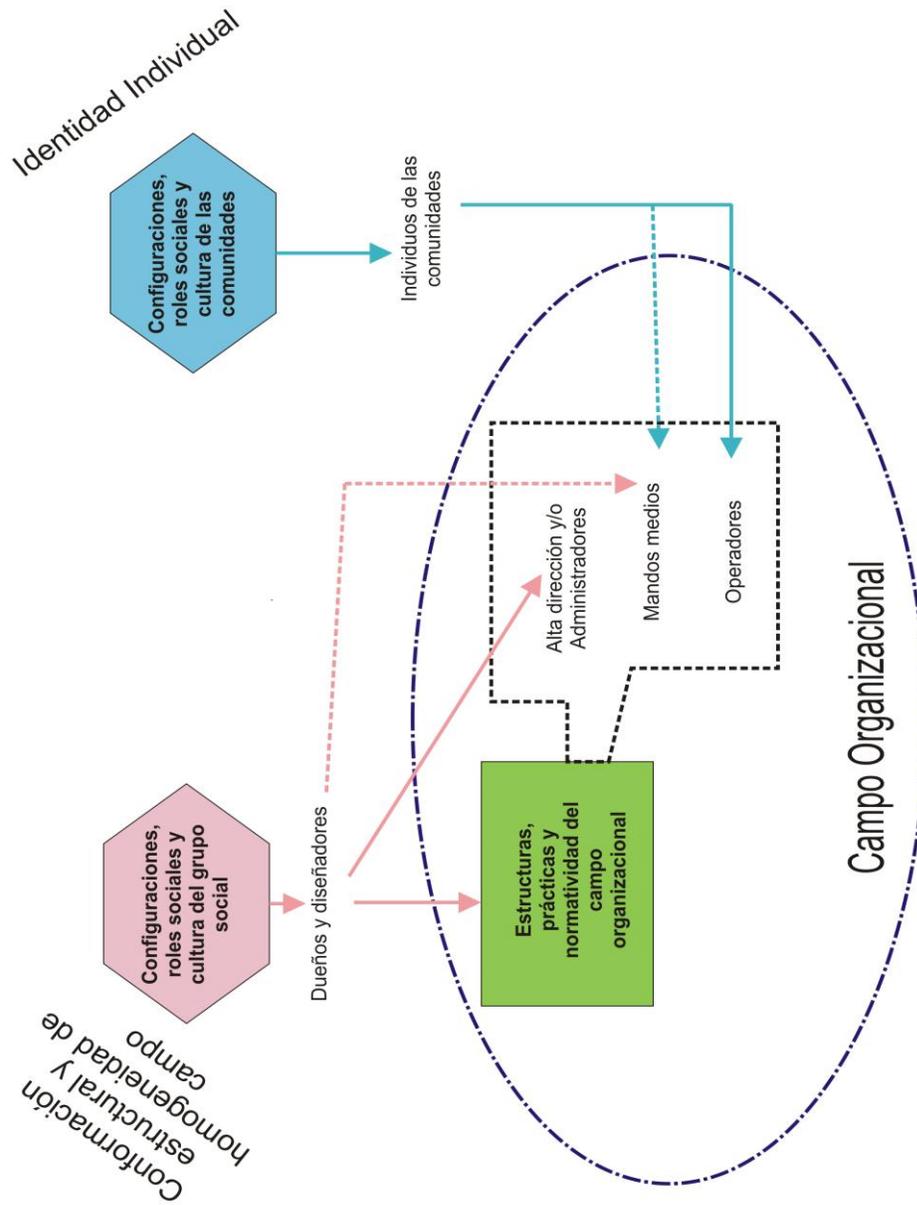


Gráfico 2. Dimensiones de análisis para el marco teórico. Elaboración propia.

Lo anterior lleva a la paradoja de reconocer que pueden existir en un solo espacio organizacional, dos conjuntos que funcionan como guía o referente de acción para los individuos, los cuales incluso podrían estar institucionalizados en dos contextos sociales diferentes, pero que interactúan en ese mismo espacio, ello nos llevaría a reconocer una ambigüedad e incluso una *contradicción institucional* (DiMaggio y Powell, 1999, p.69).

Se reconoce dentro de los estudios sobre institucionalismo, que existe no sólo un ambiente institucional, sino múltiples ambientes institucionales (Scott, 1999). En ellos podrían estar en competencia referentes institucionalizados y entrar en conflicto. Sin embargo, es poco documentada la superposición de instituciones en un solo ámbito. En este ámbito, la ambigüedad y diversos referentes con características inconsistentes e incluso contradictorias están presentes.

El reconocimiento de la existencia no sólo de múltiples ambientes institucionales, sino de campos organizacionales con referentes institucionales ambiguos o contradictorios, propiciaría estudios para esclarecer la problemática de la coexistencia de entidades incongruentes e inconsistentes, lo que en última instancia genera identidades divergentes. Éstas son necesarias para lidiar con múltiples roles.

#### **1.4 Objetivo**

La investigación gira en torno de determinar la legitimación o nivel de institucionalización de las estructuras y los referentes al interior de un campo organizacional, así como la importancia e influencia de estos elementos. A la par, se

desea conocer la importancia de factores subjetivos en la conformación de la estructura en la organización y en última instancia como inciden en el desempeño de ella, privilegiando la evaluación de las características cualitativas referentes a la relación e integración de la organización con la sociedad. Se toma en cuenta un análisis multifactorial, complejo y contextualizado a las características específicas del campo organizacional, definiéndole como una realidad particular.

Acorde con lo anterior se busca explicar: Cómo es que se establece la relación entre el sistema/estructura - individuo al interior de un campo organizacional específico. Esto implica entender si el binomio que se tiene en las organizaciones entre sistema/estructura -individuo, presenta un carácter identitario, en el cual los referentes formales de conducta son los mismos o por lo menos convergentes con los referentes de acción social que los individuos portan al ingresar al campo organizacional. Entonces se cuestiona si podrían ser congruentes esos referentes formales con los universos simbólicos de las comunidades rurales o si acaso ambos coexisten dentro de un sistema de contradicciones institucionales.

Por ello, es indispensable analizar, por un lado las instituciones sociales que sirven de base para la conformación de las estructuras del campo organizacional, los cuales sirven de referentes formales de conducta en el campo organizacional, y por otro las instituciones de las comunidades de origen de los individuos de la zona que son usados como referentes socio-culturales de su acción. Este análisis conlleva una revisión socio-histórica acerca de cómo se conformaron las instituciones que sirven de referentes en el campo, tanto para la conformación de estructuras, como para la acción de los individuos.

### **1.5 Preguntas de Investigación**

Partiendo del hecho de que en una zona de investigación existen empresas con una gran tradición y longevidad, que poseen características semejantes, se deberá analizar la manera en que se estructuraron para conformar un campo organizacional. Esto definiría el nivel y tipo de homogeneidad surgida en ellas y las instituciones que sirven como referentes en su diseño. De manera análoga el estudiar el desarrollo socio histórico de una sociedad y de sus comunidades daría luz acerca de las instituciones que sirven como referentes de acción para los individuos que interactúan en ellas.

Berger y Luckmann (1968) han descrito la manera en que se construyen instituciones con la esperanza de que perduren y regulen las identidades de los individuos. A partir de ello podemos manifestar que los sistemas y las estructuras en las organizaciones son el reflejo de los deseos, memorias, proyecciones sociales e idealizaciones de la sociedad. En ese sentido, diríamos que los sistemas y las estructuras deberían reflejar y ser medios para que las organizaciones sean capaces de desarrollarse y mantenerse como un ente social adaptado a su medio, de manera que sean capaces de reflejar las necesidades y los deseos de los miembros de la organización y también de los miembros de la sociedad al exterior.

Sin embargo si esto siempre fuera así, los miembros de las organizaciones deberían de comportarse de una manera apegada a esas normas y reglas que se tienen dentro de la estructura formal. Ello llevaría a que esos actores tuvieran interiorizados y comprendidos el espíritu que le da sentido a la estructura social de la organización. Por

lo tanto, a los individuos al interior de una organización les sería relativamente fácil trabajar y desarrollar sus actividades. Ese cumplimiento sería de manera apegada a las reglas, normas y al sistema en conjunto.

Se debe indicar que las instituciones siempre tienen una historia (Berger y Luckmann, 1968) a partir de la cual se pueden comprender los entramados sociales, acciones y eventos que las conformaron. Pereyra (1980) y Florescano (1980), señalan que se hace un uso utilitario de la historia para entender las relaciones sociales que se conforman tanto en el diseño de las estructuras como en la conformación de los referentes de acción de los individuos, instituciones ambas. Entender cómo las instituciones se conforman dentro de un campo organizacional y la interacción de los individuos en ese campo, implica analizar cómo se desarrollaron socio-históricamente esas instituciones que son referentes en las organizaciones.

Así surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es la influencia de las instituciones que son referentes de la acción social comunitaria en el diseño de las estructuras de un campo organizacional?

La respuesta a esta pregunta definiría al mismo tiempo las características relevantes de las instituciones que sirven de referentes para el diseño de las estructuras de las organizaciones y para la acción de los individuos. Así se podrían reconocer: la homogeneidad del campo organizacional, la afinidad de las estructuras de las organizaciones con los referentes de acción de los individuos y finalmente establecer la consistencia o contradicción institucional en un campo organizacional. Así, de manera secundaria se resolverían las siguientes dudas:

- ¿Cómo se conformaron socio- históricamente las instituciones que son referentes para el diseño estructural en el campo organizacional?

- ¿Cuál es el desarrollo socio-histórico de los referentes de acción en las comunidades rurales de la zona donde se ubica el campo organizacional?
- ¿Cuáles es el nivel de afinidad entre el desarrollo socio histórico de las configuraciones estructurales del campo y los referentes de acción de las comunidades de la zona?
- Si en la coherencia institucional del sistema se evidencian contradicciones, ¿cómo se posibilita el mantenimiento del campo organizacional?

A partir de resolver esas preguntas se podría también resolver la cuestión sobre las posibles contradicciones institucionales del campo. ¿Es el campo organizacional una entidad que institucionalmente se puede considerar consistente? Con ello se abonaría en la comprensión de la manera en que las instituciones se legitiman, influyen y coexisten en los campos organizacionales. Específicamente los lucrativos e industriales.

## **1.6 Proposiciones**

Ante todo y primeramente, se debe acotar que cualquier resultado de una investigación en un campo organizacional es aplicable sólo a las características analizadas en relación con espacios, tiempo y sistemas sociales que influyen en él. Por lo que su uso está limitado a espacios donde concurren características semejantes.

Las siguientes proposiciones muestran supuestos de análisis para resolver las preguntas de investigación. Las instituciones como referentes centrales que guían las acciones de los individuos y que marca las pautas para el diseño y conformación estructural de las organizaciones del campo organizacional, llevan estrecha relación con las sociedades de las que provienen y su desarrollo socio-histórico. Sin embargo, se debe

dejar abierto el espacio para suponer inconsistencias derivadas de la coexistencia en espacios geográficos de grupos humanos que han establecido sus sistemas de socialización de una manera socio -histórica diferente.

Primera proposición. –La conformación socio histórica de los referentes de acción para los diferentes grupos involucrados en un campo organizacional puede o no correr de manera paralela, y su influencia en las acciones de los individuos define la manera en que éstos son capaces de interactuar en las organizaciones en las que coinciden espacial y temporalmente.

Segunda proposición. - En el nivel de afinidad que socio –históricamente se ha establecido, entre los grupos o colectividades que se encuentren involucradas en las definiciones del campo organizacional, se pueden encontrar claves para entender la relación actual de los individuos con las estructuras de los campos organizacionales.

Tercera proposición.- Bajo condiciones particulares, derivadas del encuentro forzado entre grupos de individuos con sistemas de socialización diferente y en donde se manifiesten importantes asimetrías de influencia en las organizaciones, las estructuras formales que se conforman en los campos organizacionales reflejan de manera acentuada la influencia de uno de los dos grupos. Mientras que del otro grupo surge una influencia marginal mayormente orientada hacia los aspectos informales y la generación de procesos identitarios sustitutos.

Cuarta proposición.- En sistemas donde se evidencian contradicciones institucionales y asimetrías estructurales se establecen una serie de medios que posibilitan la interacción y el mantenimiento del conjunto. Entre estos sistemas está el establecimiento de sistemas de flojo acoplamiento, reforzadores internos o mediadores

que posibilitan la interacción individuo-organización y el establecimiento de identidades sustitutas.

### **1.7 Relevancia y Pertinencia de la Investigación para el Estudio de las Organizaciones en México**

Para Montaña (2004) se tiene una tradición amplia en el estudio de las organizaciones, aunque ha sido hasta fechas muy recientes en que se han empezado a estudiar desde una perspectiva social. De acuerdo con Naime (2004) los Estudios Organizacionales en Latinoamérica han transitado por dos etapas: la primera en la que se orientó el estudio de las organizaciones desde la perspectiva de la administración con orientación a la empresa privada y la segunda orientada a la administración del estado y la administración pública.

Actualmente los textos que se dirigen a las organizaciones, en el mundo occidental, toman una diversidad importante de temas, líneas de estudio y perspectivas de análisis. Por ejemplo, para Hatch y Cunliffe (2006) el análisis del poder, el conflicto, las estructuras, el cambio, la cultura, la tecnología, las redes y combinaciones de estos temas relevantes; también Hatch y Cunliffe (2006) consideran importante el debate de la relación agencia-estructura. Los estudios toman perspectivas y corrientes como la ecologista, la dependencia de recursos, la institucional, la neoinstitucional, la cognitiva, la configuracional, la radical, la postmoderna, el caos y la complejidad (Demers, 2007). Mucho de ello ha permeado a Latinoamérica.

Sin embargo, para Naime (2004) se han retomado paradigmas y modelos de estudio de otras latitudes diferentes a la realidad latinoamericana, para él, no se ha

generado un pensamiento propio que permita comprender las organizaciones de la zona y que aproveche y tome en consideración otras experiencias organizacionales así como la dinámica histórica y cultural. Lo anterior es necesario, según él, por la complejidad histórica y social que permea en sus organizaciones y se conoce muy poco de su dinámica, lo que dificulta describirlas, comprenderlas y compararlas. Naime (2004) refiriéndose a la dinámica de integración y desarrollo de las organizaciones, indica que a diferencia del mundo occidental “las organizaciones de Latinoamérica siguen siendo débiles y dependientes de un contexto que se les impone” (p. 46).

Para Montaña (2004) los estudios de organizacionales presentan una amplia gama de posibilidades, pero hasta el momento son poco articulados. El autor hace un llamado a recurrir a diversas ciencias sociales como la antropología, la lingüística y la psicología, fomentando metodologías cualitativas, en los análisis organizacionales.

Además de lo anteriormente indicado, entre los estudios en los que se toman perspectivas sociales, como es el neoinstitucionalismo, es poco común analizar los conceptos de *institución* y *legitimación* en relación con su impacto en espacios organizacionales del sector productivo, lucrativo e industrial. Según Powell (1999) se requiere de un institucionalismo más amplio que no sólo se limite a sectores públicos y no lucrativos, sino que ponga más atención en sectores centrales de la economía como la manufactura.

Con este trabajo de investigación se ha pretendido hacer una aportación a los Estudios Organizacionales profundizando en la comprensión de la forma en que la estructuración de los campos organizacionales se desarrolla en espacios específicos de México. También se aporta un estudio de algunos de los diversos fenómenos que ocurren en esos campos: la legitimación institucional y la relación de los campos

organizacionales con la sociedad. Se han resaltado los aspectos históricos, sociales y culturales que influyen en el fenómeno de estudio. Si bien, cada campo organizacional es específico en sí mismo -pues su desarrollo y delimitación es único-, en él influyen los aspectos ya mencionados de la sociedad. Debido a que los campos están integrados por entidades organizacionales diversas, los resultados pueden ser tomados como una aproximación a esas entidades.

### **1.7.1 Relevancia**

Este trabajo lo podemos considerar relevante para los Estudios Organizacionales por varias razones. Primero, se debe considerar importante el analizar desde una perspectiva social una entidad organizacional, pues hasta tiempos recientes no ha sido muy utilizada, y los hallazgos que partir de ella se obtienen son -en varios aspectos- innovadores.

En los Estudios Organizacionales, apoyarse en el neoinstitucionalismo (DiMaggio y Powell, 1999) y construcción social (Berger y Luckmann, 1968), conlleva diseñar un marco teórico capaz de interpretar las dos entidades, importantes para este trabajo, y que implican diferentes niveles de análisis: la estructura y la agencia. La relación entre ellas ha sido abordada en los Estudios Organizacionales, pero suponer la posibilidad de referentes institucionales ambiguos o contradictorios es poco común y da elementos a la disciplina para su abordaje a partir del estudio de dos niveles diferentes.

Estudiar un conjunto de organizaciones industriales con características estructurales homogéneas, que se encuentre bien delimitada en su espacio y contexto,

implica un desafío importante, pues los estudios de este tipo son todavía relativamente reducidos.

Explicar cómo coexisten referentes institucionales divergentes en un campo sienta las bases para explicar la ambigüedad y contradicción institucional, la cual en espacios bien delimitados puede existir.

Investigar un campo a partir de una perspectiva social implica una alta dificultad, ya que se necesita entender la realidad de los actores de la vida social y esto sólo se logra analizando una cantidad importante de factores que dan sentido al conjunto y entramado social. Este trabajo conlleva esa visión. Primero, se analizan cuáles son las características que han permeado en la estructura de las organizaciones del campo y después se busca entender la lógica que priva en las relaciones sociales de los individuos, la cual es llevada al seno de la organización.

Retomar los argumentos sociales en los Estudios Organizacionales, es especialmente importante en el ámbito latinoamericano, porque permite entrar en un espacio diferente al que la tradición de estos estudios han efectuado mayoritariamente, principalmente al analizar organizaciones de Europa y otros países occidentalizados.

La metodología cualitativa posibilita el ponderar la interacción de múltiples dimensiones, que convergen en un fenómeno único. Por ello, se privilegia esa metodología a fin de ser capaces de sopesar la importancia de diversas instancias de la vida social, tanto en la configuración estructural de las organizaciones como en los referentes de acción social de los individuos.

Tomando en cuenta los argumentos expresados por Montaña (2000, 2003a, 2006), al estudiar los dos niveles que se encuentran en la organización, se revisan aspectos sociales que influyen en la interacción de ambos: por un lado la forma en que se

institucionalizan las prácticas en un campo organizacional, el cual actúa configurando estructuras organizacionales, y por otra parte estudiando el proceso socio-histórico por el cual se establecen las prácticas sociales y las características relevantes de la cultura de los individuos que se integran a las organizaciones.

Además de la importancia académica en los Estudios Organizacionales, se debe indicar que esta investigación tiene implicaciones que llegan a otros ámbitos y da explicaciones para fenómenos alternos. Por ejemplo: el análisis acerca de la limitada fundación de organizaciones productivas en la zona, el impacto de empresarios herederos de culturas extranjeras, en contraste con el de aquellos que son herederos de culturas autóctonas de la zona y los fenómenos de interacción humana de la región a partir del análisis del fenómeno de interacción en el campo organizacional.

### **1.7.2 Pertinencia teórico conceptual**

La industrialización en México fue un fenómeno que se inició de manera tardía, si se compara con países europeos y con el país vecino, los Estados Unidos. El desarrollo histórico de los sectores que se involucraron en esta forma de producción se estableció en áreas geográficas muy bien definidas de México. Ello derivado tanto de las características geográficas, como de la distribución de los grupos poblacionales y del asentamiento previo de talleres que eran base para el posterior desarrollo en diferentes sectores de la masificación de producción.

Así, es fácil encontrar conjuntos de empresas de un sector que comparten una serie de características y que se encuentran acotadas en espacios geográficos definidos: la

minería en estados del norte y el bajío, productores de tequila en el bajío y el occidente, entre otros.

El sector textil se desarrolló en diversas zonas, pero en la zona Puebla-Tlaxcala se conformó un conjunto de empresas con características semejantes y con homogeneidad en sus prácticas y configuraciones estructurales. Las organizaciones de este sector, en esta zona se pueden considerar con características homogéneas y en cada una de ellas se puede apreciar un origen común.

Al estudiar un conjunto como éste, analizándolo como un campo organizacional (CO) se encuentra la oportunidad de estudiar el origen y difusión de prácticas, la homogenización de estructuras, el *isomorfismo* y el análisis desde una visión poco utilizada -al menos para las entidades lucrativas en México- de los grupos humanos orientados a la producción. Esa visión es asentada en los aspectos sociales y culturales de las zonas que hospedan a los campos organizacionales.

También es pertinente efectuar estudios de las organizaciones a partir de perspectivas sociales. Debido a la creciente globalización, se podrían estar reduciendo los espacios para las organizaciones que no fueran formales y derivadas de una tradición occidental y con una orientación racional (Jepperson, 1999; Jepperson y Meyer, 1999). Con lo cual, las entidades en las que los individuos se desenvuelven coherentemente a partir de sus referentes de acción interiorizados socialmente podrían desaparecer. Además, en aquellas organizaciones donde ya privan lógicas occidentales y racionales se debe analizar las relaciones que establecen con individuos que se integran en ellas, pero que provienen de estructuras sociales que no lo son.

Lo anterior, implica presiones importantes para dimensiones que se cree son críticas en los análisis organizacionales: la coordinación y el control (Meyer y Rowan,

1999). Llevar a efecto análisis de las dislocaciones entre los referentes de acción social de los individuos y las configuraciones estructurales y prácticas de la organización, conlleva la posibilidad para establecer metodologías de diseño organizacional más congruentes con las características que sirven de guía a los individuos de las poblaciones que hospedan organizaciones de tipo industrial.

De acuerdo con Montaña (2003a, 2004, 2006), es pertinente hacer estudios de dimensiones sociales que ayuden a entender las especificidades sociales, históricas y culturales de las zonas en Latinoamérica y México en que se configuran las organizaciones.

Abonar en la comprensión de la relación entre las estructuras y los individuos que forman parte de un campo organizacional, es fundamental para poder avanzar en los temas básicos del estudio de organizaciones en Latinoamérica y en concreto en México; ya que permite comparar realidades específicas de una región y ayuda a refinar las perspectivas de análisis, con las que los investigadores abordan los estudios en las organizaciones mexicanas.

Se considera pertinente la búsqueda de articular aspectos diversos de las organizaciones que puedan dar sentido a un resultado multifactorial y multidimensional, que expliquen la existencia y desarrollo de un conjunto organizacional en el contexto nacional contemporáneo. Donde los datos que se encuentren no sólo sean y sirvan para hacer descripciones, sino como una base para hacer un análisis hermenéutico que pueda servir como una base dirigida hacia una transformación intencionada al interior de las organizaciones. Por lo que se considera que se requieren, en primera instancia, estudios que expliquen el desenvolvimiento de las organizaciones, su desempeño y su relación con otros aspectos como la estructura.

Finalmente se debe considerar pertinentes los estudios en México de conjuntos organizacionales, donde los factores que inciden en ellos sean complejos y la ponderación de esos factores todavía sea indefinida. La gran dinámica en que se encuentran inmersas las organizaciones productivas mexicanas traspasa los sectores y las zonas geográficas, pero inciden de manera diferente en cada conjunto debido a sus especificidades. Estas especificidades deben ser analizadas y establecidas.

### **1.8 Proceso de Investigación**

La investigación que se efectuó se representa de manera general en el gráfico 3, Proceso de la investigación. En él se muestra que la investigación partió de hechos de la cotidianidad de las organizaciones del campo, lo cual genera dudas acerca de la consistencia entre las instituciones que se sirven de referente para el diseño estructural de las organizaciones y las de las comunidades en donde se asienta. Es a partir de esa misma observación de hechos que se tienen supuestos empíricos acerca de la problemática de las organizaciones en el campo organizacional.

Por otro lado, es a partir de la duda establecida que se genera la necesidad de hacer investigación documental. Ésta se orienta a la indagatoria en las teorías establecidas sobre la problemática y lleva hacia un análisis teórico. Este análisis, junto con los supuestos previamente definidos, ayuda a establecer hipótesis acerca de la problemática.

En el siguiente capítulo, se plasman las bases teóricas sobre las que descansa este trabajo de investigación. Posteriormente, en el capítulo III, se hablará de la metodología de la investigación (metodología cualitativa) y las herramientas metodológicas para el análisis de los datos recabados en la fase de investigación. En la fase empírica o de

contrastación, capítulo IV, se analiza un caso en donde se utilizan los recursos teóricos y metodológicos desarrollados anteriormente. Finalmente se pondrán a consideración los resultados y las conclusiones de toda la investigación.



**Capítulo II. Marco Teórico-Conceptual. Referentes  
Institucionales y Modelos Sociales de Conducta en los  
Campos Organizacionales.**

En este capítulo se hará una revisión sobre aquellos conceptos teóricos ya establecidos por diferentes autores acerca de los temas analizados, los cuales pudieran ayudar a esclarecer el fenómeno de estudio. Por una parte, se debe hacer una revisión sobre las características de los campos organizacionales y su estructuración. Así también, precisiones acerca de las estructuras de las organizaciones. Dentro de estas precisiones se encuentran aspectos que han influido en la conformación estructural de las organizaciones de los campos: la formalización, los mitos racionalizados y las modas administrativas.

Por otra parte, se revisa también el desarrollo de la teoría encaminada a comprender los referentes sociales que influyen en la acción de los individuos. Este aspecto ayuda a entender el entramado que se conforma en los campos organizacionales, donde el mundo social –no sólo el análisis racional- influye en los aspectos estructurales de las organizaciones industriales.

Los conceptos teóricos, que guían esta investigación, están establecidos a partir de los trabajos que desarrollaron diversos autores. En el campo de los Estudios Organizacionales autores como Paul DiMaggio y Walter Powell (1983), John Meyer y Brian Rowan (1977/1999), entre otros, han establecido conceptos básicos para el abordaje de los campos organizacionales. En la sociología Peter Berger y Thomas Luckman (1968), entre otros autores, han mostrado la manera en que la intersubjetividad define referentes sociales. Como se puede observar, el neo institucionalismo y el construccionismo social aportan bases teóricas para abordar análisis de campos específicos.

Para DiMaggio y Powell (1983) un conjunto de organizaciones pueden llegar a ser considerados un campo organizacional si los referentes para diseñar y adoptar prácticas y configuraciones estructurales son similares o comunes. Ello lleva a la homegeneidad o isomorfismo estructural en ese conjunto de organizaciones. Pero, esos referentes de diseño estructural de un campo podrían diferir de los que las comunidades en que se asientan consideran legítimos, ya sea porque pueden ser establecidos sobre referentes de otras sociedades -si el diseñador, empresario fundador, administrador o directivo está fuertemente influenciado por instituciones de otra sociedad-, o porque el campo mismo no está establecido en una sola zona, sino que desborda una región geográfica (DiMaggio y Powell, 1983) y por ello tiene organizaciones que están hospedadas en comunidades social y culturalmente diferentes. Por lo tanto, en algunos casos específicos, las prácticas y configuraciones estructurales puedan ser diferentes en relación con las estructuras sociales y la cultura de las comunidades que les hospedan.

En un mismo grupo social las instituciones facilitan la interacción y reducen la incertidumbre en las relaciones sociales. Sin embargo, si esas instituciones, provienen de grupos o colectividades diferentes, entonces son conceptos reguladores desarrollados con bases socio-históricas diferentes y habilitados contextualmente en espacios ajenos. Lo cual lleva a establecer normas y sistemas regulatorios no congruentes con los referentes socio culturales de los individuos a quienes van dirigidos, generando una ambigüedad e inclusive una posible contradicción de referentes o de instituciones.

Los hábitos y las rutinas se llegan a convertir en instituciones y como instituciones tienen plena aceptación por la colectividad y su uso se legitima. Las organizaciones como constructos sociales reflejan en sus estructuras las instituciones que el ambiente social considera legítimos (Campbell, 2009). Sin embargo, un tipo

específico de organizaciones: las formales (Jepperson, 1999; Jepperson y Meyer, 1999; Silverman, 1975), se establecen y diseñan de manera intencionada, fundada sobre normas oficiales, con objetivos explícitos definidos por sus diseñadores o fundadores, las más de las veces con una perspectiva calculadora y racionalizadora (asignando valor económico a todos los recursos) y sobre esa base se toman decisiones y se diseñan estructuras, además esos objetivos son obtenidos de los propios referentes de los diseñadores/fundadores (Silverman, 1975) y no necesariamente de la sociedad o comunidad que hospede a la organización.

En un campo organizacional, los responsables del diseño de las organizaciones, están influidos y presionados por diversos factores: desde su propia formación y perspectiva hasta la coerción gubernamental para generar estructuras apegadas al modelo que se considere adecuado por diferentes grupos de interés. No se debe olvidar que la copia de modelos es común y se origina en el deseo de imitar las prácticas que se puedan ver como *legítimas* para la gestión en un sector. Los mecanismos de este proceso serán revisados en este capítulo.

Por lo anterior, un punto importante de la investigación radica en comprender como las características de la sociedad permean hacia el interior de un campo organizacional estableciendo bases para su diseño normativo y regulatorio. Diseño que funciona estableciendo guías de conducta de los individuos que en ella se encuentran. No obstante se debe revisar la correspondencia de las estructuras con los referentes sociales de los individuos al integrarse en una organización. Ello se puede efectuar tomando en cuenta una postura que haga referencia a la afinidad de la organización con los individuos que en ella se encuentran: la identificación.

Todo individuo requiere para poder actuar y conducirse en el mundo ideas que le sirvan de guía y *referentes* que le indiquen lo que es correcto, necesario, posible y adecuado hacer en ciertas circunstancias. Ello sin que le requiera el consumo de grandes recursos –tiempo, esfuerzo, entre otros -, y que sean consistentes con su pasado histórico, sus motivadores, circunstancias actuales y sus objetivos (Berger y Luckmann, 1968).

En el mundo social, los referentes que sirven de guía son constructos que se establecen a través de complejos procesos de interacción colectiva, en los que circunstancias contextuales de cada momento se incorporan en forma de *costumbres* o *hábitos* en lo individual y *rutinas* en lo social (Hodgson, 2009). De mantenerse y ser reconocidos ampliamente por los grupos en los que se establecen, esos referentes llegan a institucionalizarse (Hodgson, 2006; 2009; Tolbert y Zucker, 1983; 1996), lo que asegura un referente de conducta consistente, ampliamente usado y perdurable, que el individuo puede usar confiadamente en sus interacciones con otros individuos del mismo grupo social.

Esos referentes sociales que sirven de guía, en un micro nivel ayudan a reducir la ansiedad al mostrar lo que es conducente o adecuado hacer en ciertas circunstancias, disminuyendo la incertidumbre de la convivencia con otros individuos (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968). Al ser servir como guía de actuación en colectividades, esos referentes se vuelven papeles, asignados socialmente, que los individuos pueden ejecutar en una colectividad, convirtiéndose en personas de un grupo social (Goffman, 1997). Lo anterior significa que los referentes de conducta se personifican en roles, los cuales son base para la identidad (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968), a través de la cual los individuos establecen su lugar social o espacio en el grupo del que formen parte.

Si en el proceso de identificación del individuo con el campo organizacional (o en otras palabras, de los referentes socioculturales de los individuos con los referentes formales de conducta en las empresas) se hallara evidencia de contradicciones, se haría necesario analizar las instituciones a partir de las cuales se definen las guías de conducta de los individuos que se integran en esas organizaciones y las instituciones que inspiran el diseño estructural de las organizaciones del campo.

Las instituciones tanto para uno como para el otro deben incorporar prácticas, ritos, *mitos*, conceptos, valores e ideas bien establecidas y reconocidas socialmente, esto es, debe reconocerse su legitimidad en ciertos grupos sociales. Podemos reconocer que las instituciones son elementos sociales que se establecen histórica y contextualmente, y que tienen un carácter perdurable. Desde esta postura tanto las estructuras sociales, sus roles, hábitos y costumbres, así como mitos, ritos, valores, llámese cultura; se pueden considerar referentes permanentes y ampliamente reconocidos.

El grado de diseminación y aceptación de configuraciones y modelos, así como la sedimentación o institucionalización de prácticas, hablan de la conformación de un campo organizacional. Pero, el nivel de identificación alcanzado entre los individuos con las configuraciones y prácticas del campo organizacional, indican la coherencia y congruencia entre los referentes institucionales de diseño del campo organizacional y los referentes de conducta de los miembros del campo organizacional.

Los roles como especificadores y diferenciadores de las actividades de los individuos, los ritos como operadores de los valores y los mitos como memorias de respuestas sociales ante fenómenos diversos, se observan como guías en lo particular y en lo general de las colectividades. Las especificidades de un papel jugado por un individuo, le dan guía en su quehacer individual, pero las ceremonias y cosmovisión de

esa colectividad le dan ruta a su quehacer al interior de ese conjunto y sentido de pertenencia con ella. Por ello, los roles y prácticas sociales se complementan con los ritos, mitos y ceremonias de la cultura para definir sus referentes de acción.

Cada uno presenta características relacionadas con la integración, diferenciación, jerarquía, comunicación, colaboración, nivel de centralidad, influencia y tramo de control, poder, flexibilidad, habilidades, disciplina, creatividad, adaptación, relación responsabilidad-autoridad; que son propias y necesarias en un puesto dentro de las organizaciones de un campo organizacional. Para cada uno de esos aspectos de las estructuras de un campo organizacional, se pueden rastrear otros aspectos de las dimensiones sociales y culturales que pueden servir de referentes para constituir las rutinas, prácticas y configuraciones estructurales del campo organizacional, con los que en última instancia debieran guardar congruencia y complementariedad.

Es difícil pensar, en el corto plazo, que los individuos que provienen de comunidades establecidas con siglos de antelación, y por lo cual tienen una conformación institucional consistente y con *universos simbólicos* (Berger y Luckmann, 1968) bien definidos, cambien sus valores, creencias, lógica y cosmovisiones, ante presiones e influencia de los directivos y normatividad de la organización (Silverman, 1975). Especialmente cuando en el mercado laboral actual mexicano el periodo de permanencia en un empleo suele ser corto, en muchos casos no mayor a cinco años.

En los siguientes apartados se intenta mostrar porque se debe considerar que las instituciones que definen las estructuras de las organizaciones de un campo organizacional y las que son referentes de conducta de los individuos podrían no ser las mismas, lo que implica evitar dar por hecho, y manifestar de forma anticipada, que hay identificación y correspondencia plena en las organizaciones entre estructura y actores.

Iniciaremos el trabajo revisando como se ha establecido al interior de los Estudios Organizacionales el análisis de las estructuras, posteriormente se estudia como ha emergido el enfoque social en el estudio de la estructura, más tarde veremos los referentes para la conducta de los individuos en sociedad, centrándonos en los roles y la cultura, al final de este capítulo se hará una discusión acerca del proceso de identificación entre la estructura de la organización y el individuo, o dicho de una manera más precisa, entre las instituciones como referentes de diseño organizacional y los referentes socio culturales como guías de conducta.

Si bien este capítulo finaliza con el proceso de identificación, en el análisis empírico, se establece como el primer paso para diagnosticar una contradicción o incongruencia entre las dos entidades de análisis. Esto abre la puerta al estudio empírico de aquellas instituciones que sean referentes de diseño estructural o de acción individual.

## **2.1 La Estructura como Reflejo de la Sociedad en la Organización**

Al abordar el estudio de un conjunto de organizaciones, bajo el supuesto de que guardan semejanza entre sí, se plantea implícitamente que una parte importante de ellas es homogénea: la estructura. En los estudios de las organizaciones, el análisis de las estructuras es bastante común (Hall, 1983; Hatch y Cunliffe, 2006). Sin embargo, su sola mención remite y evoca en la memoria conceptos diversos. Los estudiosos de las organizaciones para su análisis clasifican a la estructura en dos tipos: la física y la social.

La primera se refiere a las condiciones de espacio y tiempo de las relaciones entre elementos físicos de una organización, tales como los edificios y la ubicación

geográfica. El segundo concepto se refiere a las relaciones entre las personas quienes asumen roles en la organización, así como los grupos organizacionales y unidades a los cuales ellos pertenecen, por ejemplo departamentos y divisiones (Hatch y Cunliffe, 2006). Es a este último concepto de estructura al que se hace referencia en este trabajo de investigación y sobre el cual se indaga la relación con los individuos que se encuentran al interior de la organización.

La manera en que la estructura se transforma y cambia marca en buena medida la forma de conceptualizar el análisis de ella. Las concepciones podrían ir desde la idea de que las estructuras tiene un mínimo de cambio y poca influencia de los actores y el medio hasta la idea de que las estructuras se modifican casi de forma inmediata en relación con los cambios del medio o con las influencias de los actores de las organizaciones. Definir cuál es la idea que mejor describe la situación del campo de estudio es primordial para entender las estructuras del campo organizacional de la zona, tanto sincrónicamente, en relación con sus características distintivas, como además diacrónicamente, describiendo cómo fue el proceso por el cual se llegaron a conformar esas estructuras.

Las estructuras en las organizaciones son también sistemas normativos y de control de los miembros de ellas. El conjunto de normas y procedimientos que se establecen de manera formal al interior de cada organización y que buscan delinear las conductas de los individuos que en ellas están integrados es una forma de abordar la conducta y las interacciones de las personas en las organizaciones.

Si bien, pudiese parecer tener connotaciones negativas para el *ser humano* el tener que estar restringido a las directrices que se le imponen (Berger, 2010, DiMaggio y Powell, 1983; Weber, 1929), en realidad subyace la necesidad de dar sentido y

coherencia al conjunto de acciones que realizan los miembros de las organizaciones a fin de alcanzar las metas y objetivos de ellas, así como "asegurar" la supervivencia de las organizaciones.

Las connotaciones negativas que pudiera traer consigo el análisis de la estructura organizacional posiblemente deriven de entender esta estructura como un sistema de control conductual y la asociación que se tiene con los sistemas burocratizados (Weber, 1929/1991, 1983) que se impusieron en sistemas de producción fabril. Los sistemas de producción, tal y como se conocen ahora en las organizaciones que se circunscriben a empresas industriales, realmente se derivan de técnicas desarrolladas durante la Revolución industrial en los siglos XVIII y XIX. Hasta entonces, no existía -al menos de forma profesionalizada-gente encargada exprofeso del seguimiento y control del trabajo del resto de la organización, sin embargo derivado de la delimitación y especificación de cada individuo en el ámbito laboral, fue necesario integrar nuevas metodologías de seguimiento laboral y planeación del trabajo, naciendo así la llamada *burocracia* o gobierno de la gente de la oficina.

Los métodos formalizados (Weber, 1929/1991) y procedimientos estandarizados de trabajo, por ejemplo Taylorización y Fordismo (Coriat, 1982), vienen por una necesidad de uniformar los criterios de toma de decisión y evitar la visceralidad que se daba entre los mandos medios, lo cual dicho sea de paso daba lugar a múltiples abusos. Estos fueron actos comunes durante las fases tempranas de industrialización en Europa y Estados Unidos a finales del siglo XVIII y la incipiente industrialización en México en la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX (Gamboa, 1999a, 1999b; González M., 1970; Gutiérrez C., 2000), épocas en las que los mandos medios vigilaban

el cumplimiento de las inhumanas condiciones de trabajo y reprimían con extrema crueldad cualquier acto considerado subversivo.

El análisis de sistemas estructurados ha sido por largo tiempo una preocupación de diversos estudiosos y teóricos en las ciencias sociales, y de ahí se ha retomado su análisis por los Estudios Organizacionales. Sociólogos como Émile Durkheim(1858-1917), Max Weber (1864-1920) y Talcott Parsons (1902-1979) sentaron en buena medida sus análisis en bases estructurales de la sociedad. Durkheim (1967) mostraba preocupación en 1893 por la aglutinación del trabajo en corporativos y como se organizaban las actividades por la división del trabajo. Max Weber (1929/1991; 1983) mencionaba en su libro *Economía y sociedad* que existían tres tipos de dominación legítima: una de carácter racional, otra de carácter tradicional y otra de carácter carismático; cada una de ellas basada en diferentes rasgos. La de carácter racional se basaba en el uso de reglas y normas legales, la de carácter tradicional se basa en la creencia de la santidad de las tradiciones y la última en la heroicidad y valor de una persona.

Como se puede observar la dominación legal-racional correspondería a la fuente que da origen y sentido a un sistema y estructura sobre la cual reposan las características creadas para el comportamiento de los miembros de la organización; que son respaldados por el sistema formalmente establecido. Weber indicaba que la dominación legal-racional era una actividad que estaba unida a reglas impersonales. Se formaba con una delimitación de medios de coerción, una delimitación de los deberes y obligaciones, una base de jerarquía administrativa, un conjunto de reglas técnicas y normativas, una ausencia total de la apropiación personal de la capacidad para ejercer la autoridad y la búsqueda de generar por escrito las prescripciones. Estos puntos definían de forma *ideal* la mejor manera en que una organización podría administrar sus recursos, evitando caer

en autocracias o tiranías, y sentaba las bases para lograr una profesionalización de la vida administrativa. El análisis del tipo de dominación que hizo Max Weber, dio pie a la conformación de estudios sobre los sistemas en los que descansan las organizaciones formales y los marcos legales y normativos que dan sentido a las conductas de los individuos en ellas.

Una razón importante por la cual se estudió profusamente a la estructura, es debido a que se implantó la idea de que su manipulación podía ayudar a mejorar el desempeño de las organizaciones. Richard Hall un autor que se ha dedicado al estudio de las estructuras organizacionales, en su libro *Organizaciones: estructura y proceso*, no da una definición acabada de lo que es la estructura, a pesar de ello se apoya en las definiciones de otros autores, y menciona a Blau (1974), Ranson, Hinings, Greenwood (1980) y Meyer y Rowan (1977). Sin embargo, es claro que el autor concibe a las estructuras como una forma para lograr ciertos objetivos. Para Hall la estructura desempeña tres funciones básicas: se instaure para alcanzar objetivos y resultados, minimiza o al menos regula las diferencias individuales en la organización y a través de ella se ejerce el poder y se toman decisiones (Hall, 1983). A partir de lo anterior se puede entender, que el autor propone una visión donde dominen los objetivos de la organización sobre los del individuo y que los individuos se subyuguen al sistema de la organización.

Basándonos en Hall (1983) al referirnos a la estructura debemos evocar a la base, disposición y combinación de las políticas, reglamentos, acciones y procedimientos que definen las relaciones de interacción del conjunto humano de trabajo al interior de la organización, es decir estamos hablando de toda una normatividad para la conducta de los individuos, a partir de la cual se pretende regular, inducir y conducir las acciones,

actividades y comportamientos de los individuos que son miembros de la organización. Habría que agregar que más allá de las funciones que tienen las estructuras, debemos considerar la importancia de las bases y perspectivas a partir de los cuales se diseñan éstas, pues en ello podemos encontrar claves para entender su relación con los individuos.

Para Rendón (2009) las estructuras necesariamente son el reflejo de un diseño y discernimiento formal, que se establecen de una manera explícita y que tienen sus orígenes y lógica de diseño en una forma de pensamiento racional. Pero, habría que agregar que sus raíces se pueden encontrar ya sea en una lógica inductiva o en una lógica deductiva, ello depende de la visión y perspectiva de los directivos y diseñadores en cada organización (Silverman, 1975). Sin embargo, desde una perspectiva formal y racional (Friedland y Alford, 1999; Jepperson y Meyer, 1999; Meyer y Rowan, 1999), difícilmente se reconoce que en la estructura se incorporarán explícitamente conceptos derivados de la lógica abductiva (Peng y Reggia, 1990), de perspectivas subjetivas, emocionales, tradicionales o derivadas de características poco racionales de la cultura y la sociedad como podrían ser los mitos, los ritos y las creencias procedentes de la cultura popular.

Dentro de la lógica racional es menester analizar si a la estructura formal se adiciona una variable más: los *mitos racionalizados* (Meyer y Rowan, 1999). Estos a final de cuentas funcionan como guías y pautas de selección de reglas, normas y procedimientos para conformar la estructura. Meyer y Rowan (1999) argumentan que: “Las estructuras formales de muchas organizaciones en la sociedad postindustrial reflejan marcadamente los mitos de sus ambientes institucionales, más que las demandas de sus actividades de trabajo” (Meyer y Rowan, 1999, p. 79). Ellos indican que muchos

de los productos, servicios, técnicas, políticas y programas funcionan como mitos y son adoptados ceremonialmente.

Desarrollar y establecer modificaciones a las estructuras en las organizaciones, puede ser difícil y costoso (Hannan y Freeman, 1977). Por ello, organizaciones que no pueden desarrollar sus propios cambios y analizar sus estructuras, de manera particular, optan por simplemente imitar aquellas prácticas que han sido adoptadas como legítimas en sus campos (DiMaggio y Powell, 1983). DiMaggio y Powell (1983) sostienen que la vía para adoptar prácticas comunes es el fenómeno que denominan *isomorfismo*, el cual se basa en la adopción de prácticas por medio de tres vías: la mimética, la coercitiva y la normativa; más adelante se analizarán estas vías de manera más detallada.

Se pueden resaltar dos tradiciones principales para entender la conformación de las estructuras organizacionales. La primera tiene que ver con una idea contingencial, en la que la principal influencia viene del medio en el que la organización se desenvuelve. Entonces factores como el mercado, el producto, la competencia, la tecnología, entre otros, son los principales factores que conforman esas estructuras. Por otro lado, está la idea de que actores internos intervienen fuertemente en la conformación de las características estructurales y es a través de la relación agencia-estructura que se conforma esas características, derivado de la interacción continua entre ambas.

Aunque las dos posturas anteriores son extremas, también existen posturas que se pueden considerar intermedias, en donde una combinación de factores, unos de índole ambiental y otras relacionadas con los sistemas societales se combinan.

Los estudios de investigadores como Burns y Stalker (1961/1994), Lawrence y Lorsch (1967/1986) y Woodward (1970/1980) corresponderían a la primera rama y en cambio autores como Anthony Giddens (1979) y DiMaggio y Powell (1983)

corresponderían a la segunda. Pero, se puede identificar una corriente como intermedia entre las dos anteriores. Los trabajos de Greiner (1972/1998) y de Katz y Kahn(1966/1977) se encuentran en esta última.

Como parte de la rama que exalta la importancia de factores exteriores, la corriente denominada como el funcional-estructuralismo, marcó una época para el análisis de la estructura. Acorde con el funcional-estructuralismo la teoría de la contingencia centró una buena parte de sus preocupaciones en definir el grado de influencia del medio ambiente en la estructura de las diversas organizaciones y establecer un mapa que delineara las respuestas entre los diversos factores: tecnología, tamaño, antigüedad, poder, propiedad, cultura y entorno (Hatch y Cunliffe, 2006). Sin embargo, tal teoría era incapaz de explicar porque se daban estas relaciones, de aquí la importancia de iniciar el análisis de la conducta en las organizaciones a partir de la estructura organizacional.

“El problema” en este tipo de análisis era ver a la estructura como un factor determinante de la organización definido directamente en función de factores de influencia. Por ejemplo investigadores como Burns y Stalker (1994), acuñaron los términos *mecánico* y *orgánico* para los estructuras dependiendo de su estabilidad y adaptabilidad al tipo de medio (estable o inestable), en donde factores como la especialización, formalización y niveles jerárquicos eran analizados (Hatch y Cunliffe, 2006).

Lawrence y Lorsch (1986) estudiaron la relación del medio ambiente (con alto nivel de estabilidad o de incertidumbre) con la integración y diferenciación de las estructuras. Para ellos, la integración era el grado de colaboración necesario para alcanzar las metas en contraposición con la diferenciación, la cual era el grado de

formalidad. También se resaltaba la orientación hacia las tareas o hacia las relaciones y la orientación al tiempo o a las metas (Hatch y Cunliffe, 2006).

Woodward (1980) estableció una tipología que relaciona la complejidad técnica con el desempeño. Para ella la escala estaba marcada por empresas de producción en pequeños lotes, producción en grandes lotes y de manera masificada y procesos de producción continua. Estos tipos de entidades productivas eran analizados contrastando sus niveles administrativos, tramos de control, trabajo directo o indirecto, formalización, centralización, comunicación verbal, nivel de habilidad de los trabajadores y estructura general (Hatch y Cunliffe, 2006).

Para Barley y Tolbert (1997), el enfoque contingencial es una corriente racionalizadora y con una orientación hacia los factores económicos de la organización, lo cual podría ser considerado como correcto en organizaciones que sustentan empresas industriales. Sin embargo, ello no da pauta para entender si las estructuras de un campo organizacional se han configurado de manera consistente con las prácticas de las comunidades en que se asientan las empresas industriales de ese campo. Por lo que de seguir esta corriente estaríamos analizando factores medio ambientales que influyen en la conformación de la estructura, pero que se alejan del análisis de la relación entre las comunidades, los individuos y el campo organizacional.

Las teorías tanto de Larry Greiner (1998) como de Katz y Khan (1977) se pueden entender como un punto intermedio entre quienes dan primacía a la eficiencia de recursos y búsqueda de comprensión de la organización como entidad racionalizadora y quienes la analizan como una entidad donde se privilegian la cultura, la socialización o los simbolismos humanos como puntos de análisis. Esas dos teorías han influido en el

cambio hacia un concepto más cercano a la influencia de la agencia pero sin dejar de lado la idea racionalizadora de la organización,

El modelo y la teoría de Katz y Khan (1977) se inserta dentro de los modelos de sistemas abiertos. Este modelo indica que en la organización se desarrollan primero estructuras fuera de las necesidades tecnológicas y más tarde derivadas de la integración y las presiones internas en combinación con los cambios de las demandas del medio(Hatch y Cunliffe, 2006).

Al principio una organización primitiva emerge desde la cooperación entre individuos quienes desean unir sus esfuerzos para alcanzar una meta común tales como iniciar un nuevo producto para el mercado. El desarrollo desde las fases primitivas hasta la totalmente elaborada estructura organizacional ocurre en diferentes etapas. Cada una de las etapas involucran diferenciación e integración. Identificaron un proceso de diferenciación inicial en los sectores de la empresa. Las actividades de mantenimiento así como las actividades adaptativas de la empresa para el sostenimiento y desarrollo son tomadas como factores relevantes de diferentes etapas de desarrollo de las empresas.

Para Silverman (1975) el modelo de Katz y Kahn (1977) se basa en el modelo de Parsons de la acción social, pues resalta la conservación de límites y el equilibrio del sistema. En este sistema se reconoce que las relaciones sociales de los miembros permiten una mayor variabilidad y se construyen socialmente. Los miembros adoptan los valores de la organización que a su vez son el reflejo de los valores de la sociedad, pero las metas de la organización con mucha frecuencia se basan en la metas de los líderes (Silverman, 1975).

La idea de la influencia de la agencia es central en el modelo de Greiner (1998), pues no se puede entender el nacimiento, desarrollo y evolución de la organización sin la

influencia de los individuos que le conforman. Tanto en el modelo de Greiner (1998) como en el modelo de Katz y Khan (1977) se incorporan análisis y conceptos del individuo para analizar el cambio en las estructuras.

Un problema importante tanto en el modelo de Greiner (1998) como en el modelo de Katz y Khan (1977), es que ambas dan una importancia exagerada a la acción de individuos de forma aislada. Es decir los líderes de las colectividades en ambas teorías juegan un papel preponderante y aíslan las relaciones societales a un rubro relacionado con los equipos de trabajo evitando la discusión acerca de la influencia de los individuos que actúan de forma asociada en la totalidad de la estructura de la organización y mucho menos prestan atención a la influencia del medio social sobre el diseño de las estructuras y la acción de los individuos en el interior de las organizaciones.

Para el caso particular de estudio de esta tesis, nos podemos preguntar si las relaciones sociales y las características culturales de los individuos están presentes en las estructuras de las organizaciones del campo de estudio de la región o las estructuras reflejan sólo las ideas de grupos de élite que influyen en la conformación de la estructura de la organización. También nos cuestionamos si esos grupos de élite -que comparten ideas, valores y que acaso hayan racionalizado mitos- han pretendido crear un discurso y retórica en torno de un conjunto limitado de ideas que han sido retomadas en un campo organizacional. Además nos preguntaríamos: si en la práctica han permitido influencia alguna de los miembros operativos sobre los sistemas normativos de las organizaciones del campo. Para discernir y entender esto se deben analizar primero conceptos relacionados con la adopción de mitos y retórica en los campos organizacionales y después revisar la conformación del campo mismo.

El análisis de las estructuras actualmente se sitúa también en la base de la sociedad. En la perspectiva donde se privilegian características societales de cultura y relación, se encuentra -como ya se había comentado anteriormente- la teoría del institucionalismo que retoma ideas del construccionismo social, el cual indica como los individuos definen a las estructuras de entidades colectivas -organización o incluso la sociedad en su conjunto- a través de la interacción social.

Basándonos en las premisas de la construcción social de Berger y Luckman (1968), podemos señalar que las organizaciones reflejan de modo estructural la realidad construida socialmente, la cual se conforma a través de instituciones. De ahí podemos decir primero que las organizaciones, al ser un reflejo de las instituciones de la sociedad, también conforman estructuras a su interior que son un reflejo institucional social. Por ello, se puede encontrar como se corresponden unas con otras. Además, la estructura (entendiéndola como una conformación de relaciones de responsabilidad-autoridad, líneas de comunicación, áreas de influencia, control y poder, asignación de actividades y roles en la organización) podría estar en un plano no necesariamente formal sino también informal (Hall, 1983; Rendón, 2009).

Finalmente, se debe concluir a partir de lo anteriormente expuesto, que la estructura en un plano formalmente establecido (o incluso en uno informal), y al ser conformada como una respuesta del conjunto de expectativas de los diversos actores que coinciden en una organización, debe reflejar el nivel de coincidencia, afinidad e integración de esos actores por alcanzar sus expectativas a partir de su relación con la organización. Es ese conjunto de expectativas el que marca ciertas pautas en la acción de los individuos en las organizaciones.

### 2.1.1 Conformación institucional de las estructuras y legitimación

De lo anteriormente expuesto se puede establecer que la estructura, sirve como un espejo y un punto de referencia para los marcos aceptados e interiorizados desde la sociedad hacia la organización. Como ya se mencionó una corriente que analiza la relación de la sociedad con la organización es el nuevo institucionalismo (Demers, 2007; Hatch y Cunliffe, 2006). En este trabajo de tesis se cree pertinente tomarlo como base para el análisis del fenómeno de investigación.

El nuevo institucionalismo es un refinamiento de la corriente originalmente conocida como institucionalismo, la cual analizaba inicialmente la forma en que las organizaciones buscaban influir en la sociedad por medio de la cooptación de entidades de gobierno, para lograr posturas afines a sus planes y proyectos (Hatch y Cunliffe, 2006), posteriormente las áreas de interés de los investigadores se modificaron orientándose hacia otros aspectos como la *legitimidad*, la *homogeneización estructural* y los *campos organizacionales* (DiMaggio y Powell, 1983). No obstante, el interés por los referentes sociales que guían el comportamiento individual, la conformación de las organizaciones y las acciones de éstas en la sociedad se mantuvo, sosteniendo el interés por las entidades denominadas instituciones.

A Phillip Selznick se le reconoce como el principal pionero del viejo institucionalismo. Para él la principal preocupación estaba en la forma en que las organizaciones buscan influir en la opinión pública y en los grupos de poder de la sociedad a través de mecanismos como la cooptación (Hatch y Cunliffe, 2006). Para Selznick la institucionalización era un concepto de connotaciones negativas sobre el que se apoyaba para entender procesos simbólicos en las organizaciones. Sin embargo el

concepto fue retomado posteriormente y esa connotación se abandono, lo que llevó a establecer una nueva corriente donde el foco de atención ya no eran los grupos de presión si no la legitimidad; en éste se resaltaban nuevas características como el hábito, la ambigüedad y la importancia de las relaciones disciplinarias; todo ello desplazando conceptos como el compromiso y la política (DiMaggio y Powell, 1983). A pesar de este cambio de enfoque, el concepto de institución siguió siendo central en el análisis de la nueva corriente.

Para Hodgson (2006; 2009) las instituciones representan un tipo de estructuras muy importantes socialmente. Según él, conforman y regulan la vida social, así como moldean las conductas de los individuos. Además, las organizaciones mismas son un tipo especial de instituciones con características especiales que a la vez se constriñen a reglas sociales, pero generan mandatos particulares a ellas mismas. Una característica relevante de las instituciones es que se consideran convenciones que dan una estructura duradera a las interacciones sociales. Por ello, ayudan a reducir tanto la incertidumbre como la complejidad y anticipar las respuestas interactivas entre diferentes actores (Gandlgruber, 2009), sean estos individuos entre sí, individuos con colectividades o colectividades entre ellas.

Scott (2008) indica que: “Las instituciones son comprimidos de regulación, normatividad y elementos cultural-cognitivos que, junto con actividades asociadas y recursos, proveen estabilidad y medios para la conducta social” (p.33). La estructura de la organización, también se puede ver afectada por la institucionalización que influye en la manera en que la organización busca legitimarse ante la sociedad. Para Scott (2008) las instituciones imponen restricciones para definir límites legales, morales y culturales; diferenciando entre actividades legítimas y actividades ilegítimas. Sin embargo, es

esencial reconocer que las instituciones también apoyan a los actores en sus actividades sociales. Las instituciones proveen guías y recursos para tomar acción, así como provisiones y reflexiones sobre esa acción.

Para Hodgson (2009) las instituciones, como sistemas de reglas sociales establecidos e incrustados que estructuran las interacciones sociales, generan a las organizaciones como instituciones especiales, e implican que tengan criterios para establecer sus fronteras y para distinguir a sus miembros de los no miembros. En ellas se establecen principios de soberanía referentes a las relaciones de autoridad y las cadenas de mando que delimitan responsabilidades dentro de la organización (Hodgson, 2009; 2006).

Además Hodgson (2009) refiere la forma en que los hábitos adquieren un contexto social que no está definido genéticamente, pero que ayuda a entender la capacidad normativa de la costumbre en la sociedad, llevando a una formación de hábitos de pensamiento o de acción y generando la percepción de que ese comportamiento particular es el apropiado, y desarrollando causas emergentes a niveles superiores de las estructuras.

En los estudios relacionados con las estructuras de la organización, se ha indicado que estas son una expresión de la vida social. “Las organizaciones adoptan las prácticas que consideran apropiadas o legítimas para su ambiente y sección, y eso lo hacen por la necesidad de legitimidad social y supervivencia” (Campbell, 2009, p. 8). Para este autor también el cambio institucional se produce como una búsqueda de resolver problemas de incertidumbre (Campbell, 2009).

Otros autores, permiten observar la importancia de la *organización formal* como representante de las instituciones, por ejemplo Jepperson (1999), quien ve a la institución como un procedimiento organizado y establecido y para quien la organización formal es una tecnología social empaquetada con reglas e instrucciones y empleo de un escenario social. Para Brunsson (2009) el mercado y la organización formal son instituciones fundamentales de la sociedad moderna, y en la organización formal las preferencias de los individuos quedan subsumidas a los de la tarea común.

Para autores como Meyer y Rowan (1999), la importancia de incorporar elementos socialmente legitimados y racionalizados en sus estructuras formales está en que hacerlo ayuda a aumentar sus recursos y capacidad de supervivencia. Por lo que se percibe como importante que las organizaciones tengan estructuras que no contravengan las disposiciones socialmente aceptadas, lo cual por lo menos les permite evitar las sanciones sociales y acceder a las vías formales de acceso de recursos. Por lo anterior, podemos decir entonces que las estructuras de la organización formal son prácticas institucionalizadas y por tanto reflejan en sí mismas características que la sociedad reconoce como legítimas.

Meyer y Rowan (1999) aceptan que las instituciones racionalizadas crean mitos de estructura formal que determinan a las organizaciones y también admiten el principio de *Isomorfismo* descrito por DiMaggio y Powell (1983). Meyer y Rowan (1999) también aceptan el postulado de Berger y Luckmann (1968) que indica que las organizaciones reflejan de modo estructural la realidad construida socialmente; por ello, si en un campo organizacional (DiMaggio y Powell, 1983) se aceptan metodologías como efectivas, éstas encontrarán legitimidad en la suposición racional de su efectividad.

Aquí se debe indicar que la comprensión acerca de cómo las organizaciones incorporan en sus estructuras prácticas consideradas legítimas por la sociedad es útil para entender la permanencia y desarrollo de esas organizaciones. Además, es necesario efectuar más estudios acerca de cómo se da en espacios específicos la incorporación de prácticas locales institucionalizadas hacia las organizaciones que se encuentran en dichos espacios. En el caso de las organizaciones que forman parte de campos organizacionales, necesariamente sus prácticas se deben considerar legítimas en el campo mismo.

Es importante entender el proceso de institucionalización como un fenómeno que no ocurre de un solo paso. Existen puntos intermedios a lo largo del proceso. De acuerdo con Berger y Luckman (1968) la base para la institucionalización de prácticas es la *habituación*. Para Tolbert y Zucker (1983; 1996) los puntos intermedios para la plena institucionalización son: innovación, habituación (pre-institucionalización), objetivación (semi-institucionalización) y sedimentación (institucionalización total).

DiMaggio y Powell (1999) definen algunas características del nuevo institucionalismo. Para ellos en el nuevo institucionalismo los individuos buscan referentes de conducta en las experiencias de otros y en "estándares de obligación" (p.44). Ellos reconocen que la mayoría de los autores del nuevo institucionalismo han dejado la antigua premisa de la racionalidad de elección y ubican en cambio la irracionalidad en las propias estructuras formales de las organizaciones, en la difusión de ciertas prácticas que se relaciona con la inter-organizacionalidad y con explicaciones culturales. Para ellos el análisis del nuevo institucionalismo se dirige a ambientes inter-organizacionales, conjuntos de organizaciones con características y límites semejantes.

De acuerdo con DiMaggio y Powell (1999) lo que se institucionaliza son las prácticas, formas organizacionales y reglas, no las organizaciones. Según ellos, en ambientes locales se tiende a reducir la variación de las formas organizacionales y se establecen la homogeneidad y estabilidad de componentes. Para estos autores existe un rechazo a ver la estructura social como una simple suma de componentes o de acciones individuales y se basa en una nueva premisa de la acción individual, la cual tiene una naturaleza no reflexiva, rutinaria de la acción individual, toma en cuenta a los intereses y actores constituidos por las instituciones. Los elementos de las instituciones son las reglas, guiones y clasificaciones que se dan por hecho y se soslaya la importancia de las normas y los valores.

Según DiMaggio y Powell (1999) la mayoría de los institucionalistas prefieren concentrarse en la estructura de los ambientes, los efectos de los macro y micro niveles y la autonomía analítica de las macro estructuras. Si bien, se reconocen la aportación teórica de Parsons, con su teoría de acción social, también se reducen algunos de sus supuestos como la importancia de la racionalidad de los individuos en la elección y funcionalidad en los sistemas que acarrea rigidez en la organización. La etnometodología y la fenomenología son recursos para estudiar los elementos cognoscitivos de la cultura. Además, reconocen en la teoría de la construcción social de Berger y Luckmann (1968) un antecedente importante para el estudio de las organizaciones por el nuevo institucionalismo.

Powell (1999), además, hace un llamado para un institucionalismo más amplio, donde la investigación empírica no se limite a los sectores públicos y no lucrativos y preste atención a sectores centrales de la economía como son la manufactura y las finanzas (Powell, 1999, págs. 244-245). Debe quedar clara la necesidad de incorporar

en los análisis teóricos del institucionalismo elementos de estudio empíricos de la industria, y agregaríamos por añadidura de la especificidad de México.

