



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA**

**POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES**

**“La construcción del sujeto organizacional y el poder: estudio de caso  
de la Administración General de Aduanas de México”**

**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS QUE PARA  
OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**

**Presenta: Erik Geovany González Cruz**

**Director de Tesis: Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque**

**Agosto de 2017**

## Índice

INTRODUCCIÓN	3
<b>I. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>I.1. Planteamiento de la problemática</b>	<b>5</b>
<b>I.2. Problema de investigación</b>	<b>9</b>
<b>I.3. Justificación</b>	<b>11</b>
I.3.1. Relevancia para el campo organizacional	11
I.3.1.1 Del sujeto y la organización en TESISUAMI	11
I.3.1.2. Del sujeto y las organizaciones en SciELO	15
I.3.1.3. Del sujeto y las organizaciones en SAGE Journals	17
I.3.2. Pertinencia teórica y empírica	20
I.3.3. Factibilidad donde se realizará el estudio	21
<b>I.2. Metodología</b>	<b>22</b>
I.2.1. Aspectos generales	22
I.2.2. Dimensiones y categorías de estudio	26
I.2.3. Herramientas metodológicas	29
I.2.3.1. Batería de tests psicométricos	29
I.2.3.2. Historia de Vida	32
I.2.3.3. Observación participante	34
<b>II. SUJETO ORGANIZACIONAL Y EL FENÓMENO DEL PODER</b>	<b>36</b>
<b>II.1. Poder</b>	<b>37</b>
II.1.1. De las cuatro caras del poder	40
II.1.2. Resistencia	43
<b>II.2. Sujeto</b>	<b>46</b>
II.2.1. Conocimiento-sujeto	50
<b>II.3. Poder y organización</b>	<b>53</b>
II.3.1. Organización	53
II.3.2. Poder en las organizaciones	55
II.3.3. El poder y la cultura en las organizaciones	58
II.3.4. Poder en las organizaciones sus diferentes caras	59
<b>II.4. El sujeto organizacional</b>	<b>63</b>

<b>III. LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ADUANAS Y EL OFICIAL DE COMERCIO EXTERIOR</b>	<b>64</b>
<b>III.1. De la Administración General de Aduanas de México</b>	<b>65</b>
III.1.1. El diseño de la Administración General de Aduanas	71
<b>III.2. De los Oficiales de Comercio Exterior</b>	<b>76</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>79</b>
<b>Referencias</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 1</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 2</b>	<b>93</b>

## Introducción

La investigación en los estudios organizacionales en México es cada vez más vasta, el avance ha sido considerable, con relación a posturas menos funcionalistas que en el pasado. Se privilegia el acercarnos a las organizaciones con una mirada que vaya más allá de lo que es evidente, de las relaciones informales, de la cultura, de los comportamientos, lo que la racionalidad no alcanza a explicar. Derivado de lo anterior, la investigación que se presenta busca indagar en un sentido poco abordado, la del sujeto organizacional, a las organizaciones, pero desde una de sus principales perspectivas de estudio, la del poder.

La construcción del sujeto en la organización o lo que aquí llamaremos sujeto organizacional, se trata de un proceso de subjetivación de los individuos que integran a las organizaciones, lo cual les permite usar su capacidad estratégica (Mintzberg, 1992) y convertirse en actores de la organización (Crozier y Friedberg, 1990).

Se busca por lo tanto profundizar en el ejercicio del poder que implica la relación entre el individuo y la organización, en un sentido subjetivo. Es decir, contemplar y describir las relaciones de poder que guarda la organización con los individuos, a través de sus representaciones jerárquicas. Parafraseando a Foucault (1976) no es el verdugo quien ejerce el poder sobre quienes ven el suplicio, sino la representatividad del rey, es esta la que se fortalece y se guarda en el alma de quienes son testigos. Es decir, no es el jefe quien ejerce el poder sobre el subordinado y los testigos, sino la organización misma.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo es realizar un primer acercamiento a la investigación cuyo fin es describir y comprender la construcción del sujeto organizacional (Oficial de Comercio Exterior) en el contexto de la Administración General de Aduanas, entendido desde el fenómeno del poder. Para esto, en un primer momento se delimitarán las características del diseño de investigación. Lo que implica la descripción del problema de investigación, la justificación, la metodología y un índice tentativo.

En un segundo apartado se plantean los avances del marco teórico, comprendiendo como conceptos primordiales el del sujeto organizacional y el fenómeno del poder. Bajo esta línea, se abordan los temas de poder, sujeto, poder y organización, y finalmente el del sujeto organizacional. La finalidad es brindar un contexto conceptual que permita comprender la relación que guarda la construcción del sujeto organizacional con cierto tipo de ejercicio de poder. Lo que implica conocer a profundidad las diferentes perspectivas del fenómeno del poder.

El tercer y último apartado expone los avances acerca de la investigación de la organización a estudiar, es decir, de la Administración General de Aduanas en México, así como del Oficial de Comercio Exterior. Para ello se divide este apartado en dos partes: la primera que habla acerca de las características formales de la organización, así como de su diseño organizacional; y la segunda que habla acerca del Oficial de Comercio Exterior y su papel dentro de la organización. El vínculo que guardan ambas figuras, se dan en un campo de intercambio de relaciones de poder, donde el Oficial de Comercio Exterior es sujeto en la organización. En seguida, se comienza por determinar el diseño de la investigación, el cual plantea más de lo que se presenta en este trabajo, debido a que este es apenas un primer informe de avances.

## **I. Diseño de investigación**

### **I.1. Planteamiento de la problemática**

Uno de los temas más comunes en el estudio de las organizaciones es la relación que guardan estas con sus integrantes. Dicho fenómeno conlleva relaciones de poder donde cada uno busca controlar zonas de incertidumbre y obtener fuentes de poder (Crozier y Friedberg, 1990; Mintzberg, 1992). Sin embargo, más allá del estudio de tal fenómeno, el presente trabajo se propone comprender los procesos que ocurren en la subjetividad de los individuos y que les permiten ser conscientes y participes de ese juego de poder, procesos también en los cuales la organización interviene con la finalidad de apoderarse de tales zonas de incertidumbre. Es decir, existe una disputa en el ámbito de la subjetividad del individuo para controlar los diferentes mecanismos por los cuales éste se relaciona con la organización; partiendo de un alto o bajo grado de obediencia, lo cual influye en el comportamiento de la organización tanto formal como informalmente.

Un ejemplo de la relación organización-sujeto pueden ser los procesos decisorios: donde, por un lado, la organización busca incrustar sus premisas de valor en sus integrantes, para la toma de decisiones; pero por el otro, se encuentran en conflicto con los valores propios de los individuos que la conforman (véase a Simon, H., Smithburg, D. y V. Thompson, 1968; Simon, H, 1988). De esta manera, se evidencia una disputa entre el individuo y la organización, que se da en el terreno de lo subjetivo.