Una de las premisas más relevantes en el nuevo institucionalismo es acerca de la homogeneización de estructuras en las organizaciones, sin embargo no todos los autores están de acuerdo en que se extienda hacia una sola forma de estructura organizacional. Para Scott y Meyer, cabe la posibilidad de que bajo ciertas condiciones los ambientes organizacionales más estructurados puedan crear una mayor diversidad de formas (Scott, 1999, pág. 224) e inclusive John Campbell señala que una vez que quedan establecidas las instituciones mediante procesos de lucha y negociación, se produce un efecto de construcción y reconstrucción de las instituciones, a través de procesos de comunicación, adaptación y cambio, él explica así el *bricolaje*, con el que se refiere al proceso de combinación y recombinación de diversas características existentes en las organizaciones (Campbell, 2009), lo cual eleva las posibilidades de encontrar diversidad organizacional.

Es importante mencionar que en el institucionalismo se adoptan perspectivas que proveen una forma más o menos compartida de la visión de las organizaciones y que se racionalizan en argumentos que toman forma de mitos (Hatch y Cunliffe, 2006). John Meyer y Brian Rowan (1999), argumentan que las estructuras formales reflejan los mitos de los ambientes institucionales, identifican varios propósitos sociales y especifican a manera de reglas los medios para buscar los propósitos técnicos. Los autores indican que se ha creído que la coordinación y el control son dimensiones críticas para que las organizaciones formales tengan éxito en el mundo moderno, aun cuando existe evidencia de que esto no es del todo cierto.

John Meyer y Brian Rowan (1999), también indican que los mitos generan estructuras organizacionales formales y tienen dos propiedades: por un lado son prescripciones racionalizadas impersonales que identifican con propósitos sociales y especifican como reglas los medios adecuados para buscar racionalmente sus propósitos técnicos y por otro son considerablemente institucionalizados y se encuentran fuera del análisis y crítica de cualquier participante u organización individual. Para ellos, muchos elementos de la estructura formal se encuentran institucionalizados y funcionando como mitos, entre ellos las profesiones, los programas y las tecnologías.

DiMaggio y Powell retoman la idea de la homogeneidad de las estructuras como reconocimiento de que éstas tienden a reproducir aquellas formas estructurales que se reconocen como legítimas, ya sea por motivación interna o por presiones externas a la organización; y que se efectúan a través de diversas vías. Ellos resaltan los mecanismos denominados isomórficos: *coercitivo*, *mimético* y *normativo* (DiMaggio y Powell, 1983). El concepto de isomorfismo institucional es utilizado por DiMaggio y Powell (1983) para comprender las políticas y las ceremonias de la vida organizacional moderna en relación con esos tres mecanismos de cambio en él.

El primero, el *isomorfismo coercitivo*, se da por "las presiones tanto formales como informales ejercidas sobre organizaciones por otras organizaciones de las cuales son dependientes y por expectativas culturales en la sociedad dentro de la cual funcionan las organizaciones" (DiMaggio y Powell, 1983, p. 150). En este tipo de isomorfismo influyen cuestiones relacionadas con la legitimidad y la política. El isomorfismo coercitivo resulta de presiones que vienen de organizaciones que se sobreponen a otras y que debido a la dependencia se ejercen a través de expectativas culturales de la sociedad, otras veces también actúa en respuesta a un mandato del gobierno. Se dice entonces que

la existencia de un ambiente legal común afecta aspectos de la conducta y estructura de una organización. Es interesante la suposición que hacen acerca de que muchas veces las decisiones políticas no afectan a quienes las generan y otras muchas veces también se aplica de forma general a todo tipo de organizaciones, lo cual hace que éstas sean poco adaptativas y con baja flexibilidad.

El segundo, *isomorfismo mimético*, se da como una respuesta a la incertidumbre, la cual motiva la imitación. Cuando las metas son ambiguas o el ambiente crea incertidumbre simbólica, las organizaciones pueden diseñarse siguiendo modelos de otras organizaciones. El abanico de posibilidades es reducido a unos cuantos modelos debido a que las consultoras también son solamente unas cuantas y ellas son la principal fuente de promoción de esos modelos, que aparentan ser los más exitosos o los más legítimos en su campo DiMaggio y Powell (1983).

El tercero, *isomorfismo normativo*, está relacionado con la profesionalización (DiMaggio y Powell, 1983). Depende en buena medida de individuos que presentan un nivel de experiencia similar, se ubican en los mismos espacios, se afilian a los mismos grupos de profesionistas y muchas veces provienen de las mismas instituciones educativas. Por ello, se puede indicar que la socialización actúa como una fuerza isomórfica. Esta forma de isomorfismo está estrechamente relacionada con la forma de socialización tanto de los individuos de la organización como la sistematización de integración de la organización.

Las relaciones de dependencia y de centralización actúan como fuerzas directas para la conformación del isomorfismo organizacional. Algunas fuerzas que actúan apoyando la homogeneidad son: la dependencia de recursos de una sola fuente o de pocas fuentes, el nivel de relación con el Estado, la variedad de modelos alternativos, el

nivel de incertidumbre y ambigüedad de las metas, el grado de profesionalización y el grado de estructuración.

Para DiMaggio y Powell (1983), si bien es importante el desempeño, sobre todo al inicio de la estructuración, posteriormente se adquieren valores debido a la búsqueda de legitimación. Ellos apoyan la idea de que sólo al inicio la selección actúa con fuerza, pero después las organizaciones más antiguas y grandes pueden transformar sus ambientes en lugar de ajustarse ellos. Aquí se retoma la idea de que el isomorfismo se puede dar ya sea porque se seleccionan formas organizacionales o también porque quienes toman las decisiones aprenden respuestas adecuadas y ajustan su conducta.

Hannan y Freeman (1984; 1977) apoyan ideas como: que la influencia de la competencia, libre y abierta, definen el isomorfismo; que la competencia por recursos y clientes, así como por poder y legitimidad (e incluso por estatus y condición económica) también llevan a un isomorfismo de tipo institucional, e inclusive es útil para entender la política y el ceremonial que se observan en esas organizaciones.

### **2.1.2 Estructuración de los campos organizacionales**

La estructuración, como un proceso que lleva a hacer distinguible y con estructuras sociales homogéneas a un conjunto de organizaciones, conlleva una serie de acciones que pueden ser establecidas. Estas acciones implican el establecimiento del campo organizacional.

El campo organizacional (DiMaggio y Powell, 1983) es entonces el resultado de una homogeneidad en las formas y prácticas organizacionales. Al respecto los autores indican lo siguiente:

"...aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que producen servicios y productos similares... la virtud de esta unidad de análisis es que dirige nuestra atención no sólo a las firmas competidoras,...redes de organizaciones,...redes inter-organizacionales...sino a la totalidad de los actores importantes" (DiMaggio y Powell, 1983, 148).

De acuerdo a los autores, DiMaggio y Powell (1983), un campo organizacional existe si está definido institucionalmente y su conformación se desarrolla a través de un proceso de definición institucional o estructuración el cual conlleva las siguientes etapas:

1. Aumento del grado de interacción entre las organizaciones del campo
2. Surgimiento de estructuras inter organizacionales de dominio y de patrones de coalición
3. Incremento de la carga de información de la que deben ocuparse de las organizaciones del campo
4. Desarrollo de conciencia entre los participantes acerca de que están en una empresa común.

Las presiones sobre las organizaciones por otras organizaciones, la imitación, y las normas que vienen desde la profesionalización son fuerzas lo suficientemente poderosas como para llevar a los campos organizacionales a homogeneizar sus estructuras. La profesionalización es descrita como "una lucha colectiva de los miembros de una ocupación para definir las condiciones y métodos de trabajo, para controlar la producción de productores y establecer una base cognitiva y de legitimación para su autonomía ocupacional" (DiMaggio y Powell, 1983, p.152).

(DiMaggio y Powell, 1983) y DiMaggio (1999) establecen supuestos que funcionan como previsores sobre el nivel de homogeneidad de un campo organizacional en cuanto a la estructura, procesos y comportamiento. Esos supuestos gobiernan hipótesis en base al tamaño, tecnología y centralización de recursos externos y los clasifica en aquellos que se refieren a un nivel de la organización y aquellos que hacen referencia al campo organizacional:

**A. Los predictores de nivel organizacional** en relación con:

- a. La dependencia de una organización con respecto de otra.
- b. El nivel de centralización en relación con un proveedor de recursos.
- c. El nivel de incertidumbre en la relación entre medios y fines que obliga a las organizaciones a buscar modelos "aparentemente exitosos".
- d. La ambigüedad en las metas que le obligan a buscar modelos "aparentemente exitosos".
- e. La dependencia en estatutos académicos durante la selección de personal directivo y staff, que con el tiempo llevan a imitar a otras organizaciones.
- f. La participación de directivos en asociaciones de profesionistas, lo cual aumenta la probabilidad de imitar a otras organizaciones.

**B. Predictores al nivel del campo**, describe los efectos de varias características de los campos organizacionales en la medida del isomorfismo en un campo particular.

- a. Dependencia de fuentes de recursos.
- b. Nivel de transacciones con agencias del Estado en un campo.
- c. Número de modelos organizacionales como alternativas.

- d. Incertidumbre en las tecnologías, o ambigüedad en las metas en un campo.
- e. Nivel de profesionalización en relación directa con el cambio isomórfico institucional.
- f. Nivel estructuración de un campo en relación con el cambio isomorfismo.

Para DiMaggio (1999) la estructuración de los campos organizacionales, es un punto de gran importancia para la institucionalización de las formas organizacionales. Para él los procesos de reestructuración son histórica y lógicamente anteriores a los procesos de isomorfismo institucional. En el estudio efectuado en un campo organizacional DiMaggio (1999) encuentra relevante el nivel de profesionalización del campo como precursor del isomorfismo normativo. En su trabajo se resaltan cinco dimensiones clave de la profesionalización:

1. La producción de expertos formados en las universidades.
2. Creación de un corpus de conocimientos.
3. La organización de asociaciones profesionales.
4. Consolidación de una élite profesional.
5. Aumento de la relevancia organizacional de los expertos profesionales.

También insiste en los cuatro aspectos clave de la estructuración ya mencionados:

1. Aumentos en la densidad de los contactos inter organizacionales.
2. Aumentos en el flujo de información.
3. Surgimiento de una estructura centro -periferia.

4. Definición colectiva de un campo. Centro en torno al cual ocurre la estructuración.

Podría parecer que en el análisis del nuevo institucionalismo, se encuentran bases contradictorias de cambio. Por un lado, el isomorfismo parece indicar o sugerir que las organizaciones cambian de manera nula o muy lentamente. Por otra parte, que ellas son capaces de modificar sus estructuras para adaptarse al ambiente o a las necesidades internas -a través de procesos bricolaje o de causalidad ascendente-. Pero dado que los autores que aceptan el isomorfismo incluyen el concepto de campo organizacional, entonces se puede acotar que el fenómeno de homogeneización estructural de las organizaciones ocurre en ámbitos donde las prácticas se han institucionalizado derivadas de una serie de características que comparten las organizaciones. Ejemplo de esas características son: la existencia de ambientes legales comunes, la dependencia tecnológica y de otros recursos de forma similar (profesionalización) y la fortaleza en las relaciones inter-organizacionales, principalmente.

El argumento anterior nos lleva a establecer la idea de que las organizaciones de una zona conforman estructuras sociales homogéneas a partir de una serie de presiones que se derivan de la misma relación que se establece entre ellas, y a su vez sirven de reforzadores de esas relaciones. Lo cual genera nuevos patrones de dependencia que aumentan las fuerzas de cohesión entre esas organizaciones, ello deriva en un grupo de organizaciones donde las prácticas y configuraciones estructurales son similares y al conjunto se le denomina campo organizacional.

El establecimiento de las ideas clave y conceptos para diseñar las estructuras de las organizaciones, se originan en una serie de factores diversos. Entre esos factores está la

relación con las mismas entidades reguladoras, integradoras, proveedoras y clientes. Por ejemplo: las mismas fuentes de recursos, un mismo gobierno, instituciones educativas afines y asociaciones de profesionistas del área.

Entre otros factores están también: los modelos alternativos limitados, la incertidumbre en tecnologías, la ambigüedad en las metas y el nivel de estructuración de cada campo. Lo anterior genera conceptos, mitos y ritos (estos últimos ya racionalizados y objetivados) que guían el diseño de las estructuras de las organizaciones en un campo.

En este trabajo se pretende entender el sistema y las estructuras de un campo organizacional, como un entramado que da sentido legal y normativo a las actividades de los individuos en las organizaciones. En dicho sistema se reflejan los deseos, necesidades e influencias de los pioneros del campo, las dinámicas de acción de los individuos en las organizaciones y la influencia de las ideas, valores y conceptos legitimados en el conjunto de organizaciones. En el gráfico 4, Conformación de estructuras del campo organizacional, se puede ver con una imagen ese entramado.

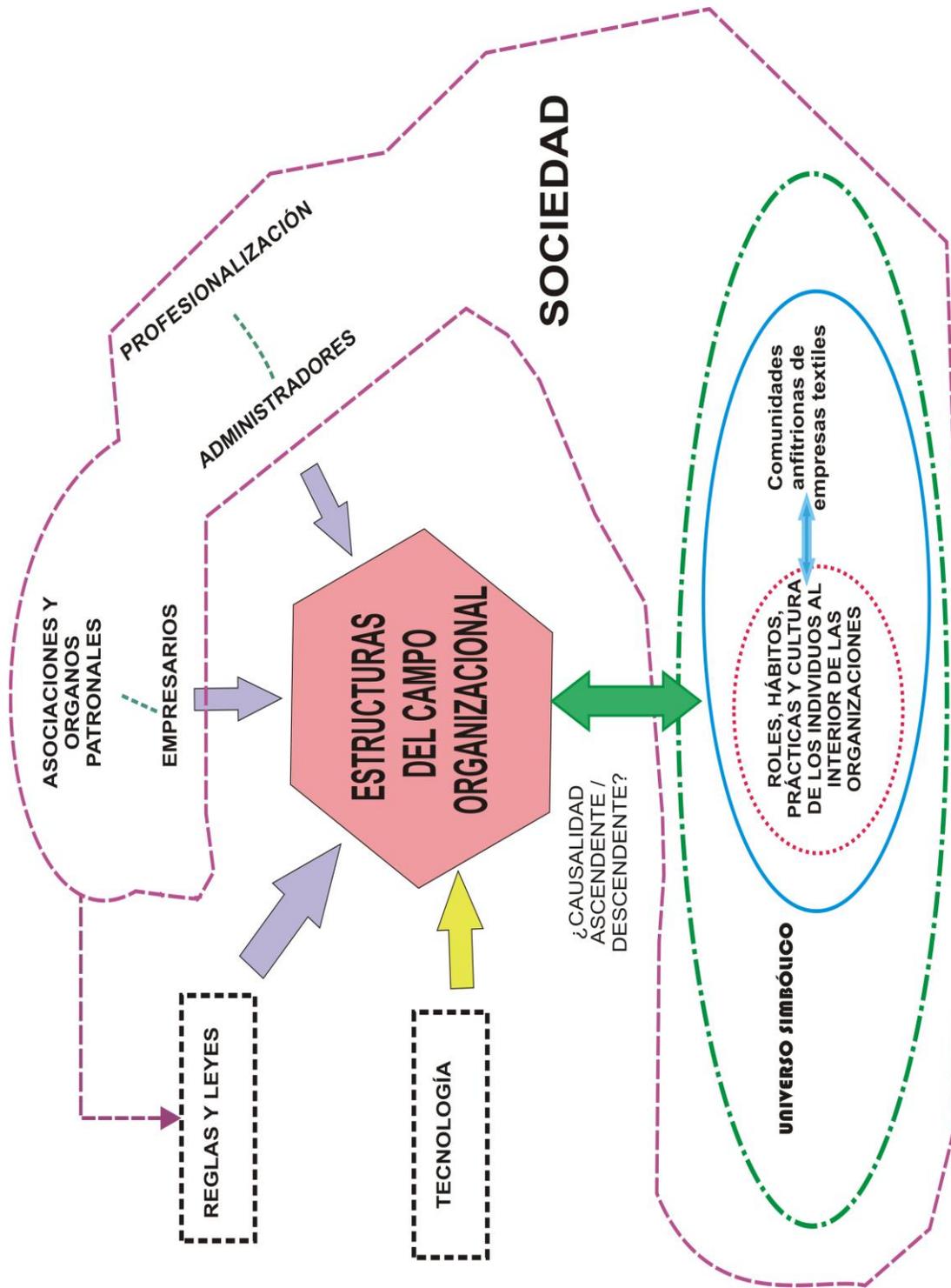


Gráfico 4. Conformación de estructuras del campo organizacional.

Elaboración propia, basada en: DiMaggio y Powell(1999), Campbell (2009); Hodgson (2009).

Se debe acotar que las teorías que se han descrito anteriormente han sido desarrolladas en países “industrializados y occidentalizados” y es necesario establecer las debidas previsiones para su uso en los estudios de las organizaciones mexicanas (Montaño, 2000; 2003a; 2006; 2009; Ríos, 2003), pues habría que establecer si se pueden encontrar evidencias de que las normas sociales y la cultura se adoptan de igual manera al interior de las organizaciones en ambos casos. Se debe prever que las sociedades y los ambientes que dieron origen y rodearon la conceptualización de estas teorías es diferente al que se tiene en el México actual (Montaño, 2000; 2003a; 2006). Sin embargo, pensamos que si se es capaz de articular los conceptos base de las teorías anteriores y se retoman preceptos de ellas en una sola perspectiva, se puede tener una idea muy cercana y una concepción teórica de las estructuras organizacionales en el México contemporáneo.

También se debe analizar cuáles son las características más descriptivas de las organizaciones textiles de la zona. Por ejemplo, contrastar el isomorfismo organizacional contra el bricolaje (el cual hace referencia a mixturas de diseño estructural) o incluso analizar una posible sobre posición de elementos estructurales con una base institucionalizada.

### **2.1.3 Legitimidad inacabada: transferencia de modelos y modas administrativas**

Las instituciones representan por su propia naturaleza características y referentes asentados, bien establecidos y que se pueden considerar perdurables. En contraparte, existen referentes que se manifiestan como modelos estructurales, que no tienen arraigo entre las empresas de los campos organizacionales, ello derivado de diversos fenómenos como los cambios tecnológicos en la comunicación. La influencia de esos modelos modifica las conformaciones estructurales, pero su durabilidad es cuestionable y su reconocimiento como referente en el campo organizacional no está totalmente establecido.

Aun cuando se pueda encontrar de manera repetitiva un referente estructural en las organizaciones de un grupo de empresas de una zona o sector específico, eso no implica que este necesariamente legitimado, pues podría ser el caso de un referente pasajero que no define todavía un campo organizacional. Para dilucidar si las configuraciones estructurales y prácticas organizacionales son referente institucionalizados, debemos analizar con mayor detenimiento esas prácticas y estructuras, bajo la perspectiva de que sólo sean meras copias de modelos ajenos a la zona, que todavía no tengan arraigo y reconocimiento, y que su uso pudiera resultar pasajero. Lo anterior implicaría falta de legitimidad en su utilización o también le podemos llamar una legitimidad inacabada.

Lo anterior les haría ubicarse, si acaso, en algún punto intermedio en el camino del proceso que Tolbert y Sucker (1996) llaman de *total institucionalización* o *sedimentación*. Si éste fuera el caso, *la causalidad ascendente* (Hodgson, 2009) estaría rota y la identificación de los individuos al interior de la organización se podría descartar. Aun así, se debería buscar rastrear las presiones para adoptar esos modelos y no se descartaría la posibilidad de un campo normado, donde la búsqueda de legitimidad, por medio de la adopción de modelos todavía no legitimados socialmente

(aunque sea promovido por asociaciones profesionalizantes) pudiera estarse dando. Presiones para conformar prácticas legítimas, por medio de una *causalidad descendente* (Hodgson, 2009), se estarían llevando a cabo, pero de un modo tal que difícilmente permearía en el grueso de la población y sólo alcanzaría (no siempre de manera completa) a los individuos que están integrados a las organizaciones, por lo que su reforzamiento e interiorización serían limitados a su propia organización.

Según Naime (2004) las sociedades latinoamericanas, así como sus organizaciones, han seguido una dinámica de integración y desarrollo diferente a las sociedades del mundo occidental. Según este autor las sociedades civiles de esos países fueron creando organizaciones más complejas, hasta llegar a la consolidación de los estados-naciones. Un camino diferente fue tomado por las sociedades latinoamericanas, donde las organizaciones derivadas del estado inhibían a las organizaciones de la sociedad civil, ello producto del colonialismo.

En las sociedades latinoamericanas fueron impuestas instituciones, formas de pensar y de actuar. Las sociedades que se conformaron en Latinoamérica en consecuencia fueron débiles y ello se traslada hacia sus organizaciones. Para el autor (Naime, 2004) los Estudios de la Organización en América Latina se han caracterizado por una falta de reflexión, favoreciendo la teorización y la aplicación de modelos y paradigmas desarrollados en otras latitudes.

Para Ríos (2003) la reapropiación de modelos para la solución de problemas locales parece no ser una solución satisfactoria, pues enfrenta contradicciones importantes con la identidad, la cual no sólo se construye a partir de los discursos y la retórica interna de la organización sino que se conforma con experiencias, relaciones y procesos de negociación externa.

Montaño (2009) resalta el papel discursivo de la búsqueda de la modernidad en la transferencia de modelos, entendiéndose ésta como occidentalización. En él se exageran los aspectos económicos de la cultura occidental (consumo). También considera que no se contemplan algunas particularidades y se resaltan solamente algunos aspectos (Montaño, 2000). Se enfatizan los aspectos positivos de las prácticas consideradas como exitosas, se ocultan los efectos negativos de la realidad y se privilegian de manera abstracta los aspectos estructurales en detrimento de las condiciones socio-históricas sobre las que se erigieron los parámetros reales de referencia, la construcción social y la difusión de los modelos organizacionales. Una transferencia de modelos se realiza sobre campos organizacionales específicos en los cuales intervienen diferentes factores con intereses distintos. La transferencia de modelos organizacionales conoce diferentes modelos de institucionalización, algunos incorporados temporalmente como una moda pasajera. El número de propuestas rebasa las posibilidades de adopción.

Siguiendo a Tolbert y Zucker (1983), se diría que los modelos transferidos no alcanzan muchas veces la categoría de sedimentación, y en el modelo que proponen de institucionalización cubren los aspectos de habituación y objetivación, pero no el de sedimentación. Las prácticas, configuraciones y la retórica si bien se hacen de uso común en un campo, no son totalmente internalizadas por los actores y tarde o temprano son abandonadas o cambiadas por nuevos modelos, sin llegar a su plena institucionalización.

Sin embargo, de acuerdo con la propuesta de Montaño (2000), en un nivel de análisis inter-organizacional -como el de este trabajo-, los mecanismos de adopción y consolidación de modelos organizacionales son: de modelación, cultural, educativo, regulador y técnico. En ellos juegan un papel importante el reconocimiento de las

mejores prácticas, los valores y creencias del campo organizacionales, la promoción de programas de entrenamiento, los requerimientos inter-organizacionales e incluso las encuestas industriales.

Un campo organizacional tiende a homogenizar sus estructuras, como consecuencia de la *coerción*, el *mimetismo* y la *profesionalización* de los individuos que participan en ella (DiMaggio y Powell, 1983). Como se puede comprender, en la propuesta de Montaña (2000) también están presentes, aunque con otra denominación, estos mecanismos como medios de presión para la homogeneidad del campo. Un mecanismo que ayuda a entender en la práctica este concepto es la diseminación de modas administrativas, las cuales se vuelven un factor de influencia para la estructuración de las organizaciones.

Kieser (1997) basándose en un artículo de Abrahamson (1996), analiza cómo ciertas ideas se transforman en formas dominantes de estructuración en las organizaciones a través del uso de la retórica y la racionalización de los mitos. Él indica que existen diseminadores de modas que basan su éxito en la retórica y para ello buscan "vender" sus ideas a través de medios de publicidad, basándose en la idea de que sus conceptos son racionales y conllevan a un progreso de la administración. A través de cuatro fases: creación, selección, procesamiento y diseminación; intentan que una moda se vuelva dominante, y de influencia y poder para aquellos administradores (managers) que las impulsan. Las publicaciones que ellos mismos controlan ayudan a su propagación. Por lo general se acompañan con aspectos socio-psicológicos y de factores técnicos y económicos. Siempre escoltada su "venta" por la retórica de los consultores, la administración de modas las podemos encuadrar como métodos de *concepción de realidades* (March, 1981) o *escenas para hacer sentido* (Weick, 1995).

La creación de modas se basa, y vincula, sobre hechos o personajes extraordinarios de las empresas. El temor al desastre y el manejo de lo inexplicable ayudan a que diversos administradores retomen esas modas buscando tener un punto de confianza y la reducción de los temores y ansiedades. El uso de mitos les ayuda a ganar confianza y a percibir menores las amenazas. Se debe tener presente que los administradores conservan en sus labores cierta pérdida de control de forma cíclica, lo cual también impulsa la adopción de modas para reafirmar el control perdido.

Para Kieser (1997) la ciencia debe reflejar las relaciones entre la misma ciencia y la práctica, y se debe estar consciente de que la práctica y la ciencia presentan diferentes juegos de lenguaje con variaciones de criterio para la validación o la verdad. Una de las tareas de los científicos es analizar críticamente los desarrollos de la sociedad. Si los científicos actúan también como consultores pueden llegar a confundirse si no hacen una reflexión crítica sobre su mismo rol.

## **2.2 La Relación entre las Organizaciones y la Sociedad a Través de los Hábitos y las Rutinas Institucionalizadas.**

Para Hodgson (2009) las *rutinas* son meta-fenómenos organizacionales, que existen en un sustrato de individuos adiestrados en una estructura social. Según él, las rutinas son la analogía organizacional de los hábitos sociales de los individuos. Sin embargo, las rutinas son irreductibles a los hábitos y no se refieren simplemente a los hábitos compartidos por muchos individuos.

Las rutinas necesariamente tienen connotaciones propias importantes, pues ellas son establecidas a partir de procesos complejos donde se involucran no sólo la mera

voluntad de los fundadores, sino también la influencia del medio social, así como la búsqueda interna del poder.

Para Friedland y Alford (1999) las rutinas conllevan presiones institucionales, no simplemente derivadas de la racionalidad limitada, y por ello se les puede denominar *rutinas institucionales*, de las cuales se derivan las estructuras institucionales. En todo caso, dilucidar la relación entre las estructuras institucionales de las organizaciones y los hábitos sociales de los individuos requiere el apoyo de un marco teórico que describa los procesos en que los individuos y las organizaciones se relacionan y establecen sus referentes de diseño y conducta.

Dado que el nivel de análisis de este trabajo se orienta hacia las configuraciones de estructuras organizacionales de un campo organizacional, mencionaremos a las instituciones como referencia para el diseño de las rutinas institucionales en las estructuras de las organizaciones y hablaremos de los hábitos como referentes de acción de los individuos, sobre la idea de que podrían no ser semejantes. En este tenor es necesario relacionar a los individuos involucrados en el diseño de las organizaciones con un enfoque precursor como es el del *sistema accional*.

El *enfoque accional de las organizaciones* (Silverman, 1975) es una postura que relaciona a individuos de la sociedad con las organizaciones donde se integran. Para Silverman (1975) el sistema accional es un sistema de roles donde los significados, las expectativas, los intereses y los valores sociales son importantes en las consecuencias - sean intencionales o no- en las organizaciones. Según él, las organizaciones son creadas conscientemente en un punto temporal determinable y sus fundadores les asignan metas que por lo general son importantes como símbolos legitimantes, aun cuando él reconoce que otros actores no siempre actúan en consecuencia con esas metas. Para él, es

relevante tomar en cuenta que las organizaciones (nosotros agregaríamos las formales) son creadas por una persona o un grupo específico. También este autor indica que cualquier explicación sobre el origen de las organizaciones debe tomar en cuenta la naturaleza de la sociedad en la cual ellas surgen. Parte de esa explicación está en la tesis de la sustitución de autoridades tradicionales por tipos racionales legales.

Posteriormente, Jepperson y Meyer (1999) establecieron la relación entre la racionalidad y la organización formal. Este tipo de organización presenta para ellos características como son: actores calculadores con intereses codificados, sistemas de conocimiento y otros similares. Concuerdan con Silverman en que la organización formal, con bases racionales, sustituyó formas anteriores de organización: comunales, tradicionales y basadas en el parentesco.

Retomando a Silverman (1975), él afirma que los actores en las organizaciones llevan a su participación en las organizaciones diferentes líneas y expectativas que se derivan de experiencias históricas diversas, aunque él hace referencia a situaciones que cada individuo vive profesionalmente hablando. Esto se puede relacionar con los referentes de conducta para cada individuo, pues la conformación de estos marcos no sólo se basa en las experiencias personales sino también en el bagaje completo sociocultural que el individuo porta, el cual fue construido previamente (Berger y Luckmann, 1968).

Para Silverman (975) el sistema de roles denota el sistema de expectativas institucionalizadas acerca de la acción probable de otros actores y existe en diferente grado un compromiso por conservar o alterar las reglas del juego. La expectativa probable de la acción de otros actores, él la considera fundamental para el

funcionamiento social. El cambio organizacional se entiende como una modificación de las reglas del juego o la adhesión de otros sectores al mismo (Silverman, 1975).

Silverman (1975) por otra parte reconoce que al menos algunos aspectos de las relaciones sociales dentro de la organización serán desagradables para los interesados. Es importante señalar que él concibe a la organización primordialmente como formal, también la llama compleja, y la distingue de otros tipos de colectividades organizadas no formales, que él denomina *organizaciones sociales*. Silverman en ambos casos no deja de reconocer la influencia de la sociedad en la organización.

Para nosotros la relevancia del trabajo de Silverman radica en el reconocimiento de que las organizaciones formales surgen en momentos específicos, y que existe una diferenciación entre los diseñadores de las estructuras de las organizaciones y los individuos que en ella se incorporan, así como la necesidad de conectar las estructuras con contextos sociales específicos.

Aquí es necesario especificar que a diferencia de las organizaciones, vistas como entidades particulares, los campos organizacionales son conformados de manera socio-histórica. En esta conformación intervienen una serie de hechos y protagonistas, que al final establecen referentes que son guía para las normas y reglas de las organizaciones del campo. Sin embargo, es posible determinar los inicios de los campos organizacionales, sus pioneros y la serie de hechos socio-históricos que se institucionalizan como referentes en ellos. Esos referentes se convierten en aquellas rutinas que se consideran imprescindibles en las organizaciones de dicho campos organizacionales. Aquellas rutinas que se hallan diseminadas, y reconocidas durante un tiempo perentorio, se pueden considerar instituciones para el mismo campo organizacional. Esas instituciones son referentes en el campo organizacional y no son

necesariamente acordes con los hábitos sociales, los cuales actúan como referentes de conducta, sino más bien consistentes con las prácticas de grupos específicos dentro de esa sociedad.

Ahora bien, si las estructuras normativas y prácticas formales de las organizaciones no siempre son los referentes de conducta hegemónicos de los individuos -especialmente al interior de las organizaciones de un campo organizacional- podríamos suponer que la causalidad descendente, como la describe Hodgson (2009) no se estaría dando, y que además la retroalimentación desde los miembros de bajo nivel para la conformación de las estructuras, y que conlleva prácticas sociales de las *comunidades rurales* -lo que Hodgson (2009) denomina causalidad ascendente-, está bloqueada por algún motivo por los individuos o grupos diseñadores, administradores o controladores de las organizaciones.

Los causales de reconstitución de las estructuras funcionan para ajustar las normas y reglas de las configuraciones estructurales con el comportamiento de los individuos a través de procesos iterativos. Estos conllevan a que la relación entre las estructuras y los individuos en las organizaciones sea congruente, coherente y con un importante grado de identificación. Si los causales de reconstitución de las estructuras son bloqueados, el resultado podría ir desde una posible interacción conflictiva entre los individuos y sus organizaciones hasta la incompatibilidad y disolución de la relación.

Por otra parte, las organizaciones no siempre buscan la eficiencia (Friedland y Alford, 1999), o la concordancia con sus sistemas técnicos de producción (Meyer y Rowan, 1999), si no buscan prácticas que sean legítimas para entidades que les den legitimidad en su quehacer. Éstas pueden ser: entidades gubernamentales (isomorfismo

coercitivo), asociaciones profesionales (isomorfismo normativo) u organizaciones de imagen relevante e influyente (isomorfismo mimético).

Ahora bien, una cuestión que surge es: Con qué prácticas de la sociedad o de qué sociedad se han tomado los referentes para diseñar las estructuras sociales y normas y prácticas de las organizaciones del campo; en el entendido de que las organizaciones buscan la legitimidad externa o de manera supra organizacional. Por ello, las prácticas que se podrían estar integrando al campo, estarían respondiendo más a la búsqueda de legitimidad y supervivencia, que a la concordancia y congruencia interna. Dicho de otro modo, en la búsqueda de apoyos gubernamentales y sectoriales, se estaría privilegiando prácticas y configuraciones que den una imagen apropiada y legítima más que aquellas que generan eficiencia y congruencia en las actividades de los miembros de la organización.

Es interés de este trabajo analizar la estructura de la organización, que se conforma con eventos y personajes, que se pueden analizar socio históricamente, aunque también incorpora principios racionales, y su concordancia con los hábitos sociales, los cuales también funcionan como referentes de conducta de los individuos en las organizaciones de un campo organizacional.

En este punto entonces es necesario abrir un espacio para aclarar que existe una relación importante con la *organización formal* como un producto de la sociedad racionalizada (Jepperson y Meyer, 1999). Para autores como Meyer, Rowan y Jepperson, las organizaciones industriales, orientadas a la producción en masa o por medio de sistemas en serie y con alto nivel de “racionalidad” (Coriat, 1982), surgen en contextos específicos y tienen asociada una triada conformada por la occidentalización,

racionalidad y formalidad (Meyer y Rowan, 1999; Jepperson, 1999; Jepperson y Meyer, 1999).

Debido a lo anterior, al interior de las organizaciones industriales se adoptan prácticas y configuraciones institucionalizadas de las sociedades racionalizadas (Meyer y Rowan, 1999), sin importar si son útiles para mantener la eficiencia de la organización (Friedland y Alford, 1999), o si tienen que ver con sus actividades técnicas (Meyer y Rowan, 1999), pero, que hayan sido legitimadas en una sociedad racional. Muestra de lo anterior son los *mitos racionales* (Meyer y Rowan, 1999), a través de los cuales se integran esas prácticas a la vida organizacional. No en vano, DiMaggio y Powell (1983), consideraban a la profesionalización junto con el Estado, como los grandes racionalizadores del siglo XX.

Para Jepperson y Meyer (1999) se debe entender por sociedad racionalizada la reconstrucción y sistematización de los elementos de la sociedad en torno a las metas de la organización. Para Jepperson y Meyer: "El organizar formal y racionalmente depende de manera específica de un contexto social racionalizado, en el que se hacen y difunden los ingredientes particulares de la organización formal, a saber: actores calculadores con intereses codificados, funciones sociales legítimas, sistemas de conocimiento y otros similares"(1999, p. 264).

Según Friedland y Alford (1999), las instituciones centrales de las sociedades occidentales contemporáneas son el capitalismo, la familia, el estado burocrático, la democracia y el cristianismo; y son simultáneamente sistemas simbólicos y prácticas materiales que son reproducidos. Por medio de ellos las organizaciones procuran alcanzar sus metas. Debemos recordar que Weber (1992) efectuó un análisis de cómo la ética protestante influyó en el desarrollo del capitalismo en países del norte europeo y

americano. Además de la religión, para Brunsson (2009) el mercado (debemos decir: el mercado capitalista) y la organización formal son instituciones fundamentales de la sociedad moderna.

Además, autores como DiMaggio (1999), Jepperson (1999) y Jepperson y Meyer (1999), concuerdan en que las formas organizacionales son determinadas por una explicación occidental que requiere que los organizadores justifiquen sus acciones con bases racionales de justicia y progreso ampliamente aceptados.

Para Jepperson y Meyer (1999) la organización formal fue institucionalizada en las economías durante el siglo XX y desplazó formas previas de asociaciones (comunales, tradicionales y basadas en el parentesco), lo cual representó una mayor racionalización y aumentó la legitimidad de la organización formal, trayendo más consideraciones legales y prestigio.

Por lo anterior expuesto, podemos considerar que la occidentalización, la racionalización y la organización formal son productos de sociedades con características históricas y socioculturales comunes, más bien contextualizadas en Europa y Norteamérica y poco en Latinoamérica (Montaño, 2009).

Es conveniente también analizar dos facetas para los individuos que se desenvuelven en la sociedad mexicana actual: Por un lado la base formal que viene de una conformación emanada de su educación e instrucción mediatizada por instituciones establecidas socialmente y efectuada de manera intencionada y por otro lado las influencias de las relaciones sociales, la cultura y aspectos catécicos en la conformación de su referentes de acción que integran una base informal como guía para sus acciones.

Un punto clave aquí también es entender el proceso de interiorización de las prácticas sociales que habilitan a un individuo para identificar en otros individuos y colectividades referentes similares y así poder establecer relaciones interpersonales o colectivas (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968). Aquí estaríamos hablando de un proceso de identificación.

El proceso de identificación implicaría primero entender la conformación de la identidad individual, después analizar el proceso de identificación con otros individuos y más tarde comprender el proceso de identificación con colectividades en donde tiene actividades y relaciones. Por ejemplo: la familia, los grupos de amigos, las organizaciones o campo organizacional en el que se integra y las relaciones inter organizacionales con las que se involucra. Esto lo entenderíamos como un proceso que influye en la toma de decisiones y las acciones de los individuos en las organizaciones. Ahora procedamos a analizar la conformación de la identidad individual.

### **2.2.1 Interacción social, roles y papeles en colectividades organizadas**

El abordaje de los referentes de conducta de los individuos implica siempre analizar las variables que intervienen en su regulación y que guían sus acciones a través de las colectividades donde se desenvuelven. Un modelo bien conocido que explica la acción de los individuos en la sociedad es el de Talcott Parsons, quien consideraba imprescindible entender la relación que había entre la personalidad, la cultura y los procesos sociales. Esas relaciones estaban mediadas de diferentes formas, por ejemplo: el *mediador* entre la cultura y el sistema social eran las normas (Savage, 1999), o más

ampliamente la vinculación a través de la estructura de la acción social, que vincula las tres dimensiones (Nebbia, 2010).

Atender el modelo parsoniano, lleva a revisar el concepto de personalidad, el cual se conforma a partir tanto de las características biológicas heredadas que configuran el sistema nervioso y psíquico del ser humano en conjunto con los procesos tempranos de formación de la identidad. En buena medida se puede decir que las percepciones, sentimientos y emociones (aspectos catécticos) están influidos por esas dos características y a la vez la personalidad influye en las conductas y acciones que los individuos efectúan.

Sin embargo, una fuerte limitante para poder estudiar la influencia de la personalidad de los individuos en las organizaciones, es la posibilidad casi infinita de combinaciones que se pueden dar en las tipificaciones de las personalidades de los individuos. Ello llevaría hacia análisis altamente particulares y a la revisión de casos específicos para poder entender las acciones cuya explicación cae en esta dimensión.

Elaborar un análisis psíquico para cada individuo conlleva dificultades prácticas que difícilmente una organización puede efectuar e implica la misión casi imposible de la revisión de cada acción que cada individuo realiza. Por ello es menester volcarse en el estudio de otras dimensiones, como aquellas (además de la personalidad) que forman parte de la triada propuesta por Parsons en su sistema de acción: las relaciones sociales y la cultura (Savage, 1999; Nebbia, 2010).

Para Durkheim (1897), la colectividad ejerce un alto poder sobre los individuos que la integran. Inclusive, tal poder llega a niveles fuertes de coerción, que pueden conducir un individuo al suicidio. Para él, la colectividad puede ejercer fuerzas de tal amplitud que son definatorias en el desarrollo de la vida de los individuos. Otro ejemplo

de la fuerza que ejerce la colectividad en el individuo se puede observar en el destierro como un castigo que se imponía a algunos criminales en Francia en el siglo XVIII, en una época previa a la Revolución Francesa. Si los crímenes no eran de tal magnitud que se impusiera la pena de muerte, pero se consideraba que el criminal no debía vivir más en la sociedad francesa, se aplicaba el destierro. Los efectos de este castigo eran en algunos sentidos similares a los de la pena de muerte que se evitaba. Ya que de hecho se condenaba a los criminales a perder su rol en su sociedad de origen y buscar integrarse en otra sociedad, en donde de inicio no tenían un lugar o rol asignado. Como se puede entender, estas personas, al menos inicialmente, no tenían un espacio, lugar, rol o papel que desempeñar en la nueva sociedad a la que se tenían que integrar, y tampoco conocían las instituciones y normas básicas de interacción en ella; por eso su supervivencia se comprometía.

Para Geertz (1989), el hombre está inmerso en redes de significación que el mismo ha desarrollado. Lo anterior se puede aplicar a los roles, prácticas y estructuras sociales; los cuales tienen un significado para las personas que están en la sociedad, siempre y cuando ya hayan interiorizado las normas y reglas de ella. Pero, en un contexto social diferente podrían tener un significado diferente, lo cual le llevaría a extraviarse y reduciría su capacidad de interacción en esa sociedad. En consecuencia sería un individuo aislado y supondría enormes dificultades para sobrevivir.

Un autor relevante que conviene analizar es Berger (2010), quien indica que la sociedad no sólo controla nuestros movimientos, sino que forma nuestra identidad, nuestro pensamiento y nuestras emociones. Para Berger, las personas adquieren su significado como hombres por su relación con otros individuos y necesitan su apoyo constante para que sus significados puedan mantenerse. Él indica que los individuos se

adaptan a una sociedad particular, se habitúan a ella y se consideran normales cuando comparten suposiciones cognoscitivas y normativas. De aquí que los individuos que cambian sistemas de significado deben cambiar la totalidad de las relaciones sociales que mantienen.

Berger (2010) indica que “las estructuras de la sociedad se convierten en las estructuras de nuestra propia conciencia” (p.171). Este enfoque viene de lo que él llama *el grupo de referencia*, el cual es la colectividad cuyas opiniones, convicciones y métodos de acción, resultan decisivos para la formación de nuestras propias opiniones, convicciones y métodos de acción. El grupo de referencia proporciona modelos con los que podemos compararnos continuamente. En relación con los análisis de roles y papeles, se dice que los procesos para desempeñar un papel, que contribuyan a la formación de una identidad, son generalmente irreflexivos e impremeditados y se llevan a cabo en forma casi automática.

La teoría del papel (o rol), proporciona una antropología sociológica o visión del individuo basada en su existencia en sociedad (Goffman, 1997). Esa visión dice que el humano desempeña papeles en el drama de la sociedad. Las necesidades psicológicas que son consecuencia de la imagen propia, garantizan esos procesos. Toda estructura social selecciona aquellas personas que le son necesarias para su funcionamiento y elimina de una manera o de otra a las que no son adecuadas. Si no hay personas utilizables que seleccionar, tendrán que ser inventadas, o serán creadas acorde con las especificaciones requeridas. En otras palabras la sociedad fabrica el personal necesario para seguir funcionando.

Berger (2010) indica que normalmente los individuos se convierten en el papel que desempeñan y a cualquier papel en la sociedad se le atribuye una identidad. De aquí que

una identidad es conferida socialmente y también socialmente se mantienen y se transforma. Entonces existe un proceso por el cual un niño aprende a ser un miembro participante de la sociedad y se descubre a él mismo en cuanto aprende lo que es la sociedad.

Por otro lado también, los individuos eligen a sus asociados de una manera que éstos refuerzan las interpretaciones de sí mismos, todo acto de afiliación social conlleva una elección de identidad (Berger, 2010). El individuo se sitúa en la sociedad dentro de un sistema de control social y cada uno de estos contienen dispositivo generador de identidades, el individuo busca manipular las afiliaciones, inclusive las más cercanas, para reforzar las identidades que ya tiene y que son producto de beneficios pasados.

Sin embargo, también a diferencia de las sociedades tradicionales, en donde se señalaba de manera permanente a sus miembros sus identidades de una forma definida e invariable, en las sociedades modernas la identidad es cambiante e insegura. Inclusive no siempre se sabe lo que se espera de un individuo en su rol como gobernante, padre o cualquier otro. Debemos agregar que además de ello, las identidades actuales se pueden fragmentar y un mismo individuo puede tener diversos roles que no sean del todo coincidentes, homogéneos y complementarios; pues él puede desempeñarse en espacios diversos de la sociedad.

La pregunta ahora sería si en una sociedad en la que los individuos deben desempeñar diversos papeles y roles ante diversos grupos sociales, las personas se siguen convirtiendo en el papel que desempeñan o mejor dicho: cuál o cuáles de los papeles que desempeñan son interiorizados de tal forma que se genere o generen su identidad o sus identidades. Para esclarecer estas cuestiones nos podemos apoyar en autores como Erving Goffman y Jonathan Potter, quienes establecen puntos de acción y

marcos de referencia para entender los papeles y roles desde la perspectiva de "actuaciones" de los individuos quienes interactúan en redes de sentido como son las organizaciones.

Goffman, establece analogías y manifiesta una metáfora relacionada con el teatro e indica que se deben tomar en cuenta aspectos como la fachada (la imagen que se da a los otros), la realización dramática (rol en la actuación), la idealización o estereotipo acerca de la forma en que debe actuar, el control expresivo, la tergiversación, la realidad y el artificio en el concepto de tipo y su relación con la improvisación (Goffman, 1997).

El libro *La presentación de la persona en la vida cotidiana* de Erving Goffman, fue escrita en 1959, cuando los espacios físicos de los individuos estaban bien acotados y delimitados, y la interacción social se limitaba sólo a un grupo de referencia. Goffman (1997), realiza un análisis detallado de cómo se pueden manifestar las relaciones de los individuos que interactúan, basándose en esta teoría de papeles. La metáfora teatral implica una relación entre actores y público. La aplicación de ella, en diferentes contextos de la vida social, es usada también para comprender una gran diversidad de acciones y conductas al interior de las organizaciones.

Si bien, una limitante es que no todos los escenarios de la vida y de la interacción humana se prestan para hacer esa analogía. También es cierto que en las organizaciones especialmente se dan una serie de condiciones que la posibilitan: las alianzas, las colusiones, las representaciones, la búsqueda de consensos, el encuentro entre diferentes grupos, la irrupción continua de extraños, la dirección y el control sobre la representación, el mundo del trasfondo escénico son algunas de las posibilidades que se pueden encontrar.

La concordancia entre el contexto y los actores, es un factor relevante para entender lo que podemos denominar "la puesta en escena". La cual depende del guión, de los actores y su habilidad, el público y el momento en que se conjuga todo esto. En unas cuantas líneas, difícilmente se puede describir eficazmente toda la riqueza que encierra esta perspectiva, pero se puede indicar que Goffman es capaz de entender y explicar a partir de la metáfora de la dramaturgia las interacciones y roles que los individuos presentan en sus organizaciones.

En este punto debemos retomar el papel de las instituciones y su influencia en los individuos, según Campbell (2009) la importancia de las instituciones en los individuos radica en que ellas son capaces de determinar cómo las personas le dan sentido a su mundo y cómo se comportan. Además también canalizan y regulan el conflicto y garantizan la estabilidad social.

Para comprender lo anterior es necesario remitirnos a una obra representativa como lo es la de Peter Berger y Thomas Luckmann (1968), *La construcción social de la realidad*. En ella se establece claramente la relación entre la conformación de los roles y papeles de los sujetos en la sociedad y la posterior institucionalización de las actividades socialmente más reconocidas como formas normales de desempeñarse en sociedad. En la base fenomenológica de su análisis se resalta la intersubjetividad de las relaciones de los individuos en la sociedad y define como el individuo es capaz de construir su realidad a partir de la interacción social que desempeña, y más aún, cómo a partir de esas interacciones se conforman identidades tanto inmateriales como materiales. Esas interacciones reflejan a cada sociedad y representan el ideal que se encuentra en lo que Durkheim llamó *la conciencia colectiva* (1897) o *conciencia pública* (1922). Las tipificaciones, objetivaciones, el lenguaje, la distribución del conocimiento, la

habitación como antecedente de la institucionalización, el control social, la comprensión del mundo social heredado, el mundo institucional como realidad objetiva anterior a la memoria biográfica son algunos factores que son analizados por Berger y Luckmann (1968) para entender la conformación de la identidad social de los individuos.

De acuerdo con Berger y Luckmann (1968) el mundo social que se transmitió no resulta transparente del todo, pues los usuarios no participan en su formación. Un mundo institucional, es una realidad objetiva que tiene una historia previa al nacimiento de cada individuo. El mundo institucional es una actividad humana objetivada. Las instituciones funcionan en un rango de autoridad sobre los individuos, independientemente de los significados subjetivos que ellos puedan atribuir a una situación particular. La transmisión de una institución funciona como una solución “permanente” a problemas “permanentes” de una colectividad dada, la transmisión de significados sedimentados responden a especificaciones anteriores para las instituciones.

Para estos autores el proceso por el cual el mundo construido socialmente se internaliza en la conciencia individual es una objetivación y a la par con esto las tipificaciones de los individuos se manifiestan en roles que en la colectividad los individuos desempeñan, los cuales pueden llegar también a ser institucionalizados y representan la integración de todo mundo significativo.

Para los autores los roles son respuestas tipificadas que dan sentido institucional al mundo social. La tipificación de formas de acción exige que éstas tengan un sentido objetivo, los roles son el resultado de un proceso por el cual el mundo construido socialmente se internaliza en la conciencia individual y aparecen en el contexto de un cúmulo de conocimiento objetivado, común a una colectividad.

“Al desempeñar roles los individuos participan en un mundo social, al internalizar dicho roles, ese mismo mundo cobra realidad para ellos subjetivamente” (Berger y Luckmann, 1968, p.96). La importancia de los roles radica en que es a través de ellos y en ellos que se hace acopio de todo el conocimiento de la sociedad y sin querer de un mundo significativo, dentro del cual se establece la identidad de los individuos.

Relevante también es el indicativo de que si bien las instituciones tienden a perdurar, también es posible el proceso inverso de des-institucionalización, en el que todo aquello que representa el ideal de las sociedades puede ser borrado e incluso olvidado. Los roles pueden ser reificados o materializados como se hace con las instituciones y esto se debe a que se les concede un estatus ontológico independiente de la actividad y la significación humana, incluso la identidad misma también puede ser reificada a partir de las tipificaciones socialmente atribuidas.

Berger y Luckmann (1968) indican que la relevancia de la legitimación estriba en que produce nuevos significados que sirven para integrar los ya atribuidos a procesos institucionales dispares. La función de la legitimación consiste en lograr que las objetivaciones, lleguen a ser objetivamente disponibles y subjetivamente plausibles. Es importante comprender que la legitimación tiene un elemento tanto cognoscitivo como normativo y que en ella existen diferentes niveles desde un nivel incipiente, otro esquemático y con un nivel básico de teorización, otro con marcos de referencia basado en teorías explícitas amplias y un cuarto nivel basado en universos simbólicos en su totalidad.

El *universo simbólico* se concibe como “una matriz de todos los significados objetivados socialmente y subjetivamente reales [...] en él los diferentes procesos institucionales aislados son integrados, las instituciones y los roles particulares se

legitiman [...] para entender su significado es necesario entender la historia de su producción” (Berger y Luckmann, 1968, p.123). Los universos simbólicos son utilizados como referentes a futuro para la acción de los individuos, lo cual les da una importancia primordial y obliga a entenderlos por la función que tienen en las decisiones. En los universos simbólicos se establecen jerarquías y dado que provienen de objetivaciones, funcionan como legitimadores sociales de las acciones, en ellos cada acto tiene un orden y lugar. Lo anterior asegura la coherencia de las acciones en relación con el mundo social. Sin embargo, hay una problemática en la transmisión de universos simbólicos de unas generaciones a otras y tiene que ver con la imposibilidad de lograr una plena socialización de esos universos simbólicos.

Para Berger y Luckmann (1968) la sociedad es un continuo proceso dialéctico compuesto de una *externalización*, *objetivación* e *internalización*. La sociedad existe como una realidad tanto objetiva como subjetiva y por ello recibir una identidad implica adjudicarnos un lugar específico en el mundo. En la socialización primaria no se reconoce ningún problema de identificación pues en primera instancia el individuo internaliza el mundo que es significativo para otros, pero sin intervenir en la elección de los significantes. Sin embargo, la socialización secundaria internaliza "sub-mundos" institucionales o basados sobre instituciones. Su alcance y su carácter se determinan por la división del trabajo y la distribución social del conocimiento. En ella a diferencia de la socialización primaria se puede prescindir de una identificación con carga emocional hacia otros significantes.

Los autores ejemplifican con “la ingeniería” un proceso de aprendizaje racional, no emocional. Se puede aprenderse eficazmente a través de procesos formales sumamente racionales y emocionalmente neutrales a diferencia por ejemplo de “la

educación musical”, que involucra una identificación con maestros e involucramiento con una realidad musical.

Para Berger y Luckmann (1968) una socialización exitosa se entiende como el establecimiento de un alto grado de simetría entre *la realidad objetiva y la realidad subjetiva*, en donde se incluye la identidad, la cual representa totalmente la realidad objetiva dentro de la cual se encuentra. Se reconoce que existe la posibilidad para los individuos de moverse en una gran cantidad de mundos (diríamos roles) disponibles y que de una manera consciente se fabrican un yo. Las estructuras sociales históricas engendran tipos de identidad, que son reconocibles y que ésta (la identidad) es un fenómeno que surge de la relación dialéctica entre el individuo y la sociedad y por ello son los procesos sociales los que la conforman.

Para Berger y Luckmann (1968), las teorías psicológicas sirven, para legitimar los procesos establecidos en la sociedad para el mantenimiento y reparación de la identidad. Según ellos, las teorías psicológicas alcanzan un alto grado de complejidad intelectual y existe la probabilidad de que sean administradas por planteles adiestrados especialmente en esa área de conocimiento y se orientan a la generación de esquemas interpretativos para tratar los casos denominados problemáticos. De aquí se basa la relación entre la internalización y la identificación, pues a la par que se interiorizan los conceptos simbólicos legitimados de la sociedad se adquiere una identidad al interior de la sociedad. Sin embargo, permanece una dialéctica entre el individuo y la sociedad que se mantiene y desenvuelve durante la existencia e interacción social.

A propósito de esa dialéctica, Berger (2010) afirma que la sociología industrial estaba llena de ejemplos de la manera en que los trabajadores pueden emplear la organización oficial de una fábrica para propósitos divergentes y en algunas ocasiones

contrarios a las intenciones de la administración. Lo anterior ejemplifica cómo es que a pesar de tener comprendidos los roles y papeles e incluso posiblemente haber interiorizado los símbolos y significantes más relevantes, que las organizaciones han reconocido, los individuos continúan actuando de una manera divergente con esas acciones que se reconocen como norma en la organización.

Antes de seguir adelante, se debe dejar asentado que un individuo cualesquiera es altamente complejo, y específicamente la identidad del mexicano común tiene bases ambiguas y contradictorias. Desde la visión social la conformación de su identidad, está enmarcada por una serie de procesos históricos que lo han definido como un individuo bivalente y con fuertes contradicciones.

Existen una serie de obstáculos que se interponen en la comprensión de cómo, el ser humano, una vez que ha logrado reconocerse como un individuo único y específico, acepta y busca vivir en colectividad; donde siempre manifiesta de manera implícita y subjetiva su individualidad y los referentes sociales que le guían en sus acciones. Los obstáculos mencionados son discutidos en las siguientes líneas. En ellas se intenta arrojar luz acerca de la dualidad que manifiesta el individuo en las organizaciones, lugares donde muestra a la vez su particularidad individual junto con su capacidad para asociarse y trabajar en grupos y de manera organizada.

El análisis social planteado por Berger (2010), Berger y Luckmann (1968) y Goffmann (1997), arroja luz a la comprensión de cómo el individuo actual se desenvuelve durante su interacción con otros individuos en colectividades. La teoría de papeles y el análisis de roles describen cómo es capaz de conformar su rol o puesto social, de una manera tal que sea reconocida y legítima para otros, y que al mismo tiempo las características de ese puesto o asignación estén en posibilidad de ser

interiorizadas para integrarse a sus propios marcos de comprensión y a sus referentes de acción. En términos de Berger y Luckmann (1968) diríamos que las acciones que se consideran instituciones deben formar parte del entramado del universo simbólico de los individuos de una sociedad para poder considerarse legítimos.

Difícilmente se puede entender el entramado social al interior de las organizaciones, si no se interactúa con él, lo cual implica integrarse en una observación participante. Relaciones como las de poder, sinergia, dependencia, actitudes, estructuración informal, entre otras, son conceptos que toman forma en contextos particulares a partir de las relaciones sociales que en la organización se establecen. Según Gergen entender los significados de una comunidad requiere participar en su núcleo de comprensibilidad para poder darle sentido con criterios propios (1996).

Ya Weber (1983), había establecido conceptos importantes para poder hacer abordajes metodológicos desde la perspectiva social, entre ellos están los conceptos de sociología, acción social, sentido y motivo. Para él, la sociología es una ciencia que pretende entender la acción social para explicarla causalmente en su desarrollo y efectos. Él menciona que la acción se entiende como una conducta humana que los sujetos enlazan en un sentido subjetivo y por ello la acción social es aquella donde el sentido está referido a la conducta de otros. También refiere a lo que llama *motivo* como una colección de sentido que aparece como el fundamento con sentido de una conducta. Refiere que una conducta se desarrolla como un todo coherente y es adecuada por el sentido, en la medida en que afirma que la relación entre sus elementos constituye una colección de sentido típica (Weber, 1983).

Para John Heritage (1991) la teoría de la acción social, la naturaleza de la intersubjetividad y la constitución social del conocimiento, son complejas y están

estrechamente interrelacionadas. Los actores sociales utilizan sus conocimientos para reconocer, producir y reproducir las acciones sociales y las estructuras sociales. Menciona que Schutz había insistido en que el mundo social se interpreta en función de categorías y construcciones propias del sentido común cuyo origen es en gran parte social. Indica que no se puede prescindir del contenido y propiedades de las construcciones sin perder el fundamento básico de la teoría social.

Por ello, es importante comprender cómo los motivos individuales se interrelacionan con el contexto y el sentido que le da la interrelación social por lo que Weber también llamaba "la causística sociológica". Aun así, hay quienes hacen referencia a que antes de hacer un análisis social concreto se debe remontar a los modos de conducta individual de manera detallada (Schutz, 1989).

Las relaciones sociales que se establecen al interior de la organización, requieren un análisis contextualizado para comprenderlas en el contexto en el que se dan. Más allá de la relación formal y basada de forma sistémico-estructural, se encuentra una red de comportamientos que responden a un entramado complejo, que puede explicar muchas de las acciones y actitudes de los involucrados en una organización. Por su relevancia, las relaciones sociales que se conforman al interior de las organizaciones deben ser entendidas a partir de los papeles y roles que los individuos desempeñan en ellas, la operatividad de las teorías sociales se analiza más adelante.

### **2.2.2 La cultura como referente de comportamiento**

Los procesos de estructuración de los campos, y su contrastación con los procesos de socialización, conllevan a la revisión de las prácticas, ideas y simbolismos de

aquellos grupos sociales que estén involucrados. La cultura en este sentido aporta la comprensión de una dimensión que, en mayor o menor medida, genera identidades grupales y referentes de acción. Además, es necesario tomar en cuenta que si bien ha sido poco común conjuntar en un solo análisis, sobre entidades sociales, a las instituciones con la cultura; autores como Angrosino y Rosenberg (2011) afirman que es innecesario mantenerlas separadas y que se debe considerar que tienen una interrelación importante y una interacción continua.

Ellos consideran innecesario mantener la noción de que las instituciones y la cultura tienen existencias ajenas entre sí. Indican que se debe considerar que existe una interrelación importante y una interacción continua entre ambas. En este trabajo de investigación se toma en cuenta esa afirmación y se revisan algunos aspectos culturales que pudieran influir en el fenómeno de análisis.

La cultura es una dimensión que a pesar de que toma su propio sentido, dando cohesión y lógica a los roles en el entramado total de la sociedad, se puede manejar junto a las instituciones, para poder habilitar un sentido de pertenencia y reconocimiento de diferentes roles en los individuos como parte de un conjunto. Ayuda entonces a evitar perder la capacidad de identificación de los individuos con su colectividad. En esos individuos, quienes desempeñan roles o papeles diferentes, se ejecutan procesos de cohesión, identificación y reafirmación colectiva: los ritos. Además, se establecen sus conceptualizaciones y abstracciones: los mitos y valores. Necesariamente los ritos, mitos y valores traspasan la asignación de roles y papeles sociales y generan el reconocimiento de identidad social. El análisis de esas entidades lleva a introducir el concepto de cultura como variable de análisis en este estudio de los referentes de conducta en los individuos.

El origen de la palabra cultura, según el sociólogo británico Chris Jenks, proviene originalmente de la referencia que se hace al cultivo de cereales, el cual fue relacionado con el cultivo del *ser humano* en la época en que las disciplinas académicas de antropología y sociología fueron creadas durante el siglo XVIII (Hatch y Cunliffe, 2006).

Al ser un concepto tan difuso, da lugar a diversas interpretaciones y aplicaciones del concepto de cultura. Si bien el concepto es utilizado ampliamente en disciplinas tales como la antropología y arqueología, los Estudios Organizacionales también lo han utilizado como recurso de análisis.

En la tabla 1, Conceptualizaciones de cultura, se muestran algunos conceptos de diversos autores sobre lo que es cultura. Como se puede observar, las afirmaciones van desde la idea de Freud acerca de la cultura como la integradora de las regulaciones de la conducta humana, pasando por la idea de Taylor de la cultura como un complejo que aglutina los productos cognitivos y abstractos reguladores de la conducta del ser humano, hasta llegar a la idea de Schein quien define a la cultura como un grupo de bienes abstractos que definen actos simbólicos y repetitivos.

Aquí rescataríamos la idea de la cultura como reguladora y posibilitadora de la interacción humana a través de un entramado de ideas y simbolismos que se materializan a través de acciones individuales o colectivas que tienen sentido en esa colectividad. Es decir necesariamente debe haber un grado de copropiedad en toda la colectividad.

Para Geertz la cultura sería un diferenciador entre lo innato y lo aprendido socialmente, dando a la cultura una relevancia como delimitadora o diferenciadora entre los constructos humanos y su herencia natural. Para él, los significados que se construyen son reguladores y restringen la conducta humana (Geertz, 1989; Hatch y Cunliffe, 2006).

Autor	Concepto de cultura	Fuente
Freud	Toda la suma de operaciones y normas que distancian nuestra vida de la de nuestros antepasados animales, y que sirve para dos fines: la protección del <i>ser humano</i> frente a la naturaleza y la regulación de los vínculos recíprocos entre los hombres.	Montaño (2008).
Taylor	Un todo complejo el cual incluye conocimiento, creencias, arte, reglas morales, y otras capacidades y hábitos adquiridos por los hombres como miembros de una sociedad.	Hatch y Cunliffe (2006)
Edgar Schein	Un conjunto de valores, ritos y costumbres que determinan el comportamiento de los individuos.	Rendón (2007)

Tabla 1. Conceptualizaciones de cultura. Elaboración propia.

En relación con la cultura Montaño indica lo siguiente:

La noción de cultura no implica total homogeneidad o determinismo del comportamiento.

La cultura no la constituye una esfera autónoma de actividad social, sino una parte más amplia del proceso dinámico social. No se puede pensar en la cultura como forma separada de la economía, política y desarrollo social (Montaño, 2009, p.p.149).