Se puede comprender la relación organización-sujeto a través del fenómeno de la construcción del sujeto organizacional. La construcción del sujeto organizacional es el medio que permite al individuo, a través del autoconocimiento y la subjetivación, mantener una visión crítica y consciente de su ambiente organizacional, generando potencial para procesos de resistencia y por lo tanto ser actor de los juegos de poder que se dan en la organización (véase a Crozier y Friedberg, 1990; Mintzberg, 1992; Touraine, 1992; Niño, 1993; Foucault, 2005; Courpasson y Dany, 2009; Göhler, 2009; Barbalet, 2012; Digeser, 2012).

La particularidad del sujeto organizacional con respecto al concepto de sujeto de forma general, se encuentra en el ámbito en el que se desarrolla, de esta forma Foucault (2005) concibe al sujeto desde una postura filosófica, Touraine (1992) desde una crítica social (sujeto social) y Niño (1993) desde la colectividad (sujeto colectivo). El sujeto organizacional, consecuentemente, es un fenómeno que se limita al espacio de la organización.

De esta forma, el sujeto organizacional es en sí un fenómeno que se da en el ámbito del ejercicio del poder al interior de la organización, está bajo la influencia de las relaciones de poder de la organización (materializada por sus integrantes) y lleva a cabo mecanismos de resistencia. Por su parte, el individuo se caracteriza en el presente trabajo como un elemento de la organización, es decir tiene un significado puramente nominal, que puede ser caracterizado con la finalidad de establecer cierta particularidad. En este sentido, un individuo puede ser objeto de la construcción de la organización o también puede ser sujeto que busca emanciparse, de la misma forma que un individuo puede ser un actor organizacional.

El actor, por su parte, surge en contraposición al sistema, al manifestar una elección donde “toma las oportunidades que se le ofrecen en el marco de las restricciones inherentes a él,<sup>6</sup> y nunca es, pues, completamente previsible pues no está determinada, pero, por el contrario, siempre es contingente.<sup>7</sup>” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 39)<sup>1</sup>. En otras palabras, el actor organizacional es dinámico, está en movimiento y conlleva procesos de negociación.

El actor y el sujeto organizacional, están ligados, en cuanto a que el sujeto proporciona la capacidad al individuo de ser consciente y reaccionar ante el ejercicio de poder desmedido. El sujeto organizacional genera al actor organizacional, en este sentido, el vínculo entre ambos es estrecho y se determinan uno al otro. El

---

<sup>1</sup> Las notas a pie de página en la cita son de los autores y se señalan a continuación:

<sup>6</sup> Represiones que eventualmente puede sobrepasar, pero siempre a algún costo.

<sup>7</sup> Contingente en el sentido estricto de la palabra, es decir, que depende *a la vez*, de un contexto, de las oportunidades y de las represiones (materiales y humanas) que proporciona, e indeterminado y por tanto libre.

sujeto organizacional se acaba de construir hasta que es actor organizacional. Y el actor organizacional es resultado de su construcción como sujeto organizacional.

Por otra parte, la construcción del sujeto organizacional, no se limita a los procesos decisorios, sino que también puede encontrarse en las relaciones de poder, la construcción de la identidad organizacional, procesos de institucionalización, todas aquellas perspectivas de estudio, donde la organización y el individuo en ella, mantengan una reciprocidad. Se trata de caracterizar a la organización como un elemento, resultado de la colectividad (o parte de ella), la cual cuenta con el carácter para interactuar con los individuos que la conforman y, por lo tanto, que puede mantener una serie de interacciones, cómo bien pueden ser relaciones de poder, donde la organización cobra vida a través de sus propios integrantes, en el sentido que Mary Douglas (1986) planteaba en su trabajo *How Institutions Think*<sup>2</sup>.

La construcción del sujeto organizacional es un aspecto básico en la relación organización-sujeto, por lo que su estudio es importante para comprender cómo se da dicho fenómeno, lo que ha sido poco abordado desde los estudios organizacionales en México. El caso que nos interesa abordar, es la relación que guarda la Administración General de Aduanas de México (AGA) como organización con los Oficiales de Comercio Exterior (OCE's), como integrantes de una parte de su estructura y posibles sujetos organizacionales. Hecho que puede ser observado en dicha organización partiendo de experiencia empírica<sup>3</sup>, donde se pudieron observar las relaciones de poder que se dan en la AGA y los mecanismos de resistencia que ejercían los OCE's.

La Administración General de Aduanas es una organización pública que está integrada por ocho Unidades Administrativas Centrales y 49 aduanas en todo el país. Los OCE's son personal operativo de la AGA, los cuales están en constante

---

<sup>2</sup> Mary Douglas (1986) plantea como la estructura simbólica de la institución de justicia, prevalece más a allá de los individuos que la conforman, dándole un carácter propio construido por la colectividad.

<sup>3</sup> Consta de haber trabajado en la Administración General de Aduanas por un año y medio, tiempo en el cual se pudieron intuir diferentes relaciones de poder y procesos de resistencia de algunos Oficiales de Comercio Exterior, que pueden considerarse, como resultado de un proceso de construcción del sujeto organizacional.

evaluación de distintos tipos como: psicométrico, económico, toxicológico, polígrafo, de desempeño, entre otros mecanismos de control, vigilancia y evaluación. Además, se encuentra bajo un régimen panóptico con cámaras. También, los OCE's son expuestos a cambios repentinos de aduana, mismas que se encuentran distribuidas en todo el territorio nacional; lo que implica un cambio social, cultural, emocional, económico y familiar, por lo que determina el actuar del OCE.

En general existe un alto grado de rotación de personal y una constante contratación de Oficiales de Comercio Exterior. La convocatoria permanece abierta casi permanentemente. En este sentido, existe un alto grado de incertidumbre en cuanto a permanecer en una sola aduana por más de tres años. Al estar a expensas de cambios repentinos, es de considerar que los OCE's generan diferentes mecanismos de resistencia, entre ellos la renuncia, lo cual influye en el comportamiento de la AGA. En este sentido, dichos mecanismos de resistencia pueden ser resultado de la subjetivación de los OCE's, es decir, de la construcción del sujeto organizacional, por lo que resulta importante estudiar este fenómeno.

## I.2. Problema de investigación

Para guiar esta investigación se establece una pregunta general y tres preguntas específicas:

- ¿Cómo se desarrolla la construcción del sujeto organizacional (Oficial de Comercio Exterior) en el contexto de la Administración General de Aduanas, entendido desde el fenómeno del poder?
  - ¿Cuál es la naturaleza de las relaciones de poder que llevarán al Oficial de Comercio Exterior a construirse como sujeto organizacional, en el contexto de la Administración General de Aduanas?
  - ¿Cómo se ejercen las relaciones de poder que llevarán al Oficial de Comercio Exterior a construirse como sujeto organizacional, en el contexto de la Administración General de Aduanas?
  - ¿Cuáles son las condiciones organizacionales de la Administración General de Aduanas que permiten al Oficial de Comercio Exterior construirse como sujeto organizacional?

Derivado de las anteriores preguntas se plantea el siguiente objetivo general y objetivos específicos:

- Describir y comprender la construcción del sujeto organizacional (Oficial de Comercio Exterior) en el contexto de la Administración General de Aduanas, entendido desde el fenómeno del poder.
  - Comprender la naturaleza de las relaciones de poder que llevarán al Oficial de Comercio Exterior a construirse como sujeto organizacional, en el contexto de la Administración General de Aduanas.
  - Explicar las relaciones de poder que llevarán al Oficial de Comercio Exterior a construirse como sujeto organizacional, en el contexto de la Administración General de Aduanas.
  - Identificar las condiciones organizacionales de la Administración General de Aduanas que permiten al Oficial de Comercio Exterior construirse como sujeto organizacional.

### **I.3. Justificación**

La presente investigación aborda un tema innovador en el estudio de las organizaciones en México, el sujeto organizacional pretende ser una forma para ampliar la comprensión que se tiene acerca del fenómeno del poder dentro de las organizaciones. Planteando una relación intersubjetiva, de dominación y liberación del individuo, lo cual influye en el comportamiento de la organización<sup>4</sup>.

El sujeto es en sí un concepto abordado desde otras disciplinas (antropología, sociología, ciencias políticas, por ejemplo) y en las organizaciones en otras latitudes con relación al poder, cultura e identidad. Para acercarnos a lo que se ha hecho en este tema y para determinar la relevancia y pertinencia de la presente investigación, en seguida se realizan una serie de consultas con la finalidad de comprobar su estado de la cuestión en México y la pertinencia en el estudio de las organizaciones. Así mismo, se realiza una reflexión en torno a la pertinencia, relevancia y factibilidad de realizar un estudio empírico en la Administración General de Aduanas de México.

#### **I.3.1. Relevancia para el campo organizacional**

##### *I.3.1.1 Del sujeto y la organización en TESISUAMI*

De una revisión a las tesis publicadas en TESISUAMI (Tesis de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa), utilizando en el motor de búsqueda las palabras *Sujeto* y *Organización*, con las categorías todas las divisiones, todos los grados y todas las áreas, no se encontraron resultados (TESIUAMI, 2017). De la misma manera utilizando en el motor de búsqueda la palabra *Sujeto* para la división de Ciencias Sociales y Humanidades (CHS) en la categoría de maestría dieron como resultado 5 tesis y con la categoría de doctorado dio como resultado 4 tesis

---

<sup>4</sup> Es importante señalar que el estudio de la emancipación del individuo, ha sido abordado más ampliamente por los Critical Management, sin embargo, desde una perspectiva más apegada a la gerencia que al estudio de la organización.

terminadas, de las cuales una pertenece al Posgrado en Estudios Organizacionales, como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 1. Tesis de UAM-I con relación al Sujeto			
Titulo	Autor (es)	Año	Grado
La constitución social del sujeto; nociones e identidades de género	Sacristán Fanjul, Ana María	1998	Maestría en Ciencias Antropológicas
El sujeto obrero bases analíticas para comprender su configuración subjetiva	Montero Justiniano, Jenny Lourdes	2000	Maestría en Estudios sociales
Construyendo identidades: los nuevos sujetos obreros en Bolivia. estudio de caso de la configuración identitaria de trabajadores/as fabriles de tres empresas manufactureras en Santa Cruz - Bolivia.	Montero Justiniano, Jenny Lourdes	2003	Maestría en Estudios Sociales
Autoconfiguración del sujeto y su verdad a partir de las prácticas de si	De Gyves Méendez, Nhun	2014	Maestría en Humanidades
Construcción de los migrantes centroamericanos como sujetos desaparecibles y el poder político de quienes los buscan	Martínez Castillo, Gabriela	2016	Maestría en Ciencias Antropológicas
Sujetos itinerantes: los jóvenes universitarios de la Universidad Autónoma Metropolitana	De Garay Sánchez, Adrián Gerardo	2005	Doctorado en Ciencias Antropológicas
Hacia una poética de la desolación. la construcción del sujeto femenino en las novelas de Luis Arturo Ramos	Flores Grajales, María Guadalupe	2011	Doctorado en Humanidades
Posición del sujeto docente en tres escuelas de secundaria en Chile	Millán la Rivera, Cecilia Paz	2015	Doctorado en Ciencias Antropológicas
<b>La calidad, como construcción social: el modelo de gestión de la calidad de la secretaria de educación pública, un análisis desde el sujeto</b>	<b>Torres Solís, Sergio Ignacio</b>	<b>2006</b>	<b>Doctorado en Estudios Organizacionales</b>
Fuente: elaboración propia con base en TESIAMI, 2017.			

En las tesis de maestría que hablan del sujeto nos encontramos los siguientes acercamientos: Sacristán (1998) realiza una discusión teórica del sujeto posmoderno, que parte de la idea de que la ciencia y teoría social son construcciones sociales, a través del discurso. Habla de una dicotomía del sujeto la individualista y la holística<sup>5</sup>. “En el primer caso, la sociedad determina y precede al Sujeto, en el segundo, es el Sujeto quien determina y precede a la sociedad” (Sacristán, 1998, p. 7). Finalmente, aunque se queda en la metodología, plantea interesantemente buscar llegar a “un modelo de sujeto cuyo dinamismo le permita evadir caer en la ya aburrida dicotomía entre individualismo y holismo” (Sacristán, 1998, p. 57). Este trabajo, me parece relevante porque, aunque partimos de posturas epistemológicas distintas, el interés por el estudio del sujeto es un elemento central, además de coincidir en la forma de comprender al sujeto desde la posmodernidad, aunque para el trabajo que se planea desarrollar en la presente se parte principalmente de posturas acerca del poder y en concreto de la teoría con base en Foucault. Aunado del punto más relevante del posicionamiento epistemológico que es lo organizacional.

En el mismo sentido, Montero (2000; 2003) plantea lo siguiente: “por una parte, la amplia reflexión sobre el sujeto, entendido como un continuo individual y colectivo; y, por otra, el inacabado/inacabable debate sobre la relación entre el orden y la acción social” (Montero, 2000, p. 6). Realiza un estudio de tres empresas en cuanto a “la construcción del “otro” como alterno y oponente con el cual se compete” (Montero, 2003, p. 11), es decir de la identidad del sujeto obrero. Su perspectiva es relevante de considerar, debido a que su trabajo lo realiza dentro de tres empresas y su análisis lo realiza con base al sujeto social. En este sentido es útil como referencia de partida, sin embargo, la perspectiva de poder en su doble dirección (dominador y liberador), es parte relevante en el estudio que aquí se propone y que no tiene relevancia en el trabajo de Montero (2000; 2003).

Gyves (2014) en su trabajo *Autoconfiguración del sujeto y su verdad a partir de las prácticas de sí*, realiza un recorrido filosófico en torno a la construcción del sujeto

---

<sup>5</sup> Sacristán (1998) hace referencia a estos conceptos con base en Dumont (1983).

en el sentido manejado por Foucault y su relación con la verdad, como elemento determinante del mismo. Su recorrido, acerca del sujeto resulta importante, porque parte del mismo tipo de sujeto del que se pretende hablar, sólo que en la propuesta de investigación que se presenta se hace un acercamiento desde los Estudios Organizacionales y con base en un estudio de caso.