Montaño presenta la idea de que la cultura no es un todo homogéneo que se presenta de la misma manera en cada individuo que se encuentra en una sociedad, podemos además conceptualizar a la cultura como un conjunto de características comunes en una sociedad que permean con diferente intensidad en cada individuo, pero que sin embargo les posibilitan identificarse y convivir, pues son parte de un entramado (nosotros diríamos un sistema social), en el que embona. Además de acuerdo con

Montaño no se debe ver a la cultura como una entidad aislada, sino inter actuante con otras entidades de la vida social.

Barba y Solís (1997), desde la visión organizacional, mencionan que se pueden distinguir al menos cuatro perspectivas diferentes de cultura:

1. Una como un problema de la dirección de las empresas que se enfrentan a culturas locales distintas a las de su origen
2. Otra como un intento de los administradores para integrar a la gente de distintas etnias a la fuerza de trabajo de las empresas
3. Otra más como una idea que puede tener un significado informante, conceptos, actitudes y valores de la fuerza de trabajo
4. Y por último la cultura de las empresas se puede referir a los valores y prácticas de la organización formal impuesta por la dirección para integrar a los miembros de la organización para que sean capaces de responder a los retos que impone la misma

Basándose en la cuarta premisa se encuentra una idea que ha permeado difusamente en la docencia administrativa, la consultoría y la práctica managerial. Y se refiere a que la alta administración puede generar una cultura específica de la organización, la cual que puede ser modificada en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos de ella. Esto se basa en la idea de que hacerlo de esta manera hará que la organización tenga una fuerte cohesión.

A partir de lo anterior parecería que se debe entender a la cultura como un concepto unívoco, con acepciones inequívocas y no como un conjunto de significados que da sentido a una serie de conceptos abstractos, difusos, ambivalentes y divergentes.

Quizás sea importante preguntarse si realmente los individuos siguen de manera poco cuestionada patrones de conducta y pensamiento, como lo sugiere la propuesta managerial.

Por su parte, Linda Smircich distingue diferentes formas de abordaje de la cultura en la organización: ya sea como una variable independiente, como una variable interna o como una metáfora de la organización (Smircich, 1983). La primera apoyaría la idea de que la cultura se conforma principalmente en la sociedad en donde se inserta la organización y que los individuos ya son portadores de ella al ingresar a la organización. La segunda llevaría a ver a la cultura como una entidad que puede ser formada y manipulada al interior de la organización y la tercera sería una forma de apoyo para entender a la organización en términos de lo que se comprende como cultura.

Además, para Smircich (1983) la cultura es un pegamento social formativo que mantiene unida una organización. Expresa los valores o ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de la organización. Estos valores o patrones se manifiestan a través de dispositivos simbólicos como los mitos, los rituales, las historias, las leyendas y el lenguaje especializado.

La idea de analizar la cultura como variable independiente, también ya ha sido retomada, y para Montaña la cultura en las organizaciones es una reproducción de la que existe en las sociedades. Sin embargo, acota que “la cultura ha sido interpretada como una barrera para entrada a la modernidad” (Montaña, 2009).

Si se revisan las tradiciones, valores y creencias, del común de los individuos en la sociedad mexicana, se podrá encontrar que la lógica en la que giran las actividades, acciones y conductas, poco tienen que ver con una lógica racional de tipo inductiva o deductiva con que se han diseñado los sistemas normativos al interior de las

organizaciones industriales. Acorde con esa idea para algunos autores como Castaings (2010; 2011); la lógica que domina el pensamiento en la cultura mexicana es la relacionada con la lógica abductiva (Peng y Regia; 1990). Ello que implica que el individuo es capaz de aceptar como válidas una serie de respuestas que no necesariamente están comprobadas. Pero, que probabilísticamente podrían dar respuesta a un fenómeno cualesquiera.

Lo anterior podría llevar a explicar que en una sociedad como la mexicana, donde predomina una lógica abductiva en las formas de análisis cotidiano, se puedan diseminar acepciones como: tomar como verdaderos hechos que no tienen comprobación, liderazgos mesiánicos que se basan en características psicológicas que muestran empatía con valores colectivos, y que se recurra frecuentemente a guías de conducta basadas en metodologías irracionales (horóscopos y superchería). Así se comprendería que para un individuo promedio sea preferible aceptar guías externas como respuesta a fenómenos de la realidad, a realizar análisis que generen sus propios criterios, bajo una metodología experimental-inductiva o una lógica racional –deductiva.

Con el fin de poder abordar el tema de la cultura en esta investigación, se tomará una perspectiva acorde con la enunciada por Montaña (2009). En la que se relaciona el comportamiento de los individuos al interior de la organización, en relación con un conjunto de personas mucho más amplio al que se tiene en el interior de ella. Es decir, está en relación con diversas prácticas que permean desde la sociedad hacia el interior de la organización a través de los hábitos y costumbres que los individuos traen consigo desde su cultura de origen.

Para el caso de México, y en relación con el marco cultural de la sociedad, diríamos que entender la identidad cultural del mexicano implica entender también la

serie de contradicciones y aspectos económicos de la cultura, así como los simbolismos divergentes que le dan identidad. Juárez (2006, 2010), resalta como parte del proceso identitario la exaltación de algunas figuras históricas y la exaltación en esas figuras de conceptos tales como el sacrificio, el sufrimiento y el martirio. También realza estereotipos ambiguos en la autoimagen creada por los mexicanos.

De lo anterior, se podría pensar que el mexicano es capaz de aceptar la ambigüedad, la contradicción y las dicotomías en el quehacer diario, sin que ello genere necesariamente un conflicto de percepción. En la cultura mexicana, prevalece la lógica abductiva, las dicotomías e inclusive las contradicciones. Por ello, se puede aceptar la ambigüedad como una forma de ver la realidad y establecer guías conductuales. Los individuos en las organizaciones entonces no generarán estrés o confusión al tener guías referenciales de conducta que sean divergentes y ambiguos.

Por otro lado, cabe aclarar, que si bien se ha tenido como práctica común -sobre todo desde la perspectiva del “managerialismo”- el estudiar a la cultura en la organización desde la denominada cultura corporativa; para efectos de esta investigación pensamos que esto no es pertinente, debido a que se requiere que los individuos permanezcan interactuando de manera continua y de forma ininterrumpida durante lapsos muy largos de tiempo; lo cual difícilmente se puede encontrar en las organizaciones actuales industriales, dada la alta rotación del personal. En cambio, sería necesario entender la cultura en las organizaciones desde una visión más amplia, como parte de un conjunto de empresas homogéneas. Además, también se puede analizar la cultura en relación con el bagaje simbólico que los individuos portan al ingresar en alguna de las empresas de un campo organizacional.

Desde esta postura habría que diferenciar la situación al interior del campo organizacional. Esclarecer si los símbolos y manifestaciones corresponden a una aculturación -entendida ésta como la apropiación o intercambio de ritos, mitos y valores-, o como un espacio en donde coexisten grupos portadores de sus propios significados, con intercambios menores, sincretismo.

Si bien, las tradiciones, las creencias, los valores, los mitos y los ritos que se comparten en una cultura dan un claro indicativo de las conductas de los individuos, también es necesario puntualizar que aun dentro de una misma sociedad el conjunto de características comunes a los individuos no es del todo homogénea, ni se comparten por igual por todos y cada uno de los miembros de la comunidad. Los individuos se apropian e interiorizan las características más relevantes de la cultura de su comunidad en diferentes grados y con diferentes profundidades de interiorización. Sin embargo, dentro de una misma comunidad todos son capaces de entender las características clave comunes de la cultura de ese grupo (Castaings, 2010; Montaña, 2003; 2009) y por ello mantener interacción en su sociedad.

Pero, la cultura está acotada, aun así, por los intereses de grupo, roles, papeles y sistemas sociales que los individuos deben ejecutar y desempeñar en un ámbito social. La cultura presupone ser el resultado de la inserción en un sistema más amplio de interacción, donde una colectividad ha generado códigos, reglas y normas a las cuales los individuos se deben constreñir o ser estigmatizados o incluso marginados de su grupo social (Berger y Luckmann, 1968). Para Parsons el sistema social está vinculado con la cultura a través de las normas (Savage, 1999) y la estructura de la acción social (Nebbia, 2010).

### **2.2.3 Las dimensiones socio-culturales en los campos organizacionales**

Como ya se menciono anteriormente existen dos maneras en que las estructuras de las organizaciones se reconstituyen: la causalidad ascendente y la descendente (Hodgson, 2009). En esta última, la influencia de las estructuras se hace sentir y modifica la conducta de los individuos, por la influencia de las directrices que se determinan en las organizaciones. En la causalidad ascendente las estructuras modifican sus normas, prácticas y rutinas, para que estén más acordes con los hábitos de los individuos que se encuentran integrados en ellas. La interactividad juega un papel fundamental para que la relación entre estructuras e individuos alcance un alto grado de coherencia y consistencia.

Los campos organizacionales al ser conjuntos de organizaciones, que comparten características semejantes en sus estructuras, pueden ser estudiados como unidades que se conforman socio-históricamente y donde factores sociales y culturales se han incorporado por diferentes vías para darle ese aspecto de homogeneidad. Sin embargo, además de la semejanza estructural, también comparten otros factores, por ejemplo el grado de afinidad social y cultural de los individuos que están involucrados en ellas.

En un campo organizacional las empresas y empresarios pueden aprovechar la infraestructura de todo el campo para desarrollar sus actividades, establecer alianzas, generar ventajas competitivas, conformar frentes comunes a problemas comunes y tener fuentes de recursos disponibles, entre ellos los humanos quienes ya son portadores de habilidades tácitas para integrarse a una empresa del campo.

Para los individuos, integrados en un campo organizacional, conlleva algunas ventajas el comprender los referentes formales del campo, como son la reducción de la incertidumbre en las relaciones que se desarrollan al interior de dicho campo y la posibilidad de movilidad entre empresas con un mínimo de problemas en la adaptación. Los individuos que se integran en un campo organizacional, habilitan formas de interacción que son referentes válidos en espacios más amplios. De tal forma que si desean o necesitan cambiarse de empresa, las rutinas que aprenden y usan en una empresa inicialmente, son válidas en otras empresas del mismo campo organizacional.

Aquí se llega a un punto en que es necesario esclarecer cuáles son las rutinas y prácticas de los campos organizacionales que están integradas en las estructuras como referentes formales de las actividades de los individuos, y cuáles son las bases socio-culturales que sirvieron como referentes para su diseño y estructuración.

Las rutinas de las organizaciones delimitan y funcionan como referentes para los individuos. Si esas rutinas están difundidas, y durante períodos prolongados han sido ampliamente aceptadas entre una diversidad importante de empresas, se pueden considerar instituciones del campo organizacional. Para Tolbert y Zucker (1983) implica haber pasado por las fases de innovación, habituación, objetivación y sedimentación o plena institucionalización. De esa manera, las rutinas conforman prácticas que se vuelven *configuraciones estructurales*, las que se pueden considerar instituciones del campo organizacional.

La homogeneidad estructural o isomorfismo, como es llamado por DiMaggio y Powell (1983), es un fenómeno que estos autores asocian a los campos organizacionales. Por lo que es en ellos donde se puede apreciar de la mejor manera. La relación entre las estructuras de un campo organizacional con los roles sociales, y la cultura como variable

externa, se puede analizar verificando el nivel de coherencia y consistencia de ambos como referentes de conducta en los individuos que están integrados en el campo organizacional.

Analizar el entorno social de los involucrados en el campo organizacional, lleva a un proceso alternativo de posturas sincrónicas y diacrónicas. Por una parte, es necesario establecer qué individuos y grupos se involucran en el entramado del campo y después cuál es el proceso por el que han llegado a involucrarse en el sistema. Es necesario evaluar cuál es el papel o los papeles, que diferentes individuos y grupos, representan en la conformación del campo organizacional. A la par se debe entender cuáles son las principales características socio-culturales de esos individuos y grupos. Los cuales impregnan ya sea las rutinas y prácticas del campo organizacional, o los referentes de los individuos que se integran en el campo.

Si bien, las rutinas en las organizaciones son más que la simple repetición de los hábitos sociales de los individuos (Hodgson, 2009), las organizaciones finalmente reflejan de manera estructural las prácticas sociales. Así, además de los hábitos y roles sociales, la cultura de la sociedad juega un papel relevante en la conformación de las estructuras de los campos organizacionales.

Las características de los roles sociales y la interacción entre ellos, se espera que sean reflejados en las configuraciones estructurales de las organizaciones de los campos organizacionales (Berger y Luckmann, 1968; DiMaggio y Powell, 1983). La comunicación, nivel de integración, relaciones de poder, niveles de centralidad, cantidad de niveles socio-culturales, distanciamiento y movilidad entre ellos; dan pistas de cómo los individuos, que proceden de una determinada sociedad, esperarían desempeñarse al interior de un campo organizacional.

Se puede considerar que individuos involucrados en un campo organizacional comparten un conjunto de referentes socio-culturales, si proceden de las mismas zonas y comunidades, y ese conjunto es coherente en sus universos simbólicos (Berger y Luckmann, 1968). Estos últimos objetivizan las instituciones de las comunidades en una unidad.

Por otra parte los valores que se consideran propios de la cultura de una sociedad, son portados al interior de las organizaciones y en la medida que estos son compartidos por un mayor número de involucrados, generan un sentimiento de identificación y sentido de pertenencia. Los mitos se convierten en ideas supra-individuales. Éstas, en algunos casos, son tomadas como conceptos base para desarrollar las configuraciones estructurales y las rutinas de las organizaciones de un campo organizacional. Los ritos, al operativizar los valores y mitos, refuerzan la concepción y aceptación de ideas, apoyando el proceso de sedimentación de prácticas.

También se hace relevante definir cuáles son las características que permiten al individuo aceptarse como miembro de una organización formal e interactuar al interior de ella. El individuo toma como punto para la conformación de referentes su aprendizaje y los hábitos de su propia vida social, la cual es previa y externa a la vida interna de la organización. El reto por ello está en establecer cuál es el nivel de identificación entre la normatividad que rige la conducta en la estructura social de la organización con respecto a todo el bagaje cultural y social que los individuos portan de forma referencial en la organización misma.

Ante todo se debe entender a la organización como un espacio en el que coexisten individuos, quienes de forma a veces tácita -y muchas veces explícitamente-, deben seguir las normas, reglas y directrices de acción, así como los roles establecidos en las

organizaciones. Sin embargo, no es posible que ellos dejen fuera de sus actividades, en las organizaciones formales, sus prácticas sociales y su identidad cultural; si no que las mantienen al interior de las organizaciones, en donde ya está conformada una estructura que pretende orientar las acciones e interacciones de los individuos en los roles que se les prescribe.

Si los individuos son incapaces de interiorizar o reconocer en las estructuras rasgos de su propia identidad (Berger y Luckmann, 1968), lo cual los vuelve incapaces de seguir consistentemente la normatividad y reglas de las organizaciones, entonces se demuestra que el diseño de esas estructuras se efectuó con bases ajenas a la realidad social de los miembros (poca o nula causalidad ascendente) o que no están totalmente institucionalizadas en el campo (Tolbert y Zucker, 1983; 1996).

Ese posible proceso incompleto de institucionalización a su vez llevaría a una conformación deficiente de reconocimiento e identificación de los miembros de las organizaciones con las prácticas y configuraciones del campo en una causalidad descendente (Hodgson, 2009), generando así un círculo vicioso para las organizaciones del campo.

Posiblemente la adopción de algunas prácticas y configuraciones estructurales que se han diseminado en el campo sean modas (Abrahamson, 1996; Kieser, 1997) impulsadas deliberadamente (Campbell, 2009) por entidades de profesionalización (DiMaggio y Powell, 1983). Ello puede ser una respuesta a la incertidumbre (Campbell, 2009) o la búsqueda de legitimación (DiMaggio y Powell, 1983) para obtener recursos de entidades gubernamentales o apoyos sectoriales que las organizaciones creen necesarias para mejorar la eficiencia. Reconocerlas y definirlas como prácticas no

perenes, ayuda a establecer correctamente cuales son las instituciones que realmente definen las características de campo organizacional de estudio.

### **2.3 Identidad e Identificación**

La identidad y la identificación deben ser entendidas como un factor y un proceso, cuyo análisis ayuda a esclarecer el nivel de coherencia y coincidencia entre las estructuras y los individuos en las organizaciones. Ante la posibilidad de estar frente a un proceso que lleva a una pobre identificación de los individuos con las estructuras, su estudio se hace relevante para iniciar una revisión de otros procesos que llevan a la redefinición de las estructuras y de los referentes socioculturales de los individuos.

En este punto es importante entender, que el ser humano es ante todo un individuo, que tiene características que lo hacen diferente de otros seres vivos. Pero, en el transcurso de su vida se desarrollan procesos que primero establecen su identidad y después la modifican. Para Lévi–Strauss (Clément, 2002; Olavarría, Millán, & Bonfiglioli, 2010; Olavarría M. E., 2012), la identidad sólo se puede entender en un plano individual. Razones que apoyan ese concepto son que la identidad implica la necesidad del ser humano de entenderse a sí mismo y reconocer en él a un ser diferenciado y con características que sí bien proceden de la genética (naturaleza) y de la colectividad (sociedad), antes deben ser aceptadas y concientizadas las primeras e interiorizadas las segundas. Sin embargo, es menester diferenciar entre la identidad individual y aquellos procesos que posibilitan a los individuos a interactuar en una o varias colectividades.

Por otra parte, el individuo organizado debe ser entendido como un ente que se identifica con la colectividad y que es capaz de ofrecerle gran parte de su tiempo, esfuerzo y energías. Todo ello sólo se entiende si además de la mera búsqueda interesada de refuerzos o beneficios fisiológicos, racionales o económicos se buscan respuestas a nivel social, emocional e inclusive psicológico.

Aquí surge una cuestión importante: ¿por qué si se tienen tantos beneficios tangibles y objetivos -al menos aparentemente- el individuo busca en diversas ocasiones separarse, medrar e inclusive sabotear su pertenencia y desempeño en grupos organizados? O en otras ocasiones efectúa una serie de maniobras y trucos, quizás para hacer más llevadera su vida al interior de las organizaciones en que se encuentra. La respuesta sería que más allá de estos benéficos directos y tangibles, también existen elementos que propician la actividad en la organización que no son de índole racional y objetiva, los cuales deben ser analizados para definir el nivel de congruencia con los individuos.

Un concepto muy conocido acerca del proceso de identificación es de Albert y Whetten (1985) quienes indican que la identificación es un proceso que deriva en el reconocimiento por parte de los individuos de las características de la organización que se perciben como centrales, distintivas y perdurables. Lo cual indica un proceso que desemboca en la manera en que los individuos reconocen los rasgos distintivos de la o las organizaciones de las que forman parte. Sin embargo, aquí hay que acotar que no es lo mismo reconocer esas características como distintivas, que aceptarlas como propias o interiorizarlas.

Brunsson (1993; 1986; 1986) indica la relevancia de que a los individuos las normas y estructuras de la organización le sean acordes y congruentes con sus formas de

ver la realidad y de tomar acciones. Es decir, que se identifiquen con las normas y procedimientos de la organización.

Para Brickson (2000) existen aspectos fundamentales de la orientación de la identidad: el personal, el relacional y el colectivo. Cada uno de ellos se explica en un nivel diferente y se basa en una motivación social que va desde el auto interés, el beneficio hacia otros, hasta el bienestar colectivo. Como se puede observar, esa visión va del micro nivel al macro nivel y se entiende a través de la comprensión primero como ente individual, después en la comprensión como un individuo interactuante, hasta llegar al entendido de formar parte de una colectividad, en la cual juega un rol interactivo. En el marco de este proceso se reconoce la necesidad de beneficiar a la comunidad para poder ser beneficiado.

Berger y Luckmann (1968) establecen un modelo en el que relacionan a la identidad, como un elemento clave de la realidad subjetiva, con la sociedad. Ellos indican que la identidad se forma a través de procesos sociales, en una interacción en el que el individuo interioriza elementos estables de la realidad social objetiva. Ellos indican que “las teorías sobre la identidad siempre se hallan insertas en una interpretación más general de la realidad; están empotradas dentro de un universo simbólico y sus legitimaciones teóricas, y validan su carácter de acuerdo con este último” (Berger y Luckmann, 1968, p.215). Para ellos hay una dialéctica entre los aspectos biológicos del individuo y la identidad que se conforma socialmente. Aspectos como la sexualidad y la nutrición son canalizados socialmente. Berger y Luckmann indican que: “En la dialéctica de la naturaleza y el mundo socialmente construido, el propio organismo humano se transforma”(1968, p.225). En esa misma dialéctica “el hombre produce la realidad y por tanto se produce asimismo”.

En ese modelo, las objetivaciones en un mundo socialmente construido se basan en las instituciones que los hábitos de los individuos han establecido. Los universos simbólicos dan coherencia y legitimidad a las acciones de los individuos y a las instituciones que toman como referencia de esos actos. Esos universos simbólicos conforman entidades en donde las acciones de los individuos toman un lugar congruente y consistente en el conjunto.

La posibilidad de incongruencias con los universos simbólicos generaría procesos de re-socialización. En la socialización secundaria se toma como base la socialización primaria para la internalización de nuevos significantes. Un tipo de socialización que parece una transformación es la alternación. En ella se hacen uso de procesos semejantes a la socialización primaria pero se reconstruye una realidad nuevamente basada en el presente y se rompe con los significantes de la socialización primaria. Se acepta la posibilidad de muchos tipos de socializaciones intermedias a ambos (Berger y Luckmann, 1968). De lo anterior se puede comprender la posibilidad de generar identidades alternas en situaciones diferentes al mundo social primario de los individuos. Éstas funcionarían de manera transitoria para dar coherencia a su estadía en ellos. Pero, ocurriría en un nivel superficial y posiblemente meramente instrumental, sin la interiorización de la socialización primaria y con un mínimo de relación afectiva como en la secundaria.

En el análisis de la identidad en relación con los aspectos organizacionales, los procesos que conforman a la identidad se les deben llamar procesos de identificación. Así, para efectos de poder clasificar y acotar los estudios, aceptamos los niveles de análisis que Brikson (2000) hace. En esta forma de análisis, se entiende el conocimiento basado en relaciones tales como primero los hábitos, después los roles y finalmente el

prototipo del grupo. Se indica que el marco de referencia va desde una comparación interpersonal, una comparación al rol estándar y finalmente una comparación intergrupala.

En otra conceptualización de los procesos con que se relaciona la identificación, Pomar (2009) menciona que tratándose de la transmisión de modelos, el compromiso organizacional es fundamental y se refiere a una actitud hacia el trabajo. La cual permite que el trabajador desee mantenerse en la organización como uno de sus miembros. La autora diferencia el compromiso con el trabajo y el compromiso organizacional. Donde el primero se refiere a la identificación con el puesto y el segundo a la identificación con la organización.

De la misma manera indica que la vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos está conformado por tres factores: la identificación que es la aceptación de los objetivos y valores de la organización -en donde se comparten las mismas creencias, propósitos, ideas y objetivos de la organización-; la membrecía, que es el deseo de permanecer como miembro (junto con el sentimiento de pertenencia) y finalmente la lealtad, que es el cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla y que conlleva la disposición de aportar esfuerzo a la organización.

De lo anterior, podemos decir que se puede hablar entonces de varios tipos de análisis dependiendo el nivel al que se haga referencia: psicológico de la identidad individual, cultural del individuo en colectividad, social de los roles, papeles y desenvolvimiento en sociedad y organizacional en referencia al proceso de asociación en colectividades organizadas e intencionadas. Este último, como una forma altamente compleja donde un proceso de identificación entra en juego. En este proceso se

encuentra la clave para entender la relación de los individuos con su organización. El proceso de identificación requiere poder entender a la organización no sólo como un ente reificado y con vida propia e independiente al individuo. Sino como un constructo que debe su existencia a una interacción humana, con la cual está íntima e indisolublemente ligada.

El gráfico 5, Proceso de identificación en la organización, muestra la manera en que se da el proceso de identificación entre el sistema normativo y estructural (producto de un proceso de institucionalización) con los procesos de conformación de los marcos de referencia culturales del individuo (como guías de la conducta).

Para Humpreys y Brown (2002), así como para Ríos (2003), la identificación, implica una percepción de sí mismo por medio de una conexión activa y positiva entre la narrativa de identidad individual y la narrativa dominante de identidad organizacional. Por ello debería ser relevante, en este tipo de organizaciones, dejar establecidas las características que se desarrollan en el proceso de identificación entre los miembros de la organización y los sistemas normativos y estructuras. Ello con el fin de evaluar si esa conexión realmente se da de manera activa y positiva.

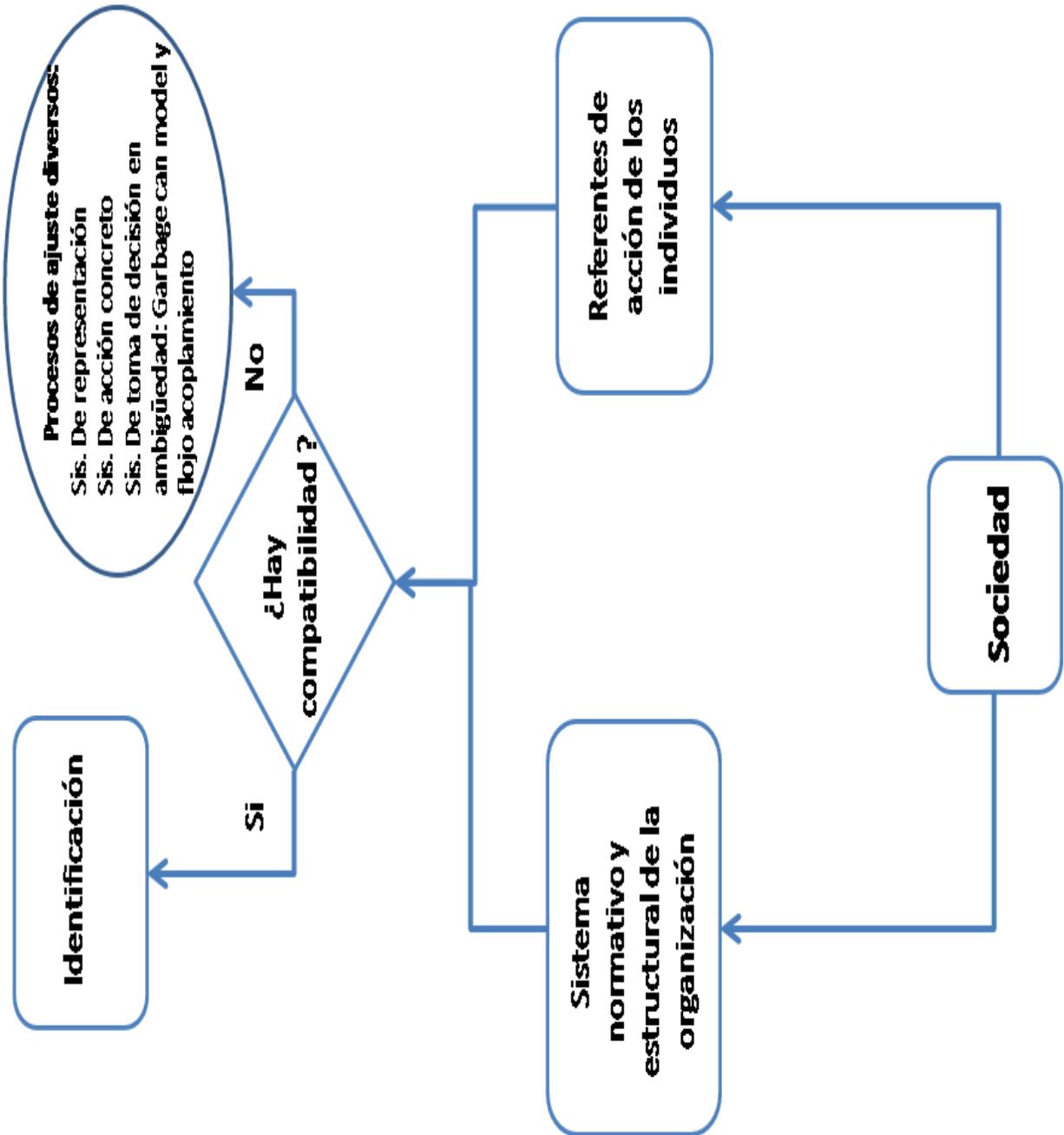


Gráfico 5. Proceso de identificación en la organización. Elaboración propia, basada en Scott (1999), Hatch y Cunliffe (2006), Berger (2010), Smircich (1983), Crozier y Friedberg (1990), March y Olsen (1976), Heydebrand (1989) y Weick (1976)

No obstante, no se debe olvidar que no necesariamente se puede tener una sola identidad. Sino que se pueden tener dos o incluso más identidades (Berger y Luckmann, 1968; Pratt y Foreman, 2000). Y mientras que una, o varias, identidades establecen esa percepción de conexión con la organización, quizás otra u otras no lo hagan.

El fenómeno arriba descrito, debe ser explicado y el gráfico 6, Proceso de identificación Individuo-Estructura, puede servir de guía.

En el gráfico 6, Proceso de identificación Individuo-Estructura, podemos observar como la organización se conforma por un lado de un sistema estructural que norma los comportamientos de los individuos en la organización. Pero, también por otro lado los individuos que integran a la organización, conforman sus referentes a partir de la misma sociedad (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968). Ambos coinciden y se empalman en la organización misma. Se podría dar por hecho que existe esta identificación entre los individuos y sus sistemas simplemente porque las organizaciones se encuentran funcionando, sin embargo, cabe la duda de si realmente ocurre de esa manera.

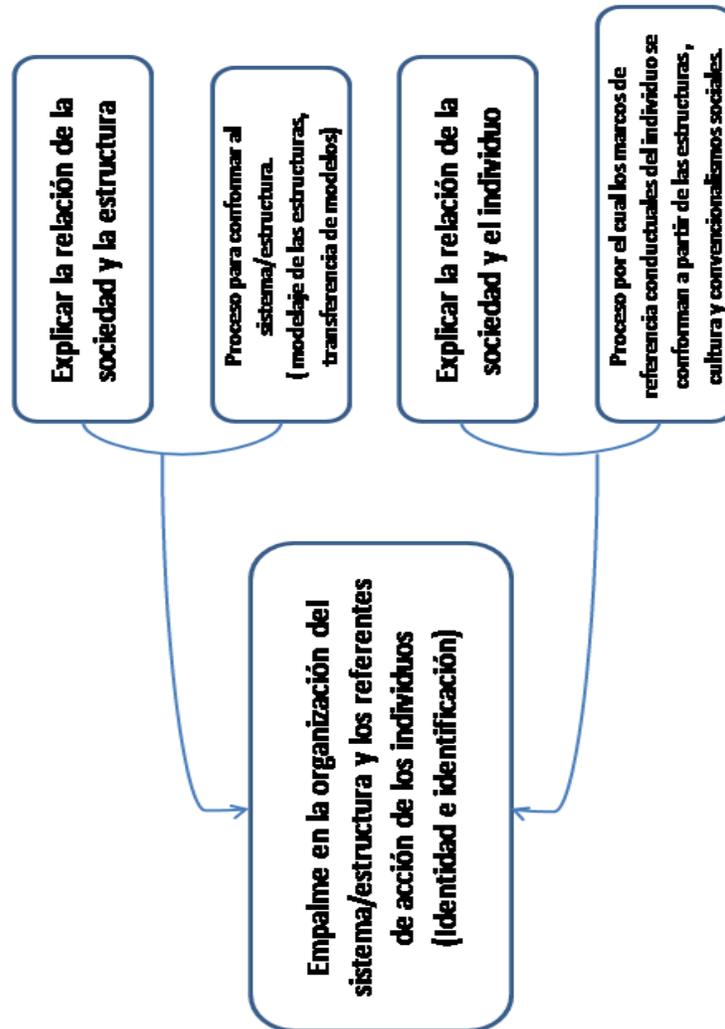


Gráfico 6. Proceso de identificación Individuo-Estructura. Elaboración propia.

Derivado de lo anterior, podríamos entonces establecer que en el campo organizacional se llegan a sistemas de convergencia como los que describe el gráfico 7, Sociedad-Campo Organizacional-Individuo.

De acuerdo al gráfico 7, Sociedad-Campo Organizacional-Individuo, existe una relación entre la sociedad, la estructura de la organización y los individuos en la organización. En la cual tanto la estructura como las bases de acción de los individuos tendrían origen en la sociedad. Lo anterior, implicaría que para los individuos interiorizar y apegarse a las normas y reglas de la organización podría ser un fenómeno relativamente intrínseco, ya que el espíritu que conforma tanto la estructura como a sus referentes de acción serían los mismos.

Sin embargo, basados en la realidad empírica podemos darnos cuenta que esto no es así (Berger, 2010; DiMaggio, 1999; Meyer y Rowan, 1999). Los individuos al interior de la organización, no siempre se apegan en sus conductas a lo que las estructuras les indican. De hecho, Meyer y Rowan (1999) ya habían señalado que aspectos que se consideran críticos en la organización formal, como la coordinación y el control, podrían haber sido sobredimensionados. Ello debido a las violaciones de las reglas y las normas. Así como a la débil integración y vinculación con las actividades.

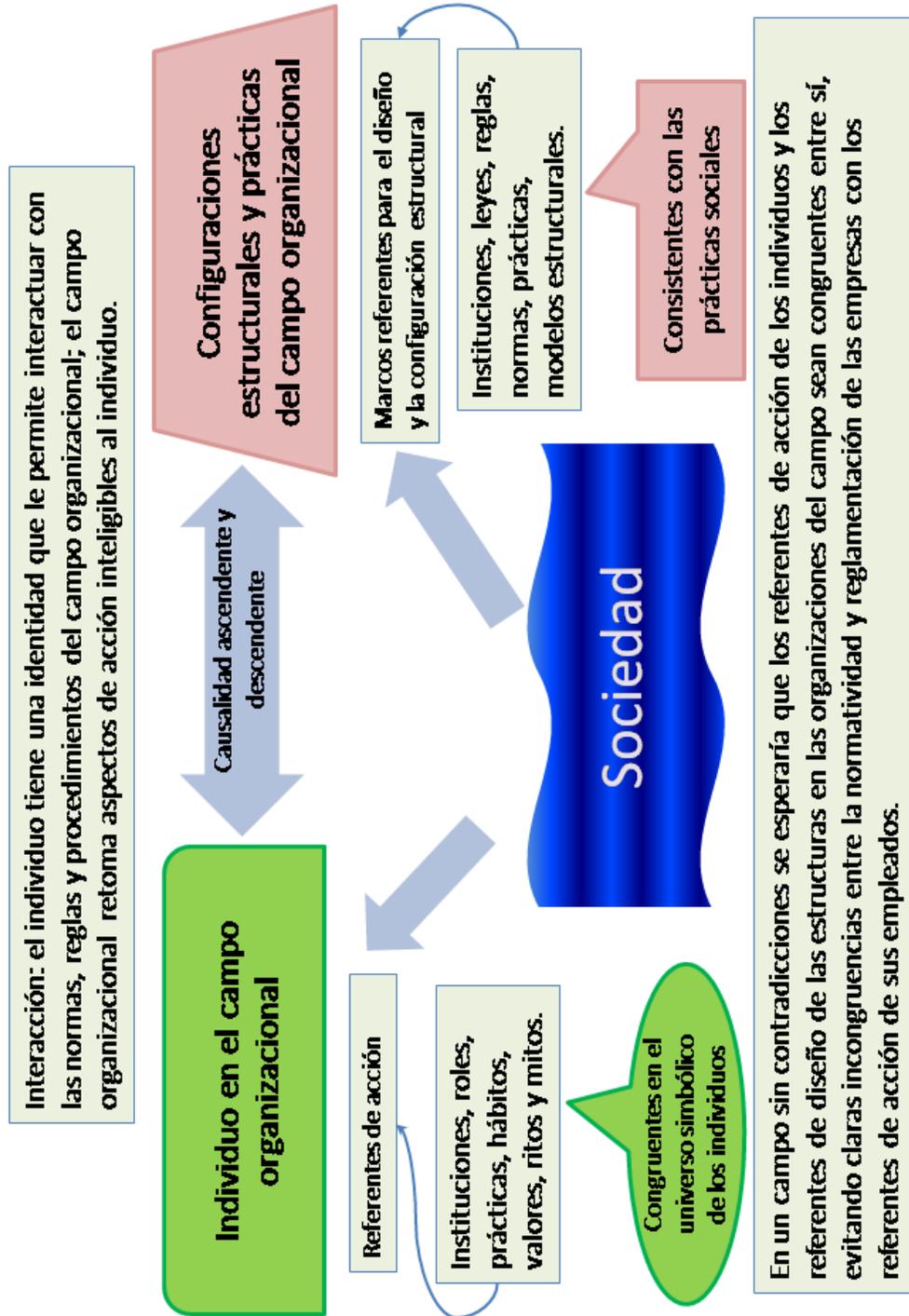


Gráfico 7. Sociedad-Campo Organizacional-Individuo. Elaboración propia.

Lo anterior entonces indica un conflicto para los individuos, quienes tienen que decidir entre seguir el sistema normativo -y la configuración estructural de la organización en la que se encuentren- o seguir la guía que le dan sus referentes de acción social, pero sin que rompa explícitamente la normatividad de la organización. Pero, aun cuando los dos referentes fueron conformados –al menos teóricamente- por la misma base, se queda la duda de porqué en algunos casos los individuos actúan alejándose del sistema normativo de la organización. ¿Acaso las pautas de comportamiento individual - roles sociales, cultura, psique- no son congruentes con el sistema normativo de la organización?

Tampoco se debe soslayar lo que indican autores como DiMaggio y Powell (1983) o Meyer y Rowan (1999), para quienes las estructuras de las organizaciones no siempre están configuradas de la mejor manera y conllevan prácticas poco eficientes e inadecuadas para la tarea que deben desempeñar (Powell, 1999). Por lo que aun cuando los individuos intenten apearse a la normatividad, y reglas de la organización, la incongruencia de éstas con las tareas y las actividades productivas (DiMaggio, 1999; DiMaggio y Powell, 1983; Meyer y Rowan, 1999) les generarían incertidumbre. La cual los individuos buscan reducir con otros referentes de conducta.

La identificación es un proceso que habilita la relación entre la organización y los individuos que pertenecen a ella. El aceptar o compartir los objetivos y valores de la organización -así como creencias, ideas y objetivos- llevaría según Pomar (2009) a la membresía y lealtad, manifestándose en el deseo de defenderla.

Para el caso específico que se utiliza como comprobación empírica: el estudio de caso en el campo organizacional de empresas textiles de Puebla y Tlaxcala, se ha observado históricamente la escasa membrecía de los operadores hacia sus organizaciones; así como el poco o nulo deseo de defenderla. Por ejemplo, en Covadonga. En ella, sus obreros se unieron a las tropas revolucionarias que atacaron la fábrica (Ibáñez, 2012; Rosas, 2013).

A partir de la postura de diversos autores -Parsons (1991), Berger y Luckmann (1968) y DiMaggio y Powell (1983)- se proponen puntos a tocar para entender y comprender cómo es que los individuos actúan al interior de las empresas en el campo organizacional:

- a) El análisis de la conformación del marco sistémico-estructural
- b) El estudio de los referentes de acción de los individuos del campo organizacional (hábitos, roles sociales y la cultura), especialmente los de nivel operativo.
- c) El proceso de identificación que se efectúa entre el sistema normativo de la organización y los referentes de acción de los individuos (insertos en su universo simbólico, con el que también se puede definir el grado de identificación entre los individuos y el sistema).
- d) Para los casos en los que se presume una falta de identificación, debido a hechos particulares en que los actores se conduzcan de manera no congruente con el sistema, se deben revisar los roles sociales de los individuos. Éstos vistos como representaciones de papeles que actúan en una realidad adjunta e informal, y que dan sentido a fenómenos que se desarrollan en la organización.

- e) En casos en que no se pueda rastrear evidencia de influencia social, y se presume una desvinculación social, se podría hacer una conceptualización psicológica del comportamiento. La cual no se pretende analizar en amplitud por su reductibilidad a lo individual, que no apoyaría líneas de estudio de los fenómenos organizacionales en pro de un cambio intencionado, que fuera efectivo y preciso. Y que en última instancia es una aspiración a la que se desea pueda contribuir esta investigación.

La identificación es un proceso sobre el que se requieren mayores estudios que den pauta para poder analizar tanto la identificación como el desvinculamiento de los miembros de las organizaciones. También, apoyaría estudios sobre el reconocimiento de hechos ambiguos y divergentes en la vida de la organización, los cuales generan fenómenos específicos en su actuar y de los que es difícil dar cuenta bajo perspectivas que no analizan las particularidades de las diferentes dimensiones de la organización, entre ellos las modas administrativas (Abrahamson, 1996; Kieser, 1997).

## **Capítulo III. Enfoque Metodológico**

En este capítulo se describe la metodología que se utilizó para elaborar este trabajo de investigación: la metodología cualitativa. Se incluye la propuesta metodológica, la perspectiva analítica, la estrategia de investigación, las herramientas para la obtención de la información y el método de análisis de datos. Todo lo anterior se hizo buscando consistencia en la relación de la naturaleza de la problemática a esclarecer con los medios para obtener respuestas. Lo anterior lleva a respuestas plausibles de un fenómeno complejo y del que no se ha profundizado suficientemente: las contradicciones institucionales en los campos organizacionales.

En la tabla 2, Matriz de congruencia, se sintetizan aspectos relevantes de la investigación; como se puede apreciar, para desarrollar este trabajo se necesitó diseñar una metodología acorde con la complejidad de la investigación. Involucrar a un conjunto de organizaciones que conforman un campo organizacional y relacionarlo con una identidad que es producto de las comunidades, como son los individuos que se integran en las organizaciones del campo; ello establece un nivel de complejidad importante.

En primera instancia se reconoce que el enfoque con el que se aborda la investigación se define en buena medida por cuestiones de orden ontológico y epistemológico, no obstante, los objetivos de la investigación y las características que se desea que ésta contenga, guían la perspectiva con que se debe abordar el fenómeno de estudio.

<b>Problemática</b>	<b>Pregunta central</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Supuestos</b>	<b>Aproximaciones teóricas</b>	<b>Niveles de Análisis</b>
La contradicción e inconsistencia institucional en los referentes de diseño y acción en un campo organizacional.	¿Cómo se conformaron socio-históricamente las instituciones que son referentes de diseño estructural y acción en el campo organizacional Puebla-Tlaxcala?	Explicar las inconsistencias observadas en la acción de individuos al interior de campos organizacionales, partiendo del análisis de la conformación de los referentes institucionales que usa como base para sus actividades tanto laboral como socialmente.	Las instituciones que son base para los referentes de diseño estructural y para la acción social pueden entrar en contradicción en un campo organizacional si tienen orígenes socio-históricos diferentes que les conforman institucionalmente de manera distinta.	1) Campos organizacionales de DiMaggio y Powell  2) Teoría de construcción social de Berger y Luckmann	Campo Organizacional (CO)  Comunidades rurales (SC)

Tabla 2. Matriz de congruencia. Elaboración propia.

Derivado de ello, se privilegio un enfoque cualitativo. Éste es necesario debido a la versatilidad y flexibilidad requerida en el análisis, que hace que se enriquezcan los resultados y lleve a una comprensión más amplia del conjunto. Sin embargo, se buscó reducir los riesgos del uso de esta metodología, de tal manera que no se perdiera enfoque y las descripciones y resultados fueran concretos y específicamente orientados a las cuestiones principales de la investigación.

### 3.1 Metodología Cualitativa

La metodología que se privilegia para esta investigación fue la cualitativa, como ya se indicó. Si bien, existen diferentes metodologías para desarrollar investigaciones en los Estudios Organizacionales, se orientaron tanto la estrategia como las herramientas hacia esta manera de investigar, porque sus características se ajustaban muy bien a las necesidades de la investigación.

Como se mencionó anteriormente el establecimiento de una metodología para abordar la investigación de un fenómeno tiene que ver inicialmente con cuestiones de tipo ontológico y epistemológico. En cada perspectiva se pueden encontrar y definir posturas con respecto al mundo y visiones sobre lo que se espera de la investigación misma.

De acuerdo con Hatch y Cunliffe (2006), las organizaciones son entidades sumamente complejas, en donde es posible abordar su estudio desde diferentes perspectivas, sin que otras pierdan valor. Por ello, toda investigación conlleva una manera de analizar la problemática de interés. Ahora bien, el contexto define en buena medida las características y herramientas que se utilizan durante la investigación. Sin embargo, autores como Burrell y Morgan (1985) han señalado como se ve afectada el desarrollo de una investigación por aspectos de tipo ontológico, epistemológico y metodológico. Así también, la postura de análisis, con respecto a la naturaleza humana, con la que cada investigador aborda su indagatoria, es importante.

Burrell y Morgan (1985) describen por dicotomías posiciones que consideran relevantes: nominalismo/realismo, anti-positivismo/positivismo, ideográfico/nomotético y voluntarismo/determinismo. Ellos en conjunto con la influencia del tipo de teoría de

sociedad que se sostenga en la dicotomía (orden vs. conflicto) establecen un paradigma con el que se aborda una investigación cualquiera.

Ellos muestran diferentes paradigmas: funcionalismo, interpretativismo, estructuralismo radical y humanismo radical. Éstos ofrecen puntos de vista diferentes y se derivan de tradiciones de filosofía específicas. En el modelo de Burrell y Morgan se aprecia la relación entre subjetividad y objetividad como una cuestión ontológica. Lo subjetivo implicaría la existencia de un mundo social y sus fenómenos. Sólo cuando se le experimenta y sus significados son asignados, entonces lo objetivo contiene la existencia de un fenómeno o mundo social. Independientemente de aquellos que lo viven (Hatch y Cunliffe, 2006).

Al paradigma funcionalista los autores (Burrell y Morgan, 1985) lo señalan como el dominante y el que ha sido más ampliamente utilizado en los estudios de las organizaciones. Las características de éste no necesariamente son acordes a la manera en que se desea abordar esta investigación: realista, positivista, determinista y nomotética (Burrell y Morgan, 1985). En el paradigma funcionalista se ve el fenómeno a estudiar como un objeto externo al investigador, el cual tienen una existencia plena aun sin la influencia de los actores que en él intervienen. Se considera al hombre y sus actividades completamente determinadas por el medio, donde existen relaciones directas entre causales que establecen reglas o leyes que se cumplen invariablemente. Las reglas de la investigación deben estar estrictamente establecidas en un protocolo sistemático y se hace énfasis en las hipótesis concordantes con los cánones de un rigor científico. Éste es semejante a los estudios de las ciencias de la naturaleza. Por lo general, se apoya en el uso de técnicas cuantitativas, se presupone un mundo social regular, donde se soslaya el cambio y su dinámica.

Sin embargo, hemos partido del hecho de que el fenómeno de estudio está definido como una inconsistencia entre dos aspectos clave de las organizaciones de la zona: la estructura de las organizaciones de un campo y los referentes de acción social de sus miembros. Por ello, no se ve un mundo regular inicialmente. Se presupone que no existen relaciones directas causales que puedan ser generalizadas, pues el análisis se efectúa en un marco específico, el cual se ha desarrollado a partir de un contexto socio-histórico definido. En él la interacción de los individuos conforma un mundo social que se explica a partir de situaciones socio-históricas.

Podemos indicar que esta investigación debe tener un posicionamiento diferente al positivista, determinista y nomotético (Burrell y Morgan, 1985). Ello de antemano presumiría también alejarse de la postura estructuralista radical. Si bien, el humanismo radical (Burrell y Morgan, 1985) muestra una posición cercana a la manera en que se desean encontrar las explicaciones de esta investigación. Este paradigma hace énfasis exacerbado en el cambio social, el cual es difícil de observar en esta investigación pues los referentes de acción y la institucionalización de prácticas y configuraciones en un campo, presuponen baja tasa de cambio en él. Esta regularidad es lo que genera su legitimidad para usarlos en la interacción colectiva.

Burrell y Morgan atribuyen al paradigma interpretativo como tendiente al nominalismo, anti-positivismo, voluntarismo e ideografía. En él la naturaleza social del mundo se alcanza a través de la experiencia subjetiva. Se presupone un mundo cohesivo, ordenado e integrado. Para este paradigma hay una orientación a las comprensiones subjetivas creadas en un mundo social durante un proceso continuo.

El paradigma interpretativo acepta elementos de subjetividad como la intuición y la emoción. En él se rechaza el punto de vista de observador y establece que solamente

se puede “entender” el mundo social ocupando el marco de referencia de los participantes en la acción. Se rechaza la posición de un personaje externo al fenómeno (Burrell y Morgan, 1985; Hatch y Cunliffe, 2006).

Esta perspectiva presupone individuos que participan activamente en la construcción de su entorno social. Además, estos individuos dan significados y orden a sus experiencias, en contextos específicos a partir de actos simbólicos e interpretación (Hatch y Cunliffe, 2006). Burrell y Morgan (1985) señalan que son pocos los intentos para estudiar conceptos organizacionales y situaciones desde este punto de vista.

Abordar la problemática de las organizaciones a partir de las instituciones que en ellas se establecen, las cuales se usan como referencia para el diseño y mantenimiento de las estructuras sociales, o desde la construcción de mundos sociales, implica hacer uso de una perspectiva principalmente interpretativa. En ella es necesario el contacto directo e involucramiento con el medio y los actores, para entender de primera mano sus puntos de vista.

Ahora bien, aunque se privilegia en esta investigación una metodología cualitativa, y una perspectiva interpretativa, no se soslayan como fuentes de información complementarias las herramientas y los datos no interpretativos. Por ejemplo las estadísticas descriptivas. Éstas pueden complementar y convalidar aspectos de la investigación.

La metodología cualitativa, para Brewerton y Millward (2001), está relacionada con las ciencias interpretativas y la fenomenología. Para ellos, el uso de técnicas etnográficas e incluso psicológicas se vincula a esta metodología. Para Bryman (1989), la metodología cualitativa resalta la perspectiva del individuo o individuos que se estudian. Ésta implica ser capaz de interpretar desde la perspectiva de los individuos los

significados que dan a sus formas de interactuar. Lo anterior, establece que se requiere flexibilidad a lo largo de la investigación para poder tratar incluso con temas emergentes, que pudieran no haber sido previstos al inicio del diseño de la investigación. Bryman (1989) menciona que la metodología cualitativa conlleva poca o ninguna estructuración de la investigación.

Aquí cabría acotar ciertas diferencias con respecto al manejo de las metodologías de investigación. Para Tamayo (2014) la investigación cuantitativa requiere una estructura bien definida. A partir de ella se busca validar hipótesis previamente establecidas. Además, sus unidades de análisis llevan un control riguroso. Durante el proceso de investigación se conectan, de manera lineal, unas etapas con otras. Por otra parte, según Tamayo (2014) la investigación cualitativa está orientada al descubrimiento de hechos o supuestos. También su enfoque es holístico y de orden explicativo. En este enfoque “lo subjetivo e interioridad de los autores y protagonistas se asume como fuente de conocimiento” (Tamayo, 2014, p. 47).

Ahora bien, dado que esta investigación se dirige al estudio de interacciones humanas, enfocado a sus subjetividades e intersubjetividades, debemos aceptar la posibilidad de variables emergentes durante el proceso. Comparado con un proceso cuantitativo, la metodología escogida apoya un nivel de estructuración no rígido y que vea de manera holística el conjunto.

Este trabajo basa su marco teórico en las instituciones y la construcción social, donde la interacción social, sus instituciones y la cultura son elementos importantes. Para Angrosino y Rosenberg (2011) se debe considerar innecesario mantener la noción de que las instituciones y la cultura tienen existencias ajenas entre sí. Para ellos, en cambio, se debe considerar que existe una interrelación importante y una interacción

continua entre ambas. Además, se deben tener en cuenta consideraciones especiales para espacios donde coexisten comportamientos y modelos de actitud híbridos, que sean resultado de “culturas híbridas post-coloniales” (p.469). Entre las consideraciones a tomar en cuenta, está el que las personas que habitan en esos espacios no necesariamente comparten instituciones sociales y suposiciones culturales. Es adecuado establecer un análisis de un fenómeno a partir de ambos factores en un mismo momento y sobre los diferentes grupos sociales que habitan en una misma zona geográfica.

Ahora bien, si se pretende analizar desde el marco teórico, conformado por el neo institucionalismo y la construcción social, los fenómenos que conforman los referentes metodológicos de diseño de las estructuras y los referentes conductuales que guían las conductas de los individuos, primero se debe tener presente que el neo institucionalismo reconoce la influencia de la reglas y normas en la construcción de las estructuras y no solamente la influencia de los valores y la lucha por el poder, como lo hacía el viejo institucionalismo (DiMaggio y Powell,1999).

En esta investigación el análisis de las estructuras en las organizaciones del campo se efectúa sobre el conjunto de datos que se obtienen, y en él se reconoce la influencia de las instituciones, las relaciones sociales y la cultura. Para el estudio de esta última, esta investigación se apoya en la fenomenología y etnografía. La etnografía se debe entender como un método para captar el punto de vista y las motivaciones de los actores. Según Tamayo (2014) el investigador debe efectuar una práctica reflexiva. La cual no sólo observe y clasifique, sino que interprete basada en condiciones sociales, época, ideología, intereses y formación académica.

Sin embargo, la conformación de los grupos sociales que diseñaron las estructuras en las organizaciones tiene un proceso que debe ser estudiado diacrónicamente, para

poder comprender la conformación de sus principales referentes y por ello se requiere una revisión histórica de eventos, esto último debe incluir la interpretación de la cotidianeidad de los grupos sociales, pues es a partir de esa cotidianeidad que se pueden interpretar los significados para las instituciones sociales y la cultura que esos actos habituales conllevan, y que les sirven de referentes en el diseño de las organizaciones a los miembros de esos grupos sociales.

Por otra parte el estudio de las relaciones sociales y cultura de las comunidades implica revisar históricamente la manera en que las personas de las comunidades de la zona han interactuado, así como los significados de sus roles sociales y la influencia de todo ello para las estructuras sociales y su cultura. A partir de ello podemos explicar la conformación de la identidad actual de los individuos de la zona y su influencia como referente de conducta.

Por lo anterior, se hace necesario involucrar un grupo de factores amplio y con posibles nexos ambiguos y asimétricos, cuyo análisis debe ser interpretativo, pues la linealidad de factores conllevaría a entender de manera errada la relación entre estructuras e individuos.

En base a los argumentos anteriores, la metodología propuesta es principalmente de tipo cualitativo e interpretativo. Con ella se espera analizar los significados de las rutinas sociales y los hábitos (Hodgson, 2006; 2009) de los personajes y grupos sociales involucrados en la conformación del campo organizacional, así como los referentes conductuales de los individuos que se incorporan a éste.

A la metodología cualitativa se le asocia con la dificultad para interpretar y analizar datos (Brewerton y Millward, 2001; Bryman, 1989), y por su misma naturaleza se evita replicar el contexto y generalizar sus resultados (Brewerton y Millward, 2001;

Bryman, 1989). Pero, no por ello es menos valiosa, pues ayuda a comprender fenómenos altamente complejos de interacción social, tal como es el caso que se estudia, el cual se refiere a la especificidad de una zona en México donde se ha establecido un conjunto de organizaciones con características similares y altos nexos entre sí, el cual es conveniente ver como un caso de estudio.

De acuerdo con Denzin y Lincoln (2011), el proceso de investigación cualitativa conlleva cinco fases: en la primera, el mismo investigador tienen el rol central, con historia y tradiciones de investigación y una percepción de sí mismo. En la segunda fase, se posiciona la investigación de acuerdo con paradigmas teóricos y perspectivas, entre ellas por ejemplo el interpretativismo, constructivismo, teoría crítica, entre otros más. En la tercera fase, se plantean estrategias de investigación, como puede ser caso de estudio, observación participante, etnometodología, fenomenología, historia de vida, entre otras más. En la cuarta fase, se establecen métodos de recolección y análisis de datos, como pueden ser entrevistas, observaciones, documentos y registros así como métodos visuales (Creswell, 2014; Denzin y Lincoln, 2011). En la quinta, se aplican prácticas y políticas de interpretación, se toman criterios para juzgar pertinencia, así como análisis políticos y tradiciones de evaluación.

Una parte importante de esta investigación retoma el bagaje de conocimientos del autor. Los cuales se han obtenido a través de varios años de participación y observación del campo organizacional de estudio. Lo anterior ha permitido adentrarse en las prácticas y en los hábitos, tanto explícitos como implícitos y reconocer los diversos significados que sus participantes les dan. En esta investigación las instituciones juegan un papel central, pero sólo se puede retomar si se interpreta correctamente el significado que ellas tienen para los miembros del campo y se logra establecer cómo afectan las conductas de

los participantes. La construcción social es relevante para entender cómo se han conformado de manera histórica y sistémica las prácticas sociales y la cultura de las comunidades que hospedan al conjunto de organizaciones del campo de análisis.

Las estrategias de investigación que apoyan este trabajo son el caso de estudio, la observación, así como la asistencia de revisiones sobre las características etnológicas y culturales de la zona. Un análisis situacional ayudó a comprender y poner en contexto el momento histórico de aquellos grupos que intervinieron en la conformación de las prácticas del campo organizacional.

### **3.2 Estrategia de Investigación**

La estrategia de la investigación que se sigue en este trabajo se define a partir de las características, el entorno y los cuestionamientos de la investigación misma, y en ella se establece como abordar el fenómeno que se quiere explicar a través de acciones definidas que marcan la ruta de la investigación. Las estrategias de investigación también son llamadas por Creswell *diseños de investigación* (Creswell, 2014), pues en ellas se planea la conformación de acciones principales y alternativas a tomar para esclarecer la indagatoria.

Para analizar cómo las organizaciones de un campo son influenciadas por la sociedad, se utiliza una postura definida: esclarecer y explicar cómo se relacionan dos entidades que surgen de ella. Por un lado las estructuras de las organizaciones de un campo organizacional y por otro los individuos que en ella se integran. Estos últimos se entienden como portadores de los referentes de las comunidades en donde se asienta el campo organizacional, que se presume tienen bases institucionales diferentes.

Inicialmente se analiza el proceso de identificación entre esas estructuras con los individuos que están al interior de organizaciones del campo organizacional. Este paso permite definir la congruencia o coincidencia entre ambas.

Como ya se mencionó, esta investigación presenta características muy particulares:

1. La primera es que analizan diferentes niveles. Por una parte se orienta a la búsqueda de respuestas acerca de la conformación de estructuras en un nivel intermedio. En este trabajo se toma la perspectiva de ver al conjunto de empresas textiles de la zona como un campo organizacional y por otra parte se analiza la conformación de referentes de acción en los individuos que se integran en ese conjunto.
2. En el nivel intermedio se estudia cómo se conforman las estructuras del conjunto organizacional y en un nivel superior cómo se han definido los referentes de acción en las comunidades. En ambos se privilegia una visión social y cultural.
3. Finalmente se analiza la manera en que se desarrolla un proceso de encuentro entre ambos niveles al interior de las organizaciones del campo.

Como se puede apreciar, está implícita la dificultad para embonar perspectivas de análisis y usar metodologías desarrolladas en diferentes disciplinas para el análisis de fenómenos específicos. Si bien, la problemática analizada es contemporánea y en ese sentido se analizan los factores que inciden en el conjunto de manera sistémica o podríamos decir sincrónica, también se cree importante entender cómo se desarrollaron muchas características que actúan bajo lógicas específicas de la historia y que conformaron un cuerpo de comprensibilidad que se refleja en valores, ritos y mitos. De

ahí que sea necesario hacer una revisión diacrónica de cómo se estructuró el campo organizacional y cómo se conformaron las características socioculturales de la zona.

En México, así como en el resto del mundo existen diversas zonas donde las organizaciones presentan particularidades y características homogéneas, campos organizacionales, las que hacen que podamos manejarlas como una unidad de análisis. El enfoque se dirige hacia una situación específica y concreta como es el campo organizacional. Por ello, la investigación se orientará bajo la metodología del denominado estudio de caso. Aunque diversos autores, como Creswell (2014) y Denzin y Lincoln (2011), consideran al estudio de caso como una estrategia de la investigación cualitativa, no necesariamente se debe restringir al uso de herramientas interpretativas.

Para Hancké (2009) y Creswell (2014) un estudio de caso es un objeto de investigación, el cual está limitado en tiempo, actividad y espacio, que permite decir algo significativo más allá del caso en cuestión. Para Hancké (2009) los *casos de estudio* pueden ser definidos sobre la base de tres importantes características: están limitados en tiempo y espacio, el caso está relacionado al resto del mundo y además el caso y la teoría están relacionados.

Según Bryman (1989, págs. 142-143) el estudio de caso tiene las siguientes características:

1. Es el estudio que se lleva a cabo en una organización o en cada uno de los departamentos dentro de una organización.
2. Parece indicar el estudio de un solo caso, pero muchos ejemplos de investigación se enfoca sobre dos o más sitios.
3. Puede recibir toda la gama de métodos de una colección.

4. Comprende un número de énfasis que lo distinguen de la investigación cuantitativa en particular.

Según Giménez (2012), el estudio de caso puede tener diferentes modalidades de diseño: diseño para un solo caso, para un solo caso y varias subunidades, para múltiples casos y cada uno tratado de manera completa y múltiples casos con subunidades. Por la problemática que se aborda en esta investigación, debemos pensar que se debe diseñar pensando en un solo caso, pero con dos subunidades. Una subunidad referente al grupo de estructuración del campo organizacional y las instituciones que funcionan como referentes para ese diseño y otra subunidad para los individuos que se integran a esas organizaciones como trabajadores de nivel operativo, quienes tienen sus referentes de acción en las prácticas sociales y la cultura de sus comunidades.

Para Brewerton y Millward (2001) el estudio de caso presenta las siguientes ventajas:

- Habilita un examen más profundo de una situación particular que otros diseños.
- La información que produce puede ser enriquecida e iluminada y podría proveer nuevas vías para aumentar cuestiones que en otro caso podrían no haber sido cuestionadas.
- Las personas involucradas usualmente comprenden a un grupo cautivo bien circunscrito, haciendo posible para el investigador describir eventos en detalle.

Sin embargo, los mismos autores (Brewerton y Millward, 2001) hacen hincapié en posibles desventajas o quizás se debería decir potenciales problemas que hay que tomar en cuenta para evitarlos:

- Dificultades con la interpretación.

- Obtener minucias, dificultando "diferenciar la madera de los árboles".
- Involucrarse imparcialmente.
- La información producida puede ser difícil y consumir demasiado tiempo para analizarla.
- El *diseño ahora* (estudio de caso) produce evidencia que no puede ser generalizada más allá de las circunstancias locales.
- Los participantes del proyecto podrían sentirse bajo escrutinio intenso si ellos saben que son investigados.

En respuesta a cuestionamientos como los anteriores Flyvbjerg (2011) indica que el estudio de caso debe ser visto como un resultado en sí mismo, e indica que son malinterpretaciones los cuestionamientos que sobre él se hacen, ya que parten sobre la idea “primitiva” de que la ciencia debe siempre establecer leyes y generalizaciones. Pero, en asuntos de índole “humano” ello no es factible. Para Flyvbjerg (2011) si es posible generalizar sobre un solo caso y las vías de verificación de éste no son inferiores a otros métodos. Al respecto se debe dejar asentado que: dado que el campo organizacional es un conjunto de organizaciones, los resultados que se obtienen a partir de un estudio de caso en él pueden ser utilizables como aproximación a la comprensión del génesis de todas ellas. Ya que el conjunto es visto como una unidad, existen características que se pueden manejar como descripciones de cada miembro del conjunto. Esto sin pretender indicar una relación causa-efecto definitiva entre el conjunto y sus miembros. Pues, el nivel de profundidad de un descriptor, se matiza por las particularidades de cada miembro del conjunto.