En el último y más reciente trabajo de tesis de maestría, Martínez (2016) concibe el sujeto desde una perspectiva clásica del ser construido, casi como una víctima, pero también lo plantea como un sujeto político capaz de surgir desde ese estado y ser agente de construcción social, más no en el terreno organizacional. En seguida toca el turno de estudiar un poco lo que se ha hecho a nivel doctorado.

De las tesis de doctorado nos encontramos con las siguientes características en cuanto al sujeto: Por una parte, De Garay (2005) al acercarse al sujeto itinerante hace un reconocimiento del recorrido del estudiante en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Lo plantea de la siguiente forma “la misma conformación de identidades transitorias y perecederas los constituye en sujetos itinerantes, ya que formarán parte de una comunidad social con límites de permanencia temporal” (De Garay, 2005, p. 4). Aunque tiene un acercamiento desde la subjetividad del individuo mantiene una postura donde es la universidad la que construye al estudiante y le brinda una identidad.

Por otro lado, Flores (2011), plantea la construcción del sujeto femenino, como una conceptualización del mismo a través de los trabajos de Luis Arturo Ramos. Su concepción del sujeto es estructuralista, derivado de que el autor que analiza Flores (2011), es quien da forma a un estereotipo femenino, en diferentes etapas. La tesis de Millan (2015), por su parte no hace una conceptualización como tal, pero se puede observar que el sujeto docente, es entendido como un actor complejo dentro del sistema educativo chileno (Millán, 2015).

Finalmente, la tesis de Torres (2006), concibe al sujeto en las organizaciones como un ente que construye y da sentido a su trabajo, parte de posturas constructivistas que toman en cuenta la subjetividad del individuo desde diferentes autores, pero

que no incluyen posturas del sujeto como ser de sí mismo. “El estudio permitió conocer desde el sujeto, el porqué de su comportamiento en la organización, comprendiendo de esa manera las estructuras sociales que se construyen y le dan sentido a su trabajo” (Torres, 2006, p. 249). Por lo tanto, el aporte que se busca con la presente propuesta de investigación, es el estudio del sujeto desde perspectiva Foucaultiana, lo que implica comprender cómo el poder juega una doble postura en la relación organización-sujeto y como el sujeto a través de la preocupación y el cuidado de sí mismo, puede hacer uso de su capacidad estratégica.

Por lo tanto, es de considerar que el estudio del sujeto dentro de las organizaciones es un tema poco abordado en la UAM Iztapalapa y en especial en el Posgrado en Estudios Organizacionales. Los acercamientos que se han hecho para tratar al sujeto han sido en un sentido constructivista en su mayoría y algunos pocos han llegado a la discusión de su doble identidad. Resulta en este sentido relevante un estudio del sujeto en las organizaciones desde la perspectiva abordada por Foucault.

### *1.3.1.2. Del sujeto y las organizaciones en SciELO*

Durante la búsqueda de información, en cuanto a organización y sujeto, en la base de datos SciELO<sup>6</sup> (SciELO, 2007a; SciELO, 2007b), nos encontramos con los siguientes resultados: de una primera búsqueda con las palabras *organización* y *sujeto*, sin ningún otro parámetro se encontraron 134 resultados; de una segunda búsqueda con las mismas palabras, pero con el filtro *Título*, se encontraron dos artículos, uno de Colombia y uno de Brasil, cuyas especificaciones se encuentran en la siguiente tabla.

---

<sup>6</sup> Se recurre a esta base de datos debido a que nos permite tener acceso a 192 revistas científicas, con un alcance a nivel internacional de 15 países, entre los que figuran con mayor presencia países latinoamericanos. En este sentido, Scielo nos permite tener un panorama de lo que se ha hecho en Latinoamérica y parte de Europa en cuanto al tema del sujeto y la organización.

Tabla 2. Artículos encontrados en SciELO con relación a la organización y el sujeto

<b>Título</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Referencia</b>	<b>Planteamiento</b>
<b>La significación de las emociones en el proceso de organización dramática del psiquismo y de constitución social del sujeto</b>	Lavínia Lopes Salomão Magiolino	Psicologia & Sociedade, 2014, Volumen 26 N° spe2 Paginas 48 - 59	El artículo plantea la importancia de las emociones en la constitución social del sujeto. La autora lo entiende como un proceso de significación, como un proceso subjetivo, dialectico y de significados.
<b>Sujeto, lenguaje y organización social en el niño: análisis de discurso</b>	Jackeline Cantor	CS, Jun 2013, N° 11 Paginas 215 - 242	La autora plantea un análisis de la construcción de la identidad del niño en la organización social primaria, en cuanto a la referencia discursiva de las madres.
Fuente: elaboración propia con base en Cantor (2013) y Salomão (2014).			

De los trabajos encontrados en la búsqueda de SciELO, ninguno tiene un carácter organizacional, aunque son estudios de caso planteados en organizaciones dramáticas y sociales. Trabajan el término de sujeto en cuanto a la construcción social del mismo en un término subjetivo, es decir el individuo como un sujeto que es determinado por la estructura. Los trabajos desde este aspecto sólo funcionan como un referente de lo que se ha trabajado en cuanto a sujeto en organizaciones en América Latina, pero desde campos disciplinarios diversos, como es la educación y la psicología. A continuación, se realiza un trabajo parecido, pero con lo que se encontró en el SAGE Journals.

### 1.3.1.3. Del sujeto y las organizaciones en SAGE Journals

De una revisión del SAGE Journals<sup>7</sup> (SAGE, 2017a; SAGE, 2017b) utilizando en el motor de búsqueda las palabras *Sujeto* y *Organización* dio como resultado 364313 resultados. Cuando se limitó en el motor de búsqueda a los títulos que contuvieran las palabras *Sujeto* y *Organización* el resultado fue de 24 de los cuales 10 eran artículos de investigación, 8 libros revisados, 3 otros, 2 resúmenes y artículos revisados. La siguiente tabla muestra los datos obtenidos acerca de los artículos de investigación y cuál es la perspectiva que aborda del sujeto<sup>8</sup>.

Tabla 3. Artículos encontrados en SAGE Journals con relación a la organización y el sujeto			
Título	Autor (es)	Referencia	Planteamiento
<b>Discourse, Organizations and Organizing: Concepts, Objects and Subjects</b>	<b>Cliff Oswick; Tom W Keenoy; David Grant</b>	<b>Human Relations, vol. 53, 9: pp. 1115-1123. , First Published Sep 1, 2000</b>	<b>Plantea realizar un estudio teórico y metodológico acerca de la organización y el proceso de organizing con relación al discurso.</b>
The Organization and Subject Matter of General Education	Robert M. Hutchins	Bulletin of the Department of Secondary-School Principals of the National Education Association, vol. 22, 73: pp. 6-14. , First Published Mar 1, 1938.	Propone un acercamiento a la organización y al tema de la educación general, desde los programas de primer año de secundaria.
Secret State, Transparent Subject: The Australian Security Intelligence	Jude McCulloch; Joo-Cheong Tham	Australian & New Zealand Journal of Criminology, vol. 38, 3: pp. 400-415. , First	El artículo describe la secrecía que envuelve la Organización de Inteligencia y Seguridad Australiana. Como una relativa distribución de poder entre el

<sup>7</sup> Se recurre a este buscador por ser el 5to mayor publicador de revistas del mundo, por lo que representa un parámetro importante a nivel internacional, en este sentido, brinda un panorama bastante amplio acerca del estado de la cuestión, en cuanto a la investigación acerca del sujeto y la organización.

<sup>8</sup> Es importante mencionar que de algunos artículos sólo se pudo obtener el *abstract* para su revisión.

Organisation in the Age of Terror		Published Dec 1, 2005.	estado y el sujeto en la democracia liberal.
Ensuring Interoperability among Subject Vocabularies and Knowledge Organization Schemes: a methodological analysis	Lois Mai Chan; Marcia Lei Zeng	IFLA Journal, vol. 28, 5-6: pp. 323-327. , First Published Oct 1, 2002.	Plantea que con el Internet y la Web ha llegado un alto grado de subjetividad en el vocabulario y conocimiento, que requiere de un mecanismo de control y clasificación.
<b>Poverty Alleviation at an International Development Organization: Resurrecting the Human Being as Subject</b>	<b>Sangeeta Parameshwar ; Param Srikantia; Jessica Heineman-Pieper</b>	<b>Vikalpa, vol. 34, 2: pp. 1-14. , First Published April 1, 2009.</b>	<b>Los autores abordan el tema de la búsqueda de la mitigación de la pobreza por organismos internacionales como la Organización para el Desarrollo Internacional. Así mismo plantea observar al ser humano como sujeto centrado en la persona y no como objeto centrado en sus agregados.</b>
<b>Reflexivity in Organization and Management Theory: A Study of the Production of the Research `Subject'</b>	<b>Cynthia Hardy; Nelson Phillips; Stewart Clegg</b>	<b>Human Relations, vol. 54, 5: pp. 531-560. , First Published May 1, 2001.</b>	<b>Los autores buscan dibujar una teoría del actor en red, para reflexionar acerca del role del investigador y de la sociedad de investigadores, en este objeto de estudio.</b>
Organizing English Learner Instruction in New Immigrant Destinations District Infrastructure and Subject-Specific School Practice	Megan Hopkins; Rebecca Lowenhaupt; Tracy M. Sweet	American Educational Research Journal, vol. 52, 3: pp. 408-439. , First Published June 23, 2016.	Es un estudio en cuanto de la nueva infraestructura para la enseñanza y aprendizaje para inmigrantes.
Self-Organized Connectivity Control and Optimization Subjected to Dispersion of Mobile	Zhenqiang Mi, Yang Yang, Hao Ding	International Journal of Distributed Sensor Networks, vol. 8, 11, First Published November 5, 2012	El estudio atiende el problema de control y auto organización de despliegue/dispersión de un equipo móvil ajustado a sensores de nodos.

Ad Hoc Sensor Networks			
<b>The Death of the Subject and the Life of the Organization Implications of New Approaches to Subjectivity for Organizational Analysis</b>	<b>Donald Baack; Thomas Prasch</b>	<b>Journal of Management Inquiry, vol. 6, 2: pp. 131-141. , First Published Jun 1, 1997.</b>	<b>Trabaja el término de sujeto desde Ronald Barthes y Michael Foucault en el estudio de las organizaciones. Y hace hincapié en su poco estudio dentro de este campo. Así sugiere aplicaciones de la subjetividad en desarrollo de la teoría de la organización y el comportamiento.</b>
<b>Betwixt and between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations</b>	<b>Christina Garsten</b>	<b>Organization Studies, vol. 20, 4: pp. 601-617. , First Published Jul 1, 1999.</b>	<b>Realiza un estudio acerca de los efectos del empleo temporal en los individuos y la organización flexible.</b>
Fuente: elaboración propia con base en SAGE J., 2017c.			

De la revisión a los artículos encontrados en SAGE Journals, aunque se trató de una exploración un tanto superficial (por no contar con los trabajos en extenso), se pudo determinar de qué se trataba cada artículo y vislumbrar su relación con lo que se pretende en este trabajo. De tal forma, los artículos en negritas son trabajos que se relacionan con los estudios organizacionales y que se acercan a la línea de investigación que nos hemos planteado. Sin embargo, de los mencionados artículos en negritas, son de destacar los trabajos de Sangeeta Parameshwar, Param Srikantia y Jessica Heineman-Pieper (2009), *Poverty Alleviation at an International Development Organization: Resurrecting the Human Being as Subject*, donde se establece un uso del concepto sujeto, el cual privilegia al humano y no su objetivación; y el de Donald Baack y Thomas Prasch (1997), *The Death of the Subject and the Life of the Organization Implications of New Approaches to Subjectivity for Organizational Analysis*, estudio que parte de las posturas de Ronald Barthes y Michael Foucault. Ambos trabajos son relevantes, para la investigación que se plantea realizar, debido a que la perspectiva de estudio que plantean es

similar en cuanto al uso del término sujeto, en este sentido su revisión a mayor profundidad es un elemento a considerar.

Por lo tanto, después de una revisión de las tesis de la UAM-I, así como de los artículos de investigación en el buscador Scielo, como parámetro de América Latina y de los artículos de investigación en el buscador SAGE Journals, para tener una visión más global, es evidente que el trabajo sobre el sujeto y las organizaciones es una temática que ha sido poco abordada y menos en la perspectiva que se plantea en el presente estudio, por lo tanto se trata de un trabajo importante e innovador en el campo de los estudios organizacionales, lo cual implica también su pertinencia para este campo de estudio. Para finalizar con el apartado de la justificación se planteará la pertinencia y factibilidad de donde se llevará a cabo el estudio.

### **I.3.2. Pertinencia teórica y empírica**

En el apartado anterior se pudo observar la relevancia y pertinencia que tiene el análisis del sujeto para el campo del estudio de las organizaciones. En este sentido, abordar la construcción del sujeto organizacional permite abonar, detallar y profundizar en la comprensión de las relaciones de poder que existen al interior de las organizaciones, los procesos de emancipación y en general las relaciones que guarda la organización con los individuos que la integra.

Estudiar la construcción del sujeto organizacional por lo tanto es importante, porque puede brindarnos un panorama detallado de las relaciones de poder que guardan los individuos en la organización, con respecto a procesos de ejercicios de poder desmedidos, los cuales se encuentran en el terreno de la subjetividad y que pueden ser inconscientes. Visibilizar este fenómeno y evidenciar los mecanismos de resistencia que se dan como respuesta, puede ayudarnos a crear mejores organizaciones, más humanas y que promuevan el desarrollo del sujeto en sus diferentes dimensiones.