El estudio de caso implica el estudio de las características de una unidad de análisis que puede ser un individuo, una comunidad o una organización, en esta investigación la unidad de análisis es el campo organizacional. El campo organizacional presenta la oportunidad de analizar la adopción de instituciones que conforman las estructuras de las organizaciones. Desde la postura de DiMaggio y Powell (1983) esas estructuras se homogenizan a través de procesos de isomórficos. Lo anterior implica que la mejor manera de analizar el proceso isomórfico y sus resultados es en un conjunto de organizaciones con características estructurales semejantes y con un proceso de conformación socio-histórico que sea rastreable. Ese conjunto es un campo organizacional.

Para Hancké (2009) el estudio de caso lleva un proceso en el que se pone atención a los detalles causales, iniciando con los más parsimoniosos, siguiendo un argumento causal y después tratando de entender los argumentos más profundos que la teoría conlleva para explicar o comprender por análisis la causalidad para cada uno de sus pasos. El estudio de caso además de ser conducido con detalle, con frecuencia depende del uso de fuentes diversas de información. Usualmente es visto como una instancia de ejemplo de un fenómeno más amplio, o como parte de un conjunto de instancias paralelas.

En la tabla 3, Características del estudio de caso, Leedy y Omnrod (2005) muestran las características que según ellos deben tener un diseño de *caso de estudio*.

El estudio de caso fue escogido como estrategia debido a su ductibilidad y adaptabilidad a las circunstancias del contexto. Así también, como por su capacidad para reflejar la complejidad de factores que pueden incidir en un fenómeno en el que además se requiere conocer los significados de las prácticas y la historicidad que le dieron lugar.

<b>Diseño</b>	<b>Propósito</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Métodos de recolección de datos</b>	<b>Métodos de análisis de datos</b>
Caso de estudio	Entender a una(s) persona(s) o situación(es) en profundidad.	Un caso o unos casos en su entorno natural.	Observaciones Entrevistas Documentos escritos y/o material audiovisual	Categorización e interpretación de datos en términos de temas comunes. Síntesis sobre portación de casos generales.

Tabla 3. Características del estudio de caso. Fuente: Leedy y Omrod (2005).

Para el estudio de este caso, las herramientas que se usaron durante la fase de campo se describen a continuación.

1. Se hizo acopio documental, relativo al contexto y conformación del campo organizacional, relacionándolo con las teorías que tentativamente explican el fenómeno que se presenta en el caso de estudio.
2. Se efectuó un análisis del acervo documental para establecer el contexto histórico que conformó tanto las estructuras de las organizaciones como los referentes conductuales de los individuos que se integran a ellas.
3. Se revisaron fuentes hemerográficas que dan cuenta del contexto contemporáneo en el que se halla el campo organizacional y los actores involucrados y ayudaron a convalidar afirmaciones sobre el campo, esas fuentes se encuentran disponibles al público a través de internet.
4. Se hizo una observación de las actividades al interior de las organizaciones.
5. Se efectuó una observación de la interacción de los individuos de las comunidades en organizaciones de la zona.
6. Se llevó a cabo una observación de interacción de los individuos que laboran en el campo organizacional en sus comunidades.

7. Hubo una observación sobre una selección de ritos en la zona de estudio.
8. Durante el proceso de observaciones se tomaron fotografías que documentan ese proceso.
9. Se efectuó la corroboración y contrastación por medio de análisis de testimonios de individuos que forman parte del campo organizacional, a través de entrevistas semi-estructuradas en el caso de directivos y administradores y no estructuradas en el caso de miembros operativos de las organizaciones.

### **3.3 Herramientas de la Investigación**

Como toda investigación se requiere del uso de implementos que sean acordes, conceptualmente y metodológica hablando, con la metodología y la perspectiva que se toman para el abordaje del fenómeno. Las herramientas que durante la investigación fueron utilizadas son acordes con el enfoque metodológico con que se hizo el abordaje de la investigación. Conllevan consistencia con el enfoque interpretativo y con la metodología cualitativa que se escogió. Estas herramientas ayudan a obtener datos y analizar el fenómeno estudiado de una manera flexible y profunda. Donde debido a que el fenómeno tiene diversas facetas se requieren abordajes complejos.

Para desarrollar la investigación se consideraron una serie de pasos que nos llevaran a la obtención de la información y datos que pudieran sustentar las hipótesis planteadas. Como se pudo observar en el gráfico 3, Proceso de investigación, debe haber un enlace entre el diseño de la investigación y la fase empírica, o estudio de caso. En él se puntualizan las herramientas con que se recolecta y analizar la información en campo.

El estudio de caso, fue utilizado como una estrategia durante la fase empírica. A pesar de que se le asocia directamente con la metodología cualitativa, el estudio de caso o diseño ahora como también lo llama Brewerton y Millward (2001) es más versátil y puede ocupar técnicas de las dos tradiciones sin menoscabo de sus características principales (Bryman, 1989). Sin embargo, presenta características congruentes con la metodología cualitativa que se escogió para efectuar la investigación en campo. Más adelante se describirán con mayor profundidad las características del estudio de caso en el apartado de estrategias.

Debido a la complejidad con que se debe abordar la multidisciplinariedad se recurren a diversas técnicas de investigación, como se puede observar en el Gráfico 8, Obtención y análisis de información, que se muestra a continuación.

Las herramientas de investigación tuvieron dos propósitos importantes: el primero fue recolectar información y datos, y el segundo propósito analizar esos datos e información. Por ello, se escogieron herramientas que pudieran ser usadas de manera complementaria. Inicialmente se buscaron documentos, informes y artículos académicos que describieran la situación y conformación de las diferentes entidades que interactúan en el campo. Aquellos documentos de carácter diacrónico fueron especialmente relevantes, ya que si bien, existen resabios de esos desarrollos históricos, se necesitan documentos que den testimonio de esos procesos.

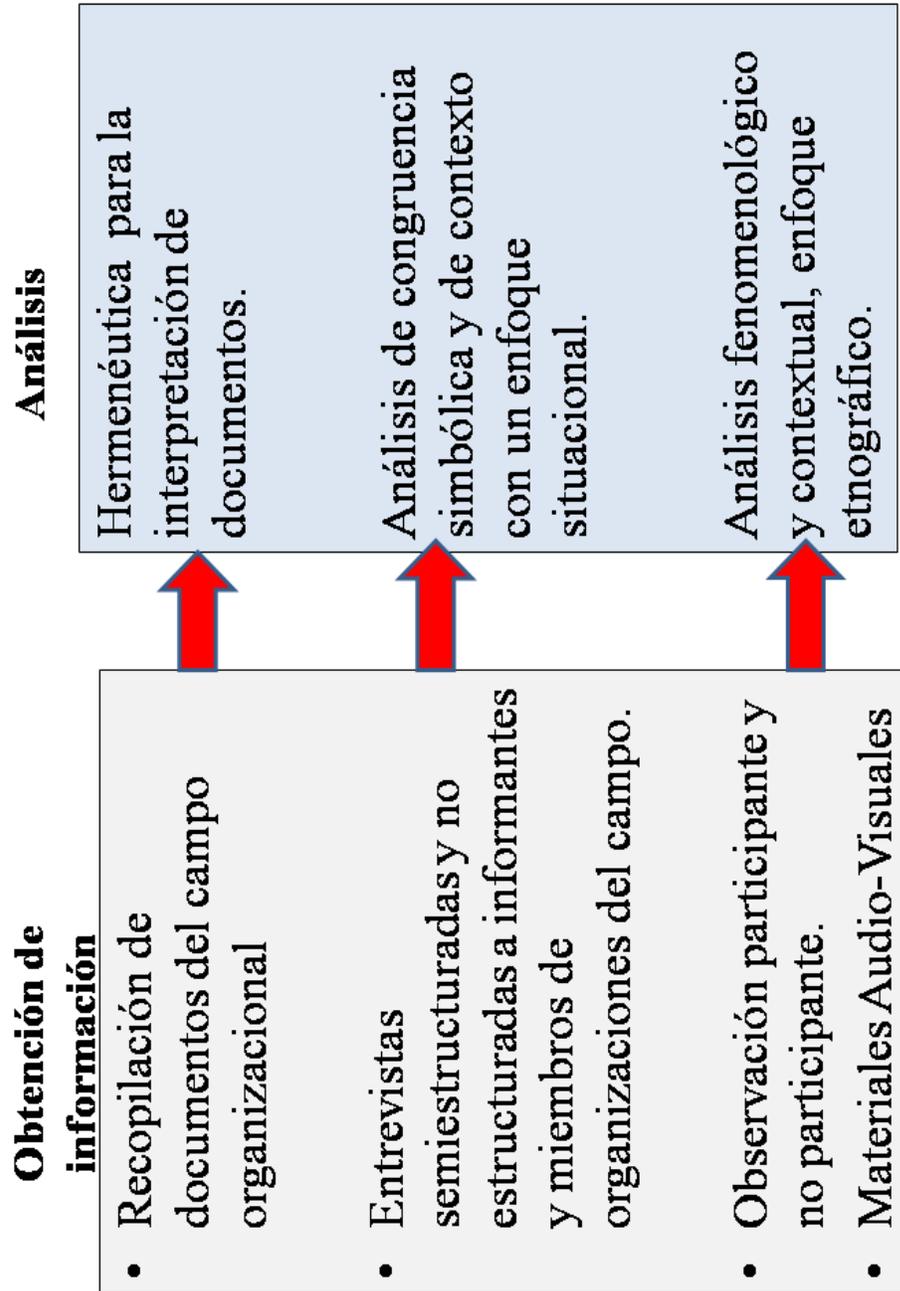


Gráfico 8. Obtención y análisis de información. Elaboración propia

La percepción en primera mano se logra a través de la observación del entorno. Sin embargo, se debe contrastar con las percepciones de otros individuos que se encuentren involucrados. Esto se logra cuestionando y dialogando por medio de entrevistas con esos individuos. En los materiales audiovisuales se pueden encontrar testimonios gráficos sobre lo observado. Apoyados en ellos se enriquecen las descripciones, y se apoyan afirmaciones tanto del campo organizacional como de las comunidades. También generan una conexión más efectiva con los detalles del contexto.

Es importante en la descripción de Leedy y Omrod (2005) la mención de los métodos de recolección de datos, ya que las observaciones, entrevistas, documentos escritos y material audiovisual que ellos mencionan son reconocidos más ampliamente en la tradición cualitativa por Bryman (1989). Brewerton y Millward (2001) no hacen mayor diferencia entre las formas de recolección de información; la observación participante o no participante y las entrevistas de diversos tipos no presentan relevancia significativa (ya sean estructuradas, no estructuradas, semi-estructuradas o etnográficas), a diferencia de Bryman (1989) quien sí distingue la importancia de la observación participante y las entrevistas no estructuradas como las formas de recolección de información más importantes del método de estudio de caso.

En los siguientes párrafos se establecerán definiciones acerca de las características de las herramientas que se utilizaron durante el proceso de investigación: recopilación de documentos, observación, entrevistas y materiales audiovisuales. Posteriormente se describirá el proceso de investigación que se desarrolló.

Los *documentos* internos y externos referentes al campo de estudio puede ser una fuente de datos invaluable. Existen diversas fuentes de donde pueden ser obtenidos.

Entre los que se pueden mencionar están documentos académicos y científicos, en los que se hayan documentado estudios anteriores. Incluso documentos académicos de otras disciplinas, en el mismo campo, fueron utilizados. Diversas fuentes se recopilaron: documentos hemerográficos, documentos de asociaciones y grupos de congregación de organizaciones de la zona y documentos de organizaciones específicas. Así también, se tomaron en cuenta apuntes efectuados por individuos que se hubieran estado integrados en organizaciones del campo en cuestión.

Según Bryman (1989), se pueden distinguir cuatro categorías principales de documentos de investigación:

1. Estudios de los efectos de sucesión de liderazgo sobre efectividad organizacional.
2. Documentos recolectados rutinariamente por organizaciones.
3. Reporte de agencias acerca del número de empleados que ocupan diferentes posiciones, así como documentos relacionados con discursos de los directivos, periódicos y artículos, y reportes para los accionistas.
4. Reportes sobre la clasificación de compañías en diversas revistas de negocios.

Aquí se podrían mencionar muchos más y éstos sólo ejemplificarían la diversidad de posibilidades que se pueden tomar en cuenta. Swanson y Holton (2009), plantean el uso de artículos de medios impresos, así como el uso de bases de datos diversas para la obtención de información.

Otra fuente de información, son los mismos archivos y documentos internos que se tengan guardados por parte de la misma organización. Pero, según Bryman (1989, pág. 164) se deben tomar en cuenta algunos aspectos:

1. La dificultad física para obtener documentos que han sido removidos al no ser ya usados.
2. Los datos pueden cubrir mucho mayor tiempo que el que es factible de usar en las aproximaciones para recolección de datos previas.
3. El material documental puede proveer acceso a la información acerca de individuos quienes están inaccesibles para aproximaciones convencionales.

Es conveniente también tomar en cuenta que se debe ponderar la información obtenida. En algunos casos es necesario adaptarla, interpretarla y actualizarla; para poder darle seguimiento y continuidad a las diversas fuentes de las que se tengan datos al alcance.

Otra herramienta utilizada en esta investigación es la *entrevista*, la cual es una forma de interactuar y dialogar con otra u otras personas. Con esta herramienta se puede obtener una gran cantidad de información, pero requiere de cierto tiempo para prepararla. Por lo general, una entrevista abierta con informantes “clave”, para que arroje información útil, requiere que se conozcan de antemano: el tiempo disponible para la entrevista, las características para entablar diálogo del interlocutor, los aspectos que se espera y se desean tocar y tener la habilidad necesaria para evitar divagar sobre aspectos redundantes. Así también necesita la habilidad para establecer la suficiente empatía con el entrevistado.

El investigador puede formular cuestiones relacionadas como las siguientes: hechos, creencias y perspectivas sobre los hechos, sentimientos, motivos, comportamientos presentes y pasados, normas de comportamiento, razones conscientes para acciones o sentimientos.

Brewerton y Millward (2001) consideran que las entrevistas pueden ser usadas en cualquier etapa de investigación. Cuando se hace en las fases iniciales se puede usar para identificar áreas para más detalle de la exploración o para generar hipótesis. También se hace como parte del piloteo o validación de otros instrumentos o como el principal mecanismo de recolección de datos y también como una revisión que asegure la interpretación representativa y precisa de los datos.

Según Bryman (1989) existen diferencias entre las entrevistas estructuradas y las no estructuradas. En las primeras se usan más preguntas estandarizadas y cerradas. Mientras que las segundas son establecidas de una manera más amplia y se orientan a la perspectiva cualitativa. Para Brewerton y Millward (2001) la clasificación de tipos de entrevista sería la siguiente:

- entrevistas estructuradas
- entrevistas no estructuradas
- semi -estructuradas entrevistas

Para Brewerton y Millward (2001) si el entrevistador es suficientemente competente, las entrevistas etnográficas pueden ser ajustadas a través de un amplio rango de cuestiones subjetivas y datos registrados y podría ser analizado vía contenido o análisis del discurso siguiendo transcripciones. La toma de notas no es aconsejable en este tipo de aproximación, pero se deben efectuar transcripciones posteriores.

Otra herramienta de investigación es la *observación*, la cual tiene varias modalidades. Una de ellas es la observación participante, también conocida como observación etnográfica (Brewerton y Millward, 2001) o investigación de campo (Bryman, 1989). La cual es un recurso mediante el cual el investigador interactúa con el

campo de estudio para poder entender y apreciar el nivel de interiorización de los factores subjetivos, así como apreciar cómo se da su desarrollo al interior de ella. A la par que ocurre esto, se desea generar cercanía y *rapport* con informantes clave al interior de la organización, que ayuden a desarrollar el nivel de confianza necesario para establecer contactos que provean datos a la investigación.

Bryman (1989) considera a la observación participante, junto con las entrevistas estructuradas o no estructuradas y la recolección de documentos, como uno de los métodos más importantes de recolección de datos para la aproximación cualitativa. Para ello, existen tres tipos de observación participante: encubierta, plena y observación indirecta participante.

La primera (observación encubierta) ocurre cuando se ingresa a la organización sin que nadie sepa el rol del investigador. La observación plena ocurre cuando el investigador tiene un rol dentro de la organización y los miembros de la organización también están enterados de su rol como investigador. La tercera es cuando el investigador está constantemente cerca de la organización pero no tiene un rol en ella. Es importante indicar que para efectos éticos se debe evitar la observación participante encubierta, pues ésta implica invasión de la privacidad y falta de consentimiento de los participantes, en la cual la única posible excepción es el análisis en retrospectiva (Bryman, 1989).

Se puede establecer que una observación participante es en muchos sentidos semejante a las entrevistas, por la interacción que hay con los individuos del caso. Se puede ocupar como metodología de análisis en el entendido de que se debe tomar en cuenta siempre un enfoque situacional.

Los materiales audiovisuales pueden ser herramientas de recolección de información y abarcar una amplia gama de instrumentos, desde pinturas, fotografías y grabaciones de audio hasta correos electrónicos y distintos materiales de internet (Creswell, 2014; Denzin y Lincoln, 2011). En este trabajo se ocuparon principalmente fotografías que reflejan las características del campo organizacional y las comunidades de la zona.

Al desarrollar la investigación se pretendió cumplir con los criterios deseados en una investigación científica referentes a la validez y confiabilidad (Landeró y González, 2006). Se debe tomar en cuenta que un estudio de caso es perfectamente válido, pero no siempre generalizable y ya que se basa principalmente en técnicas cualitativas la validez del estudio está relacionada con la exactitud de las descripciones y la credibilidad (Giménez, 2012).

En esta investigación se pretendió entender un caso específico que se da en un sector de la industria acotado geográficamente y temporalmente. El campo está delimitado por las organizaciones textiles de la zona Puebla y Tlaxcala e históricamente tiene una conformación que se remonta a un periodo que va desde mediados del siglo XIX hasta el final de la segunda década del siglo XX, como posteriormente se podrá ver. Dado que en él se ha encontrado una problemática bien establecida, ésta se pretende analizar y explicar a partir de perspectivas de análisis basadas en las teorías del institucionalismo y el construccionismo social. Por ello, podríamos considerarlo como una dilucidación intensiva y profunda, lo que Giménez (2012) llama estudio *resultado particular* (single outcome).

Se debe tomar en cuenta que no se busca dar juicios valorativos acerca de las situaciones que se encuentran en el campo organizacional. Sin embargo, la denominada

objetividad científica podría ser sólo una utopía. Puesto que final de cuentas aun el mismo investigador tiene conformado ya un corpus de entendimiento y comprensión que le ayuda a analizar las situaciones.

### **3.4 Implementación de Estrategias**

La elección de las herramientas de análisis que apoyan la obtención de información, se ha efectuado buscando que éstas sean capaces de ponderar la influencia de las diversas dimensiones que inciden en el comportamiento de los miembros de la organización. De esta manera se buscó a través de ellas lograr describir y analizar los referentes que establecen las pautas de acción para la actividad humana en el campo organizacional y las comunidades donde está asentado dicho campo.

Con el análisis se buscó una interpretación de diferentes textos, tanto académicos como de los archivos de organismos patronales. Contextualizando el momento socio-histórico que cada trabajo conlleva. Al analizar cada uno de ellos la finalidad fue obtener datos coherentes y consistentes con el resto de la investigación y que ubicaran el conjunto de la investigación en las interacciones sociales que conforman la situación que se analizó. En dichos textos se tomaron en cuenta los antecedentes culturales e históricos y se aceptó que puede existir más de una interpretación, pero la que se efectúe debe ser consistente con las diferentes fuentes consultadas.

En algunos casos, debido a la naturaleza contrastante, compleja y paradójica de algunos de los datos que se encontraron, se buscó contrastar y contextualizar en las paradojas de la época en que se ubica la descripción. En estos casos, las explicaciones corresponden a puntos de análisis parciales o desde la visión de alguno de los

participantes, pero ellas son matizadas un cruce referencial con otras fuentes de información.

Aunque la hermenéutica y la de-construcción son metodologías de análisis utilizadas para los textos, sus principios se basan en la contextualización y obtención de información que no está establecida de manera clara o que se encuentra oculta y deformada. Así también, utiliza la reinterpretación del lector. Por ello, aun cuando no se aplique a textos o escritos, también se puede contextualizar las situaciones en las que se vierten ideas y se expresan los individuos de manera oral, contextualizando las situaciones, analizando la historicidad en la que se expresan las ideas y re interpretando lo dicho, así como, ponderando lo que los individuos no expresaron explícitamente, y que sin embargo se puede encontrar en sus expresiones orales.

En el análisis de entrevistas se efectuó un enfoque situacional, el cual consiste en establecer las características contextuales que se refieren al tiempo y momento en el que se desarrolla la entrevista. En él, se toman en cuenta los antecedentes de tipo profesional, académico y personal del entrevistado. Lo cual lo define como un enfoque etnográfico según Tamayo (2014).

### **3.5 Codificación y Categorización**

Debido a que a lo largo del proceso de recopilación de información se obtuvieron una gran cantidad de datos, se requirió una manera de clasificarlos que ayudara a su manejo. Para aligerar el trabajo de clasificación se recurrió al programa informático Atlas-ti, el cual sirvió para asignar codificaciones a los textos disponibles y relacionarlos temática y cronológicamente.

El punto de inicio es la pregunta de investigación:

¿Cuál es la influencia de las instituciones que son referentes de la acción social comunitaria en el diseño de las estructuras de un campo organizacional?

Se considera de primera importancia revisar el desarrollo y conformación de las instituciones que son referentes para explicar el estado actual del campo organizacional. La cuestión indicaría cuales son los referentes sociales, históricos y culturales, que sirvieron de base para la conformación de las estructuras del campo organizacional. A partir de la respuesta de esta cuestión se pueden establecer cuáles y cómo son los referentes institucionales para las estructuras, y también, por otra parte, se definen cuáles son las instituciones que son referentes de acción para los individuos.

Traspassando los dos niveles de análisis de esta investigación, las estructuras de las organizaciones del campo y los referentes de acción de los individuos; se encuentran también involucradas las instituciones sociales. Entonces se tienen tres entidades diferentes: estructuras, individuos e instituciones. En cada una de ellas se analizan aspectos que respondan a la pregunta de investigación principal. Además se tienen cuestionamientos secundarios:

- ¿Cómo se conformaron socio- históricamente las instituciones que son referentes de diseño y acción en el campo organizacional Puebla-Tlaxcala?
- ¿Cuáles son las características relevantes de las estructuras del campo organizacional y de las estructuras sociales de las comunidades, a partir de las cuales se puedan establecer comparaciones?

La primer pregunta establece un diagnóstico, la respuesta a ella define un referente para la manera en que se encuentran relacionados la estructura y el individuo en el

campo organizacional. La identificación es un aspecto evaluativo y se puede determinar apreciando la información obtenida a partir del análisis de correspondencia entre las prácticas y rutinas de las organizaciones con los hábitos y normas sociales asignadas a los roles sociales de los individuos, así como de las declaraciones de individuos en relación con el desempeño de sus roles en el campo organizacional. Por ello, se puede establecer una codificación y tema que se refiera a esta etapa de diagnóstico.

La segunda pregunta señalaría que referentes sociales y culturales de los individuos son semejantes a las configuraciones estructurales, prácticas y rutinas institucionalmente en el campo organizacional (referentes institucionalizados del campo organizacional). Claro está, para ser consideradas como referentes institucionales del campo organizacional requiere haber pasado un proceso de sedimentación que les haga diferenciarse de simples modas administrativas, en las cuales se pueda reconocer el suficiente arraigo y diseminación como para tomarlas como referentes del campo organizacional.

En la tabla 4 se muestra la relación entre las preguntas de investigación con los temas, su proceso y resultados. Esta tabla se divide en dos segmentos: uno hace referencia a la pregunta principal y el segundo segmento se refiere a las preguntas secundarias o complementarias.

En la tabla 5 se muestra la codificación que se usó para clasificar la información obtenida, también se aprecia la delimitación de los niveles de análisis, a fin de ubicar y mostrar a qué nivel encontramos las diferentes dimensiones. Al codificar la información que se obtuvo, ésta se clasifica dependiendo del nivel de análisis en el que se encuentre.

Pregunta de investigación	Temas	Proceso	Resultado
¿Cuál es la influencia de las instituciones que son referentes de la acción social comunitaria en el diseño de las estructuras de un campo organizacional?	Campo organizacional Comunidades Estructuras Instituciones	Definir las características de las estructuras del campo organizacional que son consistentes con los roles, hábitos sociales, prácticas, configuraciones sociales, ritos y mitos de los individuos que se integran en la organizaciones del campo.	El establecimiento del nivel de influencia de las comunidades rurales sobre las estructuras de las organizaciones del campo
Preguntas complementarias	Temas	Proceso	Resultado
¿Cómo se conformaron socio- históricamente las instituciones que son referentes de diseño y acción en el campo organizacional Puebla-Tlaxcala?	Campo organizacional Comunidades Rurales Diseño estructural Desarrollo institucional Identificación e Identidad	Delimitación, contextualización y caracterización del campo organizacional (CO) y de las comunidades rurales (SC). Conformación socio histórica de referentes institucionales en el campo organizacional (DCO) y en las comunidades rurales (DSC). Análisis de la consistencia o contradicciones en el campo organizacional (I).	Delimitación espacial y temporal del campo organizacional, instituciones referentes en él. Conformación socio-histórica del campo organizacional y de las comunidades rurales; características relevantes en su desarrollo. Definir el nivel de consistencia entre los referentes institucionales del campo organizacional.
¿Cuáles son las características relevantes de las estructuras del campo organizacional y de las estructuras sociales de las comunidades, a partir de las cuales se puedan establecer comparaciones?	Campo organizacional Estructuras Instituciones Roles y hábitos sociales	Analizar las características de las estructuras del campo organizacional y de las prácticas, roles, hábitos, configuraciones sociales, ritos y mitos de las comunidades.	Reconocimiento y especificación de las características que se consideran referentes institucionales en el campo organizacional y en las comunidades rurales.

	Cultura		
--	---------	--	--

Tabla 4. Delimitación de niveles de análisis. Elaboración propia.

Código	Nivel	Etapa	Descripción
CO	CO	CO	Las prácticas y configuraciones sedimentadas del campo organizacional.
SC	Comunidad	Estructura socio-cultural de las comunidades	Datos e información que describan las características socio-culturales de las comunidades de la zona donde se asienta el CO.
I	CO-Comunidad	Identificación	La aceptación e interiorización de prácticas y configuración del campo organizacional (CO) por parte de las personas dentro del campo organizacional.
DCO	CO	Desarrollo y conformación del CO	Los sucesos, eventos y situaciones que influyeron en la conformación de las estructuras del CO.
DSC	Comunidad	Desarrollo y conformación socio-cultural de las comunidades de la zona	Sucesos y eventos que analizados de manera histórica describen la conformación de las estructuras socio-culturales de las comunidades de la zona donde se asienta el CO.

Tabla 5. Codificación de información. Elaboración propia.

Ante la gran cantidad de documentos e información de la que se hizo acopio, se necesitó el auxilio del paquete informático Atlas-ti para codificar y clasificar la información, de tal forma que pudiera ser utilizada como fuente de información.

La manera como se utilizó el software mencionado, siguió dos diferentes líneas de manejo de documentación cualitativa: la primera para los apuntes basados en la información de primera mano u observaciones del investigador y la segunda para la clasificación de transcripciones de entrevistas y manejo de documentos académicos disponibles. En ambos casos se resaltaban los argumentos más relevantes de los

documentos y se le asignaban a cada uno códigos relacionados con la investigación, de esta manera se les podía analizar en relación con los diferentes niveles de análisis.

Finalmente, se debe indicar que la información obtenida a partir de las diferentes fuentes se corroboró a través del cruzamiento de información entre fuentes diferentes. Pero, el análisis se efectuó a partir de los datos e información disponibles, la cual define una explicación a las relaciones estructura-agencia en el campo organizacional.

### **3.6 Descripción de la Implementación de la Estrategia y las Herramientas de Investigación.**

Para establecer el proceso de investigación se puede retomar la idea de Popper acerca de la metodología científica. Al respecto, él indica que sólo se puede hablar de ella si el proceso de conocimiento se desarrolla en una triada problema -conjetura – crítica o contrastación (Popper, 2002). El mismo Popper también indica que el conocimiento debe iniciar con el establecimiento de problemas de investigación. Él dice que no hay conocimientos sin problemas -pero tampoco hay problemas sin conocimiento.

El problema que se presenta es la relación aparentemente incoherente e inconsistente entre los individuos y la normatividad y estructura de las organizaciones en la zona de análisis. Las conjeturas que se tienen están dadas por el marco teórico que se ha analizado, que llevan a definir en la zona en cuestión un campo organizacional, en donde existen problemas de identificación entre los referentes de acción social – prácticas, roles, hábitos y cultura -con los referentes formales en la organización -la normatividad y estructura de las organizaciones-.

Ahora bien, asentar y corroborar esas conjeturas implica primeramente un análisis documental que haga referencia a investigaciones efectuadas por otros académicos y después corroborar empíricamente y contrastar con las afirmaciones de miembros del campo organizacional que se obtuvieron.

Posteriormente, si se considera que hay una ruptura entre la identidad cultural y social de los individuos con la normatividad y estructuras del campo organizacional, se genera una duda acerca de cuál es en este sistema el mediador que permite generar adhesión y funcionalidad a la relación de ambas entidades. En este proceso de investigación se siguen varias etapas.

- 1) En una etapa inicial se analiza el problema, sus características, su contexto y las interrogantes que de ese problema surgen.
- 2) En una segunda etapa se relaciona la problemática de la etapa inicial con aquellas posturas teóricas que podrían establecer las características que teóricamente explicarían el entramado.
- 3) En una siguiente etapa se define la metodología de investigación pertinente para el estudio de las particularidades del problema.
- 4) En una cuarta etapa se lleva a cabo la metodología de investigación definida anteriormente.
- 5) Finalmente se analiza todo el material y se establecen conclusiones.

La primera etapa es la duda que da origen a este trabajo de investigación, y se centra en la problemática de la relación entre los individuos que se encuentran integrados en una organización con el conjunto de las reglas, normas, prácticas y procedimientos de la organización a los que podemos definir como la estructura social

formal de la organización. Debido a que cada contexto puede tener características que le diferencian de otros, se contextualiza la problemática a la zona donde fueron observadas ciertas inconsistencias en la relación entre los miembros de las organizaciones con las estructuras organizacionales, nos referimos a la zona textil Puebla -Tlaxcala.

La segunda etapa se da por concluida con el análisis de las aportaciones teóricas de diferentes teorías y diversos autores que son relevantes en sus aportaciones a la conformación de éstas, lo cual se efectuó en los capítulos anteriores, principalmente con la teoría de la construcción social para el análisis de la identidad comunitaria y la teoría neo-institucional de los campos organizacionales para analizar las estructuras y su normatividad.

En la tercera etapa se definieron los métodos de investigación, afines a una postura cualitativa. Como estrategia se define el estudio de caso y se establece la recolección de datos con herramientas diversas, como son la observación directa y participante, acervo de fotografías, documentos académicos y entrevistas. Se debe resaltar la necesidad de un enfoque cualitativo para entender el corpus del fenómeno a investigar (Montaño, 2004), en el cual más que buscar causa y efecto se desea entender y comprender la lógica en las que se dan las relaciones de los individuos con el campo organizacional y el desarrollo socio-histórico que le dio lugar.

La cuarta etapa conlleva recopilación de información. Primero, se hizo acopio de documentos relacionados con las teorías de apoyo. Esta recopilación se mantuvo durante todo el proceso formal de la investigación (septiembre de 2010 a junio de 2014), se inició retomando documentos que durante los cursos de doctorado se impartieron en la Universidad Autónoma Metropolitana, tanto en Iztapalapa como en Atzacapozalco, para posteriormente delimitar la perspectiva de análisis y la postura teórica con la que se

efectuó el abordaje del fenómeno. Posteriormente se recopiló información referente al campo de estudio y se analizó de acuerdo a su relevancia y pertinencia con el caso.

La recopilación de datos e información en campo comprendió diversas etapas de interacción con el campo organizacional y las comunidades de la zona en que se asientan las empresas que forman parte de él. Para comprender las relaciones formales, tecnología y conceptos intersubjetivos (valores, políticas, tendencias, modas de gestión y *mitos racionales*) que son comunes a las organizaciones de la zona, se tomaron como base la interacción con el campo a lo largo de más de 10 años, entre 1995 y 2010. Sin embargo para corroborar la actualidad de la información y del fenómeno de estudio se hicieron visitas a centros laborales de organizaciones del campo y entrevistas con personas que tuvieran relación laboral en las organizaciones, tanto directivos y administradores como trabajadores de equipos de producción. Los testimonios más relevantes y frases representativas fueron retomados para reforzar afirmaciones acerca del campo.

Para entender las características de las estructuras sociales de las comunidades y los roles, así como el valor simbólico y la influencia en el comportamiento de los individuos de la zona, de los valores, mitos, ritos y cultura en general; se efectuó una inserción en comunidades de la zona de estudio donde se interactuó con las personas de la región y se atestiguaron ceremonias representativas.

Como se puede observar, la entrevista como herramienta fue utilizada en la interacción con los individuos involucrados en el campo organizacional. Para el caso de esta investigación, se buscaron entrevistas con los directivos y personal con mandos medios que disponían de la información necesaria para la obtención de datos importantes a sobre los temas que se desarrollan.

Para el análisis de los testimonios en entrevistas se usó una técnica de revisión basada en la *convergencia simbólica* (Urbiola, 2015; Urbiola y Vázquez, 2010, 2011). La convergencia simbólica hace referencia al proceso en el que convergen participantes de las organizaciones en el uso compartido de significados y simbolismos que definen la identidad organizacional.

Para Urbiola y Vázquez (2011) en los discursos y expresiones de los entrevistados se puede hallar *significados compartidos* entre los diferentes representantes de diferentes segmentos de las empresas. Además a través del estudio de los discursos y sus convergencias simbólicas se pueden hallar fragmentaciones y rupturas (Urbiola y Vázquez, 2010), podríamos llamarles contradicciones institucionales en un campo.

En las convergencias simbólicas se pueden revisar además de los valores compartidos y semejanzas culturales, también las asimetrías de poder (Urbiola, 2015) que son reflejadas en las expresiones lingüísticas y el uso semántico de las palabras. La cultura como variable independiente se refleja en esa convergencia y es capaz de generar la construcción de subculturas en la organización (Urbiola, 2015), en este caso en las empresas del campo.

Urbiola (2015) también señala la necesidad de acotar en una dinámica geográfica, histórica y social a la organización y por consiguiente la retórica y discursos que se originan en ella, donde los aspectos de la cultura corporativa se mezclan con la cultura de la zona geográfica donde se asienta el campo organizacional.

En este caso se intenta verificar la concordancia de la retórica de las empresas con los diálogos que se atestiguan son emitidos por miembros operativos del campo organizacional que proceden de las comunidades de la zona. Finalmente Urbiola y Vázquez (2010), indican que los mecanismos formales de identificación del individuo

con la organización, que deberían traducirse en sentimientos de lealtad y compromiso en el desempeño laboral, no siempre suceden, de aquí que no sea incidental que se hallen rasgos de poca concordancia y cohesión de los miembros de la comunidad con las empresas en que laboran en el campo.

Las entrevistas manifiestan fuerte importancia como fuente de información, pero se tomo en cuenta el consejo de Hancké (2009), quien recomienda acotar su relevancia y tomar las entrevistas para validar información obtenida por otros medios, sin basarse en ellas para sustentar argumentos. Él hace hincapié en convalidar con fuentes públicas la información dada por entrevistados que tengan cargos oficiales o de administración en las organizaciones.

Para analizar este campo y la problemática que se plantea en esta investigación desde una postura organizacional (donde se incluye una visión de la construcción social y neo institucional), se hizo acopio de documentos y artículos académicos que analizan parte del conjunto del fenómeno estudiado: sea la historia de la industria textil, los actores que en ella intervienen, la historia de los grupos autóctonos asentados en la zona, la cultura y la estructura social, material hemerográfico y estudios estadísticos difundidos por medios electrónicos. Por ejemplo portales de noticias de la zona y sitios web de entidades oficiales.

Como estrategia de investigación se efectuó un acercamiento con los documentos de investigaciones previas que tienen relación con la zona. Ello únicamente para conocer el punto de vista de otros investigadores, aun cuando el enfoque y la problemática a responder hubiese sido sólo tangencial a la de esta investigación, pero que fuera pertinente para corroborar datos en esta investigación.

Para el análisis de documentos escritos se privilegio el uso del método hermenéutico así como un acercamiento desde la fenomenología para poder comprender las situaciones vivenciales o empíricas. Tanto del autor como de los individuos que funcionan como fuente de información.

En el caso de documentos de investigaciones efectuadas con anterioridad, se establecen patrones de divergencia con respecto al fenómeno que se analiza. A partir de ello se matiza el aporte a esta investigación y se convalida la consistencia, homogeneidad y congruencia con el resto de los testimonios. Lo anterior a efecto de establecer una explicación del conjunto que se investiga.

Como estrategia documental, dado que se requirió de un análisis socio-histórico, se recopilaron investigaciones que dieran luz acerca de la conformación del campo organizacional y las costumbres, hábitos sociales, ritos, mitos y valores de las comunidades de la zona. Por ejemplo, se asistió a ceremonias representativas de las prácticas sociales en diferentes comunidades de los estados de la zona: Ciudad de Puebla, Atlixco, Huaquechula, Cholula, Huejotzingo, Texmelucan, San Pablo del Monte, Nativitas, Apizaco y Ciudad de Tlaxcala.

Como parte de la corroboración del análisis documental se efectuaron visitas a diferentes lugares relacionados, fabricas de la época de conformación del campo organizacional (siglo XIX y principios del siglo XX), centros culturales y arqueológicos de la zona. Entre los lugares que fueron objeto de visita están: la zona arqueológica de Cacaxtla y Xochitecatl en Tlaxcala, el convento de Huejotzingo, la zona arqueológica de Cholula, el zócalo de Puebla, los cerros de Loreto y Guadalupe en Puebla, los restos de las fábricas de Metepec, La Asturiana, La Constancia, Mayorazgo y fábrica de Enmedio,

las fabricas de San Martín en Texmelucan y El Patriotismo en Puebla. En ellos se corroboraron en lo posible las descripciones y datos que otros autores han efectuado.

La observación participante es una técnica que se usa en esta investigación. Esta herramienta requirió la presencia del investigador en la zona y la observación directa de los fenómenos que forman parte de los testimonios del caso. Aun así, no se soslayó la observación no participante, la cual se efectuó durante las visitas a directivos y administradores de las organizaciones. La observación se efectuó tanto al interior de las organizaciones, en las comunidades y durante los ritos y festejos de la zona.

Durante procesos de estudios previos a esta investigación, en organizaciones del campo se observaron problemáticas en la coherencia entre las estructuras de las organizaciones en el campo y los referentes de acción social. Esas observaciones, son retomadas en retrospectiva y se pueden considerar como parte de una *observación de tipo encubierta* (Bryman, 1989), debido a que los individuos analizados no estuvieron enterados de la aportación de sus actividades y testimonios a un trabajo de investigación. Desde una postura ética, ese análisis es viable y éticamente correcto, pues en ese momento no se había planteado la posibilidad de su análisis y posterior publicación. Además, por ser testimonios de momentos de la vida organizacional del campo, se puede considerar que no están alterados o influenciados en modo alguno por las afectaciones propias que pesan sobre los actores al sentirse en constante escrutinio.

Para establecer las características que conforman las estructuras sociales de las organizaciones de la zona, se estableció un acercamiento con los organismos que aglutinan a las organizaciones del campo y se buscó analizar los documentos que ellos poseen. Además, se efectuaron entrevistas con miembros de la cúpula de esos organismos. Lo anterior a fin de corroborar el nivel de profesionalización del campo

organizacional. Durante las entrevistas que se efectuaron a los directivos y administradores se realizaron visitas en sus áreas laborales. Durante ellas se pudo observar la vigencia del fenómeno durante los periodos de traslado y espera al interior de las fábricas.

Por otra parte, en relación con las comunidades rurales donde se asientan las organizaciones. Se seleccionaron las características culturales relevantes de la zona y se buscó su reflejo en los ritos, mitos y festejos propios de la región cuyo análisis ayudó a encontrar la identidad cultural de los habitantes. La observación y análisis de las ceremonias, ritos y formas de socialización de la zona se efectuó directamente. Lo cual llevó a entender la conformación de los referentes de conducta de los individuos que se integran en las organizaciones.

Adicionalmente, se observó e indagó acerca de las formas de organización social de las comunidades, con la finalidad de esclarecer los patrones comunes que determinan la estratificación social y roles de las comunidades en la zona. Así como su reflejo y materialización en las estructuras sociales de convivencia. De ahí, se buscó esclarecer el nivel de interiorización de prácticas sociales que son incorporadas como referentes de acción social de los individuos y su nivel de identificación con las estructuras de las organizaciones de la zona.

Para registrar las observaciones se efectuaron diferentes acciones. En el caso de la observación encubierta, se revisaron notas anteriores y registros de las series de participaciones que a lo largo de diferentes etapas se efectuaron como participante y colaborador de las organizaciones textiles. En todo caso se cuidó que las observaciones mantuvieran actualidad, y adicionalmente se contrastaron con testimonios recientes.

En el caso de la observación no participante se aprovecharon las visitas para efectuar las entrevistas a los directivos de tres diferentes empresas. En dos de los recorridos a los centros de trabajo se pudieron realizar las observaciones en dos ocasiones diferentes, en cada una, con una duración total de 12 horas.

Además, se hicieron exploraciones en las inmediaciones de tres corredores textiles de la zona. Para la observación del desenvolvimiento social que los involucrados efectuaban en sus comunidades, se aprovecharon visitas a diferentes localidades de la zona de estudio a lo largo de más de dos años. En ellas, además, se efectuaron entrevistas informales con personas que tuvieran relación directa con el campo organizacional como trabajadores.

Para efectuar el estudio de las tradiciones, costumbres y ceremonias culturales, se escogieron la asistencia a eventos que fueran significativos y relevantes para las comunidades de toda la zona: ceremonia de día de muertos en Huaquechula, carnaval de Huejotzingo, asistencia a las peregrinaciones decembrinas a lo largo de la carretera de cuota México-Puebla, festejos patronales en comunidades de la zona, festividad del Atlíxcayotl en Atlixco, festejos cívicos de 5 de Mayo en Puebla, y conmemoraciones religiosas de abril en Puebla.

A lo largo de las visitas se tomaron fotografías y se tomaron apuntes al finalizar las jornadas de visita en las comunidades, las cuales apoyaron y enriquecieron las notas, ayudando a precisar las características de lo observado.

Los testimonios de personas involucradas en el campo son de primera relevancia en esta investigación. Sin embargo, se retoma el consejo de Hancké (2009) y no son usadas para establecer afirmaciones sobre el conjunto del campo, sino para confirmar las resoluciones hechas bajo las otras herramientas de investigación y análisis.

Si bien, para comprender las relaciones formales, tecnología y conceptos intersubjetivos que son comunes a las organizaciones de la zona se efectuaron inserciones en el campo a lo largo de más de 10 años anteriores a la investigación formal, para corroborar la actualidad de la información y del fenómeno de estudio se hicieron visitas a centros laborales de organizaciones del campo y entrevistas con personas que tuvieran relación laboral en las organizaciones, tanto como directivos y administradores como trabajadores de equipos de producción.

Diversos testimonios fueron recabados y sirvieron para ratificar el resto de la investigación. Entre estos se encuentran los de directores y administradores del campo organizacional por un lado y de los individuos que viven en la zona y que laboran en organizaciones del campo por otro. La búsqueda de entrevistas con los directivos fue intencional y pactada. En el caso de la Directora de Citex se requirió una carta de presentación especificando el posgrado de la institución académica patrocinadora del investigador (Programa en Estudios Organizacionales-UAM), a diferencia de las entrevistas con operadores y miembros de bajo nivel de las empresas, quienes en forma incidental y no estructurada establecieron diálogos con el investigador.

Para esta herramienta (entrevistas) se tomaron en cuenta los diálogos con cuatro directivos empresariales de la zona, uno de ellos mujer, quienes aportaron consideraciones acerca de la estructuración del campo. En todos los casos los nombres fueron cambiados a petición de los entrevistados, quienes prefirieron la confidencialidad de su testimonio e identidad. La única excepción es la entrevista con la directora del Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala, Mariana Camarillo Quevedo, en específico se consideró relevante por ser un órgano aglutinador de las organizaciones y aportó consideraciones importantes acerca de la profesionalización y estructuración de

las organizaciones del campo. Por otra parte, más de treinta entrevistas con miembros de organizaciones de nivel operativo fueron efectuadas y los puntos más relevantes de esos diálogos fueron recabados. Algunos testimonios y frases representativos fueron retomados para reforzar las afirmaciones que se hicieron en el trabajo.

Si bien, a lo largo del estudio hubo un sin número de diálogos con personas de la zona, y a partir de esos testimonios se logró establecer la intersubjetividad de los conceptos de interacción social en las comunidades, sólo se tomaron en cuenta para el análisis del campo organizacional las entrevistas con personas directamente relacionadas con organizaciones textiles. Estos entrevistados se pueden describir de la siguiente manera: el conjunto fue de 36 personas, 4 directivos y administradores y 32 operadores de diferentes equipos textiles.

De los 4 directivos hubo una mujer y cuatro hombres, entre los operadores hubo 18 mujeres y 14 hombres. De estos últimos la actividad principal que desempeñaban se distribuía de la siguiente manera: 3 carderos, 2 estiradores, 2 veloces, 4 trócileros y 3 acarreadores o ayudantes generales; entre las mujeres operadoras 8 trócileras, 4 torcedoras, 4 cóneras y 2 ayudantes generales. Entre los directivos 1 es ejecutivo de un órgano aglutinador (CITEX), 1 es gerente de empresa y 2 son supervisores.

La edad de ellos va desde los 30 hasta los 60 años (aunque en algunos casos sólo se estimó su edad, pues no se les cuestionó al respecto de manera explícita). La distribución por intervalos de edad se muestra en la tabla 6.

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
30-36 años	6	17%
37-42 años	11	31%
43-48 años	9	25%

49-54 años	6	17%
55-60 años	4	11%

Tabla 6. Distribución de los entrevistados en intervalos de edad.

Los testimonios con los directivos fueron registrados de dos maneras: para el de la directiva de CITEX, ella aceptó ser grabada en audio y la mayor parte del diálogo se encuentra disponible. En el caso de los directivos, ellos prefirieron el anonimato por su relación y acuerdos de confidencialidad con los dueños de las empresas, y sólo se registraron notas escritas. Para los casos de los operadores, se efectuaron entrevistas no estructuradas, esas entrevistas se hicieron de manera libre y en situaciones informales. Posteriormente a las entrevistas se hicieron registros con las frases-testimonio más relevantes.

La entrevista con la directora de CITEX se centro en el papel del órgano aglutinador en relación con el campo organizacional.

Las entrevistas con los directivos y administradores se orientaron hacia las características del establecimiento de la normatividad, el sistema regulatorio de la empresa, la estructura social en general, la adopción de metodologías de organización, la relación con órganos normativos del campo y centros educativos de la zona, formas de reclutamiento, así como la relación de la estructura de la organización con los trabajadores.

Las entrevistas con los trabajadores u operadores se orientaron a conocer su comprensión e interiorización de las estructuras, normas, reglamentos y procedimientos de trabajo de la o las organizaciones donde han laborado, el reconocimiento de políticas y estrategias, las relaciones formales e informales al interior de las organizaciones, la disponibilidad de movilidad, su formación y adquisición de habilidades laborales, los

roles sociales en sus comunidades de origen y el grado de involucramiento social, el seguimiento de rituales, costumbres y ceremonias de sus comunidades.

Se debe indicar que para las entrevistas, se contextualizó la situación social y laboral de cada entrevistado. Cabe aclarar que para la directora y administradores, su postura como representantes de organizaciones les genera responsabilidades antes sus agremiados y los dueños de empresas y les sitúa como parte de la entidad que diseña o promueve el cumplimiento y mantenimiento de las estructuras formalmente establecidas.

En el caso de los trabajadores de menor nivel, ellos no se reconocen directamente como parte de una empresa en específico, pero sí como parte de un *campo*, ya que comprenden que en toda la región existen empresas con similares prácticas y lo más importante para ellos: con puestos de trabajo similares a los que desempeñan como un oficio en esas empresas. Para ellos, las empresas son lugares donde su estatus está en función de la habilidad que desarrollan en el manejo de una o varias maquinas, lo que les posibilita su trabajo en alguna de las empresas del campo organizacional. Si se reduce el trabajo en alguna o son dados de baja, tienen la opción de contratarse con otra empresa en el mismo puesto. En la redacción de esta investigación se utilizaron como testimonios frases de los siguientes individuos:

Nombre	Edad- Aproximada	Género	Rol	Área/Empresa
Laura	50	Femenino	Operadora-Tróviles	Diamante
Javier	30	Masculino	Supervisor	Cielo Textil
Antonio	40	Masculino	Supervisor	Cielo textil
Ramón	50	Masculino	Gerente	Sirena
Luis	50	Masculino	Migrante	Cholula
Miguel	35	Masculino	Técnico-Mantenimiento	SATEX

Manuel	45	Masculino	Operador-Estiradores	Sirena
--------	----	-----------	----------------------	--------

Tabla 7. Descripción de individuos entrevistados.

Las empresas SATEX, Sirena y Cielo Textil (seudónimos), mencionadas en la tabla 7 se encuentran ubicadas en tres parques industriales diferentes: Resurrección en la ciudad de Puebla, Ciudad textil y Parque Industrial San Miguel en Huejotzingo. Diamante es un seudónimo de una empresa que se encontró ubicada antes de su quiebra entre el kilometro 80 y 90 de la carretera federal México-Puebla.

Las entrevistas de manera general son tomadas en cuenta para corroborar los supuestos teóricos y las observaciones acerca del campo. La interacción y los diálogos que se dieron con los directivos, administradores y diferentes individuos de bajo nivel que laboran en empresas del campo organizacional apoyaron la comprensión de la manera en que se integran y actúan dentro del *campo*.

Por otra parte, las entrevistas con individuos de las comunidades de la zona ayudaron a conocer primero sus ideas y perspectivas, para después comprender la forma de establecer interacción entre ellos. Finalmente entender cómo se objetivizaban esas ideas y roles en un conjunto, o universo simbólico (Berger y Luckmann, 1968).

**Capítulo IV. Estudio de Caso: Campo Organizacional  
Textil Puebla-Tlaxcala**

El problema de investigación presenta características que se encuentran acotadas a una entidad, delimitada en espacio y tiempo. Esa entidad es un conjunto de organizaciones del sector industrial textil de la zona Puebla-Tlaxcala. En la zona en que se contextualiza el campo de estudio, se puede reconocer desde diferentes perspectivas como un área bien delimitada en sus espacios geográficos, sociales, históricos, económicos y con un sector productivo bien definido.

Es importante establecer que la investigación se efectuó en este conjunto que por un lado, con referencia al diseño de estructuras organizacionales muestra signos de homogeneidad en sus prácticas y configuraciones estructurales. Aunque por otra parte, en relación con el entorno social, se puede apreciar cierta divergencia entre los diferentes grupos que le conforman. Por un lado se pueden observar características comunes de socialización y cultura en las comunidades, especialmente las rurales, que forman parte de la zona y que muestran diferencias socio-culturales en relación con los grupos de élite económica.

El conjunto de empresas textiles presenta características particulares que inducen a pensar que es un campo organizacional. Por ejemplo tiene una larga tradición en el quehacer textil. También son un conjunto de organizaciones que se han integrado en asociaciones del ramo, con una historia bastante conocida como grupo empresarial. Además están asentadas en una zona geográfica común, en donde existen asentamientos humanos con características culturales y sociales bien específicas.

En la zona Puebla-Tlaxcala se pueden diferenciar fácilmente los espacios correspondientes al sector industrial textil de otros sectores productivos e industriales.

Las características de las estructuras de las organizaciones de este sector en la región se pueden considerar homogéneas y presentan los mismos factores de conformación. Así como la problemática de estudio se presenta consistentemente en ellas.

Los grupos sociales que conforman a los dueños, administradores y diseñadores están bien acotados y diferenciados, como se detallará posteriormente, con respecto a los individuos que se integran en las empresas del sector textil como trabajadores u operadores, quienes en su mayoría proceden de las *comunidades rurales* de la zona. Esas comunidades rurales tienen bien fincada sus características socio-culturales, ello derivado de un pasado que se evidencia en sus *hábitos, ritos, mitos y costumbres*. Lo cual genera un cuerpo de análisis bien delimitado, el cual puede ser estudiado como un conjunto diferenciado al de otros del país. Incluso bien diferenciado con respecto de los grupos sociales de los que provienen los dueños, administradores y diseñadores de las organizaciones textiles.

Definir al conjunto de empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala, como un campo organizacional, conlleva implicaciones que van más allá de un conjunto de empresas industriales que se asientan en una misma zona geográfica. Esta agrupación se ha conformado por un conjunto de factores que pueden ser revisados no sólo en su sincronía y en las semejanzas actuales de las estructuras en las organizaciones. Sino también diacrónicamente por una serie de eventos del pasado.

Las organizaciones en este campo presentan características semejantes, lo que obligan al análisis de su conformación y diseño para esclarecer los referentes que han influido en su formación. Se debe considerar que al mostrar una homogeneidad notable

en sus estructuras, existen referentes compartidos o instituciones como referentes de diseño. En los apartados siguientes se analizan eventos históricos, individuos o grupos que influyen en el diseño de las estructuras del campo. También se analizan los referentes socioculturales de los individuos que se integran a las organizaciones. Todo desde una postura institucional.

Las instituciones implican la certeza y reconocimiento de que ciertas prácticas y configuraciones son apropiadas y aceptadas por cualquier involucrado en una colectividad bien reconocida, lo que posibilita la interacción entre sus miembros. Refiriéndonos al campo organizacional, implicaría que aquellos que diseñan las estructuras formales en las organizaciones tomen referentes de tal manera que quienes se integran en él los reconozcan y sigan sin problema alguno. Así también, significa que los individuos del campo comprendan y hayan interiorizado previamente las bases para conformar esas configuraciones y prácticas.

Establecer el nivel de institucionalidad en los referentes que toman esos diseñadores y conformadores de estructuras implica estudiar como establecieron sus relaciones sociales y como está conformada históricamente su interacción a un nivel interorganizacional. De esta manera se analiza, desde una postura histórica, como se han conformado las prácticas y estructuras propias de las organizaciones del campo organizacional y como se ha establecido la relación del campo con los individuos que se integran en ellas.

Pero esos individuos, quienes proceden de las comunidades donde se asienta el campo organizacional, también tienen sus referentes de acción. Los cuales han sido

conformados históricamente, pues responden a una sociedad y cultura que ha establecido formas de interacción aceptables en su interior y que les posibilitan actuar en sociedad, libres de incertidumbre y con la seguridad de que no se hacen acreedores a sanción alguna si cumplen esas reglas, normas y convencionalismos. Esos referentes de acción la mayoría de veces son expresados y colectivizados, así como reafirmados y reforzados a través de hábitos, costumbres, mitos y ritos de las comunidades en que se desenvuelven. La relación entre los individuos y las estructuras de las organizaciones con las que se integran, se establece de manera compleja y conlleva un grado de afinidad, coherencia y congruencia variable.

#### **4.1 Antecedentes, Historia, Conformación y Delimitación del Campo Organizacional**

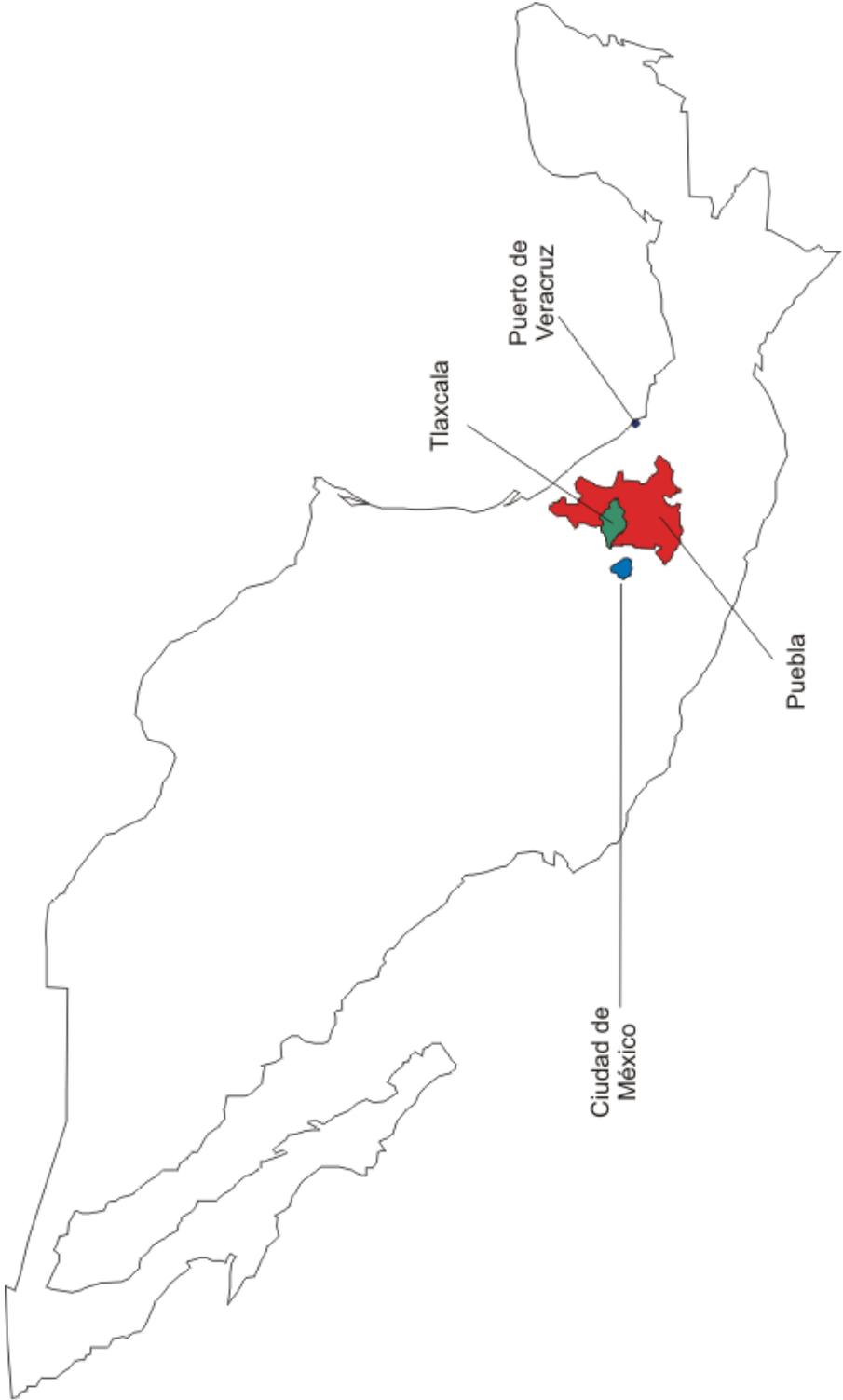
La zona que da albergue al campo organizacional textil Puebla-Tlaxcala, manifiesta una conformación social y cultural en donde diferentes grupos de la sociedad manifiestan diversidad en sus prácticas. Por un lado, se pueden encontrar las formas y configuraciones de una zona urbanizada en contraste con las de las zonas rurales. Así mismo, se observan espacios donde se aprecia en mayor o menor medida la influencia de hábitos y prácticas no autóctonas y otros donde todavía es notable la herencia social y cultural indígena. Algunas características relevantes especialmente en las comunidades rurales de la zona se han conformado durante siglos e incluso provienen de épocas tan distantes como el asentamiento de los individuos en Mesoamérica.

La triada que se asocia con las organizaciones industriales (Meyer y Rowan, 1999; Jepperson, 1999; Jepperson y Meyer, 1999)-occidentalización, racionalidad, formalidad -, difícilmente se puede ver como parte del patrimonio cultural de las prácticas socioculturales en las comunidades rurales de la zona. Por otra parte, claramente se aprecia que los individuos que diseñan y estructuran las configuraciones de las empresas del campo tienen referentes diferentes a los de las comunidades rurales. Aunque los individuos que influyen en la fundación y conformación de organizaciones textiles sean personas originarias por nacimiento de la zona, las prácticas sociales y la herencia cultural que poseen estarían conformadas en procesos históricos que se llevaron a cabo en otras latitudes y que deforman su apreciación cultural y social de la región.

Los estados de Puebla y Tlaxcala conforman una región geográfica que se encuentra en el centro-oriente de México. Está delimitada por el estado de Veracruz al oriente, Oaxaca y Guerrero al sur, Morelos y el Estado de México al Poniente e Hidalgo y otra parte del Estado de México al Norte. La zona donde se asienta el campo organizacional a estudiar, es una zona que abarca parte de ambos estados. Es un lugar donde se disponen de recursos abundantes y con cierta diversidad, lo que posibilitó el asentamiento de grupos humanos desde la época precortesiana. Además, es un paso obligado para aquellos que transitan del centro y norte de la actual república mexicana hacia el oriente y el sur del país o hacia Centroamérica.

Gráfico

9.



Ubicación geográfica de los estados de Puebla y Tlaxcala en México. Elaboración propia.

Una característica de los periodos iniciales de fundación de fábricas textiles es que generalmente se ubicaban en las cercanías a ríos, en Puebla el corredor del río Atoyac fue el más importante, en Tlaxcala el Zahuapan -un afluente del Atoyac- también sirvió como punto de referencia para fundar fábricas textiles. Algunas de las fábricas más relevantes, en la época de conformación del campo fueron: La Constancia, El Patriotismo, El Mayorazgo, Covadonga y Fábrica de El Molino de En medio. Éstas son fábricas que se ubicaron en las cercanías de la ciudad de Puebla y Metepec cerca de Atlixco. Se puede considerar que la región central de Puebla y el centro-sur sur de Tlaxcala es la zona donde se conformo el campo organizacional textil Puebla-Tlaxcala. Aunque, actualmente la mayoría de empresas textiles se ubican todavía en esa zona, en otras regiones de ambos estados se han asentado más empresas del mismo rubro.

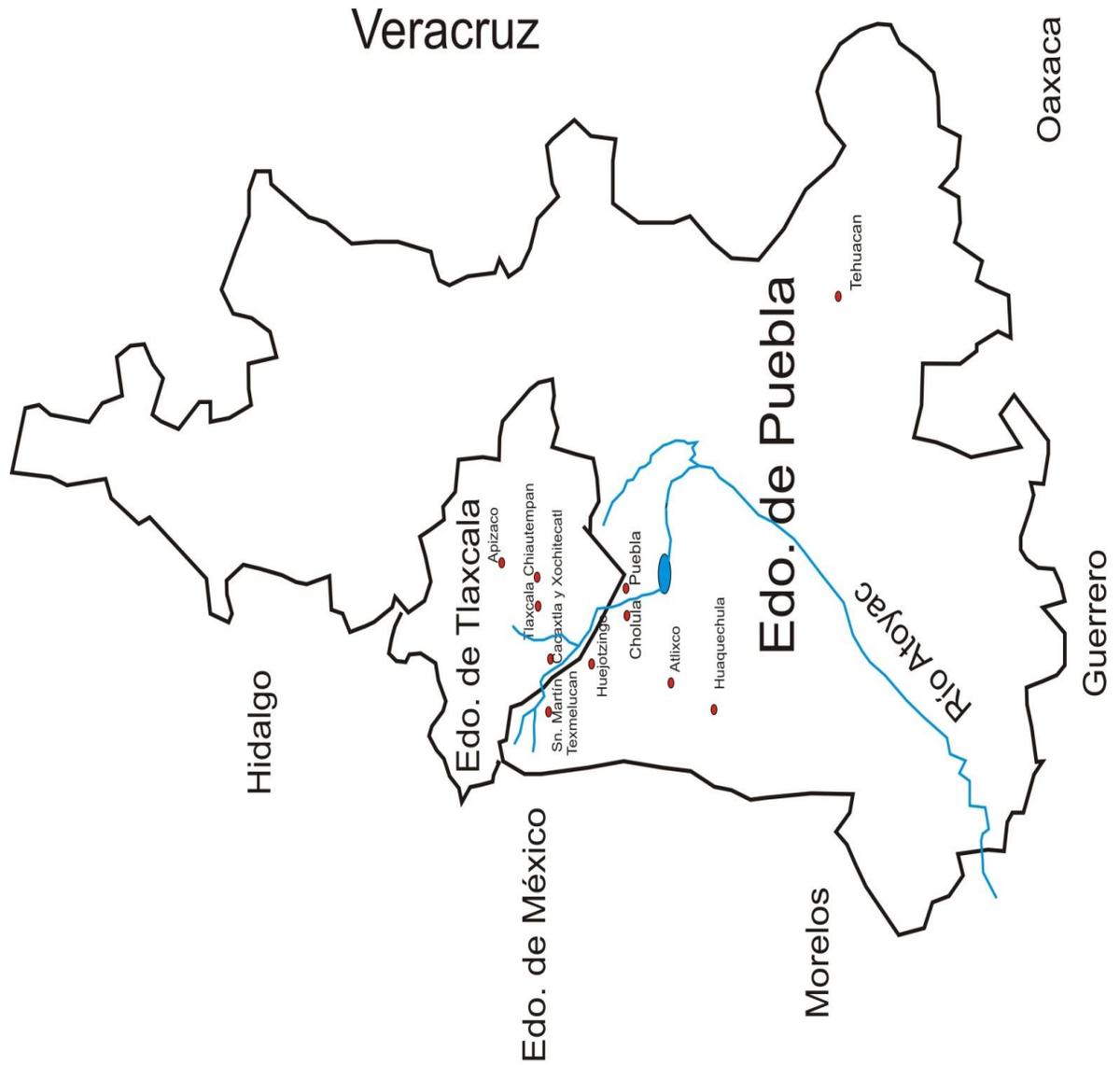


Gráfico 10. Río Atoyac en su paso por los estados de Puebla y Tlaxcala. Elaboración propia.

Sin embargo, la transformación histórica del campo todavía se aprecia en las cercanías de donde se establecieron las empresas pioneras del campo: la cuenca del río Atoyac y sus afluentes. Esta cuenca pasa por municipios como: Tepetitla, Nativitas, Zacatelco, Papalotla, Tenancingo y San Pablo del Monte en el sur del estado de Tlaxcala. También recorre los municipios de Puebla, Cuautlancingo, Coronango, San Andrés y San Pedro Cholula, Huejotzingo, Texmelucan y Atlixco en el estado de Puebla.

Según Ibáñez (2012), hubo tres periodos principales durante los que se fundaron fábricas textiles, durante el siglo XIX: 1835 a 1843, 1854 a 1866 y 1895 a 1897. Cada uno de ellos caracterizado de diferente manera. Primero por aprovechar instalaciones previas de haciendas y molinos, después por una ampliación de instalaciones y creación de asentamientos obreros (caseríos) pero con deterioro de las relaciones entre patrones y obreros, y finalmente las fábricas se caracterizaron por construcciones ex profeso para el uso textil. Estas últimas contando con un complejo que incluía además de los caseríos, escuelas, iglesias, tiendas de raya y cuarteles de guardias rurales.

En la época precolombina, en la zona donde posteriormente se asentaría el corredor industrial que se estudia, se establecieron dos señoríos de lengua náhuatl: Tlaxcala y Huejotzingo. Además existió un asentamiento importante con ascendencia tolteca-chichimeca: Cholula. Los dos primeros eran enemigos del señorío Mexica asentado en la ciudad de Tenochtitlán, caso diferente del tercero que era tributario y aliado de éste. La cultura, tradiciones, sistemas de trabajo e identidad de las

comunidades que actualmente se asientan en la zona se conformó en aquella época y hasta la actualidad se puede reconocer la influencia en sus referentes de acción.

Durante la conquista española, los tres señoríos desempeñaron un papel de primer orden aliándose con el ejército español, para combatir y vencer al señorío Mexica en la ciudad de Tenochtitlan, hoy Ciudad de México (Córtes, 2014; Díaz del Castillo, 2014). En el caso de Cholula, ésta se unió sólo después de una cruenta matanza que los sometió ante los conquistadores españoles. Al ser considerados aliados a los conquistadores, a un gran número de pobladores de esta zona, se les permitió conservar su linaje y apellidos, por lo que actualmente en toda la región, y en la zona de Tlaxcala especialmente, se pueden encontrar personas con apellidos de origen precortesiano.

Posteriormente, al inicio de la época colonial, debido a que se considero un punto estratégico, donde había recursos disponibles y también debido a las malas condiciones de infraestructura que ofrecía la Ciudad de México, grupos de españoles decidieron fundar una ciudad para ser habitada por españoles y sus descendientes. En abril de 1531 se inició la construcción de la Ciudad de Puebla.

Se puede considerar que a lo largo del tiempo se conformo un patrimonio cultural, social y material, que se deriva de:

- La disposición de recursos materiales, como son: la cercanía de fuentes importantes de agua, con zonas boscosas y fuentes de sal. La situación geográfica fue estratégica para la disposición de estos recursos.
- Asentamientos humanos importantes que heredaron y conservaron sistemas de trabajo y socialización como parte de su bagaje cognitivo, social y cultural.

Existen diversas razones para considerar a la industria textil de la zona Puebla-Tlaxcala como una entidad bien conformada y distintiva de otros sectores ubicados en otras zonas geográficas. Si bien, según DiMaggio y Powell (1999) el confinamiento geográfico no es definitorio para desarrollar características distintivas de sus organizaciones en un ramo, aquí es importante establecer que ese confinamiento, si bien les hace competir por recursos y clientes, también les confrontan con problemas comunes. De acuerdo con Berger y Luckmann (1968) las instituciones ofrecen soluciones permanentes a problemas permanentes. En este caso, los problemas permanentes son comunes a todas las empresas del ramo ubicadas en la zona y eso los ha obligado a conformar homogeneidad en sus configuraciones y prácticas, lo cual se ha visto reforzado por la red social que les hace interactuar en bloque.

Los estados de Puebla y Tlaxcala son entidades vecinas con un pasado común, en donde la cultura y prácticas sociales tienen una fuerte influencia indígena. Aunque muestra diversidad étnica, la zona principal donde se asentaron inicialmente las fábricas textiles, las cercanías del río Atoyac y sus afluentes, está hospedada por comunidades de ascendencia principalmente náhuatl.

Existe en la zona una marcada dualidad e incluso dialéctica entre la tradición indígena y la hispana. La primera ciudad, fundada ex profeso para ser habitada por españoles y sus descendientes se fundó en esta zona: la ciudad de Puebla. Con ello se conformo desde el inicio de la época colonial, una región con poblaciones con rasgos socioculturales divergentes y poco congruentes.

Un ejemplo de la dualidad está en la toponimia. La mayoría de los nombres con que se designa a las poblaciones tienen una asignación del santoral católico impuesto por la tradición española, acompañado con una denominación de origen indígena -náhuatl la mayoría de veces-. Por ejemplo: San Miguel Huejotzingo y San Martín Texmelucan. En ellos el vocablo *Huejotzingo* refiere a “los habitantes de los sauces” y *Texmelucan* al “lugar de los encinos verdes”, en lengua náhuatl. Caso diferente es el de Tlaxcala, y al que no se impuso una denominación de la tradición española. En lengua náhuatl se hace referencia a “los horneadores de pan” (de maíz). Otro caso de toponimia únicamente indígena es Cholula. La primera referencia en la literatura hispana está en la obra de Díaz del Castillo (2014), en donde los Tlaxcaltecas se refieren a ella como una ciudad de grandes traidores. Tómese en cuenta que Cholula era aliada en esa época de la ciudad de Tenochtitlan y en lengua náhuatl el vocablo *choloa* hace referencia a “cobardía”, “escape” y “corrupción” (Portugal, 2015).

Esta zona es heredera de una gran tradición textil y en ella se han mantenido grupos poblacionales que se dedican a estas actividades desde épocas anteriores a la conquista española. Sin embargo, la conformación del campo organizacional actual se empezó a configurar a partir del asentamiento de empresas textiles en una incipiente industrialización a inicios del segundo tercio del siglo XIX y hasta finales del mismo. Ello se debió a factores diversos:

- El aprovechamiento de la establecida vocación textil que había en la zona. Que si bien era hasta esa fecha principalmente artesanal, predisponía a amplios grupos humanos a buscar integrarse en el oficio textil.

- Recursos humanos dispuestos a integrarse en centros de incipiente industrialización. Muchos de ellos provenían de áreas agrícolas cercanas e incluso otros “formaban parte” del patrimonio de las empresas agrícolas (haciendas) que se transformaron en empresas textiles.
- La disponibilidad de un río cercano (el Atoyac) y sus afluentes (el Zahuapan en Tlaxcala, Alseseca y San Francisco en la Ciudad de Puebla) con caudal suficiente para abastecer a la naciente industria y sus necesidades energéticas.
- Un marco legal ambiguo, con una débil fuerza del estado nacional, que permitía a los dueños de tierra aledañas a ríos disponer del caudal como si fuera de su propiedad.
- Grupo de empresarios que buscaron aprovechar diversas coyunturas poblacionales, materiales, tecnologías, legales y geográficas para iniciarse en el nuevo negocio y que posteriormente consolidaron la conformación de un sector con prácticas y relaciones bien definidas.

La base de la tradición textil prehispánica fue el algodón, el cual sirvió tanto como artículo de intercambio, así como producto para el tributo de los pueblos sometidos hacia sus conquistadores. De acuerdo a Escalante y Rubial (2004a) la fuerza laboral estaba basada principalmente en las mujeres. Sin embargo, también existía un sistema de esclavitud basado en las deudas (tlacotin) (Escalante P. , 2004a; 2004b). Posiblemente del cual provino posteriormente el sistema de servidumbre, que fue común hasta principios del siglo XX.

Debido a la reducción de mano de obra indígena calificada durante la colonia, también existió un sistema que se le denominó de *sonsaque*, el cual funcionaba a través

de la liquidación de deudas de aquellos que estaban comprometidos con otro patrón y se les llevaba a trabajar a otro lugar. Debido a los abusos que durante la colonia ocurrieron contra los indígenas se establecieron leyes para prohibir el maltrato. Aunque posteriormente también se documentaron excesos por parte de los trabajadores indígenas, los cuales disimulaban ante los abusos y la primera oportunidad se quejaban ante las autoridades, lo cual conllevaba castigos al español. Las jornadas normales en aquella época eran de 12 horas (Velasco, 2002).

La economía colonial estuvo basada principalmente en la producción minera. En cuanto a lo que se refiere a la producción de otros insumos, entre ellos los textiles, se restringió el establecimiento y desarrollo de empresas y también se dice que la metrópoli (España) estableció leyes de proteccionismo para evitar el desarrollo de algunos oficios en sus colonias. A pesar de ello, en diversos lugares de la Nueva España se inició la producción de seda y la producción de tela basada en ella. Sin embargo, posteriormente ocurrió un decaimiento de la producción de seda en la Nueva España -debido principalmente a la competencia con la seda de Manila, Filipinas-, lo anterior llevo a buscar alternativas más rentables y así la producción de lana se desarrolló ampliamente en el virreinato. Uno de los principales lugares de producción fue la región de Puebla y Tlaxcala. Esto apoyado por la disponibilidad de materia prima en la zona y gracias también a que se disponía de una base artesanal en el sector textil, heredado desde la época prehispánica (Viqueira, 1990).

Los establecimientos en donde se desarrolló la producción de prendas de lana fueron los conocidos como *obrajes*, los cuales se basaban en sistemas artesanales donde se desarrollaban todas las operaciones propias de la producción: desde el recibimiento de

la fibra hasta el tejido de las prendas. El obraje se ha considerado como la base para la posterior industrialización textil en México en el siglo XIX. Sin embargo sus características son más bien de lo que algunos autores (Viqueira, 1990; Miño, 1999) llaman una *protoindustria*. Ello debido a que tiene características artesanales y la simplificación de operaciones en micro movimientos o especialización de la producción (Coriat, 1982) no está asentada en este tipo de establecimientos. El rol que jugó durante la colonia el obraje textil fue el de apoyar con insumos baratos a la población que se dedicaba y ocupaba en la minería, la cual era el eje central de la economía de la Nueva España (Viqueira, 1990; Miño, 1999).

Para Thompson (1999) México presentó condiciones altamente favorables para la industrialización durante la época posterior a la independencia: Tenía una manufactura tradicional, prácticas mercantiles, demanda interna, disponibilidad monetaria y un sistema normativo de protección contra la competencia externa. En 1820, México contaba con 6 millones y medio de habitantes, aproximadamente 32% menos que los Estados Unidos. Pero, esta población era mayor que los 4 millones y medio de Brasil y superior a cualquier otro país de habla hispana en América, por ejemplo Perú y Colombia que tenían alrededor de 1 millón de habitantes cada uno (Gómez-Galvarriato, 1999b). Según Thompson (1999) hacia 1800 el PIB de México era la mitad del de Estados Unidos y una tercera parte del de Inglaterra. Sin embargo, pese a esas características favorables una serie de fenómenos retrasaron el desarrollo industrial durante el siglo XIX, que a principio de ese siglo parecía tan prometedor:

- La población (especialmente la del norte del país) era refractaria a la disciplina fabril

- Los artesanos mexicanos no se convierten en empresarios destacados, pero los artesanos extranjeros si lo hicieron.
- En esa época inicia un período de insuficiencia de circulante y especialmente de monedas de baja denominación, lo que dificulta el comercio.
- La población indígena no consumía manufacturas, ni de origen nacional ni extranjero.
- Falta de un sistema racional de administración de justicia y recaudación de impuestos. Ejemplo de ello estaba en las llamadas *alcabalas*, que consistían en el cobro de peajes entre estados al interior del país cuando las mercancías eran transportadas y que se mantuvo hasta 1896.
- En la época posterior a la guerra con los Estados Unidos el contrabando afecta a la producción y una gran cantidad de artículos de ese país invaden el mercado mexicano.

Fuentes: Thompson (1999) , Bernecker (1999) y (Gómez-Galvarriato (1999a; 1999b)

Durante el siglo XIX se tiene una cantidad de inversión especulativa y las fuentes de financiamiento para los empresarios son principalmente privadas y basadas en relaciones personales. Compárese esto con países como Inglaterra donde las fuentes de financiamiento son basadas principalmente en la acumulación de capital privado a través de sistemas bancarios o Rusia por medio del fomento del capital estatal (Bernecker, 1999). Ahí podemos observar ya la influencia de los grupos sociales para la fundación y conformación de las empresas textiles. También es importante resaltar la verticalidad de la producción donde las organizaciones abarcan desde la producción hasta la comercialización. Semejante a esta amplitud en las operaciones de las organizaciones,

los empresarios son al mismo tiempo además de industriales: especuladores, acreedores e inclusive participes de la política (Bernecker, 1999).

La región Puebla-Tlaxcala al encontrarse fuera de la zona dedicada a la principal actividad económica de la colonia, pero con la ventaja de estar en una zona comercial de paso al principal punto de entrada y salida del país (Veracruz), tuvo el incentivo para orientarse como proveedor de las zonas mineras del país y ya en la época independiente se beneficia de la tradición textil y de las ventajas comparativas y proteccionistas del país para iniciar un proceso de industrialización en el sector el textil, que era su principal área artesanal. Los obrajes, pese a la marcada diferencia organizacional con la industria, conformaron una base de cultura empresarial y un entramado financiero y comercial que apoyó la producción en masa en la región.

En relación con la mecanización del sector textil, un punto importante en la historia de la región está relacionado con la fundación del banco del Avío, efectuado por Lucas Alamán, a principios de la década de los treinta del siglo XIX. Aunque funcionó por corto tiempo, generó ciertos apoyos como el que se dio al empresario Asturiano, avecindado en Puebla, Esteban de Antuñano para fundar la que se considera la primera fábrica textil mecanizada del país: *La Constancia Mexicana*, en las cercanías de la ciudad de Puebla. Esta fábrica es un icono de una época en la región. Además de ser una empresa técnicamente avanzada para su época, se convirtió en un punto de resistencia al cambio cuando su fundador estuvo a punto de ser linchado por los artesanos de la zona, quienes vieron en ella una amenaza a su trabajo (Gómez-Galvarriato, 1999b). Al paso de los años Puebla llegó a concentrar un porcentaje importante de las fábricas textiles del

país. Por ejemplo en 1908 de 148 fábricas textiles que había en el país 45 estaban en Puebla, es decir el 30.4% del total (Gamboa, 1999b).

Si bien, se reconoce como fecha de inicio de la industria textil de Puebla a partir de la inauguración de la fábrica La Constancia en 1835, en realidad la tradición textil de la región, como se observó, se remonta hasta la época prehispánica.



Fotografía 1. Fachada de La Constancia. Capturada por el autor (2015).

Por su importancia cabe indicar algunos aspectos interesantes de La Constancia. En la fotografía 1 se puede apreciar el tamaño de la fachada de La Constancia y el diseño que se puede considerar adelantado para la época en que fue edificada. Si bien, cuando fue construida se consideraba como parte de una zona alejada de la ciudad de Puebla, en la actualidad ha sido absorbida por la mancha urbana.



Fotografía 2. Reloj al interior de La Constancia. Capturada por el autor (2015).

En la fotografía 2 se pudo apreciar un elemento que se incorporó en las fábricas textiles como factor normalizador: el reloj, el cual marcaba los ritmos de trabajo y de la vida de los caseríos cercanos a las fábricas. Autores como Coriat(1982) señalan el control del tiempo como un elemento subyugante del individuo a la estructura de las empresas fabriles.



Fotografía 3. Fachada del edificio sindical de La Constancia. Capturada por el autor (2015).

El último recinto que se edificó en el complejo, es el que da cabida al sindicato, el cual jugó un papel preponderante en la parte final de la vida de la fábrica, época en la que se manejó a través de un sistema de cooperativa dirigida por los obreros (1972-1991), sin embargo, no tuvo éxito y la empresa finalmente se declaró en quiebra. En la fotografía 3, de la fachada del edificio sindical, se puede apreciar el estilo propio de principios del siglo XX.

En el periodo que va desde la fundación del Banco del Avío (1830) hasta el inicio del porfiriato (1876) hubo un proceso de fundación de empresas industriales (principalmente textiles) en todo el país y principalmente en la región de Puebla y Tlaxcala. Este periodo inicial genera una serie de fábricas que perfilan características comunes como son: empresarios textiles que también tenían fuertes intereses en las haciendas agrícolas, con orígenes comunes (principalmente español), establecimiento de relaciones comerciales y sociales entre ellos, una fuerte necesidad de homogeneizar las prácticas laborales derivado de la competencia por mano de obra calificada -y así poder evitar una desgastante guerra por ella-, identificación cultural (principalmente étnica pero también religiosa) que paulatinamente les hacía sentir una identidad de clase. De esta forma podemos encontrar en las empresas y en los empresarios textiles de la región, en este periodo, características que pueden sugerir que se iniciaba la conformación de un campo organizacional.

Según Gamboa (2000) se pueden identificar cinco generaciones diferentes en el periodo que va de la década de 1830 hasta 1920, etapa de formación y consolidación del campo. Las primeras generaciones que corresponden al período de la tercera a la octava décadas del siglo XIX, están caracterizadas por el origen de sus integrantes, la gran

mayoría españoles. Aunque reducida en número, esta generación sienta las bases y las características de las prácticas con que operarían las empresas textiles. De esta época son la fundación de fábricas como La Constancia, El Patriotismo, Mayorazgo y Molino de En medio.



Fotografía 4. Fachada de El Patriotismo. Capturada por el autor (2015).

El Patriotismo todavía se encuentra en operaciones y si bien en sus paredes se indica la fecha de fundación en 1864 (fotografía 4), diferentes investigadores, entre ellos Gamboa (2000) e Ibáñez (2012), mencionan como año de fundación 1839.

Las estructuras de las organizaciones dentro de las empresas poblanas y tlaxcaltecas llegaron a tener una conformación y características similares a inicios del siglo XX. Esa homogeneidad se puede entender a través de analizar la conformación de

la conciencia y toma de identidad del grupo empresarial de la zona, que les hace adoptar prácticas semejantes durante la época conocida como el porfiriato (1876-1911).

Según Gamboa (2000), en la época de apogeo del porfiriato (última década del siglo XIX), creció notablemente la cantidad de empresas textiles en la zona, pasando de 7 en 1892 a 37 en 1902. Así, el grupo de empresarios se hizo numeroso, bastante más que en épocas anteriores. Esta etapa coincidió con un éxodo masivo de España, muchos de ellos su destino fue México, en donde buscaron y encontraron en muchos casos acomodo como administradores y ayudantes de empresarios de origen español. A esta época corresponde la fundación de fábricas como Covadonga en Tlaxcala, San Felix, La Asturiana y San Martín en Puebla.



Fotografía 5. Casco de Ex Hacienda San Félix. Capturada por el autor (2014).

Un ejemplo de cómo los empresarios españoles llegaron y prosperaron en la zona es el de Marcelino García Preston (también mencionado como García De Presno). De origen asturiano (Presno es una localidad Asturiana). Marcelino García estableció a finales del siglo XX un notable complejo que incluía una harinera, una hacienda llamada San Felix y una fábrica textil denominada La Asturiana. En la fotografía 5 se puede apreciar la fachada de lo que fue la hacienda, la cual se encuentra a sólo unos pasos de la

fábrica. Ello sugiere un control único para todo el complejo, con el consecuente uso de técnicas administrativas y estructuras organizacionales semejantes.



Fotografías 6. El Torreón en el Complejo de La asturiana-San Félix. Capturada por el autor (2014).

La bonanza del complejo se hace patente por la construcción de un torreón, fotografía 6, el cual pudo tener diversas funciones, desde aspectos meramente lúdicos hasta ser usado como forma de control y vigilancia. Esta última pudo ser tanto interna, para controlar las actividades de sus trabajadores, como externa ante posibles ataques de bandoleros o de fuerzas revolucionarias.



Fotografía 7. Fachada de La Asturiana. Capturada por el autor (2014).

Los restos de La Asturiana, dan cuenta de su importancia por las dimensiones de sus restos. En ellos todavía se pueden encontrar instalaciones para la conducción hidráulica, y zonas de abastecimiento y embarque vía ferrocarril, lo que indica la importancia de su producción. En la fotografía 7 se muestra una parte de la fachada de la zona de producción, la cual estaba conectada con un ramal del tren.



Fotografías 8. Restos del área de procesos de La Asturiana. Capturada por el autor (2014).

En la fotografía 8 se puede apreciar el interior de lo que alguna vez fue el área de producción. El conjunto de las instalaciones sugieren un notable desarrollo técnico de producción. Pero, su inclusión en un complejo mayor, donde las instalaciones agropecuarias estaban cercanas, lleva pensar en la conformación de prácticas todavía propias de la época hacendaria.



Fotografías 9. Iglesia anexa a la fábrica San Martín. Capturada por el autor (2015).

Otro caso es el de Francisco M. Conde, de origen español, quien en 1897 se asocio con Juan Matienzo para fundar la fábrica San Martín. Esta fábrica también cerca de un afluente del río Atoyac, muestra las características propias de la arquitectura de la época: un conjunto cercano a otras instalaciones, por ejemplo a iglesias que eran usadas por los obreros de las empresas, ver fotografía 9.



Fotografía 10. Complejo de la fábrica San Martín. Capturada por el autor (2015).

Al igual que en el complejo de San Felix-La Asturiana, en San Martín se observa un torreón, de menor tamaño que el de San Felix-La Asturiana, que posiblemente tuvo funciones parecidas, especialmente control y vigilancia de la empresa en la época revolucionaria, fotografía 10. Francisco M. Conde también fue dueño durante alguna época de La Constancia, de 1905 a 1909.

La Coralia Gutiérrez en el artículo “Experiencias contrastadas” (Gutiérrez C., 2000), describe cómo se desarrolla en el empresariado de la región de Puebla y Tlaxcala una conciencia e identidad de grupo. También describe un procesos social, que podemos señalar es el conformador del campo organizacional. El grupo de empresarial tiene un proceso de interacción, conformación de entidades inter-organizacionales y el aumento

en la carga de la información que mencionan DiMaggio y Powell (1983) como conformadoras de un campo organizacional.

Así, a principios de la década de los setenta del siglo XIX, el empresariado textil de la región enfrenta problemas comunes y comparte al mismo tiempo recursos y mercados. Ejemplos de lo anterior son: la ventaja de tener aranceles entre 50 y 200% en los productos de importación extranjera, la dependencia de materia prima (algodón) de zonas como La Laguna y Veracruz que les obliga a unirse para exigir medios de transporte eficientes (ferrocarril principalmente) y el reto del crecimiento y fundación de grandes fábricas en otras zonas del país como las de Orizaba, Veracruz.

También los empresarios empiezan a tomar un lugar preponderante y reconocido hacia principios del porfiriato que les lleva a cuidar sus espacios y zonas de influencia y establecer reglas culturales al ingreso de los grupos empresariales, principalmente relacionados con el origen étnico y la religión (una gran cantidad de empresarios son de origen asturiano y santanderino) (Gamboa, 2000). Es en esta época cuando se funda el Centro Industrial Mexicano (CIM), el cual mantiene actividades entre 1906 y 1936 (Gamboa, 2000). En ese momento, frente a la fundación de la Cámara Nacional De la Industria Textil (CANITEX), se obtiene un permiso especial para conformar una Cámara regional la cual se denomina igual hasta ahora: Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala (CITEX), la cual aglutina a los empresarios del ramo, y que llegaría a ser un eje en torno al cual se dé cauce a las demandas e intercambio de información del grupo empresarial.

Un factor no muy mencionado, pero que seguramente ayudó a la conformación de identidad, fue la necesidad de establecer negociaciones y acuerdos en relación con el uso del caudal del río Atoyac y sus afluentes (Ibañez, 2012; Rosas, 2013). Es en la rivera de este río donde se establecieron, durante el siglo XIX, las fábricas textiles pioneras en la zona.

Los empresarios establecieron lazos sociales, derivado tanto de la interacción que tuvieron por la búsqueda de acuerdos en el control de recursos, así como por sus afinidades étnicas. Según Kieza (2005) en la época de 1750-1850, se establecieron lazos sociales entre los empresarios a través del establecimiento de parentesco, principalmente por los matrimonios de las hijas con personajes en ascenso o con miembros de familias influyentes, principalmente de origen español y en otros casos de origen francés o inglés.

En esa época inicial a diferencia de los obreros, los grupos empresariales de la región son capaces de identificarse entre sí, y generar una conciencia de clase, lo que les ayuda a mostrar un bloque unido ante el gobierno y la sociedad. Incluso, se menciona que ante el riesgo de la explosividad laboral obrera, generan suficiente influencia como para presionar al gobierno estatal, y también al federal, para emitir bandos y leyes “a modo” que benefician sus intereses, así como establecer sistemas de control y cooptación en los grupos obreros. Entre las herramientas de control que se establecieron se encontraban las tiendas de raya y los caseríos obreros adjuntos a las fábricas. Asimismo, en esa época el gobierno mostró disposición para controlar cualquier posible reivindicación obrera por medio de la represión, e incluso el traslado forzado o conscripción hacia lugares como el Valle Nacional, Oaxaca, para aquellos que pudieran

ser considerados subversivos y peligrosos a la disciplina fabril (González M., 1970; Gutiérrez C., 2000).

El entorno, los problemas y recursos comunes de los empresarios textiles de la región les hizo generar una identidad de grupo y los llevó a conformar un sector que enfrentó de una manera cohesionada los retos que les generó la época revolucionaria. En la época posterior a la renuncia de Porfirio Díaz, la inestabilidad política se tradujo en inseguridad laboral y dificultades para el traslado de las materias primas que se ocupaban en los centros fabriles de Puebla y Tlaxcala.

Según Gamboa (2000), en la primera década del siglo XX empresarios de origen libanes incursionan en el sector, aunque son los empresarios de origen español quienes siguen siendo numéricamente dominantes. De estos últimos, muchos son ya nacidos en México, pero conservan la nacionalidad de sus ascendentes, y en el caso de las consortes adquieren la nacionalidad española de sus esposos.

Grupos revolucionarios, durante la segunda década del siglo XX, fueron una amenaza constante al sector. Ejemplos de la inseguridad fueron los ataques a la fábrica de Metepec en Atlixco, Puebla y a la Covadonga en los límites de Puebla y Tlaxcala. Los empresarios, en general, mostraron posturas en bloque durante la época revolucionaria en lo referente a la política, en general no apoyaron el golpe huertista del 4 febrero 1913 y resienten las políticas y las actitudes de los diferentes grupos revolucionarios.

Una anécdota de la época revolucionaria indica que por su origen étnico los empresarios buscaban el apoyo de las delegaciones consulares españolas, y se dice que

durante una cena Victoriano Huerta, entonces presidente de México, quien era de origen indígena, tuvo el desatino de comentarle al ministro español Bernardo Gologán: "Los ladrones no son todos gachupines, pero todos los gachupines son ladrones", recuérdese que la palabra "gachupín" se usaba de manera despectiva en la época revolucionaria para referirse a las personas de origen español. El ministro español dejó pasar la ofensa y dijo que lo hacía porque entendía que venía de un alcoholístico. Sin embargo, esta anécdota nos deja ver que el antagonismo estaba presente entre las diferentes clases sociales de la época, y que se dirigía hacia los grupos empresariales, cuyo origen étnico era ibérico principalmente.

Para autores como Pérez (2001), Gamboa (2008) y Moreno y Vicente (2011), la inmigración española de finales del siglo XIX y principios del siglo XX, estuvo motivada por diversos factores: la escases de recursos y el alto riesgo de reclutamiento en España, y la posibilidad de mejora social y económica en diversos lugares de México. En esa época en Puebla, dueños de haciendas, de origen ibérico principalmente, estaban expandiendo sus negocios hacia la industria textil, lo que ofrecía la oportunidad de integrarse en las fábricas. Sus oportunidades eran amplias debido al antagonismo que se había formado entre la comunidad española y el resto de la sociedad poblana, lo que los hacía idóneos como gente de confianza para sus nuevos patrones. Según Moreno y Vicente (2011) el paisanaje y parentesco generaban un apoyo adicional que les acercaba más al éxito económico. En Puebla, la comunidad Asturiana era la más numerosa y con mejores posiciones socioeconómicas (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011). Una inmigración *en cadena* ayudo a la llegada de una cantidad importante de hispanos, y aun sin traer consigo grandes recursos, aprovechaban la estructura social y las relaciones

étnicas con que la comunidad empresarial se había conformado (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011; Pérez, 2001).



Fotografía 11. Fachada original del hospital Beneficencia Española. Ejemplo de la solidaridad entre los migrantes españoles en Puebla. Capturada por el autor (2015).

Un ejemplo de esas relaciones étnicas fue el apoyo a los inmigrantes de menores recursos, para quienes se fundó una beneficencia, fotografía 11, que ayudaba a personas de origen español que se encontraran en situaciones difíciles. Se buscó con ello mostrar que la comunidad española en Puebla evitaba la precariedad en la vida de sus miembros.



Fotografía 12. Edificio reciente del hospital La Beneficencia Española. Capturada por el autor (2015).

Si bien, en la actualidad está abierto a todo público, el hospital de la Beneficencia Española, se mantiene y da servicio, fotografía 12.

La verticalidad jerárquica, basada en la antigüedad de llegada al país, las relaciones de parentesco que se establecían, el antagonismo hacia otros sectores de la sociedad, el distanciamiento con los empleados de bajo nivel y el control sobre los hábitos y rutinas de los trabajadores, eran prácticas que se incorporaron en la forma de interactuar entre los miembros de las organizaciones del campo.

En aquella época, el empresariado también enfrenta la posibilidad de incautación de sus fábricas en caso de que se detengan las operaciones en ellas. Esto debido a que el gobierno juzga como peligroso que amplios grupos de la población, como los obreros, permanezcan en la inactividad y falta de ingresos. De manera que es obligatorio para los

empresarios textiles mantener la actividad en sus empresas o enfrentar la incautación gubernamental (Gutiérrez C., 2000).

Se pueden rastrear diferentes causas por las que se logra conformar un grupo de organizaciones al que se le puede considerar un campo organizacional. Primero, la situación geográfica les lleva a desarrollar actividades afines a una importante cantidad de empresarios, quienes dependen de las mismas fuentes de recursos tanto materiales como humanos, y llevan sus productos a los mismos mercados (durante la colonia la Ciudad de México y los centros mineros del norte del virreinato de la Nueva España). Segundo, ya en la época posterior a la independencia, se inicia un proceso de industrialización del sector textil, en el que están involucrados empresarios cuyo origen étnico es común -la mayoría son de ascendencia española (Gamboa, 2000) -, lo cual les lleva a compartir a la par de su cultura, también su ocupación y sus intereses.

Un organismo que juega un papel importante en la consolidación del sector es el Centro Industrial Mexicano (CIM), el cual fue fundado en 1906 y duró hasta 1936 para transformarse en una Cámara regional: CITEX-Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala que funciona hasta la época actual. El CIM funcionó como un centro de reunión, integración y articulación para los empresarios del sector.

Ciertamente, no todas las empresas fundadas sobrevivieron por largo tiempo. La selección de las más aptas para sobrevivir en un *nicho específico* operó (Hannan y Freeman, 1977; 1984) y en el mercado nacional se dejó sentir su influencia. Pero, las que si sobrevivieron lograron a la larga ser capaces de coligarse e influir en los mercados de productos, en los mercados laborales y en la legislación para poder mejorar sus

oportunidades de sobrevivencia, desarrollo y rentabilidad (Gutiérrez C., 2000). Lo anterior explica en buena medida su capacidad para sortear la época revolucionaria de una manera relativamente exitosa. En largos periodos de tiempo no se pueden hallar vestigios de grandes innovaciones organizacionales, sino más bien de transformaciones lentas y paulatinas, que no se alejaban mucho de los estándares aceptados por la sociedad y los grupos dominantes empresariales.

Para la época contemporánea un aspecto que puede ayudar a comprender la importancia y el impacto social del sector textil en las comunidades de la zona son los datos estadísticos que se tienen. De acuerdo con el INEGI en el año 2005 el Estado de Puebla tenía 5'383'133 habitantes y el de Tlaxcala 1'068'207 habitantes y las proyecciones de CONAPO son que en el 2014 en Puebla se tendrían 5'908'879 habitantes y en Tlaxcala 1'206'887, es decir un crecimiento de cerca del 10% en Puebla y cerca del 13% en Tlaxcala, y en conjunto se tendrían 7'115'766 moradores. Si bien, la mayoría de la población está en zonas urbanas, todavía conservan en gran medida las tradiciones agrícolas, ello derivado de que el proceso de urbanización es muy reciente.

De acuerdo con el INEGI (2006), Puebla aporta al producto interno bruto nacional (PIB) el 3.6%, siendo la séptima economía más importante del país. Sin embargo, en el estado está la cuarta zona metropolitana más grande del país. Además, si bien el sector más importante del estado de Puebla, en el año 2005, eran los servicios comunales, sociales y personales -que ocupaban al 22.6% de la población-, el segundo más importante era la industria manufacturera, con el 22.5% de la población económicamente activa.

La industria textil de Puebla cuenta con más de 300 empresas, de las cuales el 80% son micro y pequeñas, y generan más de 26 000 empleos directos. El 93% de las empresas textiles del Estado se ubican en los municipios de Puebla, Huejotzingo, San Martín Texmelucan, San Pedro Cholula y San Andrés Cholula. A nivel nacional, el sector textil de la entidad se considera el tercero más importante en una escala nacional. La manufactura poblana tuvo un importante crecimiento a principios de la década de los 90. Este crecimiento fue basado en factores como: la demanda externa, la inversión extranjera, la industria automotriz y también la industria del vestido a través de la maquila.

Según el INEGI, en el sistema de cuentas nacionales de México, la industria textil y del vestido (sector fuertemente cercano al textil) ha ido decreciendo en su porcentaje de participación en el valor agregado bruto de las manufacturas a nivel nacional y ha pasado del 7.0% en el 2003 al 4.6% en el 2012. Ello nos indica cómo la industria textil nacional ha reducido su importancia relativa con respecto a otras manufacturas y a otros bienes y servicios.

En conjunto en el 2009 la industria textil y del vestido de Puebla y Tlaxcala tuvo un valor agregado de 8'022 millones de pesos. El cual corresponde al 11% de la industria textil y del vestido nacional de ese año.

De acuerdo al Banco Mundial el producto nacional bruto de México en ese año fue de 874'902 millones de dólares. De acuerdo al Banco de México la tasa promedio de cambio en ese año fue de 13.18 pesos por dólar, por lo que el producto nacional bruto de México en pesos fue de 11'373'726 millones de pesos.

De acuerdo con el INEGI Puebla aporta el 3.65% del PIB nacional o sea 415'140 millones de pesos. La industria manufacturera aporta el 22.5% del PIB estatal o sea 93'406.5 millones de pesos. La industria textil y del vestido de Puebla por lo anterior tiene una participación del 8.58 % de las manufacturas de la entidad, es decir 8'014.27 millones de pesos.

Según el INEGI, la industria textil y del vestido ocupaba en el 2003 al 2.0% de las personas con trabajo en el país. Pero, se redujo al 1.3% en el 2002. Esta industria ocupó al 16.9% de las personas con empleo manufacturero en el 2003 y bajó al 11.9% en el 2012. Se puede notar cómo la participación en la ocupación de trabajadores se redujo.

En Puebla, en el 2008 la población en edad laboral (por ley los mayores de 14 años) eran 3'925'525 personas. Los cuales se dividen en los que son económicamente activos (2'384'434 personas) y los que económicamente inactivos (1'541'091 personas). En el año 2008 se reconocía por el INEGI que el 3.7% de las personas económicamente activas en el estado de Puebla estaba en desempleo abierto, y por lo tanto las personas ocupadas laboralmente eran 2'296'209. Pero de las anteriores, quienes estaban en un empleo registrado en el Seguro Social eran 434'035 o sea el 18.9% de las personas ocupadas laboralmente. Si bien, de las personas que no se encuentran registradas en el IMSS muchas podrían estar en otro sistema de seguridad social (ISSTE, ISSTEP o Pemex), otras muchas estarían en empleos informales. De aquí que aquellos empleos que ofrecen seguridad social son relevantes por su escasez.

De acuerdo con INEGI, en el año 2008 en Puebla, en la industria manufacturera se ocupaban el 13% de las personas con trabajo de la entidad (aproximadamente 298'507),

lo que pone a la industria como el segundo sector con más empleos sólo por debajo de la industria del transporte. No se tiene una cuenta exacta del número de personas que la industria textil, en conjunto con la del vestido, ocupa en los estados de Puebla y Tlaxcala. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la cadena de producción textil y del vestido inicia su proceso en grandes empresas, donde la inversión debe ser importante y es necesaria la participación de una cantidad significativa de personas: las fábricas de hilatura y tejido. La cadena de producción termina en empresas de todo tipo de envergadura: lo mismo en grandes compañías comerciales que venden a través de tiendas de autoservicio, como en microempresas donde incluso una sola persona vende productos, ya sea en sistemas de persona a persona o en los conocidos como "mercados sobre ruedas" o "tianguis". Además, se debe tomar en cuenta que las grandes empresas tienden a ser más formalizadas y estar conformadas en organizaciones con normatividades más rígidas, a diferencia de las microempresas donde existen menos formalización y su organización tiende a ser mucho más flexible.

La importancia económica y social del sector, en la región, es sin duda mucho más grande de lo que las cifras oficiales indican. Primero, la importancia económica sería mucho mayor si se pudiera tomar en cuenta la parte de la cadena productiva informal. Segundo, esta cadena alcanza una gran proporción de población que no está formalizada, entre ellos individuos que son vulnerables de los vaivenes económicos y que encuentran refugio en ella, como son personas que requieren empleos parciales, temporales y de baja inversión económica; quienes se insertan al final de la cadena productiva.

Como quiera que sea, analizar a la organización del sector textil es importante por el impacto actual en la vida económica de la sociedad. Pero además, es relevante en sí

mismo por las implicaciones teóricas que presenta, y la comprensión acerca de cómo, en organizaciones que requieren métodos complejos en el diseño de sus estructuras organizacionales y una fuerte disciplina laboral, se integran individuos que provienen de una región con una enorme tradición, tanto textil como cultural y social, que les conforma un conjunto de referentes de acción bien definidos, congruentes y legitimados en un universo simbólico (Berger y Luckmann, 1968), pero no necesariamente acordes al orden y la disciplina fabril.

En este campo organizacional se presentan características muy específicas, pues en ellas es importante la interacción entre los miembros de las organizaciones, y en general se tiene una fuerte tendencia a establecer procedimientos muy claros de trabajo. Éstos buscan dar poco espacio –al menos en el sistema normativo y estructural- a la improvisación. También buscan reducir espacios de incertidumbre y ambigüedad en el actuar de los individuos (Weber, 1983; 1929; 1992).

No obstante, las discrepancias que ocurren entre los individuos y el sistema, conllevan a que se conformen situaciones que son difíciles de explicar –al menos desde el sistema normativo y estructural-y requieren análisis desde otra perspectiva. Además se vuelven complejos por los intereses tanto de la dirección de estas organizaciones, como del conjunto interactivo de la base trabajadora. Situaciones que sólo se pueden explicar en el conjunto de la interacción de los individuos como actores de una representación colectiva, en el que desempeñan papeles y realizan acciones que se encuentran circunscritos por un marco interactivo con la colectividad de las

organizaciones, y que además están influenciados por los referentes de acción que la sociedad y la cultura conforma en ellos.

El campo organizacional manifiesta algunas características que se pueden establecer como representativas. Se pueden definir características particulares que corresponden a una organización arquetípica del conjunto: el tamaño de la organización, los fines que persigue y el marco legal bajo el cual se constituyen.

La tabla 8, Empresa textil modelo del campo organizacional, muestra rasgos representativos de las organizaciones de la zona de análisis. Este modelo se presenta sólo como un arquetipo de muchas que existen en la zona Puebla-Tlaxcala. Se han seleccionado estas características como representativas, pero no definitivas.

Como se mencionó antes, las organizaciones textiles de la zona se pueden considera homogéneas y a partir de ello se pueden analizar como un conjunto de entidades con alto grado de semejanza. Es típico encontrar empresas industriales del sector textil formalmente establecidas, comúnmente afiliadas a alguna cámara patronal, donde el tipo de producción es masiva a través de lotes, cuyo capital de financiamiento es privado, cuyos clientes son otras empresas que confeccionan ropa, comerciantes, micro-maquiladores e incluso personas físicas que adquieren los hilos y telas para auto-confeccionarse vestimentas.

<b>Característica</b>	<b>Descripción</b>
<b>Estatus legal</b>	Formalmente establecida
<b>Integración social</b>	Afiliada a alguna cámara del ramo
<b>Tipo de establecimiento</b>	Empresa industrial
<b>Ramo</b>	Textil
<b>Tipo de producción</b>	Masiva.
<b>Tamaño según S. de Economía</b>	Mediano o grande
<b>Lugar donde ubica sus instalaciones</b>	Puebla -Tlaxcala
<b>Tipo de capital social</b>	Privado
<b>Origen de capital social</b>	No importa
<b>Clientes</b>	Intermedio, comerciantes y consumo final.
<b>Tiempo de operar</b>	➤ 10 años.
<b>Número de trabajadores</b>	10-500
<b>Agrupación sindical</b>	No necesariamente.
<b>Manuales de procedimientos y/o descripción de de puestos</b>	En la mayoría de los casos ya establecidos.
<b>Estructura de puestos formalmente establecida</b>	
<b>Reglamento interno formalmente establecido</b>	

Tabla 8. Empresa textil modelo del campo organizacional. Elaboración Propia

Las empresas textiles son establecimientos con una inversión importante, dado que requieren el uso y manejo de gran cantidad de recursos humanos, técnicos y materiales. Las inversiones económicas asociadas con la puesta en marcha de una empresa textil son poco accesibles para la mayoría de la población de la zona.

De acuerdo a la Cámara de la Industria Textil Puebla y Tlaxcala (CITEX), existen en la zona de referencia poco más de 300 empresas textiles. Ese conjunto es al que estaríamos haciendo referencia como una entidad con altos nivel de cohesión y en la que se muestran, fuertemente, características estructurales comunes entre las organizaciones afiliadas.

El trabajo de investigación parte de analizar las características sistémico-estructurales de un campo organizacional, y las prácticas y configuraciones que las definen, para posteriormente poder analizar la influencia en el comportamiento de los

individuos que se integran a las organizaciones del campo, quienes tienen como referentes las prácticas sociales y la cultura de sus comunidades de origen. Después se establece el grado de identificación de los individuos con su organización y finalmente se analizan aquellas prácticas que no muestran congruencia en un proceso de identificación.

#### **4.1.1 Campo organizacional, descriptores, características, influencias y modas.**

En la descripción y análisis del conjunto de estructuras de las empresas textiles de la región Puebla-Tlaxcala, cabe resaltar que, si bien son una serie de empresas que manifiestan independencia financiera y legal, unas con respecto a otras, comparten una serie de características que las hacen depender de los mismos recursos, orientarse hacia los mismos mercados y establecer estructuras organizacionales semejantes. Se debe recordar que para DiMaggio y Powell (1983), un campo organizacional hace referencia a aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios o productos similares. En el caso de las empresas textiles sus semejanzas son resultado de diversos factores que han funcionado como fuentes de presión para conformar sus estructuras de manera similar.

Si bien, un campo organizacional no necesariamente se restringe a una zona geográfica (DiMaggio y Powell, 1999), en el caso de las empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala por razones socio-históricas se conformó inicialmente en un área

delimitada. Ésta abarca principalmente municipios al sur del estado de Tlaxcala, en su zona limítrofe con Puebla y municipios cercanos a la capital misma. Actualmente se pueden hallar empresas textiles no sólo en esa zona, sino en diferentes municipios de los estados de Puebla y Tlaxcala. Sin embargo, se puede decir a *grosso modo* que una parte importante de las prácticas y tendencias para el diseño contemporáneo de las estructuras organizacionales de esas empresas se derivan de las prácticas que se acuñaron durante las etapas iniciales de conformación del campo organizacional.

Analizar las estructuras de las empresas textiles, como un resultado de un campo organizacional, conlleva entender el proceso histórico y social que dio lugar a su conformación. Entender este proceso, por el cual se dio el desarrollo de la industria textil de la región Puebla -Tlaxcala, es analizar cómo, a través de la historia, se integraron características en las empresas textiles del campo. La manera en que se dio fue: unas veces influenciadas por los recursos, otras por la competencia, otras por las normatividades gubernamentales y otras más por las interacciones sociales que se desarrollan en esta región. Establecer la premisa de que la zona textil de Puebla -Tlaxcala se debe analizar como un campo organizacional, responde a una serie de hechos que han conformado a un grupo de organizaciones industriales con características similares: la historia, la sociedad, el gobierno y el medio ambiente.

Históricamente, la zona tiene una tradición importante como productora de artículos textiles que se remonta a la época precolombina. Ya en la época colonial existen descripciones precisas de cómo fue que personas que arribaron como inmigrantes, principalmente de origen español, tomaron un lugar y espacio en la región para implementar empresas textiles, técnicamente más avanzadas que las artesanías

indígenas, y establecieron talleres que se les considera precursores de las empresas industriales. A esta forma de producción se le conoce como *proto-industria*, la cual fue la base para la posterior mecanización del sector y sobrevivió hasta la época independiente.

Para la época independiente, diversos empresarios, algunos descendientes de los inmigrantes iniciales y otros que habían arribado en épocas posteriores, primero establecieron haciendas agrícolas y después incursionaron en el sector textil. Los unos y los otros tenían afinidades étnicas, pues eran de procedencia principalmente española. Además tenían afinidades culturales: el español como su lengua y el catolicismo como religión. Por todo ello, conformaron un grupo social bien definido y distanciado de las comunidades indígenas locales. Sus prácticas sociales e interacción hicieron que se identificaron entre ellos y ante las presiones de otros sectores de la sociedad se reconocieron a sí mismos como un sector con intereses comunes. Es en esta etapa que se puede reconocer el inicio de la conformación del campo organizacional, la cual inició con la fundación misma de las primeras empresas textiles en los márgenes del río Atoyac.

La época porfiriana significó una etapa de crecimiento y consolidación del campo. Durante ella se aprovecharon las ventajas de las políticas porfiristas. Sus intereses como grupo los llevaron a ser un sector influyente en la vida social y política. La tendencia del gobierno de la época, orientado a desestimar y reprimir los reclamos obreros, ayudó al crecimiento del sector en Puebla.

La época revolucionaria define claramente la conformación y características del campo. Los retos de la época, y la integración social de los dueños de las empresas, cohesionaron el sector en torno a sus intereses de grupo.

Gobiernos de la época pos-revolucionaria generaron presión en las empresas del campo, para que éstas se formalizaran y adoptaran prácticas que ellos consideraban adecuadas en el quehacer industrial. Por ejemplo: afiliarse a una cámara sectorial, lo cual se convierte en una fuente de presión normativa adicional. Además, los devaneos en la relación con los diferentes órdenes de gobierno han generado históricamente una identidad entre los grupos que dirigen y administran a las organizaciones textiles.

Por otra parte, además de los hechos arriba mencionados, se ha dependido geográficamente de las mismas fuentes de recursos -tanto de orden material, tecnología y mano de obra- para las actividades de las empresas textiles de la zona. También la clientela a la cual se ha dirigido la producción ha sido históricamente similar.

En el campo organizacional de este trabajo, en la actualidad, se pueden reconocer prácticas y configuraciones con bajo nivel de diversidad, que se agrupan en dos líneas principales. Una en donde se encuentran prácticas muy recientes que hacen referencia a corrientes con orígenes diversos, poco claros y de baja consistencia entre sí; y otra que tiene relación con los pioneros españoles del campo.

En el caso de las prácticas y modelos establecidos inicialmente por los pioneros del campo, sus referentes fueron instituciones de otra sociedad: la española. Gamboa (2000) describe las cinco primeras generaciones de empresarios que establecieron empresas textiles en las márgenes de la cuenca del río Atoyac en Puebla y su afluente el

Zahuapan en Tlaxcala (Ibañez, 2012). En éstas, inmigrantes españoles tuvieron gran relevancia y por lo tanto diseñaron las estructuras de las empresas textiles originales en la región de Puebla-Tlaxcala. Además, específicamente resalta la influencia del grupo asturiano en esas primeras generaciones (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011).

En relación con las prácticas contemporáneas, se puede decir que ya algunos modelos organizacionales se han propagado (aunque no totalmente) y que tienen una relativa influencia en las diferentes organizaciones de la zona de estudio. Lo anterior podría sugerir algún nivel de profesionalización y la consiguiente conformación de un campo organizacional. Es necesario analizar con cuidado esos modelos y verificar su nivel de sedimentación.

En las empresas textiles de la zona se pueden hallar muestras de impulsos a diversos modelos. La mayoría de esos modelos son de origen extranjero y con un pretendido éxito internacional. Por ejemplo: búsqueda de certificaciones de calidad (principalmente de la norma ISO-9000), políticas de modelación con base en *lean Manufacturing* (manufactura esbelta) o la reducción de defectos basados en procesos de *six-sigma*; son algunas de las tendencias que se pueden encontrar en las fábricas de la zona. Sin embargo, ninguno de ellos puede ser considerado como una institución entre las empresas textiles de la zona y su institucionalización todavía es incipiente. Tomando en cuenta la perspectiva de Tolbert y Zucker (1983; 1996) sobre el proceso de institucionalización (innovación-habituación-objetivación e institucionalización) se les debe considerar a la mayoría de esas tendencias en el grado de innovación. Una de las razones para ser consideradas no institucionalizadas en el campo es que su implementación es restringida. Quizás sólo a los procesos de calidad basados en la

norma ISO-9000, se les puede considerar que se han vuelto procedimientos más reconocidos, aunque sin llegar a la *habituación* y no se ha diseminado su uso mayoritariamente. Por lo anterior basándonos en Kieser (1997) y Abrahamson (1996), se les pueden considerar a las tendencias mencionadas como *modas administrativas*.

Actualmente, se pueden reconocer prácticas de diversa índole en las que se detecta el impulso que dan para la implementación de modelos de gestión organismos profesionalizantes, asociaciones patronales y entidades gubernamentales. Estos modelos han sido tomados de otras regiones del planeta, principalmente de Estados Unidos. Tal es el caso de la corriente denominada *six sigma* (control estadístico de calidad). Aunque las hay de origen asiático como el llamado *Lean Manufacturing* (manufactura esbelta), que se basa en técnicas originadas en la empresa Toyota. Aunque en el caso de la implementación de estándares de la organización internacional para la normalización (ISO) son homologaciones de normas internacionales, cuya sede es europea y cuya principal finalidad es establecer normas que se puedan homologar de un país a otro. Como quiera que sea estas prácticas son promovidas a través de certificaciones que presionan a las organizaciones a la adopción de configuraciones estructurales diferentes a las que presentan anteriormente, bajo el argumento de que estas nuevas son estructuras probadas para el éxito de la organización. En ninguno de los casos anteriores, se retoman aspectos socio-históricos de la realidad y cotidianeidad de las comunidades de la zona o características de sus estructuras sociales. Como se verá más adelante, esos modelos privilegian características racionalizadoras, con fundamentos y lógicas occidentales o asiáticos. En ellos se privilegia la valoración económica de los componentes, los cuales son considerados recursos de producción.

Un ejemplo, ya en el campo de estudio, de la escasa capacidad del seguimiento de las modas administrativas para generar eficiencia y productividad, está en el caso de la fábrica El Diamante. Fundada a finales de los años setentas del siglo XX, El Diamante llegó a ser una de las fábricas más grandes de la zona, contando con más de mil quinientos trabajadores, dispuestos en tres turnos. Esta empresa formaba parte de un conglomerado de tres fabricas (otra en Orizaba, Veracruz y la matriz en el Distrito Federal). El conjunto a mediados de los noventas se involucro en la búsqueda de certificaciones de calidad (muy en boga en aquellos años). Aunque sin lograr conseguir las certificaciones, el entrenamiento en el sistema ISO 9000 desvió la atención y esfuerzos sobre aspectos relacionados con los costos, la competencia e inclusive el cambio generacional de los dueños. A la postre significó sólo un esfuerzo inconexo con la problemática en conjunto que enfrentaba la fábrica. Laura quien trabajó en dicha empresa en su testimonio refuerza el argumento anterior:

“Nos pedían [los administradores] que asistiéramos a los cursos de calidad, pero querían que lo hiciéramos en nuestros descansos para que no dejáramos parados los tróviles... no teníamos ninguna recompensa, sólo amenazas si no asistíamos, entonces ya no descansábamos y comíamos muy aprisa” Laura.

Si bien, esta fábrica eventualmente exportaba, sus principales clientes eran nacionales. Derivado de ello, y por la escasa rentabilidad que su implementación conllevaba, se hacía costoso, en términos de recursos humanos, la adopción de mecanismos de certificación internacional. Aunque ese costo lo trasladaban a los mismos empleados, con una rentabilidad dudosa, a la postre los resultados indicaron que

poco fue el aporte en términos de eficiencia, productividad y rentabilidad del intento de certificación.

Como se puede comprender el contexto en el que se da la relación de Laura con la empresa estuvo definida por la presión con que la organización busca el cumplimiento de los procedimientos, se puede comprender que el resultado de los cursos y el posible beneficio para los involucrados no estuvo bien comprendido y no representa simbólicamente algo relevante para Laura.

Durante la última década del siglo XX y el primer lustro del siglo XXI, paros continuos se sucedieron en esa fábrica. Muchos de ellos se debieron a las disputas de diversos grupos sindicales que peleaban la representación de los obreros. Entonces bloqueaban los accesos día y noche hasta que se aceptara hacer recuentos para renovar las dirigencias sindicales. La misma trabajadora rememora acerca de un paro a mediados del año 2002:

“Para nosotros eran días de descanso, bailábamos, platicábamos y a veces durante las noches y las madrugadas algunas parejas se metían en sus cobijas, aunque los demás estuvieran alrededor, no les importaba” Laura.

En este testimonio se puede apreciar la desconexión de los miembros operativos con las labores de la empresa. Aquí es relevante la relación que se establece informalmente, en donde la causa “primordial” de la huelga pasa a segundo plano.

La competencia con productos de otros países, la falta de reinversión en nuevas tecnologías e inclusive la incapacidad para enfrentar el cambio generacional de la propiedad de la empresa, desembocó finalmente en la imposibilidad de sostener las

actividades de la fábrica. Aun cuando los administradores hicieron intentos y arengaban a los obreros:

“...ellos [los administradores] nos decían que le echamos ganas porque sino la fábrica iba a quebrar, pero también ellos tenían mucha culpa por no arreglar las maquinas”  
Laura.

Este testimonio refleja la dificultad de asumir de manera conjunta la problemática de la fábrica, en él pareciera más bien que los puntos en común están fracturados y la posibilidad de acciones coordinadas se ha roto.

Poco a poco se redujeron las actividades: primero con paros técnicos y descansos forzados, después reducción de turnos; más tarde, fue la clausura de algunas áreas. Finalmente en el 2004, cayó en un paro definitivo. Posteriormente, se reabrió una pequeña área, pero la empresa cambio de razón social y las operaciones se redujeron al mínimo. El pretendido éxito comercial que una certificación traería nunca llegó, ya sea por ser un esfuerzo tardío, por ser un proceso que distrajo la atención de los verdaderos problemas que aquejaban a la fábrica o una combinación de todo. Lo cierto es que sólo sirvió como una mera ilusión a la resolución de sus problemas.

Las modas administrativas tratan de manera muy simplificada las problemáticas de las organizaciones y no toman en cuenta la diversidad de factores que inciden en ellas. Como en este caso, se puede considerar que son un distractor para abordar el conjunto de una manera más integral y completa. Sin embargo, es parte de la problemática actual de las organizaciones textiles de la zona de Puebla-Tlaxcala.

Se podría creer que en las empresas industriales de esta zona se usan diferentes modelos de organización. Sin embargo, los modelos organizacionales de las empresas textiles de la zona, se basan en la reproducción de ciertas características comunes, por ejemplo: una fuerte verticalidad, con altos niveles de diferenciación y especialización, que se traduce en oficios de la industria textil. En la mayoría de los casos, se puede observar un fuerte distanciamiento entre los niveles jerárquicos. Muchas veces, se propicia el distanciamiento con los pares, especialmente si están en otra área o departamento de las fábricas. Esto último, se alienta con incentivos, basados en bonos de productividad. Con ellos se impulsa la producción en ciertas áreas, y les pone en competencia y presión con otras.

En tanto que las configuraciones y prácticas vigentes se apegan a la verticalidad y dirección autoritaria de mandos, algunas prácticas no sedimentadas buscan la autogestión y polivalencia. En tanto que se mantiene vigente la unidad de mando y reporte a un superior, modelos promovidos recientemente hablan de horizontalidad y toma de decisiones en equipo. Esta conformación y superposición de prácticas y configuraciones, en términos de Campbell (2009) se le denominaría *bricolaje*, ella es contradictoria e inconsistente en sí misma; además, es difícil de seguir y de interiorizar. Los individuos en las organizaciones del campo organizacional de estudio muestran esfuerzos por comprenderles y seguirles, pero al ser referentes incoherentes e inconsistentes con su universo simbólico (Berger y Luckmann, 1968), les resulta difícil seguirlos y no son interiorizados. Por ello en casos específicos se ven obligados a retomar aquellos referentes de su propia sociedad y cultura, con la consecuente

contradicción entre sus acciones y el conjunto de prácticas, normatividad y reglamentación de la organización.

El campo organizacional que se analiza en este trabajo, tiene características particulares que requieren atención para poder reconocer las especificidades del diseño de las configuraciones organizacionales. En la zona Puebla-Tlaxcala, como en diferentes lugares de México, la transferencia y el seguimiento de modelos es un procedimiento común posiblemente derivado de un pasado colonial que impuso la obligación de retomar las formas de trabajo de otras regiones del mundo. Ello con las inconsistencias que genera el empalmar en un mismo espacio prácticas con conformaciones socio-históricas diferentes.

Un resultado de retomar prácticas inconsistentes con el pasado de la sociedad conlleva a desarrollar un bajo nivel de integración entre las diferentes áreas y puestos laborales. Por ejemplo, al recabar testimonios los entrevistados asociaban sus roles en las empresas con el oficio asignado: carderos, trócileros, cóneros, torcedores, ayudantes generales, técnicos de reparación eléctrica, electrónica o mecánica; y, sin estar conscientes, resaltaban las presiones y distanciamiento con otros oficios de la fábrica. Se debe resaltar que la *especialización* es un diseño laboral relativamente reciente, finales del siglo XIX, que se estableció inicialmente en fábricas de Estados Unidos (Coriat, 1982).

La comunicación es limitada, al menos en lo formal, a reportar sólo a los mandos superiores y evitar en lo posible la información entre pares o con personas de nivel jerárquico superior, especialmente de otra área. Incluso la información es reservada en

los sistemas sólo para personal autorizado de cada área y restringida a la que en su área se genera y aquella indispensable para sus actividades. Si bien la polivalencia está presente, es poco propiciada de manera formal, en la mayoría de los casos se incentiva sólo en los departamentos y áreas de producción donde se requieren personal multifuncional para cubrir suplencias.

Por otra parte, los mercados de las empresas textiles de Puebla y Tlaxcala, son tanto locales, nacionales e internacionales (principalmente los Estados Unidos). De acuerdo con la información recabada en la Cámara de la Industria Textil Puebla-Tlaxcala (CITEX), se han ido reduciendo las exportaciones a los mercados internacionales, principalmente por la competencia con empresas asiáticas. Además, en el mercado nacional se han perdido clientes, quienes adquieren textiles extranjeros, igualmente de origen asiático.

Si bien, diversas dependencias de gobierno en conjunto con organismos de coalición patronal han efectuado esfuerzos para modernizar el equipo y maquinaria de las empresas textiles de la zona, todavía es posible encontrar disparidades en la tecnología usada para la producción: lo mismo es posible encontrar fábricas con máquinas de muy reciente tecnología, que otras con equipamientos antiguos e incluso obsoletos. Estas últimas requieren esfuerzos importantes para mantenerse en funcionamiento.