Para tal labor nos resulta relevante realizar el estudio en la Administración General de Aduanas (AGA) de México, la cual cuenta con una circunscripción nacional, es

decir, que tiene presencia en todo el país a través de las aduanas. La Administración General de Aduanas es una organización del sector público que ha sido poco abordada desde los estudios organizacionales<sup>9</sup> y no con la perspectiva que aquí se plantea, por lo tanto, es pertinente su investigación. Así mismo, resulta relevante el realizar el estudio en esta organización, por las características en el comportamiento y la situación en la que se desempeñan los Oficiales de Comercio Exterior, lo cual influye en el funcionamiento general de la organización.

En concreto, existe una rotación a nivel nacional en la que se encuentran los OCE´s y a la que están sujetos en cualquier momento. De esta manera, la organización ejerce poder sobre ellos, impidiendo o favoreciendo la construcción del sujeto organizacional en el OCE, al confrontarlos con su realidad y someterlos a un cambio, ante el cual pueden responder de diversas maneras. En este sentido, se puede intuir que el fenómeno de la construcción del sujeto organizacional puede ser observable en dicha organización, lo que implica su relevancia y pertinencia. En el siguiente apartado se hablará un poco de la organización en la que se pretende llevar a cabo el estudio y la factibilidad que existe para el mismo fin.

### **I.3.3. Factibilidad donde se realizará el estudio**

La Administración General de Aduanas, al contar con una circunscripción nacional, cuenta con aduanas distribuidas por todo México, por lo que resulta ser una organización compleja en la forma en la que se interrelaciona, entre los diferentes subniveles que la conforman. En este sentido, cuenta con 8 Administraciones Centrales (Operación Aduanera; Apoyo Jurídico de Aduanas; Investigación Aduanera; Atención Aduanera y Asuntos Internacionales; Modernización Aduanera; Equipamiento e Infraestructura Aduanera; Planeación Aduanera; y, Procesamiento Electrónico de Datos Aduaneros) y 49 aduanas.

---

<sup>9</sup> Destaca el trabajo realizado por Ricardo Alejandro Rodríguez Lara (2009), titulado *“Análisis estratégico de la implementación de una organización pública: estudio de caso Aduana de Guanajuato”*, donde circunscribe el contexto histórico-organizacional de la Aduana de Guanajuato, para comprender su implementación.

Los Oficiales de Comercio Exterior (OCE's), integran a las aduanas y guardan relaciones de poder con los puestos jerárquicos de la misma y con algunas de las Administraciones Centrales. Por lo que los flujos de poder resultan interesantes, pero difíciles de ubicar y cuyos efectos son observables en tanto que modifican el comportamiento de los OCE's.

En este sentido, se plantea realizar el estudio a través de una serie de entrevistas con los Oficiales de Comercio Exterior activos o que hayan dejado de laborar para la AGA. Los cuales son conocidos del investigador y con quienes se han dado ya acercamientos para solicitarles su apoyo, con una respuesta positiva. Se plantean alrededor de tres entrevistas, debido a la profundidad que se requiere en cada una. Aunque algunos de ellos radican en otros estados fuera de la Ciudad de México, se tiene planteado realizar cerca de cuatro viajes al interior de la república durante el trabajo de campo, los cuales serán financiados gracias a la Beca con la que cuenta el investigador.

Por otra parte, se tiene también los contactos necesarios (tanto de nivel operativo como de nivel directivo, en algunas aduanas y administraciones centrales) para entrar a la organización y poder realizar, en su caso, observación participante o cualquier otro tipo de investigación, que requiera la presencia física en la organización. Por lo que resulta factible realizar la investigación en la Administración General de Aduanas.

## **I.2. Metodología**

### **I.2.1. Aspectos generales**

El estudio de caso puede ser usado con propósitos exploratorios, también puede ser usado para explicar o describir (una situación, por ejemplo) o para explicar por qué específicos eventos han ocurrido (Yin, 1981). Partiendo ello, el presente trabajo se trata de un estudio de caso, entendido como el “número de identidades de una unidad de análisis desde las que se obtienen datos” (Gundermann, 2004: 254). El estudio de caso es “uno de los métodos básicos de investigación en las ciencias

sociales” (Gundermann, 2004: 257) y en específico de los estudios organizacionales en México. Por lo tanto, el uso del estudio de caso es de importancia para el desarrollo del conocimiento y en concreto para la hechura de esta investigación. En esta línea, se busca comprender el fenómeno de la construcción del sujeto organizacional a través del caso de los Oficiales de Comercio Exterior en la Administración General de Aduanas (AGA) de México.

Los estudios organizacionales son el campo ontológico desde el cual se busca comprender la construcción del sujeto organizacional. Burrell y Morgan (1985) plantean cuatro paradigmas: humanista radical, estructuralista radical, interpretativo y funcionalista (véase Figura 1). Siendo el humanista radical y el interpretativo los cuadrantes más cercanos a la subjetividad; mientras que, el estructural radical y el funcionalista son los más cercanos a la objetividad. Por lo tanto, partiendo del cuadro paradigmático de Burrell y Morgan (1985) podemos situar a los estudios organizacionales en los cuadros humanista radical, estructuralista radical e interpretativo.

**Figura 1. Cuatro paradigmas para el análisis de la teoría social**



Fuente: Recuperado de Burrell, G. y Morgan, G. (1985). Sociological Paradigms and Organizational Analysis.

organización. De lo anterior, el ámbito en el que se encuentra rodeado el sujeto organizacional, del que es participe y del cual busca desprenderse, se entiende mejor a través del estructuralismo, de la construcción colectiva y el interpretativismo.

En otras palabras, la investigación se mecerá entre estas tres posturas epistemológicas, sin embargo, debido al carácter emancipador del sujeto organizacional, se planteará un sesgo hacia la teoría crítica. Por otro lado, se plantea un estudio de tipo fenomenológico, derivado del nivel de interpretación subjetiva que tendrá cada experiencia estudiada, se buscará profundizar en ellas de tal modo que se pueda conocer la conciencia, inconciencia y subconsciencia del individuo con respecto a la organización.

Patton (2002) expone que “por fenomenología Husserl (1993) entendía el estudio de cómo la gente describe cosas y experiencias de ellos mismos a través de sus sentidos. Su más básica postura filosófica fue que *nosotros podemos únicamente conocer lo que experimentamos* asistiendo a percepciones y significados” (p. 105, énfasis en el original). La experiencia de una persona tiene incluido el significado en la cual la experiencia es interpretada. No hay experiencia “objetiva” que este soportada fuera de su interpretación. (Merriam, 2009, p. 11)

Derivado de lo anterior, el trabajo de investigación es de carácter cualitativo, en el sentido de dar una lectura holística de la realidad, de observación naturalista, utilizando modelos intensivos, profundos y comprensivos, comprendiendo al conocimiento como constructivista y dialógico (Sandoval, 2002). En la misma línea, Creswell (2009) plantea que en la investigación cualitativa el investigador es un instrumento clave, que permite dar cuenta de la realidad, que utiliza múltiples recursos de obtención de información, que el análisis de la información es inductivo y mantiene un diseño emergente e interpretativo.

De esta forma, se pretende realizar constantes acercamientos con los individuos que conforman a la organización (muestra de 3 OCE's<sup>10</sup>), buscando determinar el camino para la generación de información útil a la investigación. Así mismo, se pretende ir organizando la información generada para dar representatividad y validez a la investigación. Bonilla y Rodríguez (2005) describe este proceso de la siguiente manera:

El conocimiento cualitativo sólo es accesible al investigador cuando comprende el marco de referencia particular del grupo estudiado, la definición de las etapas del proceso investigativo no se hace al margen o en forma independiente de una exploración de la situación que se requiere analizar, ni el contacto personal con las personas involucradas en ella. (Bonilla y Rodríguez, 2005, p.120)

Durante el proceso de recolección de información los datos se organizan y analizan en forma continua, con el fin de garantizar su representatividad y validez, así como para orientar la búsqueda de nuevas evidencias que profundicen la comprensión de problemas, lo aclaren o lo caractericen con mayor precisión. (Bonilla y Rodríguez, 2005, p.120)

En este sentido, se plantean tres métodos a utilizar para la generación de información, una batería de tests psicométricos, la historia de vida y observación participante. En el entendido de que el primero es una herramienta que genera datos cuantitativos, se plantea su interpretación desde el enfoque cualitativo como lo plantea Bonilla y Rodríguez (2005)<sup>11</sup>, con la finalidad de obtener un primer acercamiento al fenómeno, el cual será profundizado con la historia de vida y con la observación participante. Pero antes de acercarnos más a nuestras herramientas

---

<sup>10</sup> Se determinó una muestra pequeña y seleccionada estratégicamente debido a la profundidad que requiere la investigación y la confianza que necesita el investigador para acercarse a los OCE's. Por lo anterior, la muestra representa a individuos que conoce el investigador, con quienes guardó una relación de compañerismo, más no de amistad.

<sup>11</sup> Los autores plantean que los datos generados por herramientas cuantitativas, suelen quedarse cortos al explicar una realidad social, por lo que es necesario darle una interpretación cualitativa.

para la generación de información, primero estableceremos algunas dimensiones y categorías de estudio.

### **I.2.2. Dimensiones y categorías de estudio**

Para guiar la investigación en campo se plantean las siguientes dimensiones: 1) la dimensión organizacional (AGA); 2) la dimensión social; 3) la dimensión de pareja o familia; y, 4) la dimensión personal<sup>12</sup>. Dichas dimensiones se vinculan a través de la categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo, la cual se da de forma bidireccional entre las primeras tres dimensiones y la cuarta dimensión (véase Figura 2).

La categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo, cuenta con tres subcategorías: la preocupación por sí mismo, el conocerse a sí mismo y el cuidarse a sí mismo. Estas subcategorías son elementos que conforman la subjetivación o movimiento de ascesis en el sujeto (Foucault, 2005) y ayudarán a conocer las relaciones de poder existentes entre el individuo y la organización, así como, con las otras dimensiones, la relación se observa de la siguiente forma:

#### 1. Dimensión organizacional (AGA)

- Categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo:
  - a. Preocupación por sí mismo con respecto a la AGA.
  - b. Conocerse a sí mismo con respecto a la AGA.
  - c. Cuidado de sí mismo con respecto a la AGA.

#### 2. Dimensión social

---

<sup>12</sup> Las dimensiones, así como la Figura 2, están inspiradas en Jo Rowlands (1997) con relación a su trabajo *Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo*. Donde plantea la dimensión personal, la de las relaciones cercanas y la colectiva (local/informal o formal). En cada una de las dimensiones expone aspectos que impulsan e inhiben el empoderamiento del individuo o del grupo.

- Categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo:
  - a. Preocupación por sí mismo con respecto a la sociedad.
  - b. Conocerse a sí mismo con respecto a la sociedad.
  - c. Cuidado de sí mismo con respecto a la sociedad.

### 3. Dimensión de pareja o familia

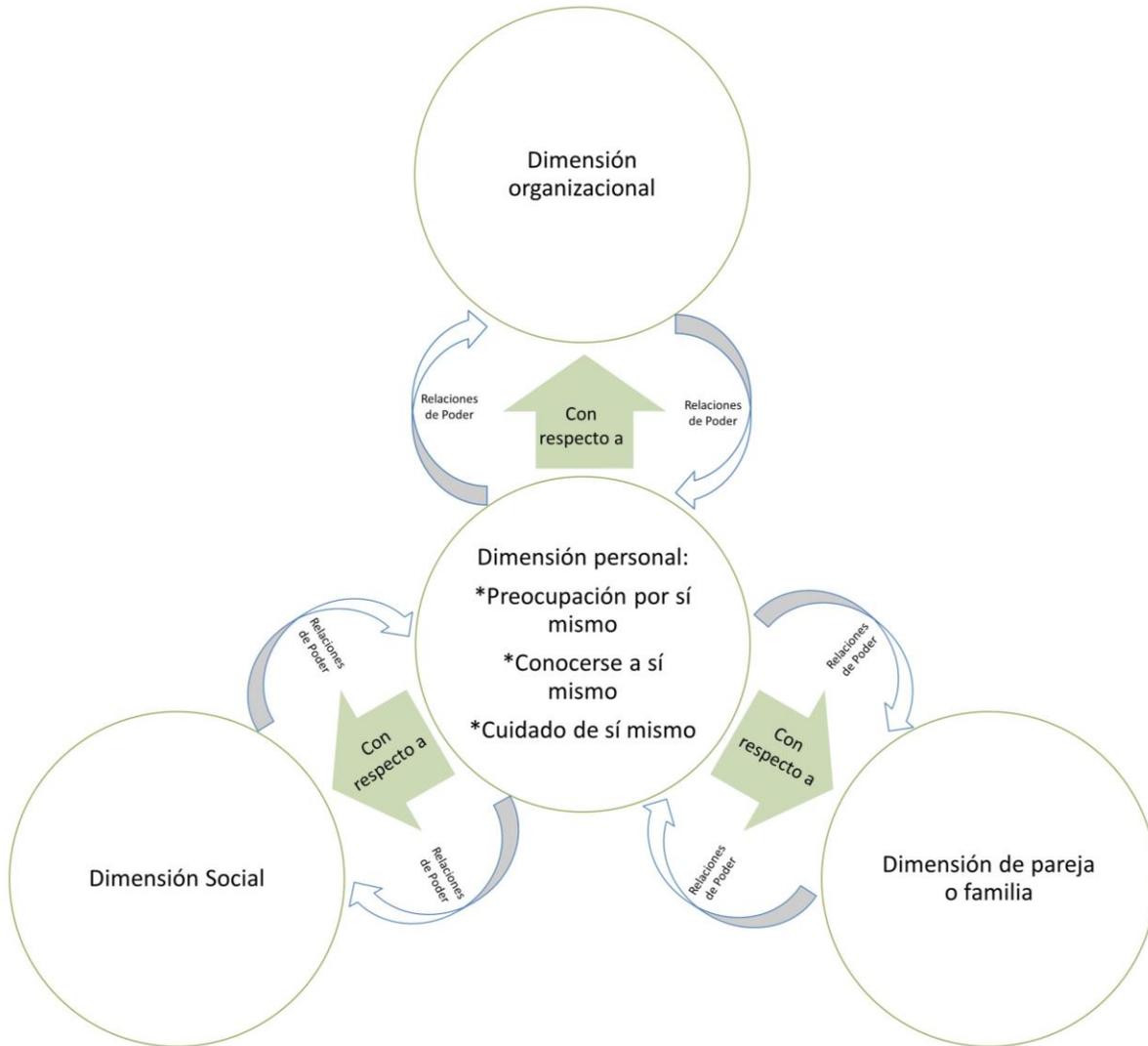
- Categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo:
  - a. Preocupación por sí mismo con respecto a tu pareja o familia.
  - b. Conocerse a sí mismo con respecto a tu pareja o familia.
  - c. Cuidado de sí mismo con respecto a tu pareja o familia.