Una serie de factores deben ser puntualizados: las empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala dependen de las mismas fuentes de recursos, la interacción con organismos del estado es y ha sido fuerte (a pesar de ciertos momentos durante la época

revolucionaria de fuerte volatilidad), los modelos que se utilizan aparentemente son limitados, el sector se encuentra en permanente estado de incertidumbre en relación con sus mercados y en su campo existen otras fuentes de incertidumbre como las tecnologías que se integran en sus equipos, procesos y organizaciones, las cuales están permanentemente modificándose. A partir de esos factores se debe aceptar que se cumplen los predictores de un campo organizacional de DiMaggio (1999) y de DiMaggio y Powell (1983). También se puede observar que las empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala tienen un nivel de estructuración que debe ser visto y analizado como un campo organizacional. El punto final para corroborarlo estaría en el hecho de que se encuentran agrupados por ya casi un siglo en torno a un órgano de representación como es CITEX, el cual incentiva el intercambio de información y propicia el uso de procedimientos y modelos específicos.

Se puede comprender que existen diversas fuentes de presión para la configuración de estructuras: la de los mismos grupos que fundan y dirigen a las organizaciones, la de los clientes, los miembros de las organizaciones que se han integrado como empleados a esas organizaciones, el gobierno y los grupos de influencia profesional. Aquí se observa con claridad que prácticas relacionadas con la verticalidad de las organizaciones y la distancia entre jerarquías está fuertemente establecida. Aparentemente los sistemas para integrarse con los requerimientos de los clientes todavía no se ha implantado de manera común y sólo se tiene de manera reactiva ante las solicitudes de estos. La influencia aparentemente de los miembros de bajo nivel en el perfil de las estructuras es mínima y se limita a sobrellevar los aspectos más representativos de su ideología cultural. Por ejemplo, en relación con la religión, la mayoría de las empresas detienen sus actividades

el día 12 de diciembre en cada año y en las instalaciones de la empresa se hacen festejos a los que son invitados familiares de los trabajadores. Sin embargo, más allá de esto no se observan rutinas o configuraciones que hayan permeado desde las prácticas sociales hacia las estructuras organizacionales.

Posiblemente en la actualidad la forma más notoria de presión viene de áreas de gobierno y grupos de influencia profesional. Los primeros fiscalizando el apego a prácticas “correctas de gestión de recursos”. El cumplimiento de este precepto puede ayudar a tener exención de impuestos. Los segundos, ocurren a través de individuos que se incorporan a las organizaciones como mandos medios y altos, quienes derivado de estudios formales, han desarrollado una perspectiva empresarial altamente racional, que les motiva a implementar o reforzar prácticas y modelos igualmente racionales. Aun así, la influencia de cada grupo es cuestionable y debe ser analizada cuidadosamente.

Siguiendo a DiMaggio y Powell (1983) en los siguientes apartados se analizará como las presiones de tipo principalmente normativo, aunque también coercitivo y mimético, han actuado para conformar un espacio homogéneo que cumple con características que lo manifiestan como un campo organizacional.

En este conjunto empresarial, se observa que se cumplen las características de institucionalización que mencionan DiMaggio y Powell (1983): aumento del grado de interacción entre las organizaciones del campo, surgimiento de estructuras inter organizacionales de dominio y de patrones de coalición, incremento de la carga de información de la que deben ocuparse de las organizaciones del campo y desarrollo de conciencia entre los participantes acerca de que están en una empresa común.

Además, entendiendo como relevante la profesionalización para la conformación del campo organizacional y de acuerdo con DiMaggio (1999), las características relevantes de la profesionalización serían: la producción de expertos formados en las universidades, creación de un corpus de conocimientos, la organización de asociaciones profesionales, consolidación de una élite profesional y aumento de la relevancia organizacional de los expertos profesionales. Lo anterior puede ser contrastado y corroborado con las características de la zona.

Finalmente, si bien las presiones para tomar configuraciones estructurales parecen ser más poderosas por las legitimaciones profesional (normativa) y coercitiva (legislación gubernamental); el estar insertados en un área específica, con proveedores y clientes similares, hace que compartan *nichos de mercado* (Hannan y Freeman, 1977; 1984) y proveeduría de recursos. Éstas les presionan para buscar explicaciones de supervivencia y competencia similares, lo que llevaría a pensar en la búsqueda de mimetismo para estructurarse.

Al definir las prácticas y configuraciones típicas del campo, se debe soslayar la experimentación de configuraciones no sedimentadas. También se deben dejar de lado aquellos modelos, de uso restringido, no reconocidos por los órganos legitimadores (cámaras, asociaciones, colegios y gobierno) y tomar los que si son reconocidos. Pero no sólo eso, también deben estar considerados como modelos que se han difundido ampliamente y asimilado en el campo.

Por otra parte, también es necesario reconocer aquellas prácticas con poca congruencia con los referentes conductuales de sus empleados, poca aportación a su

quehacer técnico, que sean innecesarias en su mercado y con poca o nula aportación a la eficiencia operativa; pero, que sin embargo, se encuentren difundidas y que se encuentran en algún punto intermedio del proceso de *sedimentación* (Tolbert y Zucker, 1983; 1996).

La estructura básica actual del campo organizacional de estudio encuentra sus bases en la conformación histórica de las empresas textiles de la zona. En la época inicial en la conformación del campo (segunda mitad del siglo XIX) el diseño básico de la estructura social de la organización consistía de un dueño o a lo sumo unos socios emparentados, en algunos casos las viudas de los dueños originales, quienes encargaban el funcionamiento de la empresa a alguna persona con la que compartían rasgos étnicos (origen español), valores culturales y religión. Esta persona desarrollaba actividades de vigilancia y control en toda la organización, reportaba directamente a los dueños, se encargaba de realizar los pagos de mano de obra conocido como "la raya", y aplicaba los medios de vigilancia y disciplina. Las operaciones se distribuyeron en forma vertical y se procuraba tener en la misma nave todas las operaciones que conformaban el proceso de hilatura, tejido y estampado. Existían mandos medios, conocidos como capataces, cuya labor era de "incentivación" y vigilancia en los trabajadores de bajo nivel. La relación entre los mandos medios y la clase obrera, en esta época, no pocas veces fue fuente de enfrentamientos y conflictos. La exigencia obrera de sustitución de administradores y capataces, fue en diversas ocasiones origen de huelgas durante el porfiriato (González M., 1970; Gutiérrez C., 2000). Estos mandos medios, las más de las veces eran parientes o al menos compatriotas de los dueños de las fábricas y poco o nada podían entender la cultura y socialización de los obreros de esas fábricas.

Para un control más eficiente y completo se establecían caserones cercanos a las fábricas en donde se podía supervisar el tipo de relaciones sociales que tenían los obreros y vigilar el material informativo que llegaba sus manos. Los medios técnicos en su mayoría requerían del impulso de la energía hidráulica para poder funcionar, por lo que la mayoría de las fábricas de la época inicial se construyeron cerca de ríos y arroyos y en algunas ocasiones eran adaptadas a los cascos de haciendas agrícolas en desuso.

Por lo anterior podemos definir a la organización textil de la época inicial como un espacio de encuentro entre una población trabajadora todavía con características agrícolas y un reciente desarrollo industrial que requería de esa mano de obra, a pesar de que las características culturales de ella eran más adecuadas a la agricultura y a la artesanía. Si bien la especialización y división de actividades posibilitaban la contratación de personal poco calificado, las actividades y el manejo de la maquinaria de aquella época requerían de un personal con un buen nivel de habilidad y experiencia (Gutiérrez C., 2000; 2005).

Las profundas divergencias entre la estructura organizacional y los hábitos sociales y características culturales del personal contratado eran a menudo origen de conflictos, los cuales fueron reprimidos durante todo el porfiriato. Pero, durante la revolución y la época pos-revolucionaria afloraron con fuerza desatando movimientos obreros importantes en la región. En esos movimientos se hizo patente la falta de *identificación* entre las estructuras organizacionales y los referentes de acción social de los individuos en ellas.

La problemática que enfrentan los empresarios durante la época revolucionaria, así como el reconocimiento de orígenes comunes, cultura y religión que tenían; facilitan la conformación y reconocimiento de una identidad grupal. Para DiMaggio y Powell (1983) el punto final del proceso de conformación de un campo organizacional está en la conciencia de un grupo. Esta se deriva del reconocimiento, por los empresarios, de estar en un negocio común. Eso ocurre, sin duda, en la época revolucionaria. Sin embargo, es hasta el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940), que se hace obligatorio por ley la adhesión de las empresas en alguna cámara empresarial. Pero, para esa época los industriales de la región llevaban casi cuatro décadas asociados.

A partir de lo que se ha visto en los párrafos anteriores, se puede concluir que ya para finales del siglo XIX existe una fuerte interacción entre los empresarios de la zona - quienes en última instancia son los diseñadores de las estructuras organizacionales -. Esa interacción propiciaba un fuerte intercambio de información, lo cual nos lleva a reconocerse como grupo y a conformar asociaciones en defensa de sus intereses. Por lo anterior podemos decir que es a partir ya de principios del siglo XX que se puede reconocer como campo organizacional al conjunto de empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala.

Hay una serie de consideraciones para entender la conformación de un campo organizacional a partir de la interacción empresarial en la zona de estudio. Primero, es un lugar en donde existen grupos humanos asentados de muchísima antigüedad y que generaron una tradición en el sector textil que posteriormente fue aprovechada por la incipiente industrialización ya en el siglo XIX. Segundo, el grupo que encabeza la industrialización textil de la zona presenta características homogéneas y enfrenta retos

que le generan cohesión e identidad. Durante la época colonial las entidades conocidas como *obrajes* prepararon la infraestructura sobre las que se establecerían las industrias textiles. Existe interacción entre los individuos involucrados en el diseño de estructuras e intercambio de personal laboral entre las diferentes empresas, lo que posibilita la difusión de información entre los diferentes participantes. Los retos de principios del siglo XX son comunes a todo el sector y les obliga a mostrar un frente común ante otros actores sociales. Por ejemplo: los diferentes gobiernos que se suceden en la época, los grupos revolucionarios que toman actividad en la zona y el incipiente movimiento obrero de la región.

Las estructuras normativas al interior de las organizaciones retomaron prácticas, y se conformaron principalmente a partir del sistema de interacción social de los inmigrantes ibéricos (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente 2011; Pérez, 2001)). Ese sistema es del cual surgen los empresarios del ramo. Aunque, en algunos esporádicos puntos se amalgamo con la tradición indígena, especialmente en lo que se refiere a los medios de control, como el *tlacotin* (Gutiérrez C., 2005). Ésta era una práctica originalmente indígena de servidumbre para pago de deudas, que después se utilizó en las haciendas agrícolas (Rodríguez, 2005) y finalmente se retomo en las fábricas cuando los hacendados incursionaron en el sector textil. Esta práctica se mantuvo hasta principios del siglo XX. En ella se aprovechaba que los trabajadores generaban deudas, las que resultaban insolubles, y amarraban a los individuos a las empresas prácticamente de por vida.

La fundación y surgimiento de las organizaciones del campo, si bien en un principio se debieron a esfuerzos aislados como el de Esteban de Antuñano en La

Constancia -que incluso fue atacado por la opinión pública y calificado de loco y temerario y casi linchado por los artesanos de la zona-, para la época porfiriana se estableció toda una infraestructura que apoyaba al empresariado de la región, basada principalmente en las relaciones personales y familiares. Pero, como quiera que sea, se podía reconocer en ella un alto nivel de interacción, estructuras inter-organizacionales, patrones de coalición, intercambio de información y el establecimiento de una conciencia e identidad como grupo con intereses comunes. Todo lo cual nos habla de un campo organizacional que se ha establecido.

Por lo anterior, al referirse al conjunto de las empresas textiles, se puede considerar que a finales de la segunda década del siglo XX se puede hablar ya de un campo organizacional en la zona de Puebla y Tlaxcala; el cual estaba ya aglutinado en torno a la Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala (CITEX), manteniéndose así a lo largo del siglo XX. Lo anterior conformaría políticas comunes, así como posturas homogéneas y de bloque en las negociaciones frente al movimiento obrero del siglo XX.

Ese movimiento obrero sería cooptado por el empresariado y controlado por el gobierno federal. A la postre, a la clase obrera se le mantendría como un sector que forma parte del sistema político del país e integrado al corporativismo que acompañó a los gobiernos emanados de la revolución. Primero, se aglutinaría en torno del Partido Nacional Revolucionario (PNR), después al Partido de la Revolución Mexicana (PRM) y finalmente al Partido Revolucionario Institucional (PRI). De esa manera se ejercería un control eficaz sobre los grupos obreros de la zona. Mientras que el empresariado se identificó, en su mayoría, con grupos opositores a los sectores en el poder.

La Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala (CITEX), es actualmente (2014) un referente obligado para entender el desenvolvimiento del campo organizacional. En ella se encuentran registradas, pese a ya no ser obligatorio, las empresas del ramo de la zona. Al año 2014 más de 300 organizaciones tienen membrecía, y de acuerdo a su directora, hoy al igual que en la época en que fue creada, su misión es apoyar al sector patronal de las organizaciones textiles de la zona.

Entre las actividades de CITEX, están la organización de eventos expositores de promoción de las diferentes organizaciones, por ejemplo EXINTEX 2013. También ofrece cursos y conferencias sobre temas relacionados con el ramo. Entre las formas de capacitar y actualizar se dan cursos en temas que se consideran relevantes como *lean manufacturing*, entre otros. CITEX al promover estas actividades se manifiesta como un promotor activo en el diseño y conformación de estructuras de las empresas del campo.

Se puede considerar que las características de modelo de negocios y estructura para el campo son promovidos actualmente de una manera más formal a través de los órganos aglutinadores como CITEX. Sin embargo, no se puede soslayar que las formas y prácticas en las organizaciones tienen pocas variantes con respecto a las que se tuvieron en décadas anteriores. Si acaso, la tecnología de los equipos y modelos de negocios han variado. Sin embargo, la verticalidad, jerarquización, unidad de mando, poca polivalencia y especialización en oficios al interior se ha mantenido. Tendencias todavía sin pleno reconocimiento se usan de manera reducida, muchas de ellas de procedencia extranjera. La incorporación de métodos más acordes a las prácticas sociales, costumbres y cultura de la zona no están presentes.

En las entrevistas con encargados de la administración y gestión de recursos humanos del campo, éstos reconocieron la necesidad de esforzarse por mejorar la relación entre operadores y estructuras de la organización. Pero, para ellos la causa de las dislocaciones en la relación de individuos con normatividad está en la falta de involucramiento de los operadores con las metodologías de trabajo y la falta de compromiso con la organización.

Javier un supervisor de producción, ingeniero textil de profesión, quien dijo tener 4 años laborando en el área de acabado mencionó: “al principio (de su vida laboral) les daba muchas indicaciones (a sus operadores) por escrito... en realidad no hacían caso y muchas veces se la pasan preguntándose unos a otros acerca de cuál era el tipo de lote que se iba a sacar en esa semana...finalmente tuve que dar muchas instrucciones de palabra y hacer recorridos continuos para evitar que cometan muchos errores”.

En este testimonio se puede apreciar como los medios de comunicación que son relevantes para un representante de la empresa: medios escritos, son aparentemente soslayados por los operadores. Ello presupone una divergencia en los procedimientos para efectuar los procesos de la empresa.

Antonio un supervisor, técnico textil de profesión, con más de 20 años de experiencia en el área de preparación mencionó: “en realidad ellos [los trabajadores] esperan un trato rudo, porque de otra forma no hacen caso a las indicaciones, ni respetan las jerarquías de la empresa... sino se les habla con palabras que entiendan [groserías] no se dan cuenta de la importancia de cada operación... muchas veces no cumplen con la producción por estar distraídos y a veces en un descuido del supervisor paran sus

máquinas y dejan de hacer su trabajo... es mejor no mostrarles muchos signos de amistad porque buscan aprovecharse de eso”.

La apreciación acerca de la manera en que se debe establecer la relación entre miembros de mayor nivel con operadores, implica que la interacción se establece a partir de presiones y asimetrías en las relaciones y cuotas de poder al interior de la organización. Al no haber formas de establecer relaciones empáticas y simétricas, la vía es a través del uso del poder formal que se otorga a los empleados de mayor nivel y se operativiza en un lenguaje brusco hacia los subalternos.

Ramón H. gerente de recursos humanos, contador de profesión, con más de 25 años de experiencia en el campo, mencionó: “es necesario hablar continuamente con ellos, por más cursos y pláticas que se ofrecen, es difícil hacerles comprender la importancia de que sigan las instrucciones tal y como se les dan... aquí les damos cursos de inducción y les damos el reglamento por escrito cuando ingresan, pero si no se refuerza continuamente no hacen caso totalmente de él... ellos traen sus propias ideas y hacerles comprender las reglas de la empresa resulta difícil... para evitar mayores conflictos estamos buscando implementar un programa de análisis y mejora de clima laboral y un sistema de mejora de procedimientos apoyado en Desarrollo Organizacional”.

Las discordancias aparentemente se reconocen, pero se tratan de salvar a través de procedimientos racionalizados, acordes a la lógica de los altos mandos, en donde poca o ninguna influencia tienen aquellos a quienes van dirigidos los programas de mejora en la

interacción laboral. El mito racional se hace presente y conlleva a buscar soluciones a las asimetrías a partir de la misma asimetría.

Como se puede establecer a partir de la información y los testimonios, el campo organizacional se conformó a partir de los referentes socio-culturales de los empresarios pioneros del siglo XIX y principios del siglo XX. Se puede comprender que la verticalidad y jerarquización son conceptos que están fuertemente arraigados en las organizaciones. Si bien, los mandos medios y superiores están conscientes de la dislocación e inconsistencia entre las estructuras y los referentes de conducta de los individuos, las maneras de sobrellevar estas situaciones van desde imponer una forma represora y autoritaria hasta buscar implementar programas de tipo psico-organizacional que ayuden a articular mejor la relación.

#### **4.1.2 Referentes de acción de los individuos en la zona**

Para entender la relación que se establece en las organizaciones del campo que se analiza, es necesario revisar los referentes de acción de los individuos originarios de las comunidades de la zona. Estos referentes están interiorizados y son portados como parte del bagaje social y cultural de los individuos. Retomando el concepto de *universos simbólicos* de Berger y Luckmann (1968) se debe decir que estos referentes hallan un espacio en esos universos y establecen una coherencia y explicación sobre lo que se debe hacer en diversas circunstancias de la vida social. Esto es, orientan las acciones de las personas en las comunidades dentro de una lógica específica que da sentido a su mundo social. Para comprender los referentes socioculturales del universo simbólico de

los individuos de la zona es necesario primero revisar históricamente su conformación y posteriormente analizar como son utilizados para guiar sus acciones en la actualidad, para finalmente comprender la lógica en la que se encuentran.

Para Berger y Luckmann (1968), toda actividad humana está sujeta a la habituación, es decir actos que se repiten con frecuencia, crean una pauta y se reproducen por una economía de esfuerzos. Este proceso de habituación antecede a la institucionalización. Para Richard Scott (2008) “las instituciones son comprimidos de regulación, normatividad y elementos cultural–cognitivos que proveen, junto con actividades asociadas y recursos, estabilidad y medios para la vida social”.

De acuerdo con lo anterior, debemos esperar que si estudiamos los roles sociales que los individuos tienen en las comunidades de la zona Puebla-Tlaxcala, así como las costumbres y tradiciones (vistas como habituaciones sedimentadas), es posible comprender el mundo social de los individuos que se integran en las organizaciones del campo que se analiza. Ello ayudaría a entender la conformación identitaria y la coherencia y consistencia de la relación con las estructuras de las organizaciones.

Sin embargo, dado que el mundo social resulta opaco en algunos aspectos para los mismos individuos y conlleva un historial que le conforma, que es previo a ellos, se hace necesario estudiar los antecedentes históricos de la cultura, tradición y vida social (incluidos roles) de las comunidades. Así pues, con el fin de obtener respuestas que resuelvan las dudas que originan esta investigación se deben analizar los referentes primarios de los individuos, su desarrollo histórico, las prácticas y configuraciones

sociales de las comunidades de la zona y los tipos de organización que espontáneamente surgen en ellas.

Las organizaciones textiles que se han asentado en la zona de Puebla y Tlaxcala han sido huéspedes de diversas comunidades, los cuales tienen poblaciones de magnitud heterogénea, aunque el denominador común es la longevidad de los asentamientos. El único caso en que se puede precisar el año de fundación de una comunidad es la ciudad de Puebla (1531), la cual fue establecida como asentamiento de españoles y criollos en los inicios de la colonia.

Como ya mencionamos antes, los individuos en esta zona provienen de un proceso socio-histórico de conformación de sus estructuras sociales muy antiguo. En esta zona en la época prehispánica estaban asentados diversos pueblos quienes hablaban diferentes lenguas: náhuatl en Tlaxcala y la zona de Huejotzingo, y en el área de Cholula dialectos chichimecas. En otras zonas de los estados estudiados, también se hablaba el otomí y el totonaco, lenguas que aunque a la fecha actual han caído en desuso en muchos lugares, en zonas aisladas todavía se mantienen vigentes.

Estos pueblos mantenían relaciones comerciales y sociales de índole no siempre amistosa. Cabe recordar que la tribu Mexica, mantenía las llamadas *guerras floridas* con los señoríos independientes de Tlaxcala y Huejotzingo. Según la información del museo del convento de Huejotzingo, estos últimos señoríos, en ciertas épocas se mostraban como aliados y en otras como adversarios. Los señoríos de Tlaxcala y Huejotzingo tenían la misma lengua que el señorío de Tenochtitlán y compartían semejanzas en las características de sus estructuras sociales.

Una de las peculiaridades relevantes de la conformación social fue que se buscaba reducir la diferenciación (Escalante P. , 2004a) y establecer una sociedad más horizontal a través de la redistribución de cualquier excedente que pudieran tener los individuos. Eso se hacía por medio de ceremonias y fiestas en las que era obligatorio convidar a otros miembros del barrio. La identidad que daba el barrio era tan importante que los individuos se consideraban más que miembros de una ciudad, miembros de un *calpulli* - vocablo náhuatl para el barrio- (Escalante P., 2004a; 2004c; Portugal, 2015). Para ellos era denigrante que se les excluyera de las actividades del barrio, lo cual se efectuaba como un castigo. Las más de las veces las alteraciones al orden, a las costumbres y a las leyes se mantenían en secreto al interior del barrio y en algunos casos se llegaba a ocultar a las autoridades superiores de la ciudad. Una pena en extremo severa era la expulsión del *calpulli*, lo que les obligaba a realizar actividades denigrantes como la prostitución, acrobacias, actuaciones y actos delictivos (Escalante P., 2004b). Por otra parte, el *calpulli* se encargaba de atender a los huérfanos, desamparados y otros menesterosos.

Siguiendo a Escalante (2004a) en general los hombres comían primero y las mujeres, jóvenes y niños después. Durante la comida, sólo los hombres y las mujeres tenían derecho a platicar. Era común el baño diario e inclusive hasta tres veces al día para los indígenas. Se practicaban las punciones rituales como parte de sacrificios, además se enaltecía los actos de moderación y sobriedad. Las muestras emocionales como el llanto eran comunes en las interacciones sociales (tanto en hombres como en mujeres).

De acuerdo Escalante (2004c) existían diversas jerarquías relacionadas con la edad, el sexo, los méritos militares y burocráticos. Las personas creían en ideas mágicas y supersticiones, se resaltaba la virginidad y se propiciaba evitar las relaciones sexuales antes del matrimonio.

Según Málaga y Pulido (2004) existían estrictos códigos de saludo en los que no había contacto físico. Un regalo obligaba como un contrato a corresponder de igual manera. En aquella época los trabajos textiles eran efectuados principalmente por mujeres, quienes los efectuaban a la par que realizaban labores domésticas.

En esta zona, se encuentran sitios arqueológicos importantes que fueron explorados como parte de la investigación. En Tlaxcala se encuentra la zona arqueológica de Xochitecatl. En su museo de sitio se explica que un grupo indígena conocido como olmecas-xicalancas se asentó en la zona, y erigió diversos monumentos, entre los años de 300 a. C. y 900 d.C. Hay constancia del culto a Tlazoltéotl, diosa de la fertilidad, ya que los colonizadores eran principalmente agricultores.



Fotografías 13. Basamento con techo de Cacaxtla. Capturada por el autor (2013).

A 2 km. De Xochitecatl se halla el sitio arqueológico de Cacaxtla. Éste fue fundado entre los años 1000 y 1100 d.C. En él existe un enorme basamento de forma piramidal, en el cual existen espacios arquitectónicos adornados con pinturas precolombinas. Un gran techo fue erigido encima de este sitio para proteger los vestigios arqueológicos, fotografía 13.



Fotografía 14. Pintura precolombina en el interior del basamento de Cacaxtla. Capturada por el autor (2013).

En algunas de las pinturas precolombinas de Cacaxtla, se representan figuras en parte humanas y en parte animales, fotografía 14. En los hombres-ave y guerreros se pueden apreciar las vestimentas de la época.



Fotografía 15. Pirámide Cholula y Templo de Los Remedios. Capturada por el autor (2014).

En Cholula, el sitio arqueológico es muestra de sincretismo entre las culturas precolombinas y la cultura hispana. Encima de la pirámide de Cholula fue levantado el templo de Los Remedios y a la distancia se aprecia la superposición arquitectónica que responde a dos culturas diferentes, fotografía 15.

De la época de la conquista existen algunos manuscritos en relación a la estructura social particular de la zona. Por ejemplo, se puede hacer referencia a las descripciones que hicieron diversos cronistas de la época con referencia a la zona central de lo que se llamó el Virreinato de la Nueva España y que han sido retomados en estudios de antropología social actual. Según Díaz Del Castillo (2014) y Escalante (2004b), en la época en la que llegaron los españoles todavía se encontraban miles de cabezas humanas en el templo mayor de la ciudad de México –Tenochtitlán y existía un toque de queda en

la ciudad, con la que se esperaba controlar cualquier tipo de rapiña. La ciudad estaba dividida en barrios llamados Calpullis y en cada uno existía un jefe.

Durante la conquista los señoríos independientes de Tlaxcala y Huejotzingo, al igual que Cholula, señorío tributario de los mexicas, se aliaron a los españoles y les aprovisionaron y apoyaron durante el conflicto que llevó a la caída del imperio Mexica (Cortés, 2014; Díaz Del Castillo, 2014).



Fotografías 16. Convento franciscano en Huejotzingo. Construcción iniciada en el año 1529. Capturada por el autor (2014).

Tal como lo describe el museo de sitio del Convento de Huejotzingo, esta zona fue de las primeras del Virreinato de la Nueva España en recibir miembros de órdenes religiosas y ser evangelizada en el culto católico, el cual había sido tomado como pretexto para la colonización de todas las tierras de este Virreinato. En la fotografía 16, se aprecia la fachada de convento y una capilla abierta del lado derecho la cual fue un

aditamento común a las iglesias construidas en esa época, en las que se inició la evangelización de la población indígena.



Fotografía 17. Cruz colonial en la plaza de Huejotzingo. Monumento del año 1603. Capturada por el autor (2014).

La cosmovisión católica de Europa fue agregada a la vida de la población indígena y no se limitó a los espacios religiosos, sino que se convirtió en el eje alrededor del cual giró la vida de toda la población del Virreinato de la Nueva España. En la fotografía 17 se aprecia una cruz de principios del siglo XVII, ubicada en el centro de Huejotzingo, la cual definía los diferentes sectores de la población.

Si bien durante la época colonial e independiente la zona recibió una gran cantidad de inmigrantes, principalmente de España, la homogeneización cultural es parcial y más bien amalgamada. Por ejemplo, aunque después de la conquista la mayoría de la población ha profesado la religión católica, los ritos y expresiones de este culto no se manifestaron de la misma manera en las diversas capas socioeconómicas de la población en la zona.

De acuerdo con Escalante y Rubial (2004a), en la época colonial estaba ampliamente diseminado el alcoholismo. Esto fue quizás una reacción o una forma de sobrellevar los efectos traumáticos de la conquista española sobre los pueblos indígenas.

En la época colonial al igual que en la época indígena la mera insinuación de foraneidad y extranjerismo era en sí mismo un insulto (Lipsett, 2005), así como ciertas referencias sexuales hacia la promiscuidad en la mujer y a la debilidad en el control de su casa en un hombre. Según Pizzigoni (2005) el rol de las mujeres estaba fuertemente subordinado socialmente y la inferioridad física se traducía en una inferioridad social, en donde su estatus dependía de su "honor". El "honor" era la definición de la observancia de los códigos sociales de la época relacionados con la sexualidad. Se ponía en entredicho cuando de una mujer soltera se insinuaba que hubiera mantenido relaciones sexuales antes del matrimonio. Pero, dado que se consideraba que el responsable de su pérdida era un hombre, frecuentemente se aceptaban compensaciones económicas de éste.

Según Laurín (2004) en la época de la colonia a diferencia de la época precolombina había un altísimo índice de nacimientos ilegítimos, derivados de la alta

frecuencia de las relaciones sexuales antes del matrimonio. Se daba una victimización de la mujer en asuntos sexuales en donde se resaltaba las faltas a las costumbres por “debilidad”, además, en aquella época se utilizaba el ritual católico de la confesión como medida de control y se tenían estrictamente prohibidos los matrimonios entre parientes hasta el cuarto grado.

Francois (2005) resalta la necesidad en las ciudades coloniales de buscar formas de supervivencia a través de préstamos y de empeños de bienes, y menciona los prejuicios hacia el trabajo fuera de casa por parte de las mujeres. Ya en esta época, la carencia de efectivo y moneda fraccionaria era un problema con el que se lidiaba de manera común.

Para Staples (2005) se encuentra una clara diferencia entre los hábitos de los norteamericanos del siglo XIX quienes principalmente pasan su tiempo en su casa y los mexicanos quienes primordialmente permanecen gran parte del día en la calle, lo que se traduce en el mayor o menor cuidado que se prodigaba al hogar.

En la época posterior a la conquista surgieron epidemias que redujeron enormemente la población indígena. Derivado de ello la población económicamente activa era reducida y la escasez de la mano de obra obligaba a prácticas como la que menciona Rodríguez (2005) en las haciendas del siglo XVIII, donde además se establecían lógicas de subsistencia derivadas del paternalismo y el clientelismo y se propiciaban endeudamientos para retener trabajadores y así evitar su movilidad hacia otros lugares de trabajo.

En cuanto a las características de las empresas textiles de la zona, es necesario revisar su conformación histórica. Según Gutiérrez C. (2005), la vida en las fábricas

textiles de Puebla y Tlaxcala a finales del siglo XIX, era penosa, insegura e insalubre. La fábrica era un espacio social donde se repetían patrones arquitectónicos similares a los de las haciendas. Incluso, al principio se aprovecharon construcciones de las haciendas para instalar las fábricas: había caseríos, casas de administrativos y técnicos, la casa del dueño, un juzgado de paz e inclusive estaciones para los policías de la época, llamados “rurales”; todo al interior de un complejo rodeado por una muralla, en donde existía una capilla, escuela y tiendas de raya. Ejemplo claro de este sistema era la fábrica más importante de la época en Puebla: Metepec.

Las relaciones entre los dueños y los obreros estaban mediadas por los administradores, en muchos casos eran lejanas y en algunos otros había una relativa cercanía. Las jerarquías estaban bien establecidas y existían oficios bien diferenciados. En la base jerárquica estaban oficios como: ayudantes, barrenderos y acarreadores; después los cabos de preparación; con mejor jerarquía los acusadores de telares; más arriba los técnicos quienes arrancaban telares e instruían a los demás miembros de la organización.

En las fábricas era común encontrar niños que heredaban el puesto de sus padres y en menor medida algunas mujeres. La gran mayoría provenía principalmente del campo y traía consigo una cultura agrícola -mesoamericana. Las jornadas eran de 15 a 16 horas diarias, de lunes a sábado y era común "doblar turno". Los ambientes eran cerrados, cargados de humedad, polvo y pelusa. Las enfermedades estaban a la orden del día (tisis y raquitismo infantil).

El pago era común que se hiciera en vales y no en moneda de uso corriente. Durante la época porfiriana fue común el uso del ejército para obligar a los obreros a regresar a sus labores en caso de huelga (González M., 1970; Gutiérrez C., 2000). Fueron faltas que estaban sancionadas con multas al interior de las fábricas: el introducir alimentos, leer periódicos, platicar, dejar los telares parados, gritar, correr, ocupar las fuentes para bañarse, bailar, silbar, conversar, bromear, entre otros. Parte del control era también vigilar que no se leyeran obras anticatólicas, que se cumplieran los sacramentos, que contribuyeran a las funciones religiosas y que no leyeran documentos de corte socialista.

Las épocas en las que se aprovechaban los cascos de las haciendas y las bodegas de los molinos para establecer fábricas textiles, se fueron junto con el siglo XIX. Hubo una época posterior, a mediados del siglo XX, en la que se utilizaron grandes caserones para las operaciones de empresas textiles. Sin embargo, hacia el último tercio del siglo XX, las fábricas se empezaron a establecer fuera de las ciudades en los llamados corredores textiles. Estos se establecieron cercanos a una vía de comunicación importante, como carreteras federales o interestatales. Posteriormente, la tendencia fue establecer áreas donde se confinaban a diferentes empresas industriales, de diversos giros, en zonas bien definidas y diseñadas exprofeso para las actividades industriales (parques industriales).



Fotografía 18. Ciudad textil. Capturada por el autor (2015).

Como ejemplo de un parque industrial textil, con las características descritas, está el parque industrial Ciudad Textil. En la fotografía 18 se aprecia el rotulado en la entrada del mismo. Cabe mencionar que este parque se encuentra ubicado estratégicamente entre dos carreteras altamente transitadas: la carretera federal México-Puebla y la carretera de cuota que une las ciudades de México y Puebla.



Fotografía 19. Aeropuerto internacional Hermanos Serdán. Capturada por el autor (2015).

La entrada al parque se encuentra a poca distancia del aeropuerto Internacional Hermanos Serdán de Puebla, fotografía 19, en el municipio de Huejotzingo. Ello atestigua la importancia de las comunicaciones y accesos en los parques industriales.



Fotografías 20. Interior del parque industrial Ciudad Textil. Capturada por el autor (2015).

Al interior del parque se pueden observar una serie de empresas industriales, principalmente del rubro textil, confinadas en secciones bien delimitadas, en donde el trazado de los andadores y accesos están bien definidos. El diseño que se aprecia es orientado a facilitar el acceso de grandes contenedores y tráileres transportadores de las mercancías, fotografía 20.

A primera vista no se puede hallar mayor diferencia en los estilos arquitectónicos de las edificaciones en las empresas de los agrupamientos industriales actuales. La homogenización no sólo alcanza a las estructuras sociales, sino también a las físicas.

Los individuos que viven en la zona Puebla -Tlaxcala mantienen una serie de tradiciones, ritos, valores comunitarios, creencias, inclusive atavismos y estructuras sociales que se han transmitido de generación en generación durante lapsos de tiempo muy largos. No es difícil encontrar rastros culturales y sociales que rememoran a la época precolombina. Este conjunto de aspectos se les puede considerar como parte de su bagaje social y cultural. Además, conforma su universo simbólico (Berger y Luckmann, 1968) como una unidad coherente, y con el cual, cualquier otro referente debe mantener consistencia para poder ser interiorizado.

Para entender algunos aspectos de socialización y cultura de los individuos de la región se pueden analizar los aspectos relacionados con sus creencias religiosas, los cuales son socializados en prácticas comunitarias, en las que se refleja la manera en que las comunidades establecen sus estructuras de acción colectiva.

Históricamente, hay que mencionar que como estrategia de evangelización, en la época colonial, los frailes retomaron algunos aspectos de culto de los indígenas para

adaptarlo al culto cristiano de la religión católica; caso concreto: la sustitución del culto a la tierra por el culto a la virgen María y su personificación en la Virgen de Guadalupe. Esta representación religiosa se ha convertido en un símbolo de fe y sacrificio en toda la región y motiva en la época decembrina peregrinaciones multitudinarias hacia la basílica de Guadalupe en la Ciudad de México.



Fotografías 21. Camión rotulado durante peregrinación a la Basílica de Guadalupe. Capturada por el autor (2014).

En la actualidad, para efectuar sus peregrinaciones los miembros de las comunidades diseñan estructuras informales, a través de las cuales rentan camiones, principalmente de carga, que son utilizados como improvisados transportes de personas y enseres para la peregrinación. Durante el trayecto al templo, a los camiones les colocan grandes mantas que identifican las comunidades de donde procede la peregrinación, fotografía 21.



Fotografía 22. Peregrinación ciclista de diciembre a la Basílica de Guadalupe. Capturada por el autor (2014).

Los miembros de esos grupos efectúan a pie o en bicicleta una gran parte del trayecto y descansan en los transportes alquilados, fotografía 22. Además de las mantas que identifican el lugar de origen de la peregrinación, también se les colocan grandes cuadros relacionados con la ocasión del viaje. Por ejemplo, imágenes representativas del “indio” Juan Diego, quien es una figura relevante en el imaginario colectivo, en lo cual se puede interpretar la identificación de la población comunitaria rural con los simbolismos de la peregrinación.

Por lo general existe una sola persona que se encarga, año tras año, de invitar a otros al viaje y recolectar el dinero para el alquiler del transporte, compra de uniformes (playeras o ropa deportiva de un solo color y con algún letrero que les identifica), colocación de mantas y adornos del transporte. Para elegir al “encargado”, no hay votaciones, sino simplemente la adhesión y reconocimiento de la vocación del encargado y la confianza en su “buena fe” para el manejo de recursos. Si por

enfermedad o muerte “el encargado” no puede organizar el viaje, alguna otra persona, por costumbre un familiar cercano, lo hace y continúa la tradición, y generalmente la mayoría de los individuos que habitualmente participaban se adhieren a este cambio de líder.

Primero, y ante todo, se debe entender que una realidad es una construcción social, de acuerdo con Berger y Luckmann (1968), la cual se establece por un proceso de legitimación, donde los simbolismos que tienen una manifestación externa son objetivizados e internalizados por los individuos. Para Berger y Luckmann (1968) las estructuras socio-históricas engendran tipos de identidad. Los conceptos simbólicos legitimados de la sociedad adquieren una identidad y se traduce en una dialéctica entre el individuo y la sociedad que se mantiene durante la existencia del individuo y a través de su interacción social.

En la actualidad, se puede observar que diversas costumbres permanecen vigentes. En cuestiones de género es frecuente observar las desventajas sociales que el género femenino tiene en la zona. Si bien las mujeres pueden acceder a trabajos remunerados, todavía es aceptada socialmente la subordinación femenina. Existe una importante cantidad de madres solteras y adolescentes, muchas de ellas buscan posteriormente ingresar en fábricas textiles o en micro negocios de maquila de ropa, donde es bastante común encontrarlas laborando. Si bien, el trabajo en empresas textiles es arduo y con baja remuneración, se evitan los riesgos que en la zona se han diseminado. Por ejemplo, la trata de blancas es frecuentemente reportada. El trabajo femenino es muy común en las empresas textiles, y se les ubica en áreas de menor esfuerzo físico pero de mayor habilidad: operadoras de tróviles, torcedoras, cóneras y las zonas de prueba de tejido.

La forma de común de saludo es con un simple apretón de manos y una palmada mano a mano. Los abrazos como forma de saludo no son comunes, aunque a veces se efectúan. El alcoholismo todavía es un hábito común y en las empresas textiles se puede encontrar en los trabajadores efectos de la resaca en los inicios de la semana laboral. Actualmente, entre los trabajadores de bajo nivel, todavía se aceptan ideas mágicas y supercherías. Cuando una persona muestra conductas inexplicables, se dice que “le hicieron un trabajo”.

Resabios de xenofobia todavía son observados. Por ejemplo, un dicho común es “quien eres tú para venir e indicar algo” o “tú no eres nadie”, refiriéndose a una mezcla de foraneidad y poco reconocimiento social en una actividad jerárquica. Como se puede observar en las peregrinaciones, las personas se muestran orgullosas de su lugar de procedencia y exhiben su membrecía a una estructura informal con la que viajan, y el apego al cumplimiento de las costumbres de su comunidad.

Parte de la cosmovisión indígena se mantiene y se refleja en la veneración a la naturaleza. Por ejemplo, algunas ceremonias en señal de respeto a los cerros y los volcanes. El trabajo comunal es parte de las celebraciones y ayuda en parte a costear las fiestas. Las danzas representativas todavía se efectúan y rememoran anteriores formas de vida como la de las haciendas.

Una particularidad de cualquier comunidad tanto urbana como rural de la zona, de manera histórica como contemporánea, son la enorme cantidad de festejos y celebraciones, tanto públicos como privados, que se efectúan a lo largo del año. Para González S. (2005a) estas fiestas ayudan a establecer la identidad social y definen

formas ritualizadas de proceder, en donde se tiene algún legado cultural que auxilia en el presente a través de la interpretación y recreación del pasado. El estudio de González (2005a) en una población campesina del Estado de México bien puede describir a cualquier población de los estados vecinos de Puebla y Tlaxcala, donde las celebraciones de santos patronos, conmemoraciones del día de muertos, bodas, festejos de ciclos agrícolas, etc. se vuelven el eje central de la vida social de las comunidades.

Los festejos marcan simbólicamente el estatus de los individuos y reflejan la vigencia de las costumbres o el abandono de ellas. Quizás como un legado de la antigua costumbre y obligación de convidar a los miembros de su comunidad es que existen encargados a los que se les denomina "mayordomos", quienes comparten su bonanza con sus vecinos. La comunidad busca a quienes creen que pueden solventar los gastos de una celebración y como González S. (2005a) apunta, en caso de no aceptar el encargo, la comunidad los segrega o dicho de una forma más coloquial les "malmira".

Un festejo particularmente interesante es el que se da durante la época de carnaval, en donde por su naturaleza se presenta una forma de teatro, de farsa, acrobacias y gestos representativos, que a la vez buscan desfogar las emociones y generar diversión previa a la etapa de austeridad ordenada por la Iglesia Católica de "la cuaresma"; pero a la vez exterioriza percepciones implícitas y subjetivas sobre las relaciones sociales de esta época y de épocas anteriores.



Fotografías 23. Participantes del carnaval de Huejotzingo. Capturada por el autor (2014).

En ella se busca ridiculizar a los poderosos, mediante el uso de máscaras que representan a personas de piel blanca, fotografía 23, tal y como se percibía a los dueños de fábricas y haciendas de otras épocas. El carnaval de Huejotzingo, Puebla, además recrea un sincretismo de diversos pasajes históricos de la región. Desde la guerra de la intervención francesa, la célebre batalla del 5 mayo, la época del bandidaje y el saqueo en los caminos durante la guerra de Reforma y el porfiriato. En él la exaltación del mestizaje y sincretismo cultural de la zona están presentes.



Fotografía 24. Detalle de atuendo de participantes en el Carnaval de Huejotzingo. Capturada por el autor (2014).

Los adornos en los atuendos del carnaval de Huejotzingo, a primera vista parecerían una mezcla inconexa entre diferentes elementos. Sin embargo, cada elemento proporciona pistas acerca de la identidad de los participantes. Nuevamente la imagen de la Virgen de Guadalupe es recurrente, así como imágenes de mujeres y guerreros indígenas, fotografía 24, estos elementos se pueden reconocer como factores de cohesión y exaltación del pasado indígena. La virgen de Guadalupe por la relación con “el indio” Juan Diego y las imágenes indígenas en posturas de fuerza y arrogancia, sugieren mayor afinidad al mundo indígena que al mundo hispano.

Otros festejos que siguen vigentes y que reflejan la manera de interactuar socialmente son las bodas y los festejos de 15 años de las mujeres. En ellos todavía hay remembranza a antiguas tradiciones indígenas como la veneración de la fertilidad y la exaltación al apoyo comunitario para efectuar celebraciones. Al igual que en la época indígena se establecen compromisos de apoyo mutuo, en los que personas diferentes a la familia nuclear ayudan a solventar el festejo, ya sea con recursos económicos o en especie, esperando ser retribuidos de la misma manera en el futuro.

En la zona Puebla-Tlaxcala es muy común encontrar la práctica del *trueque* o intercambio de bienes, productos e inclusive servicios. Esto soslaya la práctica occidental del uso de un mediador garantizado por el estado (la moneda), lo que atestigua que no es hegemónica la idea de “no poder sobrevivir sin dinero”. Eso se puede observar claramente en los mercados o *tianguis* de Tlaxcala, el norte de Puebla e inclusive en la periferia de la ciudad de Puebla (en el mes de septiembre en el centro de Cholula, durante su celebración anual se tienen días especialmente dedicados a esa práctica).

D'Iribarne (2010) al estudiar una sociedad desarrollada y occidental como la de Estados Unidos manifiesta la importancia de los contratos en ella. En contraste la práctica del trueque, así como muchos de los acuerdos que se dan en las comunidades, se establece sin mediar contrato escrito, pues ello presupone una relación de desconfianza. En esta zona todavía son comunes los tratos “a la palabra”; es decir, confiando solamente en la voluntad expresada por las partes. Al efectuar una transacción o convenio es común escuchar: “estamos entre gente de confianza, no necesitamos un papel”.

Desde el punto de vista de la tradición occidental, el incumplimiento de cláusulas de un contrato es algo que debería de ser punible. Sin embargo, los acuerdos que se establecen en las comunidades tienen una carga de ambigüedad y están sujetos más a la costumbre y la tradición que a las especificidades que los contratantes acuerdan, lo cual pareciera no causar ninguna desavenencia o inconformidad entre ellos.

Para Brunsson (2009) el *mercado* y la *organización formal* son instituciones fundamentales de la sociedad moderna. La idea del trueque rompería entonces con la idea que se tiene de modernidad, y entonces se podría poner en duda la occidentalización de los referentes de las personas en las comunidades de la zona.



Fotografía 25. Fachada de Presidencia Municipal de Huaquechula. Capturada por el autor (2013).

Otro testimonio que niega la hegemonía de la idea de acumulación de riqueza es la costumbre muy arraigada en toda la zona que se da durante el periodo de

conmemoración de muertos (días finales de octubre y los primeros días de noviembre de cada año). El lugar con las conmemoraciones más conocido de toda la región es Huaquechula, en la zona de Atlixco, fotografía 25.



Fotografías 26. Festival en la plaza principal durante el “día de muertos” en Huaquechula. Capturada por el autor (2013).

En la plaza principal de la comunidad se monta un escenario, en donde se presentan bailes y grupos musicales que atraen a los visitantes, fotografía 26.



Fotografía 27. Ejemplo de “ofrenda” durante “día de Muertos” en Huaquechula. Capturada por el autor (2013).

Si durante los meses anteriores a “los días de muertos”, ha fallecido alguna persona en la comunidad, en el que fuera su domicilio, sus familiares montan un altar en el recibidor de la casa; se mantiene la puerta principal abierta como señal de bienvenida a toda persona que desee ingresar y participar de la conmemoración de la familia, invitándolo a comer y observar el altar, fotografía 27.

Se puede observar claramente que los recursos que se acumulan durante gran parte del año son repartidos y convidados a todos aquellos que se presenten en la comunidad, sin esperar una retribución económica, lo que atestigua el rechazo al cálculo racional de recursos y al oportunismo.

Aquí se debe mencionar que D´Iribarne (2002), considera que parte de la cultura laboral en México se basa en el concepto de “ayuda” entre los individuos. Sin embargo el concepto que podría ser más adecuado sería el de *solidaridad*, el cual refiere que los

miembros de comunidades se apoyan en circunstancias especiales, sin esperar una remuneración económica inmediata, sino una respuesta semejante en condiciones similares futuras. En esta zona se ha atestiguado la manera en que durante eventos tales como bautizos religiosos, bodas y fallecimientos; miembros de la comunidad se apoyan en especie, solidarizándose con otros miembros de la comunidad, pero esperando ser algún día retribuidos de igual manera en similares circunstancias.

La repartición de recursos de esta manera se efectúa y finaliza el ciclo agrícola, durante el cual todavía se utiliza el trabajo comunitario para diversas labores o *faenas* en las comunidades de la zona, esto sienta las bases para un colectivismo en las comunidades. El trabajo comunitario que se observa en las comunidades de esta zona, concuerda con las referencias de Raufflet (2005) en Tlalmanalco. Esta comunidad se encuentra al poniente del volcán Iztaccíhuatl, y de la misma manera se hallaron vestigios relativos a la ambigüedad y contradicción (Raufflet le llama paradojas) en la organización y manejo de recursos de las comunidades.

Como consecuencia de lo anterior descrito, se puede establecer que las creencias, los ritos, los mitos, las tradiciones y hábitos de la zona conforman una identidad cultural en los individuos que en ella residen y que en conjunto con sus costumbres y estructuras sociales les establecen referentes de acción. Todas estas narraciones describen la conformación de las referencias de los individuos de la zona, en donde se pueden encontrar aspectos que serán retomados y representados en cada una de las interacciones colectivas que tengan estos individuos, incluida la organización laboral.

Aspectos como la integración o diferenciación, las relaciones de poder y autoridad, la disciplina e interiorización de roles, el mayor o menor grado de acción colectiva o individual, la convivencia y aceptación de la incertidumbre o la ambigüedad; están marcadas por su cultura y las formas de interacción social que en sus comunidades existen.

En las comunidades los individuos tienen códigos de convivencia, que les asignan roles a los individuos en el entramado social. Sin embargo, a simple vista no se aprecia mayor diferencia entre los diferentes individuos de las comunidades; si acaso sus adornos, maquillajes y en algunos casos la individualización de su atuendo: algún bordado o un afiche. La exagerada diferenciación es vista como una agresión social. Durante la investigación recabamos testimonios de diversas personas en la zona en lo referente a la poca aceptación que hay hacia la diferenciación social. Por ejemplo, el testimonio de un individuo, Luis, quien había emigrado a los Estados Unidos y retornado recientemente, es claro con respecto a ello:

“Hace dos años durante las fiestas del carnaval, recién había regresado yo del norte, traía ropa nueva y algunas joyas. Cuando Juan [vecino de Luis] me vio se me acercó y me dijo que quien me creía para estar vestido de esa manera, y si no me vestía como antes íbamos a tener problemas, quería verme como antes”  
Luis.

La presión para converger en los rituales y simbolismo en espacios de socialización, donde las jerarquías son reducidas al mínimo se hace presente en las relaciones sociales de las personas de la región, Aquí la presión no es para reafirmar patrones de dominio sino para evitar divergencias en la identidad.

El distanciamiento con las autoridades es vigente, tal como lo fue durante la época prehispánica, y profundizado por la época colonial. Los individuos prefieren mantener cualquier problema que se suscite en el ámbito comunitario, “prefiero no tener problemas” dicen cuando alguna diferencia entre vecinos ocurre, pero no desean hacerla del conocimiento de las autoridades municipales o estatales. Ello hace referencia a evitar llevar a juzgados civiles, penales, mercantiles o familiares cualquier asunto, en buena medida por la incertidumbre y el costo que implica hacerlo. Esa incertidumbre, tiene que ver también con la duda acerca de la rectitud de los juzgadores y el sistema en general, de quienes dicen cuando las cosas no salen a su favor: “seguro le dieron una mordida”. Esta observación también es consistente con lo que Raufflet (2005) llama “paranoia social”, relativa a la imposibilidad para efectuar procesos de institucionalización de referentes sociales (en su caso el manejo de recursos forestales). Aparentemente se deriva de procesos recientes de corrupción de los sistemas sociales comunitarios, donde por un lado se hace referencia a la cooptación de activistas que representan a las comunidades y por otro es reiterado el reconocimiento de sobornos para modificar o pasar por alto reglas y normas sociales en beneficio del corruptor. De cualquier manera, las formas en que los individuos de la zona establecen organizaciones, unas más cercanas que otras a las formalidades gubernamentales, son semejantes a las que Raufflet (2005) encontró en su estudio de Tlalmanalco, Estado de México.

Actualmente, en el ámbito de las organizaciones textiles de la zona el distanciamiento de los trabajadores de bajo nivel con las autoridades de sus empresas es reiterado, “ellos [refiriéndose a los supervisores] tienen el poder y si les disgusta algo luego-luego nos levantan reportes”, menciona un trabajador de la zona, “para llevar la

fiesta en paz, les digo que si a todo, aunque muchas veces no es lo que marca el reglamento”. Esta pareciera una estrategia de supervivencia al interior de las empresas textiles, donde es poco tomada en cuenta la opinión de los trabajadores de bajo rango.

Martínez, Sánchez y Campos (2006) encontraron que en las empresas maquiladoras de la zona hay poca disposición para el establecimiento y uso de manuales de puestos y procedimientos: la forma común de comunicación es oral a través de órdenes directas, reuniones y juntas. Existe una escasa participación de los trabajadores en las decisiones de las organizaciones. Aunque este estudio se dirigió a empresas del vestido y no a textiles, en realidad no hay mayor diferencia en ambos casos, quizás la excepción es que en las empresas textiles los trabajadores se especializan en el uso de cierto equipo que les lleva a estar asignados en un área específica. Un proceso común del hilado es: preparación, cardado, estirado, frotado, trócilado, doblado, torcido y enconado. Cada operación se realiza a través de maquinas específicas. Además, entre cada operación se suelen efectuar traslados de materiales de manera semi-manual (Silva, 1995).

En la actualidad las empresas textiles ofrecen un mejor aspecto al interior. La cantidad de polvo y pelusa que se levanta es mínima, los ruidos se han reducido, los operadores laboran con overoles de color uniforme, las máquinas están dispuestos en un orden regulado por la secuencia de las operaciones y los trabajadores tienen relativamente poco diálogo entre ellos durante sus horarios laborales.

Actualmente, los operadores de las empresas textiles no tienen caseríos cercanos a las fábricas en donde se asientan junto con sus familias. Las fábricas ahora se establecen

cerca de ciudades y comunidades. Diversos gobiernos promueven la instalación de parques industriales en zonas donde en otros tiempos se llevaban a cabo labores agrícolas. Los lugares preferidos son terrenos ejidatarios expropiados, gracias a la ambigüedad de la legislación que otorga a las comunidades en “préstamo” esos terrenos hasta que “haya una necesidad más importante”. Alrededor de ellas surgen micro negocios ambulantes de alimentos y esparcimiento para los trabajadores de las fábricas, y en horarios bien marcados se les observa llegar y retirarse de las instalaciones.

Sin embargo, si bien las empresas son ahora huéspedes de las comunidades, se les puede catalogar de huéspedes arrogantes, quienes establecen claras líneas de diferenciación con sus anfitriones, soslayando sus costumbres, tradiciones y modos de socializar y con poco interés en preservar los ecosistemas de la zona, con bajo o nulo involucramiento social; y aún más, exigiendo a los individuos que se integran en ellas modificar sus hábitos y costumbres, y además estableciendo relaciones de comprador de recursos humanos baratos.

Ejemplo de lo anterior es el siguiente testimonio que se pudo observar durante un recorrido por el interior de las instalaciones de una organización textil: un encargado de la supervisión de recursos humanos en el área de preparación de materia prima, al que llamaremos Antonio, con el que se tenía pactada una entrevista, exigió a sus subalternos que reprocesaran un lote de material, los empleados le comentaron la afectación al proceso y el alto consumo de tiempo que les llevaría efectuar esa tarea, aun así se reitero la orden. El supervisor “justifico” su decisión soslayando el valor del tiempo de los empleados y su aportación al proceso, además de manera ostensible los menosprecio e indico que en esa empresa: “Para esos se tenían a los burros”. Una frase peyorativa

como la anterior nos indica la poca integración de los diferentes niveles de la organización. En este caso se hace relevante observar como una forma lingüística refuerza la percepción de mandos superiores sobre los empleados inferiores, soslayando su contribución y reafirmando el uso presuntamente legítimo de la violencia verbal.

Si bien, en cuanto a factores tangibles se pueden observar cambios notables con respecto a la época inicial y conformadora del campo, aspectos intangibles se mantienen:

- A. En muchos casos la manera de capacitar a los trabajadores y adiestrarlos en el manejo de maquinaria es a través de la imitación e indicaciones orales.
- B. La polivalencia no es una prioridad, los operadores se adiestran en un equipo y se mantienen por largos periodos en un puesto.
- C. La vieja premisa administrativa de jerarquías y canales de comunicación verticales, con unidad de mando es todavía actual.
- D. Los equipos de trabajo no se integran, cada operador se encarga de su unidad de trabajo, con mínima interacción con otros trabajadores, excepto sus superiores.

En algunos recorridos se observaron personas que habían sufrido accidentes laborales. Posteriores indagatorias indicaban que alteraban los mecanismos de seguridad de las maquinas para elevar los estándares de productividad, evitando paros de línea pero arriesgando su integridad. Sin embargo, los operadores, mientras puedan, deben seguir trabajando. Para D'Íribarne (2002), en las empresas mexicanas la ayuda es un valor de relevancia, quizás sea mejor entendido como un reflejo de la solidaridad que se incentiva en las comunidades, donde en cada ceremonia se efectúa con asistencia libre y en donde se comparten los recursos y sirven de apoyo a los menos afortunados. Un

informante de las comunidades comento “siempre hay familias que están a la espera de alguna fiesta o defunción para ir y llevarse la comida que puede”.

Al interior de las empresas textiles es marcada la diferencia de jerarquías: los operadores con ropa en colores grises o cafés, los técnicos en batas azules, los encargados de laboratorios en batas blancas y los administradores con ropa de civil y en los casos de alto rango con saco y corbata. La vestimenta identifica y establece distancias entre los miembros de las organizaciones. Los empleados de mayor jerarquía, en muchos casos, soslayan el trabajo de otros empleados.

La organización textil, como empresa industrial, da poca cabida a la incertidumbre. No hay lugar para la duda, el análisis o la crítica de las operaciones. Se espera que cada individuo en su interior cumpla sus labores en tiempo y forma. Durante un recorrido, Miguel, técnico de mantenimiento electromecánico, empleado en una fábrica textil, comento: “¿Para qué se traen consultores y analistas si ya todo está hecho?, -¿a poco hay algo que se pueda cambiar?” Se refuerza la idea de que todo está ya dado y no es necesario modificarlo; seguramente esta postura genera una esclerosis que afecta la capacidad de adaptación de las organizaciones y rompe la posibilidad de cambio a través de una *causalidad reconstituyente ascendente* (Hodgson, 2009). Aquí también es posible apreciar como las estructuras establecidas y patrones en las relaciones laborales son aceptadas y reconocidas a partir de la misma legitimidad laboral que se racionaliza a través de las mismas estructuras. Los individuos al comprender esas relaciones como algo con lo que se tiene que lidiar, sin necesariamente interiorizar, terminan por evitar el desgaste infructuoso de la búsqueda de cambio en esos patrones.

Sin embargo, los individuos proceden de comunidades que ciertamente tienen un orden, roles establecidos e instituciones que norman su conducta a través de rituales y prácticas sociales. Pero, aun en ellas hay lugar para cierta diversidad, relajamiento y ambigüedad. No todos los aspectos de sus vidas sociales están controlados. En toda la zona la informalidad está presente, como un espacio para evitar la relación directa con las autoridades. Son espacios donde se posibilita el trabajo aun cuando no se comprendan del todo las leyes y los roles formales de aquellos que les vigilan.

A pesar de lo anterior, individuos entrevistados manifiestan que son capaces de interiorizar paulatinamente las normas y reglas de la organización y también, en menor medida, retomarlas para organizar las actividades de su familia y su comunidad. En estos últimos, aparentemente promueven aspectos como la jerarquización, especialización y capacitación orientada al trabajo. Frases como: “Así como en el trabajo hay jefes en casa quien dirige es el padre (en algunos casos la madre)”, “a los hijos les tocan estas actividades y los padres otras”, son muestra de las analogías que ese establecen del campo laboral al familiar. Poco mencionan sobre las actividades formativas y emocionales, por lo que aparentemente dejan de lado aspectos que tienen que ver con la formación y sensibilización humana, quizás porque en la mayoría de los centros de trabajo no se da importancia a ello y ellos mismos han empezado a pensar de la misma manera. Lo anterior implica que paulatinamente las actividades comunitarias organizadas en base a la integración e identidad social se vayan diluyendo y que empiecen a privar aspectos mayormente económicos sobre otras consideraciones en las comunidades.

Para palear un poco las circunstancias, no totalmente comprendidas de la normatividad formal, las personas al interior de las organizaciones generan relaciones sociales que a la postre dan sentido a su quehacer y funcionan como redes de apoyo, donde las reglas y convencionalismos son más cercanos a los de sus propias comunidades. Muchos de los entrevistados reconocieron aspectos de socialización como puntos importantes para mantenerse en la organización en que laboran. Pero, dan mayor importancia a los aspectos económicos como un factor determinante a su permanencia al interior de la organización. La generación de estructuras informales alternas a las estructuras formales es donde se dan fuertemente los aspectos sociales de su vida laboral. Durante las entrevistas y diálogos con las personas de las organizaciones, muchas de ellas manifestaron que tenían contactos frecuentes con compañeros de trabajo en horarios y contextos ajenos a las actividades laborales (principalmente actividades recreativas y religiosas). Ello les llevaba a crear vínculos cercanos de socialización, como el *compadrazgo* o sea la relación auspiciada por la religión católica para apoyarse en el cumplimiento de sus obligaciones con “su iglesia”. Esto les asigna identidades (Berger y Luckmann, 1968) y roles sociales (Goffman, 1997) específicos de unos con otros. O sea, más que individuos aquí hablaríamos del desempeño de papeles o personificación de rituales, por ello se debería ahí hablar de *personas* (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968; Goffman, 1997).

Un punto a resaltar es el aspecto económico, pues las sociedades actuales a merced de su occidentalización han incentivado la exaltación de los aspectos económicos de la sociedad como paso previo a la individualización, aislamiento y retraimiento de los miembros de las sociedades. Este aspecto se vuelve preponderante y dominante en la

toma de decisiones tanto de individuos como de colectividades y su influencia se transforma en hegemonía en todos los aspectos de la vida del ser humano en las sociedades actuales.

Autores como Adam Smith, David Ricardo, Weber y Durkheim entre otros resaltaron como algunas sociedades desarrollaban sus economías a partir de prácticas individuales y sociales, donde el ahorro y acumulación de riqueza apoyaba las inversiones empresariales. En esta zona no es práctica común el ahorro y la búsqueda de acumulación de recursos entre los sectores populares de la población, en los cuales están fuertemente arraigados hábitos y prácticas tradicionales relacionadas con la prodigalidad y derroche en convites hacia otros miembros de la comunidad. Esta práctica paradójicamente, está relacionada con una presión social, para que los miembros de las comunidades obtengan reconocimiento a través de la repartición de recursos en ceremonias y fiestas (lo contrario a la frugalidad). Entonces, la exaltación del aspecto económico llega a ser tan dominante que genera sentimientos de invalidez y carencia de autoestima en aquellos que no pueden afrontar esos gastos que “exige” la comunidad.

Para el caso de la región Puebla-Tlaxcala, se puede deducir que entre los aspectos que incidieron en que el diseño de las organizaciones se basara en modelos extranjeros tiene que ver con el hecho de que no se dio una acumulación de capital en la zona que apoyara la integración de modelos autóctonos a la gran organización. Como se dijo anteriormente, en las comunidades no es correcto socialmente que los individuos acumulen bienes o recursos más allá de los necesarios para su supervivencia, lo que lleva a que en las sociedades de la zona no existan (en las comunidades autóctonas) marcadas diferencias socioeconómicas y tampoco existan grandes capitales que sean

capaces de fundar y diseñar organizaciones productivas de mediana y gran envergadura, las cuales se impregnarían con modelos sociales más acordes y coherentes con las formas de convivencia social de los individuos de la zona.

Así es que fueron empresarios con identidades extranjeras, quienes impulsaron el desarrollo y la industrialización del sector textil, imponiendo en sus organizaciones una visión foránea y estableciendo modelos que eran transferidos de sus propios lugares de origen, donde existía ya una fuerte diferenciación social, una verticalidad en las líneas de comunicación, una estricta jerarquización y un distanciamiento entre los miembros de las organizaciones.

Si bien al principio de la etapa de incipiente industrialización del sector textil no había una gran cantidad de mano de obra disponible, posteriormente derivado de la revolución que afectaba principalmente las zonas rurales y las penosas condiciones en el campo, las personas migran hacia las zonas urbanas, asentándose en los caseríos que las fábricas disponían para sus obreros, y a estos no les quedaba otra opción que subordinar sus hábitos y costumbres agrícolas a las normas y reglas de las empresas textiles, reprimiendo y ocultando sus verdaderos referentes de conducta. Sin embargo, dada la escasa interiorización y poca conexión entre los modelos prevalecientes en la organización de las fábricas y los referentes sociales que tenían consigo, los obreros se veían obligados a establecer actitudes bivalentes y poco coincidentes entre sí, una que se utilizaba en las actividades propias de la fábrica textil y otra para su vida cotidiana.

En las organizaciones textiles se podría llegar a pensar que existen rasgos de “hipocresía” (Brunsson, 1993) en la falta de coherencia en las acciones de los individuos

y su falta de consistencia entre sus declaratorias de lealtad y apego a las normas y reglas de las organizaciones y sus actos. Sin embargo, debido a la evidencia histórica de opresión, engaños y manipulación por parte de autoridades (civiles, eclesiásticas y gubernamentales), podríamos estar ante el resultado de la institucionalización de prácticas de supervivencia, por medio de las cuales se sobrellevan circunstancias conflictivas con su identidad, en las que el disimulo es un factor preponderante para evitar riesgos de actos de autoritarismo que les dañen. Recuérdese que finalmente las instituciones son también respuestas “permanentes” (sedimentadas) a problemas “permanentes” (Berger y Luckmann, 1968, p. 91) de una comunidad y se manifiestan en las tradiciones y hábitos (costumbres).

En las organizaciones del campo organizacional, frecuentemente se busca satisfacer las normas procedimentales, aun cuando sólo sea para cumplir con el requisito de la normatividad establecida, sin reflexionar e interiorizar los motivos que le originan. Por ejemplo, los reportes escritos no se hacen a la par de las actividades sino cuando se acerca una auditoria sobre la evidencia escrita. Al respecto, cuando se les cuestiona acerca de por qué efectúan de esa manera los reportes dicen: “Se nos manda hacer y lo hacemos para no perder el trabajo”, “hay cosas que no entendemos, pero debe haber una razón para lo que piden”, “ellos [refiriéndose a administradores y supervisores] tienen sus ideas”, “si en el reglamento lo piden procuramos cumplirlo”.

Lo anterior da testimonio de que se acepta la ambigüedad en las direcciones y reglas, en el entendido de que existen lógicas diferentes a la suya, las cuales tienen “razones validas” para pedir el cumplimiento de ciertas acciones que los empleados de bajo nivel no comprenden totalmente.

Al cuestionar como logran efectuar ese sobre-trabajo mencionaron: “me quedo un poco más de tiempo para llenar reportes”, “dejo de hacer otras cosas para cumplir con los papeles”. Lo anterior muestra que no se hacen esas actividades de manera sistemática, lo cual integra una carga de estrés a sus labores, con la consecuente reducción de eficiencia en el desempeño de sus actividades.

Para Berger y Luckmann (1968) existe la posibilidad de que de una manera consciente los individuos fabriquen un *yo* a través de los procesos de internalización e identificación de los conceptos simbólicos disponibles, lo cual les permitiría desempeñar diferentes roles. Sin embargo, aun cuando aparentemente hayan interiorizado los conceptos simbólicos deseados, de vez en vez aflorarán aquellos que han sido reprimidos, pero que están disponibles y se utilizan en el desempeño de otros roles en la sociedad. También Berger y Luckmann (1968) señalan que existen etapas de socialización en donde se afianzan las identidades. En la socialización primaria las objetivaciones de su entorno inmediato se vuelven subjetivamente significativas para el individuo a través de la aprehensión e internalización de conocimientos objetivos de la sociedad, en la socialización secundaria es cualquier proceso posterior que induzca al individuo ya socializado a otros entornos diferentes al suyo de origen. Debido a la fuerza del proceso inicial, éste influye en todo desenvolvimiento de los individuos en cualquier esfera social en la que se encuentre.

Según Berger y Luckmann (1968) se establece una dialéctica en la relación entre la internalización y la identificación de los conceptos simbólicos legitimados de una sociedad, pues a la par que se interiorizan los conceptos simbólicos de la sociedad se adquiere una identidad al interior de ella. Las estructuras sociales e históricas engendran

tipos de identidades, que son reconocibles y que surgen de esta dialéctica. A propósito de ella, Berger (2010) afirma que la sociología industrial muestra ejemplos de la manera en que los trabajadores emplean la organización oficial de la empresa para propósitos divergentes e inclusive contrarios a las intenciones de la administración, lo cual describe como, aun cuando los individuos tienen comprendidos los roles y papeles (incluso posiblemente han interiorizado los símbolos y significantes más relevantes de las organizaciones), continúan actuando de una manera divergente con las acciones que se reconocen como normales en las organizaciones.

Como se puede observar entonces, existe una fuerte diferencia entre el modelo de organización de las empresas textiles prevaleciente en la zona que tiende a ser poco participativo, muy jerarquizado, con notables distancias al poder, tendiente más a la especialización y menos a la polivalencia y multifuncionalidad, que prioriza la generación de utilidades y acumulación de capital por encima del beneficio social, donde las lógicas racionales (eficiencia y eficacia) son exaltadas en contraste con los modelos de estructura social, los valores, los principios, los rituales y tradiciones prevalecientes en la región. En estos referentes se ensalza la integración, la reducción de la distancia el poder, la multifuncionalidad, la redistribución de la riqueza, la participación y la solidaridad social. En ellos, quizás derivado de un pasado de opresión, existe a la vez una ambigüedad en las percepciones de los símbolos de autoridad y se observan tanto como símbolos paternalistas ya la vez como símbolos de opresión. Así, la organización productiva es tanto una fuente de obtención de recursos económicos como un adversario, que hegemoniza, abruma y castra la ideología y prácticas sociales; pero, otorga

estabilidad financiera para subsanar las necesidades básicas de los individuos y sus familias.

En las siguientes páginas se describirán las herramientas que ayudan a indagar esta ambigüedad y bivalencia que presuponen los párrafos anteriores. Se analizará qué tanta diferencia existe entre las referencias de conductas sociales y los modelos organizacionales predominantes de la zona textil Puebla-Tlaxcala y se dilucidará acerca de la duda sobre si a los individuos que laboran en estas organizaciones realmente les provocan altos niveles de incertidumbre, sus efectos y la forma en que estos individuos sobrellevan sus roles en mundos con marcadas diferencias en sus roles, reglas y valores. Para concluir y retomando a Berger y Luckmann (1968) diríamos que existen muy importantes diferencias entre las objetivaciones que integraron en su socialización primaria con respecto a aquellas que requieren ahora internalizar en sus espacios laborales y que se consideran como una socialización secundaria.

Se pueden encontrar factores de clara discordancia entre las prácticas de las organizaciones del campo con aquellas que están institucionalizadas en las comunidades de los individuos, las cuales forman parte del bagaje social y cultural de las comunidades, y que ya tienen sentido dentro de su universo simbólico.

#### **4.2 Análisis del campo: Procesos de Identificación, Mediación y Resultados**

Aquí se llega a un punto en el que es claro que las empresas textiles de la zona Puebla-Tlaxcala conforman un campo organizacional. Sin embargo, para poder describir la relación entre los individuos y el campo organizacional se debe definir cuáles son las características relevantes del modo de socialización y cultura que dan identidad al grupo

que se encarga de definir las características de la normatividad y la estructura social en las organizaciones del campo. Este grupo de personas conformado por los empresarios y administradores deberán mostrar rasgos homogéneos, que a la vez que establecen su identidad en la zona, sirven de base para conformar los principios sobre los que se establecen los marcos normativos y el sistema estructural de las organizaciones.

Quiénes eran, cómo fue la conformación de este campo organizacional y en la actualidad cómo está conformado este campo; son cuestiones que se debe esclarecer para poder entender posteriormente como interactúa con los individuos de la zona que se integran a las labores de las organizaciones que conforman el campo.

Primero, diversos autores como Gamboa (1999a, 1999b, 2000, 2008, 2010) Gutiérrez C. (2000; 2005), Moreno y Vicente (2011) así como Pérez (2001), han establecido que fueron un grupo de empresarios con origen español, ya sea por nacimiento o por la adquisición de la nacionalidad –era común que cónyuges y descendientes de españoles lo hicieran- quienes fundaron y desarrollaron las primeras empresas textiles tanto en Puebla como en Tlaxcala. Aquí, es importante resaltar que la mayoría de los empresarios ciertamente eran emigrantes de España. Sin embargo, muchos de ellos eran nacidos en México, hijos o nietos de españoles por nacimiento, quienes optaron por conservar la nacionalidad española. También hubo empresarios con otros orígenes, pero a la postre el grupo más influyente fue el de los empresarios españoles.

Se debe distinguir las características de estos empresarios que descendían o eran migrantes españoles, de aquellos españoles que a lo largo de la colonia se habían

integrado a la sociedad mexicana. El grupo de españoles liderado por Hernán Cortés eran soldados enviados por el gobernador de Cuba, Diego Velázquez (Cortés, 2014), quien deseaba explorar las costas mexicanas, en un principio sin pretensión de establecer una colonia. Posteriormente a la conquista de Tenochtitlán por parte de Cortés y su grupo, se estableció un sistema de encomienda por el cual, se repartieron los pueblos conquistados entre los miembros de su ejército. Más tarde, fueron enviados clérigos a efectuar la conversión religiosa. Cabe mencionar que en primera instancia y según Bernal Díaz Del Castillo (2014) se buscó impedir que migrantes cultos llegaran a la Nueva España: “Porque entrando en la tierra la pondrían en revuelta con sus libros y habría pleitos y disensiones” (p.95).

Durante la época de la colonia se debe recordar que la principal actividad económica estaba en la explotación de las minas de oro y plata, cuyo producto apuntalaba la economía de la metrópoli y solventaba los gastos de la monarquía española. Durante esa época se estableció una nobleza en el entonces conocido como virreinato de la Nueva España, que estaba formado por descendientes de conquistadores y empresarios mineros que apoyaban económicamente a la corona española.

De acuerdo con Fusi (2000), a partir de 1790 y hasta 1840, una gran crisis aquejó a España. En los inicios del siglo XIX, primero la derrota de su armada naval en Trafalgar (1805) llevó a una pérdida de la comunicación entre la metrópoli y las colonias americanas. Después, la invasión napoleónica (1808 -1813) sirvió como motivación para una guerra de independencia, la cual deteriora la economía del país. Posteriormente entre 1810 y 1825 se perdió el imperio americano. Más tarde, una guerra civil de siete años entre 1833 -1840, dejó un saldo de 200,000 muertos en España, un país que en ese

momento tenía 13 millones de habitantes. A finales del siglo XIX ocurrió la guerra de Cuba y a principios del siglo XX la guerra en Marruecos. Todo ello empujó a la población a buscar la migración para evitar las penurias de los conflictos.

En España, que durante la colonia fue conformando una identidad nacional basada en el orgullo de ser una metrópoli dominante, a partir de la pérdida del imperio americano se empieza a generar una crisis, no sólo económica sino también identitaria, donde los regionalismos afloran y la búsqueda de mejores condiciones de vida llevan a los individuos hacia lugares diferentes a su lugar de nacimiento.

En este punto, se puede apreciar que la oleada de migrantes españoles que llegaron después de la guerra de independencia, fueron individuos que vinieron de un país que tiene una crisis identitaria a la par que económica (Fusi, 2000; Moreno y Vicente, 2011). Una característica de esta oleada de migrantes es que la mayoría proviene de zonas agrícolas, y a su llegada al país se integran principalmente en ese tipo de labores, pero también comerciales (Moreno y Vicente, 2011; Pérez, 2001).

¿Cómo fue que lograron obtener capitales suficientemente grandes para poder establecer grandes haciendas y empresas industriales? Se explica por una serie de factores incidentes. Primero, si bien en la zona en cuestión desde inicios de la colonia existía ya una ciudad de españoles y criollos (la ciudad de Puebla), el resto de la zona estaba conformado por pueblos de una larga tradición indígena, en donde como ya se ha indicado no se incentiva la acumulación de riqueza y donde se promueven relaciones sociales integradas, basadas en la solidaridad, lo cual deja espacios para empresarios que desean acumular riquezas. Segundo, si bien esta oleada de migrantes españoles tiene

características diferentes a los españoles pioneros en la colonización, son bien recibidos en la ciudad de Puebla por aquellos descendientes de los migrantes pioneros (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011). Tercero, aunque en el México independiente, no se evidenciaron las diferencias regionales de los migrantes de una forma muy clara y abierta, si se conformaban zonas en donde existían migraciones mayoritarias de regiones de origen específicas. Puebla fue asentamiento de migrantes provenientes sobre todo de Asturias, Castilla, Andalucía, Galicia y Cataluña (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011). Cuarto, derivado de lo anterior se tiene evidencia de que se formaban entramados sociales a través de los cuales los migrantes se integraban a la sociedad anfitriona. Esta forma de migración algunos autores la conocen como *migración en cadena* (Gamboa, 2008) y en ella se pueden encontrar una característica como es: la solidaridad étnica, pero con una clara jerarquización, en donde el mayor nivel está ocupado por los individuos con mayor antigüedad. Sin embargo, derivado del sistema, existe la posibilidad de movilidad hacia jerarquías superiores gracias a un complejo sistema de apoyo social y económico, en donde al interior de un grupo social se establecen mecanismos de acumulación de riqueza, ya sea vía préstamo, herencia o con métodos de consolidación de patrimonios a través de matrimonios endogámicos (Gamboa, 2008; Moreno y Vicente, 2011), que evitan la filtración económica. Ese sistema podríamos decir que es un *sistema de acción concreto*, en donde los individuos reconocen de manera implícita los supuestos de su grupo social y por si fuera poco tienen la gran ventaja de usar el idioma mayoritario de la población anfitriona (el español).

En este entramado, hay una diversidad en las ocupaciones y es común encontrar como empresarios agrícolas (hacendados) se diversifican e incursionan en la industria

textil. Así, la forma de organización que tuvieron los empresarios de origen español en sus haciendas fue trasladada posteriormente a las empresas textiles. Aquí, se debe resaltar que no todos los migrantes o descendientes de migrantes eran empresarios, también muchos de ellos, derivado de la diferenciación y jerarquización, hicieron labores de administradores y supervisores del personal de más bajo nivel (peones y obreros). O sea que la encarnación del mediador, entre el sistema normativo y estructural de las organizaciones y los individuos de bajo nivel, estaba conformado por personas que provenían de la misma zona que los empresarios y que muchas veces no tenían preparación para puestos administrativos y tampoco conocían o por lo menos estaban familiarizados con la cultura y el sistema social de las poblaciones mestizas e indígenas de la zona.

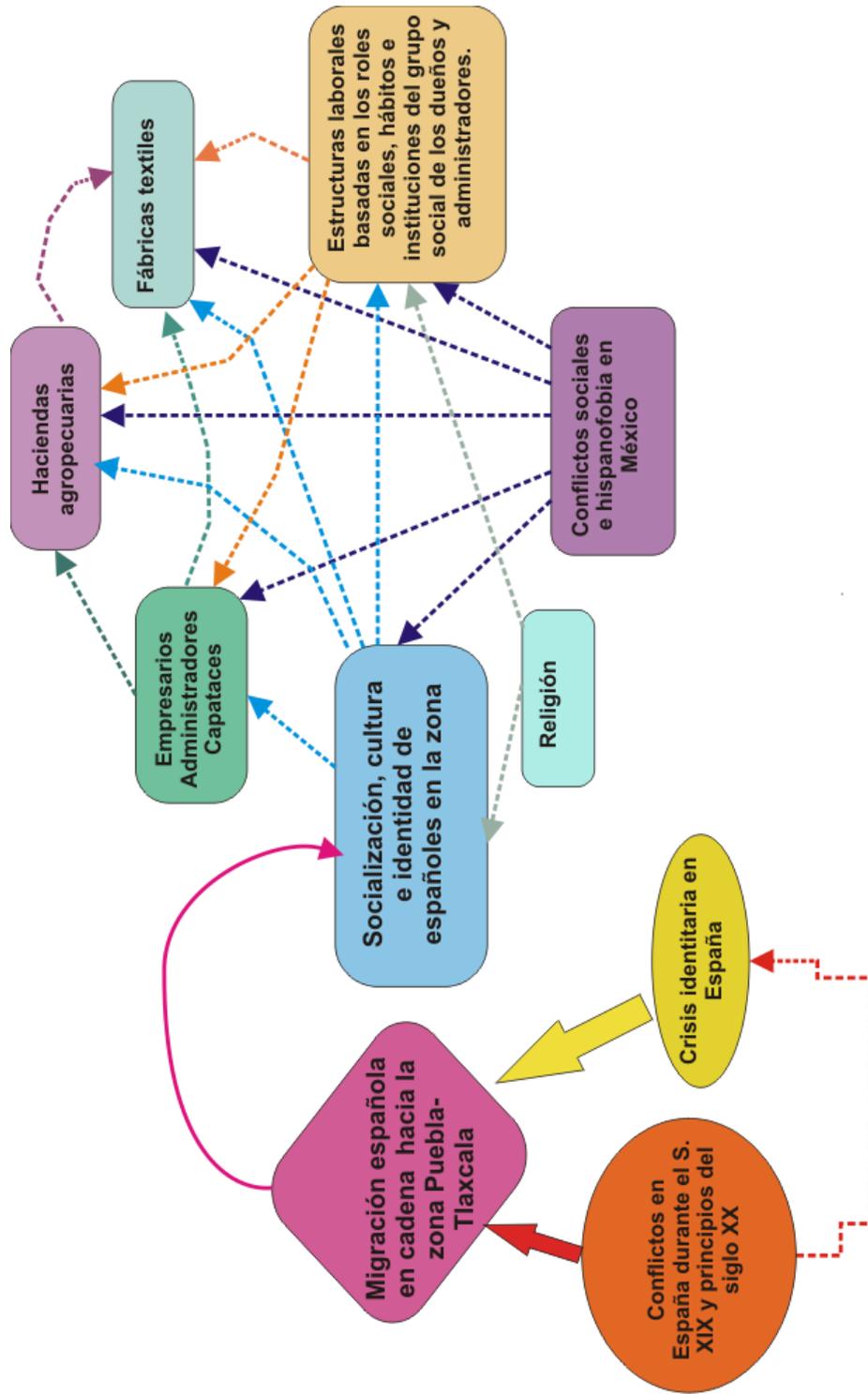
Gamboa (1999a; 2008) indica que en la época revolucionaria se alcanzó el mayor nivel de antagonismo entre los empresarios y su personal de confianza por un lado y los empleados de las fábricas textiles por otro. En esta época la hispanofobia y etnofobia se hicieron presentes y generaron niveles de contradicción, oposición y dialéctica a gran escala. Si tomamos en cuenta que la membrecía o sentimiento de identificación y pertenencia es fundamental para establecer una conexión positiva con las organizaciones (Pomar, 2009), es en esta época que se alcanza un nivel de antagonismo elevado, pues se describen hechos que demuestran la escasa identificación de los trabajadores con sus fábricas: a principios del siglo XX, diversas empresas textiles, entre ellas Covadonga en Tlaxcala así como Metepec y La Asturiana en Puebla, fueron atacadas por fuerzas revolucionarias, ninguna de ellas fue defendida por sus trabajadores (Ibáñez, 2012; Rosas, 2013).

La última gran oleada de migración española a México fue durante la Guerra Civil Española (1936-1939), la que sin embargo no es tan significativa para las empresas textiles de la zona, ya que fueron relativamente pocos los individuos que llegaron a esta región. Sin embargo, aquellos que llegaron fueron bien acogidos y encontraron acomodo en la estructura social de los descendientes de españoles, aunque en puestos ciertamente menores (Moreno y Vicente, 2011).

Derivado de los factores descritos se conformó un entramado con diferentes aspectos, en donde las estructuras de las organizaciones de las empresas del sector textil tendieron a adoptar características semejantes y acordes con el sistema de socialización que se impuso en la comunidad de migrantes españoles. El gráfico 11, Conformación de la identidad española en la zona de investigación, lo representa.

Esa estructura se muestra jerarquizada y diferenciada, aprovecha la infraestructura agrícola y la mano de obra recién migrada del campo a la ciudad. También, se puede decir que poco ha cambiado en la actualidad, si acaso, los mediadores posiblemente son diferentes: anteriormente basados en una lógica de obediencia y autoridad étnica, y ahora en lógicas racionalizadoras y económicas; con mandos medios originarios de la zona, pero educados bajo modelos racionales-técnico-económicos; apoyados en la diseminación de prácticas y modas administrativas que se presuponen son globales.

Gráfico



11.

Conformación de la identidad española en la zona de investigación. Elaboración propia.

Aparentemente, los nombres de los grandes empresarios han cambiado en la actualidad y la influencia de la migración libanesa se ha mostrado. Pero, a propósito de este último grupo de personas que aparentemente muestran poca diferenciación con el grueso de la población (Assad, 2009; 2008; Lagunas, 2006), sostienen los causales del éxito económico: mimetismo y pragmatismo e incluso oportunismo -la búsqueda con dolo del interés propio (DiMaggio y Powell, 1999)-. Así, como a nivel nacional se ha asociado a este tipo de migrantes al éxito social y económico (Pastor, 2009), en la zona de estudio se pueden identificar empresarios que tienen en sus manos grandes empresas. Sin embargo, todavía están impregnadas de diferenciación social, jerarquización, poca integración y verticalidad, donde el afán de control todavía es una constante y la búsqueda de hegemonía, imposición de reglas y autoritarismo están presentes de una manera latente, en muchos casos oculta y en otros explícita.

Para corroborar lo anterior, solamente basta revisar alguno los numerosos casos de conflictos obrero-patronales que se suscitan en la zona textil de Puebla-Tlaxcala (los cuales pueden ser fácilmente consultados en cualquier portal de noticias por internet en los últimos años). En esos casos, empresarios descendientes de migrantes libaneses están involucrados a través de sus fábricas, y donde se observa el acendrado pragmatismo y mimetismo con la toma de provecho de prácticas desleales que se han vuelto un continuo social; así como el uso de prácticas que en muchos casos contradicen el derecho laboral y son la base para su desarrollo económico.

Ahora salta la cuestión de cómo se mantiene la adhesión de los individuos a las empresas más allá de factores de índole económico y que posibiliten su

desenvolvimiento al interior de las organizaciones de esta zona. Aquí cabría entonces analizar cuáles son los factores mediadores y de identificación entre esos individuos y las organizaciones; así como estudiar hasta qué punto se han transformado en referentes, sedimentados y legítimos, las configuraciones y prácticas del conjunto de las empresas.

Se puede observar que el éxito del establecimiento de las empresas textiles se debió a una serie de factores coyunturales y otros deliberados:

- A. Una bien fincada tradición textil y predisposición de los miembros de las comunidades a incorporarse en labores de este sector.
- B. Durante la época colonial el desarrollo de entidades intermedias, con mecanismos denominados protoindustriales, que abrieron espacios sociales a entidades productivas cuya organización se base en la estandarización de operaciones; con la consecuente especialización de funciones y puestos de trabajo.
- C. El espacio dejado por las comunidades para el asentamiento de empresarios extranjeros o descendientes de extranjeros, con una visión más pragmática y racionalizadora, dispuestos a aprovechar los huecos que los hábitos y costumbres sociales de las comunidades autóctonas les impedían tomar.
- D. Factores exógenos al mismo campo como la ubicación geográfica privilegiada, con cercanía o al menos relativa disposición de recursos y facilidad para llegar a grandes mercados nacionales y vías de comunicación cercanas (puertos, ferrocarriles y caminos).
- E. Finalmente y una vez conformado el campo, los miembros de ella fueron capaces de establecerse en un frente común para poder modificar a su favor una serie de

circunstancias que les hubieran podido significar su extinción. Por un lado, fueron capaces de dialogar como unidad con las entidades de gobierno, controlaron los levantamientos obreros de principios y mediados del siglo XX y mantuvieron abiertos los medios para aprovechar sus mercados tradicionales.

Sin embargo, el campo organizacional textil Puebla-Tlaxcala, ha estado en crisis desde la década de los ochenta del siglo XX, la cual derivó de la apertura del mercado nacional y la incursión de textiles de otros países (principalmente de países orientales), que ha llevado al cierre de gran número de establecimientos. Parte de esta crisis se encuentra en la dificultad para modificar sus estructuras por unas más dinámicas y flexibles, que ayuden al mejoramiento de la eficiencia y productividad.

Si bien, algunas empresas han incorporado metodologías de trabajo innovadoras, así como tecnología de la información recientes en sus equipos; otras no lo han hecho y junto con ello los métodos de organización no se han modificado sustancialmente. Si acaso, intentos de incorporar técnicas basadas en modas foráneas se han hecho presentes, sin que muestren una efectividad indudable.

#### **4.2.1 Identificación y mediación**

La identidad es una característica multinivel, que ha sido estudiada en sus diferentes facetas por diversos analistas, entre ellos hay quienes se orientan al análisis de la identidad del individuo, otros a la identidad de la comunidad y hay quienes en el campo de los Estudios Organizacionales analizan la identidad organizacional. En este trabajo debemos entender que la identidad individual está conformada por los roles que el individuo desempeña y por la cultura de su comunidad (Berger y Luckmann, 1968;

Goffman, 1997), lo cual en conjunto le ayuda a reconocerse a sí mismo con ciertas características y a la vez definir las diferencias en relación con otros individuos.

Ya al interior de las organizaciones, el proceso de identificación implica que el individuo establece nexos con la organización a la que pertenece y esto se puede llegar a dar a través de dos vías diferentes: en la primera se puede reconocer a través de un análisis de construcción de la identidad en el que las características que el individuo lleva ya desde su sociedad, como son las prácticas sociales y su cultura, son coincidentes con las que encuentra en la organización y debido a esa coincidencia el proceso de identificación entre el individuo y su organización no es en modo alguno conflictivo, ni tampoco requiere un tiempo prolongado para su identificación. Esto significaría que las objetivaciones de la socialización primaria (Berger y Luckmann, 1968) son validas en espacios diferentes al lugar en donde se aprehendieron y las modificaciones para una socialización secundaria en las organizaciones textiles (a donde posteriormente se incorporan los individuos) es mínima.

Otra vía se puede reconocer, cuando el individuo tiene diferencias de su identidad social con las características de las prácticas y normas en la organización. Entonces, puede ocurrir que a través de un proceso más largo, el individuo vaya interiorizando gradualmente las nuevas prácticas y normas propias de su espacio y de su rol en la organización. Y ya sea que logre desplazar, como identidad manifiesta, la que ya tenía fincada con anterioridad o sea capaz de construir una identidad alterna a la que ya portaba consigo mismo.

En los estudios pioneros sobre identidad se hacía énfasis en una característica de la identidad como duradera. Sin embargo, actualmente diversos autores coinciden en reconocer que la identidad también se puede desplazar e incluso alternar con otras que se hayan construido a partir de diferentes roles sociales que el individuo desempeñe (Foreman y Whetten, 2002; Gioia y Schultz, 2000; Pratt y Foreman, 2000).

Ahora bien, el proceso de identificación implicaría la capacidad del individuo para establecer coincidencias con las características propias del sistema normativo y estructural de la organización (Foreman y Whetten, 2002). Sin embargo, una cuestión surge: ¿puede llegar a darse el caso en el que los individuos generen mediadores de supervivencia al interior de la organización, por los cuales sea posible sostener interacción con el sistema normativo y estructural sin haber establecido antes un proceso de identificación con él? Esto implicaría entonces que aun cuando no reconoce en el sistema de la organización características semejantes a aquellas que dieron origen a su identidad individual, es capaz de ocultar sus propios rasgos identitarios y subordinarlos durante su estancia en la organización.

Para autores como Berger y Luckmann (1968), así como Goffman (1997), el individuo a través de la interacción social y de la interpretación de roles construye o establece su o sus identidades. Ello implicaría que tarde o temprano todo individuo será capaz de tener una identidad que coincida con el sistema normativo y estructural de la organización. Aunque siempre estará latente su identidad individual formada a partir de procesos de socialización y cultura. Otras posturas más gerencialistas presuponen que los encargados del sistema de la organización pueden influir a través del liderazgo y la

imagen en la identidad del individuo y conformar una identidad organizacional (Gioia y Schultz, 2000).

Cuál de estas opciones que se han presentado son las que más se acercan a lo que está ocurriendo al interior del campo organizacional, cuáles son los mediadores que posibilitan la relación con los sistemas normativos y estructurales de la organización, son cuestiones que sólo se pueden dirimir con el análisis del comportamiento al interior de las organizaciones, pero también al exterior de él. Pero, quizás simplemente han subordinado una sola y única identidad al sistema de la organización,

Ya se ha hablado acerca de los argumentos que inducen a pensar porque se debe considerar un campo organizacional al conjunto de empresas textiles que están asentadas en la zona Puebla -Tlaxcala. También se ha argumentado acerca de cuál tradición socio-cultural podemos considerar que es la que más ha influido en la conformación de este campo. Ahora, es necesario entender el entorno social y cultural que en la cotidianidad los individuos viven.

La zona Puebla-Tlaxcala está conformada por 277 municipios, de los cuales 217 son de Puebla y 60 son de Tlaxcala. De acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de INEGI la población del estado de Puebla es aproximadamente de 5 908 879, y la del estado de Tlaxcala de 1 206 887; en conjunto se tiene una población total de 7 115 766. Ahora bien, según las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) tres municipios en Puebla tienen más de 100,000 habitantes (Atlixco, San Martín Texmelucan y Tehuacán). En Tlaxcala solamente la ciudad de Tlaxcala se acerca a los 100,000 habitantes. Además, existe una zona metropolitana conformada por los

municipios poblanos de Puebla, San Andrés Cholula, San Pedro Cholula, Cuautlancingo y el municipio tlaxcalteca de San Pablo del Monte. Esta zona metropolitana tiene un total de 2 104 033 habitantes. En suma, se puede decir que las personas que viven en poblaciones con más de 100,000 habitantes, o que habitan en una zona metropolitana mayor, son 2 771 094. Esta cantidad es el 38.9 % del total de la población. Por ello, podemos establecer que la mayoría de la población (61.1%), todavía reside en comunidades de tamaño relativamente “pequeño”.

Las implicaciones de lo anterior son: Las comunidades “pequeñas” tienden a seguir patrones de socialización más apegados a las tradiciones agrícolas, comúnmente establecen sistemas de socialización más solidarios (ya que reconocen con mayor facilidad a sus vecinos), suelen tener economías menos especializadas (donde hay todavía una influencia importante de los sectores primarios) y no es extraño que se establezcan sistemas de trabajo basados en las relaciones familiares y vecinales. También, derivado de lo anterior, es posible encontrar rastros de tradiciones con fuerte arraigo. Ellas conforman su identidad cultural.

Sin embargo, se debe tener consideraciones especiales a las particularidades de la región: existe una fuerte migración hacia los Estados Unidos (principalmente hombres y mujeres en edad laboral), hoy como en el pasado la zona es ruta de paso entre el centro y norte del país con el sur-sureste del país y Centroamérica. Lo que genera una serie de fenómenos que inciden en las formas de socializar y desempeñar sus ritos culturales.

Primero, es necesario indicar que existe una fuerte influencia indígena en toda la región, los principales toponímicos utilizados se derivan del náhuatl y todavía en algunas

regiones de Puebla y Tlaxcala el náhuatl o el totonaco son lenguas de uso común, aunque en las zonas más urbanizadas se ha perdido su uso. En los toponímicos también se puede observar como el sincretismo está presente, ya que la mayoría de las poblaciones tienen integrado a su designación indígena el nombre de un santo de la tradición católica.

El arraigo de la religión católica es importante y la mayoría de las celebraciones y conmemoraciones se efectúan en torno a esta tradición. Aunque se siguen las conmemoraciones y días festivos oficiales. De estos últimos, el más importante es la conmemoración de la batalla del 5 mayo, el cual genera una percepción de orgullo hacia la tradición indígena de la región, pues se resalta la participación de los indígenas de la sierra norte de Puebla en dicha batalla. Lo anterior, se traduce en un sentimiento de identidad que se relaciona con la posibilidad de trascender a los retos y dificultades y poder reivindicar la cultura y la tradición por encima de las imposiciones.

Es en los carnavales de la región donde se manifiesta más claramente el aspecto descrito anteriormente, pues la indumentaria que se usa corresponde plenamente con la que se le atribuye a los indígenas que participaron en la batalla del 5 mayo, a las cuales se les adicionan máscaras que corresponden a personas de piel blanca, en una mezcla cultural donde se pretende subordinar a la tradición indígena todas aquellas características relacionadas con los símbolos de autoridad tradicional en la región. Por ejemplo: un estatus social elevado, el autoritarismo, la preeminencia económica y el abuso de poder. Además, la posibilidad de hacer burla de esos símbolos genera una catarsis colectiva que posiblemente amortigüe las contradicciones sociales presentes en la zona.

Actualmente, y tal como ya lo describían cronistas de la época posterior a la conquista, existe una práctica habitual hacia la ingesta de bebidas alcohólicas en la región, que se ha matizado por la costumbre de la semana laboral de seis días (lunes - sábado) y la costumbre de utilizar los sábados y domingos como día principal de los festejos. No es extraño encontrar en los caminos, barriadas, vecindades y pueblos, personas en estado de ebriedad causando desórdenes durante todo el fin de semana (tarde-noche del viernes, el sábado y el domingo); y que las actividades laborales en las fábricas se vean afectadas por la resaca alcohólica de algunos trabajadores el día lunes.

La zona no es ajena a la percepción de inseguridad que aqueja al país. En esta región además de la obvia problemática ocasionada por ser una zona de paso y migración, también se adicionan problemas específicos de la región como son la trata de blancas en amplias zonas de Tlaxcala y la desintegración social derivada de la alta tasa migratoria de Puebla. Ello se puede corroborar revisando las últimas encuestas disponibles acerca de percepción de inseguridad por estado. Tampoco es ajena la zona a los altos costos de la corrupción del país, que además se agravan por la cercanía con dos entidades que en las últimas encuestas disponibles sobre corrupción han ocupado los primeros lugares (Estado de México y D.F.) y que muestran cómo Puebla y Tlaxcala van como comparsas de esas entidades con mayor índice de corrupción.

Políticamente, la zona ha mostrado tendencias claramente diferenciadas. En Puebla el gobierno estatal se ha mantenido con el partido oficialista de los últimos 70 años del siglo XIX, hasta fechas muy recientes en que se ha movido hacia una coalición de identidad ambigua. En Tlaxcala han existido alternancias en donde se ha pasado del partido oficialista hacia coaliciones y partidos de derecha. Lo anterior muestra que la

identidad política de ambos estados no se encuentra totalmente definida y que posiblemente continúa ocultando el distanciamiento al poder propio de las pequeñas comunidades.

Aquí es necesario también mencionar que la región también se ha vuelto lo que se denomina un “*cluster* automotriz” (Gonzalez D. , 2008), donde una gran cantidad de empresas proveedoras de la armadora Volkswagen están asentadas y han desplazado al sector textil como principal actividad industrial. Junto con el establecimiento de parques industriales, que concentran a las empresas de reciente creación y reubican a otras más antiguas, dan forma a la actual conformación de la industria en la zona.

Debido al fuerte arraigo indígena de la población convendría retomar algunos aspectos importantes. Ya en párrafos anteriores se hizo mención de como en la antigua Tenochtitlán los individuos tenían un fuerte arraigo y sentimiento de identidad con su barrio, aun por encima del que tenían por su ciudad-estado. Se describió como los transgresores de las leyes de la ciudad-estado, podrían ser protegidos en su propio barrio, mientras no transgredieran reglas implícitas de él. Lo peor que podría ocurrir a una persona en su vida social era ser desconocido y expulsado de su comunidad, lo que derivaba en una falta de identidad e inclusive la posibilidad de sucumbir sin el apoyo de un entramado social. En la actualidad, esta visión es consistente con lo que se observa en las comunidades de la zona. Los individuos mantienen un seguimiento hacia las tradiciones y costumbres de sus pueblos y barrios, se integran en los grupos legitimados en la comunidad y tienden a ocultarse de autoridades exteriores.

Ya en la época de Hernán Cortés, los conquistadores españoles habían notado la conducta veleidosa de sus aliados tlaxcaltecas y huejotzingas (Díaz Del Castillo, 2014). Más tarde, hay referencias durante la colonia de que era común en los indígenas evitar manifestar ante los encomenderos su disgusto ante los malos tratos, para posteriormente denunciarlos y acogerse a las leyes que se habían implementado para protegerles y castigar los abusos de los colonizadores españoles. Por ello, no debe extrañar que parte de la conducta que presentan los individuos, con fuerte tradición y ascendencia indígena, vaya en el sentido de poder disimular sus emociones ante aquellos personajes que detentan poder frente de ellos. Esta característica de simulación todavía puede ser encontrada en los individuos de la zona y se puede considerar que les ayuda a sobrellevar las acciones laborales que se salen de la legislación laboral.

Otra característica interesante en la conformación de la identidad de los individuos con ascendencia indígena, se puede encontrar durante el proceso de evangelización: en él se desarrolló la capacidad para sobreponerse al cambio religioso durante la conquista y lidiar con la ambigüedad que representó la etapa de transición inicial, durante la cual a la par que mantenían su devoción hacia sus antiguas deidades, también iban involucrándose en los nuevos ritos impuestos. Si bien Hernán Cortés en sus cartas de relación pretendía hacer creer que había sido aceptado de buen grado el cambio de costumbres, las referencias de los misioneros indicaban otra cosa. Esa ambigüedad muestra la capacidad para hacer frente a dos sistemas diferentes que coexisten, y si bien en algunas ocasiones se ha pensado que la ambigüedad origina incertidumbre, posiblemente la capacidad para aceptarla ayuda a reducirla en sistemas normativos y estructurales diferentes. Ello solamente es posible si se cuentan con identidades

diferentes y coexistentes que se ubiquen en los diferentes sistemas en los que el individuo interactúa.

Por último, se debe mencionar que tanto los individuos que laboran operativamente y en mandos bajos en las diferentes empresas textiles de la región, en su mayoría, provienen de la misma zona. Por ello, se pueden encontrar las características que se han descrito en los párrafos de arriba como conformadores de sus referentes de acción y han establecido la operativización de los roles que cada individuo desempeña en sus comunidades y sociedad, lo que les establece una identidad social.

En el gráfico 12, conformación de la identidad en comunidades rurales de la zona Puebla-Tlaxcala, se representa el conjunto de referentes de acción de los individuos de las comunidades de la zona, los cuales conllevan simbolismos y significados. Estos están definidos por una serie de factores que se integran en un conjunto que le resulta coherente a los individuos, su universo simbólico. Las decisiones que efectúan deben ser congruentes con ese universo simbólico, y de no ser así implican el establecimiento de una identidad alterna, que se establece como sustituta en espacios específicos, diferente a la que se establece en su proceso primario de socialización.

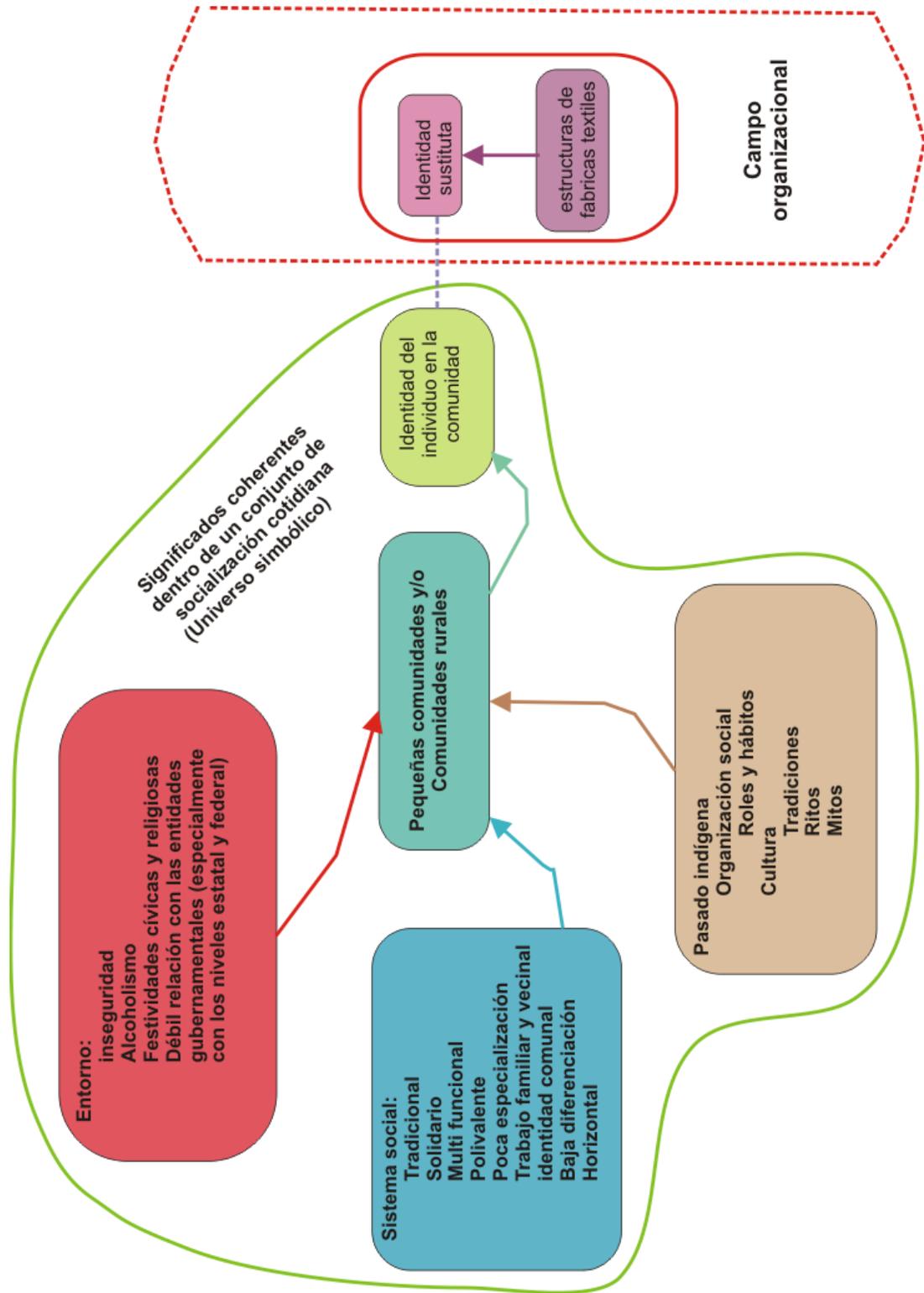


Gráfico 12. Conformación de la identidad en comunidades rurales de la zona Puebla-Tlaxcala. Elaboración propia.

A partir de los argumentos expuestos anteriormente podemos decir que valores como la solidaridad, entendida ésta como la correspondencia entre individuos o de individuos con colectividades (en algunos casos reificadas), es constante y obliga a la persona a retribuir a su contraparte. Si bien, se han usado descriptores para el común de mexicanos, por ejemplo: Juárez (2006; 2010) sugiere un sentimiento de desvalidez y D'Iribarne (2002; 2010) indica la búsqueda de ayuda para las acciones de la vida cotidiana, se deben matizar esas aseveraciones y mencionar que la manera en que se establecen condiciones en la correspondencia de roles sociales (al menos en las comunidades de estudio) es a través de la solidaridad.

La valorización del apoyo quizás llega como una reminiscencia del sistema de *faena* que se imponía en poblaciones rurales, por el cual todos los individuos que formaban parte de una comunidad debían prestar una parte de su tiempo para trabajar en terrenos comunales. Como quiera que sea, muestra la necesidad y exigencia de intercambiar apoyo e institucionalizar la solidaridad entre miembros de una comunidad.

Ello se traslada a una reificación de la lealtad hacia la empresa (entidad que también se reifica). Aquí es de llamar la atención que los individuos entrevistados tendían a no ver su participación en la construcción de los roles y las estructuras de las organizaciones, sino que se observan como entidades ya dadas, con características de la organización inamovibles. Posiblemente lo anterior genera una mínima membrecía con las empresas textiles del campo organizacional, testimonio de lo anterior es el siguiente

dialogo entablado con Manuel, operador con 25 años de experiencia, empleado en una empresa llamada *Sirena* (seudónimo):

Entrevistador- Tu playera tiene buen diseño con el nombre de la empresa, ¿trabajas ahí?

Manuel- Si, en la noche,... ya que otra, aunque el sueldo está muy fregado [expresión despectiva].

La playera en cuestión mostraba un logo pequeño, en la respuesta del portador se podía apreciar que no era portada con orgullo. En la comunicación verbal así como en los gestos y pausas de la comunicación no verbal se pudo apreciar la poca adhesión con la empresa en la que laboraba, tal como indica Urbiola (2015, p. 141) “la comunicación verbal y la no verbal son inseparables porque funcionan como marcadores que enfatizan la acción y la intención”.

Actualmente los operadores y otros trabajadores de bajo nivel en estas organizaciones reconocen su membrecía en el sector, pero generalmente no manifiestan sentimiento alguno por la empresa que les tiene contratados. Quizás también se deba a la continua rotación de personal en el sector, que obliga a sus empleados a cambiar con cierta frecuencia de empresa.

El análisis del proceso de identificación refuerza la percepción acerca de la dislocación entre el sistema normativo y regulatorio formal con los referentes de acción social de los miembros de las organizaciones del campo.

La organización es percibida como una entidad abrumadora e inamovible, posiblemente a merced de eventos sociales catastróficos históricos como la relación entre pueblos indígenas, la conquista, la colonia, y los conflictos del México independiente, donde los individuos de las comunidades debían sobrevivir durante eventos que les sobrepasaban en sus capacidades de acción. En la zona se ha sedimentado una práctica para sobrellevar las imposiciones de las entidades e individuos que detentan poder. De esa manera, integran en su identidad prácticas, que no tienen totalmente comprendidas ni interiorizadas del todo, pero ello les permite mantenerse en la organización, que es su fuente de ingresos. Esta identidad alterna y sustituta en sus labores en las organizaciones les permite reincorporarse en sus comunidades con un mínimo de afectación.

Además, el reconocimiento de las actividades textiles como identitarias de la sociedad, ayuda a que los miembros de las comunidades busquen integrarse en esas labores sin detrimento de sus roles comunitarios.

Por su parte, las organizaciones textiles, manteniendo su postura racional y formal, procuran un alejamiento con las comunidades rurales. Desde su visión, las retribuciones que dan a esas comunidades están en la aceptación de miembros de ellas en sus actividades como empleados y el pago de salarios que efectúan. El nivel de compromiso en los hechos se restringe a ello. Si bien, prácticas recientes han buscado insertarse en las organizaciones, éstas no se pueden considerar como sedimentadas y se sobreponen a las prácticas más tradicionales, con las que muchas veces tienen evidente contradicción. El bricolaje resultante es un conjunto de prácticas poco consistente y muy difícil de seguir o utilizar como referente de acción.

Finalmente, los miembros de la sociedad, incluidas sus autoridades, aceptan e incluso reconocen de las organizaciones textiles su búsqueda de utilidades y su postura racionalizadora como parte intrínseca e inamovible de ellas. Por lo que se les ve como entidades ajenas al quehacer social cotidiano. Incluso, el hecho de que estén ahora confinadas en parques industriales apoya esa visión.

#### **4.2.2 Resultados y discusión**

Toda investigación surge a partir del deseo de conocer más sobre un fenómeno determinado o quizás en la búsqueda de encontrar mejores explicaciones para lo que se comprende de él, al momento de iniciar la misma. Esta investigación no es una excepción, a través de ella se buscó encontrar mejores formas de entender la manera en que la estructuración se desarrolla como un proceso de conformación de los campos organizacionales en una zona específica de México. A través de este proceso las instituciones juegan un papel de primer orden. Pero, las instituciones que intervienen pueden ser provenientes de comunidades diferentes, aun cuando éstas se encuentren en los mismos espacios geográficos o las mismas entidades políticas. Lo anterior da lugar a la institucionalización de prácticas contradictorias. La manera de entender este fenómeno podría ser considerado como una especificidad en el institucionalismo. Sin embargo, en sociedades con un pasado complejo, en lugares donde se hallan formas de convivencia forzada entre colectividades poco afines, el fenómeno de la contradicción institucional podría ser común y repetitivo.

A sabiendas de que todavía hay tramos que recorrer para la cabal comprensión de las particularidades de los campos organizacionales, se retomaron los argumentos disponibles para entender esos espacios. Para DiMaggio y Powell (1999) el estudio de

sectores industriales desde el Neo institucionalismo es todavía limitado. Además el análisis de este sector en espacios específicos, en donde características socio -históricas particulares -como son los periodos prolongados de colonialismo y asentamientos humanos basados en forma de socialización no racionales- conllevan la inmersión en espacios complejos y de difícil acceso. La metodología cualitativa, si bien es una aproximación holística, dúctil y adaptable; para autores como Flyvbjerg (2011), todavía se ha usado poco para analizar ese tipo de espacios.

Los resultados que se presentan a continuación, se deben entender como explicaciones para un campo organizacional inmerso en un sistema social complejo. Éste tiene particularidades distintivas, que hacen que los resultados sean específicos en tiempo y espacio. Sin embargo, pueden ser retomados, con las debidas precauciones, para comprender otros espacios con particularidades semejantes.

Esclarecer las diferentes cuestiones que inicialmente se plantearon, finalmente conllevan a establecer argumentos que sustentan la explicación acerca del campo organizacional que se analizó. Durante el proceso de estudio, se revisó en forma alternada los referentes para el campo organizacional y los referentes para los individuos que se integran en ella y quienes son reflejo de las comunidades donde reside el campo. Pero, se hizo bajo la premisa de que no necesariamente tenían desarrollos paralelos y conjuntos.

Al abrir la posibilidad de contradicciones institucionales, también se están suponiendo desarrollos de referentes en vías separadas.

La primera proposición que se hizo se verifica con los argumentos de análisis de las preguntas de investigación: la conformación socio-histórica de los referentes de acción para los diferentes grupos involucrados en un campo organizacional, puede o no correr de manera paralela y su influencia en las acciones de los individuos define la manera en que los individuos son capaces de interactuar en las organizaciones en las que coinciden espacial y temporalmente.

La primera cuestión a esclarecer fue: ¿cómo se conformaron de manera socio-histórica las instituciones que son referentes para el diseño cultural del campo organizacional?

Los referentes claves para el campo organizacional provienen históricamente a partir del proceso mismo de conquista española y colonización que se dio en la región. Pero, durante la época independiente encuentran mayor claridad los precursores para la conformación de las estructuras del campo organizacional.

En un principio se establecieron mecanismos basados en los sistemas de las haciendas de la época pos-independiente. Ciertos puestos laborales como el de los administradores y capataces imponían las normas y retenían en el trabajo a los miembros de bajo nivel. Después, a través de empleados de “confianza”, cuya afinidad étnica con los dueños y la posibilidad de ascender en el entramado social les incentivaba en sus actividades, se imponía la normatividad y el sistema reconocido como legítimo del campo organizacional.

Es menester recordar aquí que durante la época porfiriana se acumuló un alto nivel de tensión entre los miembros de las organizaciones de más bajo rango y las estructuras

normativas de las organizaciones (Gamboa, 1999a), que desembocaron en fuertes conflictos durante la época revolucionaria y pos revolucionaria (Gutiérrez C., 2000; Ventura y Pacheco, 2010). Los individuos que se encargaban de operativizar las normas y procedimientos de la organización hacia los trabajadores de menor nivel, tenían un sesgo importante y baja capacidad de conciliación (Gamboa, 1999a).

A lo largo de los siglos XIX y XX, la influencia de los grupos étnicos que dominaron el campo organizacional fue decisiva en la conformación de la configuración del campo organizacional. La mayoría de los fundadores, dueños y administradores de las fábricas textiles de la zona, fueron personas de origen extranjero, principalmente ibérico. Ya en el siglo XX, la presencia e influencia de personas de origen libanés ha tenido lugar en el campo organizacional, y junto con él un mayor pragmatismo en el manejo de los negocios, así como una mayor tendencia hacia la racionalidad económica y un menor interés en aspectos socio-culturales.

En las primeras décadas del siglo XX, la posibilidad de huelgas y conflictos, abre el sistema y le lleva a matizar sus procedimientos y prácticas, reduciendo las horas de trabajo y abriendo el acceso a una mejoría en las condiciones laborales y sociales de los empleados de bajo nivel: como la salud, cesantía y vivienda.

A partir de las descripciones anteriores, se deben considerar las prácticas de los grupos migrantes europeos en la zona, específicamente la española, como la base para la estructuración del campo. Sus prácticas sociales se adoptaron en las fábricas textiles y posteriormente se institucionalizaron en el campo.

La siguiente cuestión es ¿cuál es el desarrollo socio-histórico de los referentes de acción en las comunidades rurales de la zona donde se ubica el campo organizacional?

En la época pre-cortesiana la región estaba poblada por comunidades con lenguas diversas, entre las más importantes estaban el náhuatl y el totonaco. Los tres asentamientos más relevantes eran los señoríos de Tlaxcala, Huejotzingo y Cholula.

Ya durante la época prehispánica, el arte textil y plumario fue una actividad relevante en la región, las actividades las desarrollaban principalmente mujeres de las comunidades indígenas. En esa época, su situación geográfica le daba un lugar preponderante y estratégico para el comercio.

La región estaba políticamente enemistada con el imperio hegemónico en la Mesoamérica de esa época: el de los aztecas. Derivado de la alianza que tuvieron los señoríos de la zona con los conquistadores españoles, después de la derrota del imperio azteca, se volvió un lugar propicio para el establecimiento de una ciudad para familias españolas: la ciudad de Puebla.

En la línea del estudio de la identidad comunitaria, diremos que debido a que una parte importante de los miembros del campo organizacional, en mandos medios y principalmente bajos, provienen de las comunidades en las que se asientan las fábricas textiles del campo, se hizo necesario analizar cuáles son las características que sirven de guía y base de los individuos para su integración social en ellas. Las comunidades donde se asienta el campo organizacional tienen un desarrollo sociocultural que se remonta muchos siglos atrás.

La base económica fue durante mucho tiempo la agricultura y en ella se desarrollaron prácticas como *la faena*, colaboración entre miembros de la comunidad, la cual les da un alto sentido de integración con su sociedad.

Entre las prácticas relacionadas con el análisis de los referentes de la época indígena está el *tlacotin*, el cual fue adaptado durante la época colonial para retener la mano de obra en las haciendas, y se mantuvo hasta la época pos revolucionaria. La práctica consistía en retener a los trabajadores basándose en deudas contraídas con su patrón.

La influencia indígena todavía se manifiesta hoy en día en las prácticas y configuraciones, así como los roles sociales, y sus bases se pueden rastrear hasta la época precolombina. Las estructuras sociales de las comunidades de la zona, manifiestan características semejantes a las de la época prehispánica: alta horizontalidad, poco distanciamiento con el poder, alta integración y poca diferenciación social.

En la actualidad las prácticas sociales en las comunidades están fuertemente relacionadas e influenciadas por las actividades comunitarias y ceremonias religiosas. En las comunidades se forman microcosmos que dan sentido a las acciones de las personas, esas personas se integran en sus comunidades a través de las relaciones de grupo y toman un rol de acuerdo con los papeles que la misma comunidad les asigna. Es decir, estamos hablando de universos simbólicos en donde las rutinas, roles, jerarquías y prácticas son coherentes en un conjunto y responden a él.

Aquí se puede hallar un proceso de aculturación distante, muy pausado, incluso estancado. Los principales signos distintivos pueden ser encontrados en las fábricas textiles de la zona. Pero, se les hallan en espacios bien diferenciados de los que usan

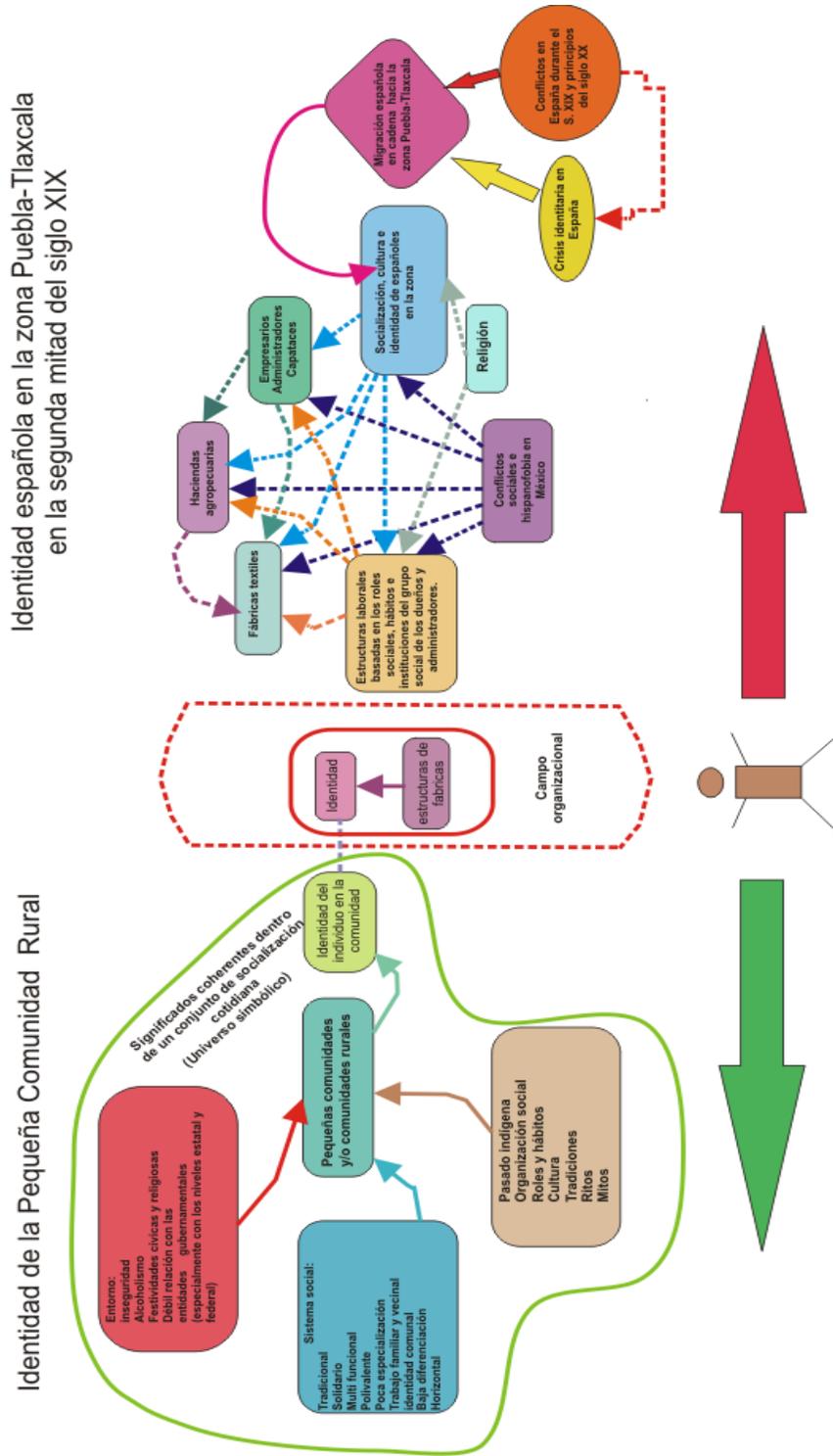
regularmente los miembros de diferentes niveles de las empresas. La imagen de las fábricas correspondería más a un sincretismo, que a una asimilación efectiva de los símbolos entre los diferentes grupos sociales involucrados.

Si bien, algunas prácticas -como el tlacotin- durante algún tiempo fueron retomadas en las fábricas textiles, actualmente sólo se les ha permitido en espacios informales, con un impacto reducido y limitado. Aparentemente las organizaciones del campo orientan más sus innovaciones hacia prácticas y configuraciones “globales” y no locales.

Debido a que las instituciones se establecen en espacios específicos y socio-históricamente establecidos, se comprende que los referentes de acción para los grupos involucrados en el campo de estudio son diferentes, por lo que las expectativas de interacción en colectividad difieren en los espacios en que interactúan, como es el caso del campo organizacional textil de la zona.

**Segunda proposición.** - En el nivel de afinidad que socio-históricamente se ha establecido, entre los grupos o colectividades que se encuentren involucradas en las definiciones del campo organizacional, se puede encontrar claves para entender la relación actual de los individuos con las estructuras de los campos organizacionales.

Como se explicó anteriormente el campo organizacional textil de la zona Puebla Tlaxcala se puede definir como el encuentro entre dos diferentes constructos identitarios. La representación de ese fenómeno lo podemos observar en el gráfico número 13. La relación actual que establecen en el campo organizacional de análisis responde en buena



Referentes institucionalizados en diferentes grupos sociales generan presiones sobre los individuos en el campo organizacional Textil Puebla-Tlaxcala

medida al desarrollo socio-histórico que han tenido esos grupos y la relación que se ha dado a través de la conformación de este espacio.

Gráfico 13. Encuentro de dos identidades diferentes en la zona de investigación.

Elaboración propia.

Históricamente han existido relaciones antagónicas y asimétricas entre los grupos involucrados. El antecedente inmediato a la fundación de las fábricas textiles fueron las haciendas agrícolas, donde la servidumbre forzada (tlacotin) estuvo presente. Posteriormente, durante la conformación del campo organizacional el autoritarismo, opresión y control fue un continuo en las fábricas textiles.

Ante la descripción de la conformación de ambas entidades debemos establecer que los desarrollos socio-históricos en ellas son diferentes y basados en entornos separados. Las instituciones que son resultado de esos desarrollos socio-históricos son poco convergentes y sin mucha consistencia entre sí. Finalmente, se les debe reconocer como respuestas legitimadas a problemas de realidades sociales diferentes, pero que se encuentran e interactúan en este campo. Las identidades de ambos grupos difieren y son poco convergentes entre sí. Tienen un pasado de interacción divergente y antagónica, lo cual genera poca afinidad.

La siguiente proposición se hace compleja en su análisis y su argumentación debe ser completa para que se pueda considerar asertiva.

**Tercera proposición.-** Bajo condiciones particulares, derivadas del encuentro entre grupos de individuos con sistemas de socialización diferente y en donde se manifiesten importantes asimetrías de influencia en las organizaciones, las estructuras formales que se conforman en los campos organizacionales reflejan de manera acentuada la influencia de uno de los dos grupos, mientras que del otro surge una

influencia marginal mayormente orientada hacia los aspectos informales y la generación de procesos identitarios sustitutos.

Aquí se debe acotar, que si bien se analizó la perspectiva de los individuos que se han integrado en los niveles operativos de las empresas, esta perspectiva es parte de un conjunto más amplio. Este conjunto son las comunidades en las que se hallan asentadas las empresas.

Algunas cuestiones cotidianas fueron las que orientaron la indagatoria hacia los operadores y mandos bajos de las organizaciones de la zona, por ejemplo: si los individuos reconocen interés más allá de lo económico en sus comunidades por parte de las empresas; si reconocen aspectos semejantes entre su forma de convivir en sus comunidades con la normatividad y procedimientos formales de cada puesto al interior de las organizaciones; si aprecian intereses genuinos en su persona (que excedan al de un recurso más de la cadena productiva); definir también qué otros aspectos, además de los económicos, les hacen mantenerse en la organización, si los individuos conocen el sistema y son capaces de conducirse con propiedad y soltura en él, si le resulta difícil entender las normas, reglas y roles al interior de las organizaciones y que grado de relación hay en el traslado de la normatividad de las organizaciones hacia su vida cotidiana.

Durante diversas etapas de observación, se tuvo evidencia de inconsistencias e incoherencias en las acciones de los individuos que formaban parte de las empresas de la zona con la normatividad y reglamentación de diversas organizaciones industriales textiles de la zona, fenómeno que fue corroborado por aquellas personas que están

integradas a los mandos medios, administrativos y directivos, tanto de las organizaciones textiles del campo como de órganos aglutinadores.

Durante la indagatoria se encontró que los individuos de los niveles operativos que laboran en las organizaciones, difícilmente son capaces de reconocer acciones que les muestren un interés más allá de lo laboral y económico hacia ellos por parte de las empresas en las que laboran.

Al interior de las organizaciones, los operadores están subordinados a los reglamentos y manuales de procedimientos que la empresa/organización les hace conocer, pero muchas veces no los interiorizan, aunque buscan la manera de seguirlos, al menos de una manera simulada. Debido a ello, no sienten como parte legítima de su trabajo el mantener una documentación constante de sus labores, sino como un requisito extra laboral, el cual los distrae, retrasa o simplemente aumenta su carga laboral. Por ejemplo: en las auditorías de calidad, en muchos casos, no reconocen la necesidad de mantener una certeza absoluta acerca de la marcha del proceso y que éste se efectúe en todo momento de manera homogénea, pero buscan que los resultados de cada auditoría lo indiquen así, más por la importancia que para sus clientes externos tiene que para establecer buenas prácticas laborales.

También se observó que se establece una distancia hacia los representantes de las líneas de autoridad superiores y no se reconocen como propios las características de la *estructura social y los sistemas jerárquicos*. Las respuestas más comunes de los operadores al preguntarles cuál es su rol en la organización fueron: “trabajador” o “empleado”. Lo que correspondería a una persona que se integra con funciones

limitadas, poca intervención en las decisiones y que “está ahí por la raya” como ellos lo dicen, o sea por el salario semanal (la mayoría de los empleados de bajos niveles reciben su remuneración económica semanalmente). Además marca la diferencia entre miembros de las organizaciones con bajo nivel y los “patrones”, “administradores” o “directivos” y otros empleados de nivel intermedio como los supervisores y gerentes de área.

Los individuos entrevistados establecen claras diferencias entre su medio social y su medio laboral. Manifiestan la necesidad de adecuarse a través de un periodo de ajuste a las prácticas y normatividad de las organizaciones en las que desempeñan actividades laborales. Para los operadores y empleados de bajo nivel “la empresa tiene sus reglas”, como en sus palabras lo mencionan, lo cual indica dos cosas: la poca identificación de ellos con sus diferentes organizaciones, a las cuales consideran una entidad ajena y el reconocimiento tácito de la poca influencia que tienen en la conformación de la normatividad de esas organizaciones donde las reglas se “dan por hecho”.

A los miembros de sus organizaciones les resulta difícil describir acciones específicas a través de las cuales las organizaciones busquen acrecentar su integración y reconocimiento social. Por ello, no es de extrañar que la afinidad y empatía de los individuos en las comunidades se limite a verles como proveedores de empleo y recursos económicos. Inclusive, en ciertas ocasiones se le reconoce como entidades que violentan los derechos humanos, influyen indebidamente en los gobiernos municipales y estatales e inclusive afectan de manera negativa el medio ambiente.

El argumento anterior da cuenta de un bajo nivel de vinculación entre los diseñadores y directores de las estructuras de las organizaciones en el campo organizacional de estudio y los individuos que se integran a esas organizaciones. Su relación aparentemente se reduce a las relaciones laborales y a las cuestiones económicas que se derivan de ellas. Así, difícilmente se puede encontrar rastro de actividades, y acciones de los empresarios y administradores en las comunidades, que induzcan a pensar en un interés más allá del que se refiere a las actividades productivas de la organización. Por otro lado, los individuos que se integran a las actividades laborales de las organizaciones del campo, presentan deficiencias en su identificación con las organizaciones, aparentemente derivadas de la incapacidad para reconocer en ella características de su propia identidad social y cultural.

Si bien, existe un bajo nivel de conflictos abiertos, en comparación con la época revolucionaria y las últimas décadas del siglo XX, se encuentran signos de represión en las identidades comunitarias que portan los miembros del campo organizacional. Ello sugiere presiones latentes, que se mantienen ocultas debido a factores externos (de diversa índole) al campo. Esos factores podrían ser presiones desde la política, la legislación laboral e incluso en la situación económica de las entidades políticas involucradas.

Ante la descripción de la conformación de ambas entidades debemos establecer que los desarrollos socio-históricos en ellas son diferentes y basados en entornos separados. Las instituciones que son resultado de esos desarrollos socio-históricos son poco convergentes y sin mucha consistencia entre sí, finalmente son respuestas legitimadas a problemas de realidades sociales diferentes.

Lo anterior, sumado al desinterés conjunto de gobierno, asociaciones y empresas por configuraciones y prácticas más coherentes con la identidad social de las comunidades rurales, da como resultado estructuras poco coherentes con los referentes conductuales de los individuos que se integran en esas organizaciones.

Los argumentos anteriores se pueden reflejar en un conjunto de factores que expresan una dialéctica sobre las acciones de los individuos en las organizaciones. Esta dialéctica marca permanentemente la relación de los individuos con las empresas del campo organizacional textil.

Se puede indicar que en el caso de las estructuras del campo organizacional las prácticas y el sistema normativo están influidos principalmente por el entramado que se conformo durante la segunda mitad del siglo XIX y primeras décadas del siglo XX. En el caso de la identidad comunitaria se pueden hallar rasgos en su conformación relacionados con aspectos y sucesos socio-históricos que provienen de épocas tan antiguas como la época precolombina.

Los procedimientos y normas que formalmente ponen las organizaciones son homogéneos en esencia y no se alejan mucho de lo que se puede considerar común del campo organizacional. Sin embargo, al basarse en referentes institucionales diferentes a los que los individuos han establecido en su socialización primaria comunitaria, no encuentran cabida en los universos simbólicos de esos individuos y estos requieren esfuerzos extraordinarios para seguir las guías de comportamiento de las empresas textiles.

Actualmente, las organizaciones de la zona aparentemente integran las prácticas y configuraciones que impulsan los organismos gubernamentales y las asociaciones aglutinadoras patronales. Estas entidades son entonces las principales fuentes para adoptar prácticas y configuraciones estructurales. Por ello, existe una tendencia, de la misma forma que en el pasado pero con fuentes diferentes, para homogeneizar las estructuras de las organizaciones textiles. El isomorfismo normativo y coercitivo (DiMaggio y Powell, 1983) son mecanismos usados en este proceso.

Si tomamos en cuenta el apoyo financiero y fiscal (exenciones) que los diferentes niveles de gobierno ofrecen y otorgan a las industrias textiles de la zona, se sobreentiende entonces que estos están condicionados a efectuar prácticas y establecer configuraciones que sean reconocidas como adecuadas o legítimas por esas entidades gubernamentales. La red de apoyo e intercambio de información y contactos entre las diferentes organizaciones es fundamental para sus relaciones comerciales. No se podría entender la supervivencia de muchas organizaciones (especialmente en el contexto actual, con la entrada de contrabando de productos textiles de países asiáticos) si no se dispusiera de esas relaciones.

Aquí, parecería que pesa más el interés por ser reconocidas como empresas con prácticas legítimas desde la postura del gobierno y de su campo, que la necesidad de sintonizar los referentes de acción de los miembros de la organización con la normatividad y estructuras de las organizaciones del campo. Pero, ante un panorama de alta competencia y posible reducción de apoyos sectoriales y gubernamentales (la disminución de recursos por la caída de precios de petróleo a finales de 2014, principal fuente de recursos gubernamentales), la pronta respuesta a los mercados, apoyada por

todos los miembros de las organizaciones es fundamental. Eso es posible si existe sintonía entre la estructura social y los referentes de acción de los miembros de la organización.

Por los argumentos anteriores, se debe indicar que existen asimetrías socio-históricas que se han traducido en asimetrías y contradicciones en el campo organizacional, y que se han acentuado con la búsqueda de implementación de técnicas racionales al interior de las organizaciones. La normalización a través de la profesionalización, el mimetismo y la coerción por presiones gubernamentales funcionan como homogenizadoras de las estructuras del campo. Pero generan mayor distancia con los referentes de acción de los individuos en sus comunidades.

Dentro de esta asimetría, la relación de poder hace que aquellos con menos poder e influencia sobre la definición de las estructuras formales se refugien en los espacios informales para expresar sus identidades comunitarias, estableciendo identidades paralelas como un sustituto a su relación con las organizaciones que no les permiten mostrar sus referentes primarios de acción.

Una vez que se ha puesto en claro las diferencias de los referentes que utilizan los diseñadores y administradores de las organizaciones, en la conformación y gestión de las estructuras del campo, y los referentes de las personas que se integran en ellas como trabajadores, surge la duda acerca de cómo se sostiene la adhesión entre las organizaciones que tienen aparentemente modelos estructurales ajenos a la sociedad que les hospeda y los miembros de esas organizaciones que provienen de esas sociedades,

quienes portan en sus identidades referentes de acción diferentes en cuanto a sus valores y principios a los de esas organizaciones.

Finalmente emerge la pregunta en relación con los referentes institucionales contradictorios de un campo organizacional: ¿cuáles son los factores que posibilitan su mantenimiento y la cohesión entre sus miembros? Tampoco la respuesta es sencilla y tiene múltiples aristas, pero la explicación se basa en las mismas necesidades de los grupos involucrados en el campo organizacional. La explicación debe integrar tanto factores internos como factores externos al campo organizacional mismo. Al interior se deben encontrar mecanismos que posibiliten la interacción entre individuos con diferentes entidades, pero esta integración debe estar promovida por factores externos que les hagan mantenerse en el campo organizacional.

De manera interna, si bien la relación entre los sistemas normativos y estructurales, encarnados por los mandos directivos y administrativos, con los individuos de bajo nivel u operativos en las organizaciones del campo resulta un tanto incoherente e inconsistente, en sus respectivos ámbitos sociales les otorga aspectos benéficos que les alienta a sostener su pertenencia en las organizaciones. En las diferentes épocas y etapas en que se ha mantenido el conjunto de organizaciones se han desarrollado mecanismos para la interacción de ambos grupos de manera más o menos articulada.

Entre esos mecanismos se puede considerar que existen sistemas de amortiguamiento para reducir los impactos y discrepancias entre las acciones y referentes de los involucrados. Entre estos están los mediadores, los intersticios y las zonas de ambigüedad. También se pueden encontrar factores de adhesión que impulsan a

los involucrados a mantenerse al interior del campo, a pesar de las contradicciones entre sus referentes institucionales.

La idea de mediadores que acerquen y amortigüen posiciones extremas en un sistema es ampliamente usado en los análisis estructuralistas de la cultura. En este caso, vale la pena retomarlo para entender cómo posturas aparentemente lejanas e incluso contradictorias son capaces de coexistir y colaborar en las organizaciones de este campo organizacional. Como mecanismo de interacción un mediador debe cumplir funciones de adhesión, conciliación, interpretación y reinterpretación de los valores, prácticas e incluso filosofía de la manera en que las partes comprenden su posición en la organización y establecen sus identidades. También permiten que las lógicas de pensamiento, con las que cada parte toma conciencia de su entorno, sean reconciliadas y habilitadas para su trabajo en conjunto.

El mediador puede ser una idea, una postura, un mito o rito que se operativiza. Inclusive puede ser encarnado por individuos que sean capaces de interpretar las posturas antagónicas, amortiguarlas y reconciliarlas. Por ello existe un amplio abanico de posibilidades entre los que se encuentran los mitos racionalizados (Meyer y Rowan, 1999), las modas administrativas (Kieser, 1997; Abrahamson, 1996), pero inclusive también se pueden establecer espacios de tolerancia en los que se reconozca la ambigüedad y se tolere la bivalencia de posturas. Si bien, en la visión managerialista de los administradores está siempre la obsesión por el control, la realidad empírica de las organizaciones muestra que el control sólo es efectivo en puntos específicos de la organización y dejan espacios en donde es imposible llevarlo a cabo.

Si bien, en las organizaciones de este campo se ha promovido la racionalización de recursos y el establecimiento de una normatividad y controles al extremo, de tipo panóptico, aparentemente algunas de las maneras en las que se ha amortiguado este choque es a través del establecimiento de una lógica de funcionamiento y colaboración en las organizaciones basada en la tolerancia, e incluso solapamiento de las acciones que no se apegan a la normatividad, por parte de los mandos medios.

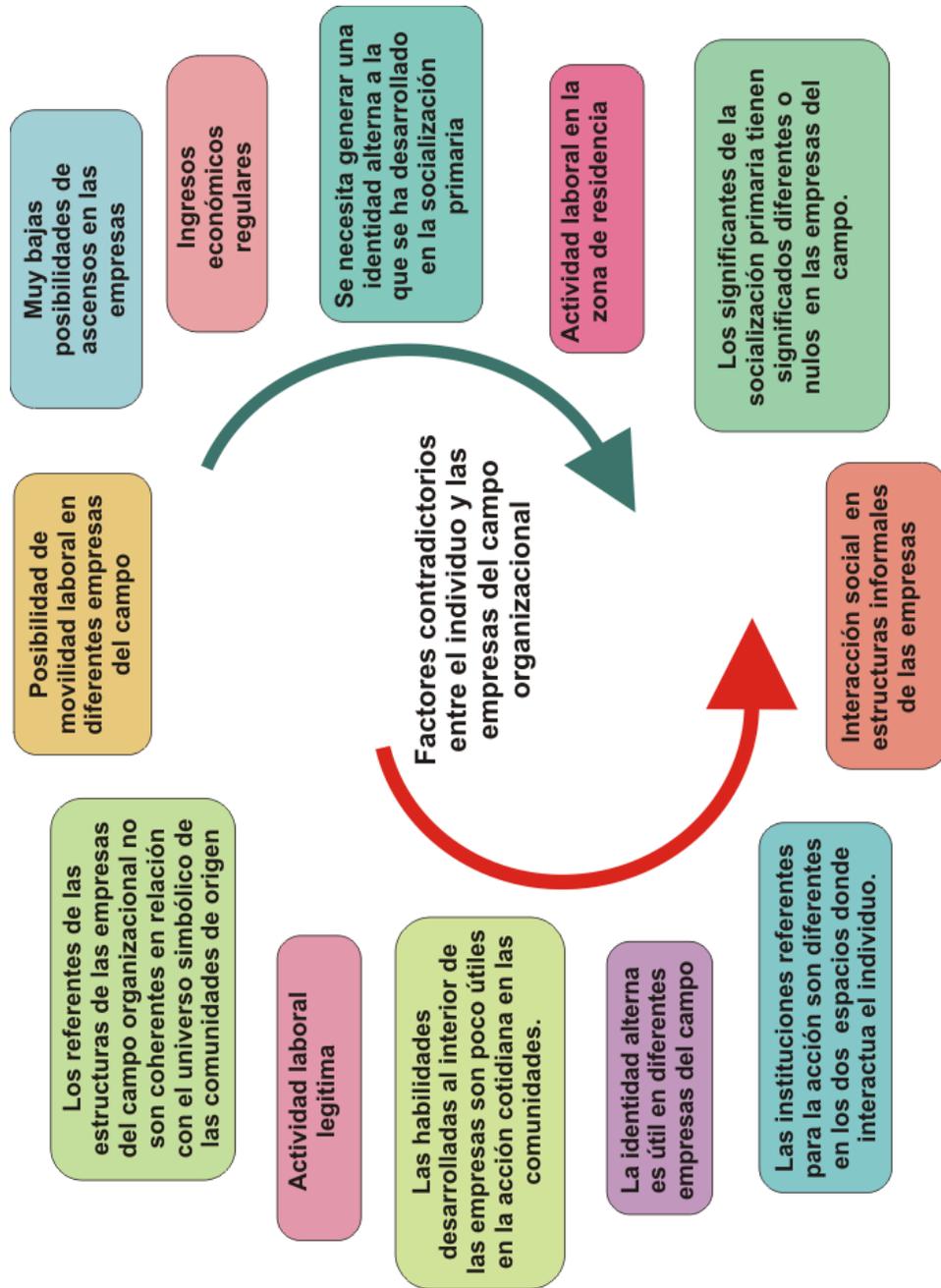
En la actualidad, a diferencia de lo ocurrido en los inicios del siglo pasado, un número importante de los mandos medios provienen de las poblaciones que hospedan a las organizaciones textiles. Los mandos han sido instruidos en instituciones educativas que ofrecen programas de estudio racionalizadores y de gestión, por lo que son capaces por un lado de entender las prácticas y cultura social de sus subordinados y también comprender la normatividad y procedimientos que la empresa impone. Este fenómeno, como forma de mediación y amortiguamiento, aparentemente podría inducir a creer que el seguimiento de las organizaciones y el control de los recursos humanos están a la deriva. Sin embargo, ayuda a flexibilizar las actividades en las organizaciones y posibilita una mejor adaptación de políticas laborales.

Durante el estudio se detectaron esos espacios de tolerancia, y también áreas de ambigüedad (intersticios), que funcionan de dos maneras: en el primero existe normatividad acerca de actividades específicas pero se tolera su incumplimiento, y en el segundo simplemente no existe normatividad y reglamentación al respecto. Ejemplo del primero es el solapamiento (ya citado) por parte de los mandos medios al incumplimiento. Éste se basa en la idea de que existen labores, actividades y reportes indispensables y otras que sólo son secundarias e incluso prescindibles. En el segundo,

se da por hecho que si en un espacio (definido en tiempo y lugar) no está normado o reglamentado, de manera explícita, se pueden efectuar acciones no reconocidas formalmente por la estructura de la organización. Esto se basaría sobre un principio de normatividad social que se refiere a que “aquello que no está explícitamente prohibido está tácitamente permitido”. Por ello es común observar la promoción de actividades ajenas a la organización formal al interior de los espacios laborales.

A pesar de las contradicciones existen aspectos que hacen que unos y otros mantengan su adhesión a la organización y sostengan una búsqueda por el mantenimiento de ella. Los más obvios serían los aspectos económicos tanto en unos como en otros. Para los fundadores, diseñadores y administradores la búsqueda del “éxito” está en la remuneración y adquisición de recursos y utilidades. Para los otros, el obtener un sueldo o salario (“raya” como le llaman ellos) que les permite evitar la incertidumbre, los devaneos y la precariedad de la vida agrícola.

Es posible entender como una dialéctica la relación de los individuos con las organizaciones, y se pueden encontrar entonces tanto aspectos positivos como negativos que son propios de la relación que se establece durante la interacción con las empresas textiles. El gráfico 14, Dialéctica de la acción en individuos del campo organizacional, describe esto.



Gráfica 14. Dialéctica de la acción en individuos del campo organizacional. Elaboración propia.

Los diseñadores, administradores y fundadores, tienen a las actividades textiles como un *nicho* de negocios que se mantiene como una oportunidad para generar recursos e invertir capital. El sector textil al ser una actividad de reconocida importancia en las cadenas productivas de la zona, otorga una posición privilegiada socialmente a quienes fungen como empresarios o directivos en ella. Por ello, es que estas personas detentan una cuota de poder e influencia en las decisiones públicas de los estados donde se encuentra el campo organizacional (Puebla y Tlaxcala). La dirección del sector, apoyado en la unión con asociaciones patronales y sectoriales, lo posibilita.

Las referencias periodísticas dan cuenta de cómo empresarios dueños de las organizaciones están transitando hacia otros sectores de la economía y hacia la política. Cabe mencionar que en la fecha de finalización de este trabajo (2016) un descendiente de empresarios textiles ha sido electo gobernador de Puebla. En tanto, en el discurso de los directivos se puede encontrar continuamente la referencia de la precariedad que el sector sufre y como se ve amenazada la planta laboral por la competencia externa. Pero, también es fácil encontrar en la prensa que hay un amplio sentido de inconformidad entre los empleados miembros de las organizaciones que ven afectaciones a su vida laboral. Ventura y Pacheco (2010) dan cuenta de cómo ha sido afectada la industria textil poblana, y cómo el sindicalismo está inmovilizado y desarticulado. Para ellos, el modelo neoliberal ha llevado al empeoramiento de las condiciones laborales. Además, se ha implantado un sistema de flexibilización que propicia la precariedad laboral.

A pesar de lo anterior mencionado, las organizaciones son facilitadores de la supervivencia. Por si fuera poco, permiten a los individuos por un lado mantener un estatus en sus comunidades de origen con recursos obtenidos en actividades reconocidas como legítimas de la zona (el trabajo textil). Por otro lado, les permiten mantener parte de sus referentes al interior de las organizaciones, aunque de manera informal y velada, a través de grupos informales que funcionan como redes de apoyo. Finalmente, la misma organización funciona como intermediario entre los individuos y las entidades gubernamentales. Pues, es ella quien se encarga de gestionar aspectos que le son turbios a los individuos respecto a su relación con instituciones formales de la vida pública: pago de impuestos y seguridad social (salud, cesantía y vivienda). Ello les reduce una parte de la incertidumbre de la cotidianeidad.

Aparentemente, los individuos están dispuestos a pagar un precio para integrarse en las empresas textiles. Los apremios de la vida cotidiana les llevan a la necesidad de desarrollar una identidad alterna que les posibilite la interacción al interior de las fábricas. Sin embargo, en su interacción laboral no dejan de observarse las contradicciones propias del uso en un mismo ámbito organizacional de instituciones como referentes de acción contradictorias, las cuales expresan las diferencias socio-históricas de su conformación.



## Reflexiones Finales

Si bien el trabajo pretendió tomar como pivote al sistema estructural de la organización, también incorporó una visión mucho más amplia que anexa al análisis de otras dimensiones. En ellas se hallaría la explicación a la vida de los campos organizacionales. Las instituciones como base para el diseño estructural y para la acción social, son el eje en el que giró la investigación. La identidad, la identificación -como un proceso de adhesión y conciliación del individuo con las organizaciones-, así como medios y procesos subyacentes como son la cultura, la socialización y los roles; han sido analizados y han servido como ruta para explicar la situación particular del campo organizacional en lo que respecta a la relación de los individuos con su organización.

Se tomó a la estructuración del campo organizacional como un concepto pivote para iniciar la investigación. Así mismo la homogenización de las estructuras sociales de las empresas del campo es relevante. En buena medida se debe a que la estructura refleja muchos de los cambios explícitos y formales de las organizaciones. No se soslaya el hecho de que en sistemas donde priva un desfase entre las prácticas y las normas explícitas, este desfase en el sistema puede dar lugar a formas organizacionales diversas: sistemas de amplio acoplamiento o de flojo acoplamiento, sistemas de acción concreto o espacios de ambigüedad con lógicas difusas. En éstas las imperfecciones o vacíos de la normatividad y la ambigüedad de los conceptos son completadas por acciones de los actores que no están explícita ni formalmente declaradas.

A la par, la identidad comunitaria tuvo un papel relevante para entender la manera en que actúan los individuos en las organizaciones de un campo. Entonces, si existen dos

diferentes aproximaciones a la realidad institucional de un campo, éstas pueden converger o ser divergentes. Se puede decir que pueden ser consistentes entre sí o contradictorias. En todo caso se marcan dos niveles diferentes de análisis que deben ser estudiados para entender el mismo fenómeno. Derivado de esto y retomando dos teorías, que son complementarias en el análisis social y organizacional, también se dificulta el estudio por el manejo necesario de técnicas y herramientas diferentes para recabar y analizar los datos y la información obtenida, las cuales en algunos casos han sido más desarrollados en una disciplina que en otra.

Un análisis hermenéutico de los textos, con una aproximación fenomenológica de las acciones apreciadas y la observación participante, han sido pertinentes para sintetizar la información que a través de años de práctica y relación con el campo se ha tenido. En algunos casos se necesitó sistematizar información que proviene de grupos de individuos numerosos (el grueso de la población que conforma la organización) y en otros casos se buscó información más refinada que proviniera de fuentes bien identificadas y de informantes clave. Ambas formas de recabar información requieren tratamientos diferentes. Pues, mientras que en una se requieren métodos que muestren la perspectiva de una gran cantidad de individuos, para el otro se requirió analizar de manera detallada la información vertida por individuos escogidos de forma particular. Sin embargo, toda la información que se recabó debió tener sentido al interior de las prácticas de la organización. Si bien la información no es idéntica, si es complementaria y consistente dentro del sistema que se analizó.

También se debe indicar que se ha pretendido privilegiar una visión más holística de un fenómeno que está al interior de todo un sistema de organizaciones. Si bien, se

reconoce la importancia de la economía y la racionalización de recursos, se resalta la comprensión de factores de índole social como la identidad, los roles, las prácticas y la cultura, como factores que influyen en la conformación del sistema.

Se reconoce que todo sistema en donde exista interacción humana es flexible y dinámico, como tal es cambiante. Además, se admite como un sistema complejo donde intervienen, interactúan e influyen una gran cantidad de factores que inciden en el derrotero que el conjunto toma. Por ello, resulta más fácil establecer la ruta que ha seguido en el pasado, que el curso que seguirá en el futuro.

El análisis es particular a un momento y situación específica, no se pretende generalizar y traspasar fronteras hacia ámbitos organizacionales diferentes. El mejor legado que puede quedar de un estudio como el que se presenta en este trabajo, es resaltar la posibilidad para analizar de una manera multidimensional, y multinivel, los fenómenos que se encuentran al interior de las organizaciones.

A la luz de la evidencia encontrada podemos concluir que las organizaciones textiles de la zona Puebla -Tlaxcala conforman un campo organizacional (DiMaggio y Powell, 1983) donde se han desarrollado prácticas y estructuras organizacionales comunes a todo el conjunto de organizaciones de la zona. Las estructuras tienden a ser altamente jerarquizadas, con notables distancias entre las jerarquías más bajas y las más altas, se encuentra más la especialización que la polivalencia o multifuncionalidad, con poca participación de los niveles más bajos en la toma de decisiones y por lo tanto con una notable reducción de comunicación entre niveles jerárquicos diferentes, lo que lleva a dificultar la causalidad reconstituyente ascendente, e inclusive la descendente. Por ello, ni la estructura retoma aspectos de los referentes de acción social de los miembros

de bajo nivel ni estos últimos internalizan totalmente las normas, reglas, rutinas y prácticas de las estructuras organizacionales.

Las organizaciones de las empresas del campo muestran clara influencia de modelos ajenos a las prácticas de las comunidades en donde se ubican. De acuerdo a los trabajos estudiados, la influencia de la comunidad española en la zona ha sido relevante en la conformación de las configuraciones del campo, aunque recientemente la influencia libanesa se ha hecho sentir.

Es relevante entender como configuraciones impregnadas de verticalidad y diferenciación se han mantenido en el campo de estudio con pocos cambios desde la época porfiriana. Para el régimen porfirista la idea positivista de orden y progreso marcaba la pauta de las políticas laborales. El conjunto patronal del campo se adhirió a esas políticas en búsqueda de apoyo, por lo cual el régimen de Porfirio Díaz desconoció y declaró ilegales aquellas huelgas que se surgieran en las organizaciones de este *campo* en aquella época (Gutiérrez C., 2000; Navarro; Ventura y Pacheco, 2010). Sin duda la base de prosperidad se basaba en la escasa recompensa económica a los empleados y las deplorables condiciones laborales (Gutiérrez C., 2005). Sin embargo, los conflictos se suscitaban frecuentemente y eran una muestra de la escasa cohesión y congruencia entre las estructuras y los individuos que laboraban en los niveles operativos.

En épocas recientes, el conjunto de organizaciones del campo ha tendido a buscar apoyos de tipo fiscal (por ejemplo el reciente decreto del 26 de diciembre de 2014 de la Secretaría de Economía), laboral (búsqueda de apoyo en conflictos laborales) e incluso financiero en los sectores gubernamentales. Por ello, se hace necesario para el sector

patronal mantener prácticas y configuraciones estructurales apegadas a las que el gobierno, sobre todo en los niveles estatal y federal, considera adecuadas.

También modelos foráneos han sido impulsados para su implementación. Sin embargo, guardan diferencias importantes tanto con las configuraciones iniciales de las organizaciones como con los referentes de acción de los miembros de las organizaciones. A pesar de su escaso arraigo se han ido empalmando con las configuraciones iniciales y se han integrado a las estructuras de las organizaciones de una forma un tanto incoherente. Esta superposición o bricolaje (Campbell, 2009) es incoherente en sí misma y por consiguiente es difícil de seguir e interiorizar.

Al interior del campo organizacional han permeado modelos ajenos a la realidad social de la zona y se han importado técnicas que se han sobrepuesto en un bricolaje, su promoción muchas veces viene desde las asociaciones patronales y órganos gubernamentales. Todo lo anterior ocurre aun cuando no haya clara muestra de que sean factor decisivo para mejorar la eficiencia de los procesos e incluso el desempeño económico. Sin embargo, al ser apoyados por entidades patronales o sectoriales del gobierno, se legitima su uso, retribuyendo con información, apoyo logístico y redes de promoción por parte de las asociaciones patronales o por los órganos gubernamentales (como la Secretaría de Economía). Por ejemplo: la promulgación de decretos, como el de Diciembre de 2014, para solventar su sostenimiento.

Esas prácticas tienen su impulso sobre bases presuntamente racionales, a las que bien se les puede llamar mitos racionales (Meyer y Rowan, 1999), y no se puede establecer que estén plenamente institucionalizadas, por lo que su utilidad como referentes todavía es limitada y reducida. Por lo anterior se podría presumir que

entrarían en las denominadas modas administrativas (Abrahamson, 1996; Kieser, 1997), las cuales tienen escaso arraigo y su uso podría ser efímero.

Por lo anterior, podemos observar como en las estructuras se ha establecido un bricolaje (Campbell, 2009), o sobre posición de prácticas y configuraciones, unas basadas en las prácticas, hábitos y referentes de la sociedad de origen de los fundadores del campo estudiado (especialmente la sociedad española) y otras que toman “prestadas” prácticas y configuraciones de escenarios ajenos que son impulsadas desde órganos gubernamentales y asociaciones profesionalizantes y patronales. Por lo anterior, unas son instituciones de una sociedad diferente (en tiempo y espacio) a las comunidades de la zona y otras son prácticas diseminadas en el campo, no institucionalizadas plenamente en él, o dicho de otra manera: unas corresponderían a modelos transferidos y otras a modas no sedimentadas.

En ninguno de los dos casos se observa cercanía con los referentes de acción de los miembros de bajo nivel de las organizaciones. Las bases sociales y culturales de la zona están más en una lógica ambigua y abductiva con poca orientación hacia el cálculo racional que la lógica inductiva o deductiva, y racional, del mundo occidental. Estas últimas son las que las estructuras formales que el campo detenta.

Principios como la integración, la solidaridad, la lateralidad con reducción de jerarquías, multifuncionalidad, reducción de individualismo, redistribución de la riqueza, participación social, se observan en las estructuras sociales y cultura de la zona; y son divergentes del pensamiento racionalizador con que están impregnadas las prácticas de las organizaciones del campo. Éstas se orientan más al cálculo de recursos, a la generación de utilidades económicas y acumulación de capital por encima del beneficio

social. En las estructuras formales, las lógicas racionales (eficiencia y eficacia) son exaltadas, en contraste con los modelos prevalecientes de estructura social, y con sus valores, principios, rituales y tradiciones.

Una nota curiosa es la percepción del significado de “autoridad” para las personas de la zona, donde derivado de un pasado de opresión existe una ambigüedad en las acepciones de los símbolos de autoridad. Para esas personas, se observa que es a la vez una representación paternalista así como un símbolo de opresión.

Los individuos pueden desarrollar varias identidades (Berger, 2010; Berger y Luckmann, 1968) y desempeñar papeles diferentes de acuerdo al contexto en que se encuentren (Goffman, 1997) y a los diversos grupos en que se integren socialmente. Sin embargo, para una correcta internalización (Berger y Luckmann, 1968) de referentes se requiere un nivel de consistencia en esos referentes para cada rol. En términos de Berger y Luckmann (1968) diríamos que la identificación del rol que le corresponde al individuo en una realidad social depende de la objetivización que el conjunto social hace de los referentes. La internalización de roles, para este caso, se hace extremadamente difícil por la superposición de prácticas y modelos con orígenes en realidades sociales diferentes.

De esta manera, al no tener plenamente interiorizadas prácticas y configuraciones de las organizaciones, los individuos al interior de ellas muestran incertidumbre en sus acciones y en algunas ocasiones retoman sus referentes sociales y culturales para llevar a efecto actos al interior de las organizaciones laborales en que se encuentren. Ello presupone patrones de inconsistencia entre las estructuras de las organizaciones y las acciones de los individuos.

En este trabajo se pretendió explicar bajo qué lógica se pueden comprender fenómenos contradictorios hallados al interior de organizaciones textiles de la zona Puebla-Tlaxcala; así como las condiciones en su entorno y la descripción del sistema en que se desempeñan esos fenómenos. Las inquietudes que dan lugar a la problemática de investigación tienen su origen en la práctica organizacional de las empresas industriales.

Sin embargo, los fenómenos que se han observado desde la práctica al interior de ese tipo de organizaciones, se aprecian como visiones subjetivas de una realidad. Éstas conforman un espacio de investigación; pero, se buscó no resolver dudas a partir de las meras impresiones sensoriales a priori. Por ello, hubo necesidad de analizar el entorno, la historia y las características específicas de los involucrados, para establecer un panorama amplio que diera sentido a las respuestas y explicaciones a dichos fenómenos.

Es común que la relación entre el individuo y su organización se revise desde la posición de los individuos que se integran a las organizaciones. Pero, no es tan común revisar los procesos identitarios de los creadores de las empresas, aparentemente se soslaya la influencia social por este medio. Sin embargo, cabría preguntarse si no es necesario revisar cuales son los aspectos que permean a las estructuras de las organizaciones desde la identidad de los empresarios y administradores. Además para este caso concreto, pareciera haber evidencia de que su relación con sus empresas, y el espacio que toman de las comunidades, se basa en un hecho meramente instrumental para acrecentar recursos económicos y poder social y político. Lo anterior reduce a aspectos económicos el compromiso con las comunidades rurales y con los individuos que se integran a colaborar en ellas.

La explicación sobre las contradicciones institucionales basado en el análisis del proceso de identificación que se propone aquí, no pretende ser excluyente de un fenómeno más amplio, donde la búsqueda de riqueza y *poder* de los dueños de las empresas conforma el campo organizacional. También otras perspectivas podrían utilizarse para la revisión del conjunto. Por ejemplo, la revisión de *responsabilidad social* podría tener cabida para describir un marco más completo sobre la problemática que aqueja este campo organizacional. Pero, este proceso se vuelve en extremo complejo para su análisis. Por ello, se quedaría como propuestas para estudios posteriores.

Al finalizar este trabajo se desea que se resalte la importancia de la identificación de los individuos que se integran en organizaciones productivas. Pero, que al mismo tiempo se distinga la vinculación de las organizaciones, sus estructuras, normatividad y diseñadores (empresarios y administradores) con el medio social y cultural de las comunidades que les hospedan.

Si bien, en esta investigación no se profundizaron algunos temas relacionados con los campos organizacionales, como son: el manejo del poder de los diferentes grupos involucrados, su relación con la sociedad, la responsabilidad social de las empresas vinculadas; u otros aspectos relacionados con las comunidades como son: la influencia de los aspectos económicos en el génesis y desarrollo de las empresas de campos organizacionales; el abrir líneas de investigación basados en ellos podría aportar mucho en la comprensión de la manera en que los campos organizacionales y las comunidades conviven en zonas específicas de México e incluso de Latinoamérica, así como en la comprensión del cambio organizacional que se da en esos campos.

## Bibliografía

- Angrosino, M. & Rosenberg, J. Observations on observation en Danzin, N. & Lincoln, Y. (Coord.) *The SAGE handbook of qualitative research*. California: SAGE.
- Abrahamson, E. (1996). Management fashion. *Academy of Management Review* (21), 254-285.
- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity. (L. Cummings, & B. Staw, Edits.) *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México: Paidós Educador.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (1996). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord, *Handbook of Organizations Studies*. Londres: Sage.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing Critical Management Research* (ISBN 0761953329 ed.). Thousand Oaks, California, Estados Unidos de America: Sage.
- Assad, C. (2008). Los libaneses inmigrantes y sus lazos culturales desde México. *Dimensión antropológica*, 44, 133-155.
- Assad, C. (2009). Los libaneses maronitas en México y sus lazos de identidad. En *Contribuciones árabes a las identidades iberoamericanas* (págs. 93-114). Madrid: Casa Árabe Madrid.
- Ávila, F. (2005). La vida campesina durante la revolución: el caso zapatista. En A. De Los Reyes, *Historia de la vida cotidiana en México: Siglo XX, campo y ciudad* (págs. 49-88). Ciudad de México: Fondo de Cultura de México.
- Barba Alvarez, A., & Solis Pérez, P. (1997). *Cultura en las organizaciones*. México: Vertiente Editorial.
- Barley, S., & Tolbert, P. (1997). Institutionalization and structuration, studying the links between action and institution. *Organization Studies* (18), 93-117.
- Berger, P. (2010). *Introducción a la sociología*. México, D.F.: Limusa.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Bernecker, W. (1999). Industria versus comercio: ¿orientación hacia el interior o hacia el exterior? En A. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 114-141).

México, D.F.: Instituto Mora; El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.

Bourdieu, P. (2008). *El oficio de sociólogo*. México: Siglo XXI.

Brewerton, P., & Millward, L. (2001). *Organizational research methods: a guide for students and researchers*. California: Sage.

Brickson, S. (2000). The impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographically diverse settings. *Academy of Management Review* , 25 (1), 82-101.

Brunsson, N. (2009). Efectos prácticos de las creencias: el caso de los mercados y las organizaciones. En E. Ibarra, *Estudios institucionales: caracterización, perspectivas y problemas* (págs. 135 -174). México, D. F.: Gedisa & UAM-Cua.

Brunsson, N. (1993). Ideas and actions: Justification and hypocrisy as alternatives to control. *Accounting, Organizations and Society* , 18 (6), 489-506.

Brunsson, N. (Mayo de 1986). Organizing for inconsistencies: On organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action. *Scandinavian Journal of Management Studies* , 165-185.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1994). *The management of innovation* (Rev ed.). Oxford ; New York: Oxford University Press.

Burrell, G., & Morgan, G. (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire: Heinemann.

Bryman, A. (1989). *Research methods and organizations studies*. London: Routledge.

Campbell, J. (2009). Surgimiento y transformación del análisis organizacional. En E. Ibarra, *Estudios institucionales: caracterización, perspectivas y problemas*. México, D. F.: Gedisa & UAM-Cua.

Castaings, J. (2010). La estructura y el individuo en la configuración de los valores sociales e individuales. En M. E. Olavarría, S. Millán, & C. Bonfiglioli, *Lévi-Strauss: un siglo de reflexión* (págs. 493-525). México, D. F.: UAM- Juan Pablos editores.

Castaings, J. (2011). *Antropología simbólica y neurociencia*. México, D.F.: UAM-Iztapalapa.

Castoriadis, C. (1983). *La institución imaginaria de la sociedad. Volumen uno*. Barcelona: Tusquets editores.

Chanlat, A. (2003). Gestiones y humanismos: una arqueología de la gestión. *Iztapalapa* , 35-52.

Clegg, S. (1996). *Modern Organizations. Organizations Studies in the Posmodern World*. London: Sage.

Clément, C. (2002). *Que sais-je? Claude Lévi-Strauss*. Paris: PUF-Presses Universitaires de France.

Collado, M. d. (2005). El espejo de la élite social (1920-1940). En A. De Los Reyes, *Historia de la vida cotidiana en México: Siglo XX, campo y ciudad* (págs. 89-125). Ciudad de México: Fondo de Cultura de México.

Coriat, B. (1982). *El taller y el cronometro*. México: Siglo XXI.

Cortés, H. (2014). *Primera carta de relación*. Recuperado de <http://www.inep.org/view/1823/91> (Trabajo original de 1519).

Creswell, J. (2014). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods*. California: SAGE.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México, D.F.: Alianza Editorial Mexicana.

Czarniawska, B. (2008). *A theory of organizing*. UK: Edward Edgar Publishing.

De la Rosa Albuquerque, A. (2000). La micro, pequeña y mediana empresa en México: sus saberes, mitos y problemática. *Iztapalapa* (48), 13-44.

Danzin, N. & Lincoln, Y. (2011). *The SAGE handbook of qualitative research*. California: SAGE.

Demers, C. (2007). *Organizational change theories. A synthesis*. SAGE.

Díaz Del Castillo, B. (2014). *Historia verdadera de la conquista d ela Nueva España*. Recuperado de <http://biblioteca-electronica.blogspot.com>.

DiMaggio, P. (1999). Construcción de un campo organizacional como un proyecto profesional: los museos de arte de los Estados Unidos, 1920 -1140. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 333-361). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review* , 48 (2), 147-160.

- DiMaggio, P., & Powell, W. (1999). Introducción. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 33-75). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- D'Iribarne, P. (2010). *Modernidad y diversidad cultural. La lógica del honor*. México, D. F.: UAM- Iztapalapa.
- D'Iribarne, P. (2002). Una gestión moderna arraigada en la cultura mexicana: las enseñanzas de una success story. *Gerstión y política publica* , XI (001), 213.
- Durkheim, E. (1967). *De la division du travail social*. Paris: Les presses universitaires de France.
- Durkheim, E. (1922). *Éducation et sociologie*. Obtenido de Les classiques des sciences sociales, Universidad de Chicoutimi: <http://bibliotheque.uqac.quebec.ca/index.htm>
- Durkheim, E. (1897). *Le suicide. Étude de sociologie*. Obtenido de Les classiques des sciences sociales, Universidad de Chicoutimi: <http://classiques.uqac.ca/>
- Elizondo, R. (2005). Bajo la mirada de la sospecha, cuatro vidas en Monterrey. En A. Staples, *Historia de la vida cotidiana en México: Bienes y vivencias, el siglo XIX* (págs. 119-146). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. París: Presses Universitaires de France.
- Escalante, E. (2007). *Heidegger*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Escalante, P. (2004a). La casa, el cuerpo y las emociones. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México: Mesoamérica y los ámbitos indígenas en México* (págs. 231-260). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Escalante, P. (2004b). La ciudad, la gente y las costumbres. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México: Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España* (págs. 199-230). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Escalante, P. (2004c). La cortesía, los afectos y la sexualidad. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México: Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España* (págs. 261-278). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Escalante, P., & Rubial, A. (2004a). El ámbito civil, el orden y las personas. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México: Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España* (págs. 413-442). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

- Escalante, P., & Rubial, A. (2004b). Los pueblos, los conventos y la liturgia. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México* (págs. 367-390). México: Fondo de Cultura Económico.
- Florescano, E. (1980). De la memoria del poder a la historia como explicación. En E. Huerta (Ed.), *¿Historia, para qué?*, p.p.91-127 . México: Siglo XXI.
- Flyvbjerg, B. (2011). Case study. En Danzin, N. & Lincoln, Y. (Coord.) *The SAGE handbook of qualitative research* (p.p.301-315). California: SAGE.
- Foreman, P., & Whetten, D. (2002). Members' Identification with Multiple-Identity Organizations. *Organization Science* , 13 (6), 618-635.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir*. Francia: Gallimard.
- Francois, M. (2005). Vivir de lo prestado. el empeño en la Ciudad de México. En A. Staples, *Historia de la vida cotidiana en México: Bienes y vivencias, el siglo XIX* (págs. 81-118). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Friedland, R., & Alford, R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. Powell, & P. DiMaggio, *el nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 294-329). México: Fondo de cultura económica.
- Fusi, J. (2000). Los nacionalismos y el estado español: el siglo XX. *Cuadernos de historia contemporánea* (22), 21-52.
- Gamboa, L. (1999a). Los momentos de la actividad textil. En A. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 224-265). México, D.F.: Instituto Mora; El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.
- Gamboa, L. (1999b). De "indios" y "gachupines". Las fobias en las fábricas textiles de Puebla. *Tiempos de América* , 4 (3), 85-98.
- Gamboa, L. (2000). Primer siglo de vida. la industria textil en Puebla. En A. Velez, *Historia e imágenes de la industria textil mexicana. Puebla, Tlaxcala y Veracruz* (págs. 19-61). Puebla: Camara de la industria textil de Puebla y Tlaxcala.
- Gamboa, L. (2008). Empresarios asturianos de la industria textil de Puebla, 1895-1930. *Dimensión Antropológica* , 44.
- Gamboa, L. (2010). Empresarios asturianos de la industria textil de Puebla, 1895-1930. Volumen 44.

- Gandlgruber, B. (2009). Tendencias en la economía institucional contemporánea: la relación entre actores e instituciones en la coordinación institucional. En E. Ibarra, *Estudios institucionales: caracterización, perspectivas y problemas* (págs. 35 -64). México, D. F.: Gedisa & UAM-Cuajimalpa.
- Geertz, C. (1989). El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre. En *La interpretación de las culturas* (págs. 43-59). Barcelona: Gedisa.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona, Argentina: Paidós.
- Giménez, G. (2012). Estudio de caso y generalización. *Cultura y representaciones sociales* (13), 40-62.
- Gioia, D., & Schultz, M. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25 (1), 63-81.
- Gobernación, S. d. (30 de Junio de 2009). *Diario Oficial de la Federación, publicaciones del 30 de Junio de 2009*. Recuperado el 31 de Junio de 2012, de [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009)
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu, Argentina.
- Gómez-Galvarriato, A. (1999a). Introducción. En A. (. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 7-29). México, D.F.: Instituto Mora, El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.
- Gómez-Galvarriato, A. (1999b). Fragilidad institucional y subdesarrollo: La industria textil mexicana en el siglo XIX. En A. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 142-182). México, D.F.: Instituto Mora; El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.
- Gonzalez, D. (2008). *Polarización regional entre Puebla y Tlaxcala. La influencia de la industria automotriz*. México, D.F.: UAM-Xochimilco.
- Gonzalez, M. (1970). *Las huelgas textiles en el porfiriato*. Puebla: Cajica.
- González, S. (2005a). La fiesta interminable: Celebraciones públicas y privadas en un pueblo campesino del estado de México. En A. De Los Reyes, *Historia de la vida cotidiana en México: Siglo XX, campo y ciudad* (págs. 365-397). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

González, S. (2005b). Las mujeres y la violencia doméstica en un pueblo del Valle de Toluca. En A. De Los Reyes, *Historia de la vida cotidiana en México: Siglo XX, Campo y ciudad* (págs. 341-364). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Greiner, L. E. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*, 37-46.

Gutiérrez, C. (2000). *Experiencias contrastadas. Industrialización y conflictos en los textiles del centro-oriente de México, 1884-1917*. Puebla & México, D.F.: El Colegio de México y El Instituto de Ciencias y Humanidades/BUAP.

Gutiérrez, C. (2005). La penosa existencia en las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala. En A. Staples, *Historia de la vida cotidiana en México: Bienes y vivencias, el siglo XIX* (págs. 527-562). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Gutierrez, G. (1996). *Metodología de las ciencias sociales I*. México, D.F.: Oxford.

Gutierrez, G. (1998). *Metodología de las ciencias sociales II*. México, D.F.: Oxford.

Hall, R. (1983). *Organizaciones, estructura y proceso*. (A. Leon B., Trad.) México: Prentice Hall.

Hancké, B. (2009). *Intelligent research design*. Oxford: Oxford University.

Hannan, M., & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 49 (2), 149-164.

Hannan, M., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 85 (5), 929-964.

Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization theory. Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Nueva York: Oxford.

Heidegger, M. (1926). *Ser y Tiempo*. Obtenido de <http://www.heideggeriana.com.ar>.

Heritage, J. C. (1991). Etnometodología. En A. Giddens, & J. Turner, *La teoría social hoy*. México: CNCA/Alianza.

Heydebrand, W. V. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, 16 (3), 323-357.

Hodgson, G. (2006). What are institutions? *Journal of economic issues*, 1 (XL).

Hodgson, G. (2009). Instituciones e individuos: interacción y evolución. En E. Ibarra, *Estudios institucionales: caracterización, perspectivas y problemas. La crisis de las instituciones modernas* (págs. 103-133). México: UAM-Cuajimalpa y Gedisa.

- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics* , 6 (1), 42-63.
- Humpreys, M., & Brown, A. (2002). Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance. *Organization Studies* , 23 (3), 421-448.
- Ibañez, L. (2012). La evolución de las fábricas textiles de Puebla en el corredor Atoyac. *Boletín de monumentos históricos* (25).
- Ibarra, E., & Montaña, L. (. (1990). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*. México, D. F.: UAM- Iztapalapa.
- INEGI. (2006). *Sistemas de Cuentas Nacionales de México*. México, D.F.: INEGI.
- Jepperson, R. (1999). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En W. Powell, & P. diMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 193 -215). México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Jepperson, R., & Meyer, J. (1999). El orden público y la construcción de organizaciones formales. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 261-293). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Juárez, J. (2006). La identidad nacional en México: su naturaleza colectiva y pensada. En M. González, & O. Nateras, *Psicología de la sociedad moderna* (págs. 119 -167). México, D.F.: UAM -Iztapalapa.
- Juárez, J. (2010). El orden social, expresión de la historia de una sociedad. En R. Alvarado, G. Leiva, & S. Pérez, *¿existe el orden? La norma, la ley y la transgresión* (págs. 199 -218). Barcelona: Anthropos y UAM-Iztapalapa.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1977). *Psicología social de las organizaciones* [The social psychology of organizations] (1a en español ed.). México, D.F: Trillas.
- Kieser, A. (1997). Rhetoric and myth in management fashion. *Organization* , 4 (1), 49-74.
- Kieza, J. (2005). Familias empresariales y su entorno (1750-1850). En A. Steples, *Historia de la vida cotidiana en México: Bienes y vivencias, el siglo XIX* (págs. 147-178). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Lagunas, D. (2006). Algunas claves culturales en torno al mundo libanés en México. *Cuicuilco* (37), 9-23.

- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Argentina: Manantial.
- Laurín, A. (2004). La sexualidad y las normas de la moral sexual. En A. Rubial, *Historia de la vida cotidiana en México: La ciudad barroca* (págs. 307-337). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1973). *Desarrollo de organizaciones: diagnóstico y acción*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Leedy, P., & Omrod, J. (2005). *Practical research: Planning and design*. New Jersey: Prentice-Hall.
- León, M. d. (2004). A cielo abierto la convivencia en plazas y calles. En A. Rubial, *Historia de la vida cotidiana en México: La ciudad barroca* (págs. 19-46). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Lipsett, S. (2005). Los insultos en la Nueva España en el siglo XVIII. En P. Gonzalbo, *Historia de la vida cotidiana en México: El siglo XVIII, entre la tradición y el cambio* (págs. 473-500). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Lyotard, J. F. (1998). *La condición posmoderna*. Madrid: Catedral.
- Magallón, M. T. (2004). la figura del cambio organizacional en la construcción de la teoría de la organización. Evolución y nuevas perspectivas. En L. Montañó Hirose, & (Coordinador), *Los Estudios Organizacionales en México* (págs. 65-91). México, D. F.: UAM- Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Angel Porrúa.
- Malaga, M., & Pulido, A. (2004). Días de guerra. Vivir de la conquista. En P. Escalante, *Historia de la vida cotidiana en México: Mesoamérica y los ámbitos indígenas de la Nueva España* (págs. 341-366). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Oslo, Noruega: Universitetsforlaget.
- March, J. (1981). Organizational consultants and organizational research. *Journal of applied communication research* (19), 20-31.
- Martínez, M. E., Sánchez, G., & Campos, G. (2006). *La industria maquiladora de exportación en el estado de Puebla*. Recuperado el Diciembre de 2014, de Paginas web educativas\_UAM:  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/ModelosProdMaquila/VII.pdf>

Meyer, J., & Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: estructura formal como mito y ceremonia. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 79-103). México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.

Miño, M. (1999). ¿Protoindustria Colonial? En A. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 31-52). México, D.F.: Instituto Mora, El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.

Montaño, L. (2000). La transferencia de modelos organizacionales. Una propuesta analítica. El ejemplo de la administración de la calidad. *Administración y organizaciones*, 3 (5), 9-23.

Montaño, L. (2003a). La reapropiación internacional de modelos organizacionales. Algunas reflexiones sobre la experiencia japonesa. *Iztapalapa* (54), 245-264.

Montaño, L. (2003b). Modernidad y cultura en los estudios organizacionales. Tres modelos analíticos. *Iztapalapa* (55), 15-33.

Montaño, L. (2004). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En L. Montaño Hirose, & (Cord.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (págs. 9-39). México, D. F.: UAM- Izatapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Angel Porrúa.

Montaño, L. (2006). Cambio y transferencia de modelos organizacionales. *V Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y reestructuración: los retos del nuevo siglo*. Puebla: AMET.

Montaño, L. (2007). *Enigmas y laberintos*. México: UAM.

Montaño, L. (2008). Cultura y violencia en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza, & (editor), *Gestión crítica alternativa* (págs. 335-366). Cali: Universidad del valle de Cali.

Montaño, L. (2009). Organisational models and culture: a reflection from Latin America. *European Journal of Internatinal Management*, 3 (2), 146-166.

Montaño, L., & Rendón, M. (2000). La noción de la organización. Sentido, Polisemia y construcción social. *Iztapalapa* (48), 63-84.

Moreno, J., & Vicente, J. (2011). Trabajadores y empresarios españoles en el estado de Puebla en 1930. Una aproximación cuantitativa. *América Latina en la Historia Económica* (36), 185-210.

Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

- Naime, A. (2004). los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En L. Montaña Hirose, *los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (págs. 41-61). México, D. F.: UAM- Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Angel Porrúa.
- Navarro, M. G. (s.f.). *Las huelgas textiles en el porfiriato*. Recuperado en Octubre de 2014, de [http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18\\_1/apache\\_media/LAQB2DMQSFQA5JHYN46JVX5MJ4SFSY.pdf](http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/LAQB2DMQSFQA5JHYN46JVX5MJ4SFSY.pdf)
- Nebbia, Á. (2010). *Parsons hoy*. México, D.F.: UAM-Iztapalapa.
- Olavarría, M. E. (2012). *Lévi-Strauss*. México, D.F.: UAM-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Olavarría, M. E., Millán, S., & Bonfiglioli, C. (2010). *Lévi-Strauss: un siglo de reflexión*. México, D.F.: UAM-Iztapalapa.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review* , 16 (1), 145-179.
- Parsons, T. (1991). *The social system*. London: Routledge.
- Pastor, C. (2009). Lo árabe y su doble: imaginarios de principios de siglo en México y Honduras. En *Contribuciones árabes a las identidades iberoamericanas* (págs. 287-348). Madrid: Casa Arabe Madrid.
- Peng, Y., & Reggia, J. A. (1990). Abduction and diagnostic inference. En Y. Peng, & J. A. Reggia, *Abductive inference models for diagnostic* (págs. 1-10). Harrisonburg: Springer-Verlag.
- Pereyra, C. (1980). Historia, ¿para qué?. En E. Huerta (Ed.), *¿Historia, para qué?*, p.p.9-31 . México:Siglo XXI.
- Pérez, M. (2001). La presencia española en México. Un recuento historiográfico. 1821-1930. *Migraciones y exilios* , 133-156.
- Picq, P. (2012). Au commencement était l'homme. En A. Chanlat, *Approches interdisciplinaires dans l'étudedes problémes humaines de la gestion (Anthologie)* (págs. 49-66). Montréal: HEC.
- Pizzigoni, C. (2005). Como frágil y miserable las mujeres nahuas del valle de Toluca. En P. Gonzalbo, *Historia de la vida cotidiana en México: El siglo XVIII, entre la tradición y el cambio* (págs. 501-530). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Pomar, S. (2009). Implicaciones de la transferencia de modelos de una institución pública a una pequeña organización privada: el caso de las guarderías subrogadas. En A. De la Rosa, M. Montoya, & S. Pomar, *Pequeñas organizaciones: Complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas* (págs. 333 - 386). México, D. F.: Juan Pablos Editor y Universidad Autónoma Metropolitana.

Popper, K. (2002). *The logic of scientific discovery*. Londres: Routledge.

Portales, L., & García, C. (2012). Evolución de la responsabilidad social empresarial: nacimiento, definición y difusión en América Latina. En E. Raufflet, J.-F. Lozano, E. Barrera, & C. García de la Torre, *Responsabilidad Social Empresarial* (págs. 1-27). México, D.F.: Pearson.

Portugal, E. (2015). *Diccionario de la lengua náhuatl. México, D.F.: Porrúa*.

Powell, W. (1999). Expansión del análisis institucional. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 237-260). México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.

Pratt, M., & Foreman, P. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of management review*, 25 (1), 18-42.

Ramírez, G. (2007). Las huertas de mango en Chiapas. Una perspectiva alternativa del desempeño organizacional. En M. V. Rendón Cobián, *Organización y cultura. Tradición, poder y modernidad en México*. (págs. 315-337). México, D.F.: UAM-Iztapalapa.

Raufflet, E. (2005). *Las paradojas del manejo forestal*. México, D.F.: UAM-PyV.

Rendón, M. (2009). Configuraciones organizacionales de la pequeña empresa familiar. En A. De la Rosa Albuquerque, M. T. Montoya Flores, & S. Pomar Fernández, *Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional* (pág. 431). México: UAM - Juan Pablos Editor.

Rendón, M. (2007). Cultura e institución. el caso de una pequeña empresa familiar. En M. V. Rendón Cobián, *Organización y cultura. Tradición, poder y modernidad en México* (págs. 207- 233). México, D. F.: UAM-Iztapalapa.

Rendón, M., & Montaña, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización objeto y problemática. *Contaduría y administración* (213), 101-120.

Ríos, R. M. (2003). Re apropiación de modelos y construcción de la identidad organizacional. *Iztapalapa* (55), 69 -100.

- Rodríguez, M. (2005). El espejo de la vida, crédito al consumo y cotidianeidad en la Hacienda de Charco Araujo. En P. Gonzalbo, *Historia de la vida cotidiana en México: El siglo XVIII, entre la tradición y el cambio* (págs. 123-153). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Rodriguez, M. (2004). Racionalidad y toma de decisiones en las organizaciones. En L. Montaña Hirose, & (Coord.), *Los estudios organizacionales en México* (págs. 117-140). México, D. F.: UAM- Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Angel Porrúa.
- Romo, F. (2007). *Hermenéutica, interpretación, literatura*. Barcelona: Anthropos.
- Rosas, S. (2013). Agua e industria en Puebla. El establecimiento de la fábrica textil La Covadonga, 1889-1897. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad* , 223-264.
- Sahay, S., & Walsham, G. (1997). Social structure and managerial agency in India. *Organization Studies* , 18, 415-444.
- Savage, S. (1999). *Las teorías de Talcott Parsons*. México, D.F.: UAM-Iztapalapa.
- Schutz, A. (1989). *La construcción significativa del mundo social*. Barcelona: Paidós.
- Scott, R. (1992). *Organizations. rational, natural and open systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Scott, R. (1999). Retomando los argumentos institucionales. En W. Powell, & P. DiMaggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (págs. 216-236). México: Fondo de Cultura Económica.
- Scott, R. (2008). *Institutions and organizations*. California: Sage.
- Segal, H. (1985). *Mélanie Klein: développement d'une pensée*. Paris: PUF.
- Silva, Á. (1995). *Reporte de prácticas profesionales en Crisol Textil*. Puebla: No publicado.
- Silverman, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly* , 28 (3), 339-358.
- Staples, A. (2005). Una sociedad superior para una nación. En A. Staples, *Historia de la vida cotidiana en México: Bienes y vivencias, el siglo XIX* (págs. 307-332). Ciudad de México: Fondo de Cultura de Económica.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Research in organizations: foundations and methods of inquiry*. San Francisco: BK.

Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F: Noriega Editores.

Thomson, G. (1999). Continuidad y cambio en la industria manufacturera mexicana, 1800-1870. En A. Gómez-Galvarriato, *La industria textil en México* (págs. 53-113). México, D.F.: Instituto Mora; El Colegio de Michoacán, El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Históricas-UNAM.

Tolbert, P., & Zucker, L. (1983). *Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935*. Recuperado el 1 de Abril de 2012, de ILR Collection, Cornell University ILR School: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/131>

Tolbert, P., & Zucker, L. (1996). *The Institutionalization of Institutional Theory*. Recuperado el 05 de Noviembre de 2014, de Cornell University ILR School. Digital Commons ILR.

Urbiola, A. (2015). Importancia de la comunicación organizacional, el lenguaje y la explicación discursiva desde la perspectiva de género. *Educación y humanismo*, 15(24).

Urbiola, A., & Vázquez, A. (2010). La comunicación ritual como mecanismo de socialización en las organizaciones: identidad y regulación. *Razón y palabra*, (72), 41–16.

Urbiola, A., & Vázquez, A. (2011). La comunicación organizacional y su dimensión simbólica. El ritual como mecanismo de estructuración, control y ambigüedad. *Denarius*, 21(2), 229–254.

Velasco, G. (2002). *Origen textil en Mesoamérica*. México, D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

Ventura, M. T. (2005). Relaciones laborales en el sector textil del algodón en Puebla. *Encuentro Regional de la AMET 2005*. Querétaro: UAM-UAQ-AMET. Recuperado el 2 de Diciembre de 2010 de <http://www.izt.uam.mx/amet/congresoqueretaro/indice.htm>.

Ventura, M. t., & Pacheco, J. A. (2010). Las huelgas textiles en Puebla, México. *VI Congreso ALAST*. México: UAM-ALAST.

Viqueira, C. (1990). *Los obrajes en la Nueva España (1530-1630)*. México, D.F.: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Weber, M. (1983). *Economía y sociedad*. México: Fondo de cultura económica.

Weber, M. (1929). La domination légale à direction administrative bureaucratique. En M. Weber, *Économie et Société* (pág. 18). Québec: Universidad de Québec en Chicoutini.

Weber, M. (1992). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. Londres: Routledge.

Weick, K. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly* , 1-19.

Weick, K. (1995). *Sense Making in organizations*. Londres: SAGE.

Woodward, J. (1980). *Industrial organization : Theory and practice* Oxford University Press.



Casa abierta al tiempo  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

## ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00179  
Matrícula: 210382799

LA INFLUENCIA DEL CONTEXTO  
COMUNITARIO RURAL EN LA  
CONFORMACIÓN DE UN CAMPO  
ORGANIZACIONAL TEXTIL EN LA  
ZONA PUEBLA TLAXCALA:  
REFERENTES INSTITUCIONALES,  
HISTORIA E IDENTIFICACIÓN.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 13:00 horas del día 19 del mes de julio del año 2016 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA  
DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS  
DRA. LAURA PATRICIA PEÑALVA ROSALES



*[Signature]*

ANGEL JORGE SILVA RAMIREZ  
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaría la última, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTOR EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ANGEL JORGE SILVA RAMIREZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

**APROBAR**

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

*[Signature]*  
DRA. JUANA JUAREZ ROMERO

PRESIDENTE

*[Signature]*  
DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA

VOCAL

*[Signature]*  
DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS

SECRETARIA

*[Signature]*  
DRA. LAURA PATRICIA PEÑALVA ROSALES