### 4. Dimensión personal

- Categoría de las relaciones de poder en un nivel subjetivo:
  - a. Preocupación por sí mismo.
  - b. Conocerse a sí mismo.
  - c. Cuidado de sí mismo.

La Figura 2 esquematiza la relación entre las dimensiones, la categoría y las subcategorías de estudio. Esta primera perspectiva pretende guiarnos en cuanto a comprender como se da el proceso de construcción del sujeto y al mismo tiempo la relación que juega el individuo con las otras tres dimensiones a un nivel subjetivo. La forma en la que coadyuva y la manera en la que interactúa con cada una puede darnos a conocer los juegos de poder que establece el sujeto con las diferentes dimensiones y en especial, la forma en la que se construye como sujeto organizacional. También podrán observarse las relaciones de poder con la organización, mismas que termina interactuando con las demás dimensiones, a través del individuo.

Figura 2. Dimensiones y categorías de estudio



Fuente: elaboración propia, inspirada en Rowlands (1997).

Con la idea es utilizar estas dimensiones y categorías de estudio como guía para la generación de información, en el entendido de que pueden ir cambiando, agregándose o desechándose. En esta línea, se plantean tres herramientas metodológicas: la batería de tests psicométricos, la historia de vida y la observación participante. De los cuales se profundiza en los siguientes apartados.

### **I.2.3. Herramientas metodológicas**

#### *I.2.3.1. Batería de tests psicométricos*

Utilizando las dimensiones de estudio anteriormente señaladas y debido al nivel de subjetividad que requiere el analizar al sujeto organizacional, se ha optado por el uso de herramientas psicométricas provenientes del campo de la psicología, para poder tener una descripción inicial del tipo de conducta del individuo, adaptándolas para esta investigación. Nos referimos a una batería de tests proyectivos (Portuondo, 1973), con algunas adaptaciones para el uso del estudio del sujeto organizacional.

La psicología como ciencia nos ha brindado las herramientas para “evaluar cuantitativamente las diferencias y las semejanzas existentes entre individuos” (Morales, 1998, p. 9). De esta manera, las teorías psicológicas, las cuales definen a la ciencia psicológica, se pueden entender como “un conjunto de afirmaciones acerca de una serie de conceptos que nos permiten describir algunos aspectos, hasta cierto punto limitados, del universo conductual” (Morales, 1998, p. 10).

Es decir, las herramientas psicométricas que nos brinda la ciencia de la psicología, nos permite inferir aspectos de la conducta de los individuos, pero con ciertas limitaciones. Que pueden ser salvadas a través de la rigurosidad y de la triangulación entre herramientas metodológicas.

De esta forma la medición en psicología parte de tres situaciones: a) la identificación del objeto que va a ser medido, es decir, la persona; b) la identificación de las propiedades o conducta que va a ser medida; y c) la identificación de las reglas mediante las cuales asignamos un número a esta propiedad que va a ser medida. (Morales, 1998).

En este caso, el objeto que va a ser medido es el Oficial de Comercio Exterior; las propiedades o conducta a medir son la capacidad de subjetivación (conocerse a sí mismo, cuidado de sí mismo y la preocupación de sí mismo) que tiene con respecto a la organización; y las reglas mediante las cuales asignamos un número, serán

establecidas con respecto al test de la figura humana (Portuondo, 1973). Los números que se establezcan en la medición, serán resultado de las reglas y de un patrón a seguir, en el sentido, en que la medición:

Es el procedimiento mediante el cual asignamos números (calificaciones, medidas) a las propiedades, atributos o características de los objetos (o de unidades experimentales), estableciendo las reglas específicas sobre las que se fundamentan tales asignaciones. (Morales, 1998)

Finalmente es importante utilizar herramientas de medición psicológica porque permite solventar hasta cierto punto, los problemas que implican medir sensaciones, pensamientos e imágenes (Morales, 1998). Cuestiones subjetivas, como las que se requieren para comprender la construcción del sujeto organizacional. Aunque se comprende la complejidad que implica, el sólo tener la expresión verbal y motora verbal (Morales, 1998) como datos psicológicos; la rigurosidad en la aplicación del test en cuanto a estandarización, confiabilidad, objetividad y validez (Morales, 1998), puede darnos luz y certidumbre de nuestros datos.

Las pruebas psicológicas son instrumentos que han sido construidos para la medición de aspectos psicológicos (Morales, 1998), por lo que nos permiten medir la conducta o personalidad de los individuos a un nivel subjetivo. De esta forma, los instrumentos de medición psicológica son definidos como:

Aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a reglas explícitas y coloca al o a los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento de comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística conductora a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando. (Morales, 1998, p. 17)

En este caso, se trata de una prueba de las que son denominadas proyectivas, aunque, Morales (1998) menciona que también pueden llamarse pruebas de clasificación tipológica o cualitativa. De tal forma que utilizando la técnica de Karen Machover, proyección de la personalidad en el dibujo de la figura humana, así mismo, con las aportaciones que hace Portuondo (1973), y finalmente adaptándola para los fines de la investigación, la forma de aplicación será la siguiente:

1. Se le proporcionará un papel blanco y un lápiz con goma de borrar.
2. Se le pedirán datos previos previstos en el formato anexo 1.
3. Se le dará un límite de tiempo de cinco minutos para dibujar una figura humana.
4. Se le dará un límite de tiempo de cinco minutos para dibujar una figura humana del sexo opuesto, y
5. Se le dará un límite de tiempo de cinco minutos para dibujar de manera libre a la aduana (lo que para el evaluado representa la aduana).
6. Se seguirán las observaciones que plantea Portuondo (1973) en cuanto al test de Machover, durante la etapa en la que el individuo se encuentra dibujando.
7. Se le pedirá que escriba una historia relacionando el dibujo libre de la aduana y la concepción de sí mismo.
8. Se realiza la técnica de asociación libre modificada, que consiste en pedirle una asociación palabra-respuesta al individuo evaluado, con palabras que hayamos identificado como conflictivas o dudosas en cuanto a la construcción del sujeto organizacional (es decir la relación del individuo con respecto a la organización) (Portuondo, 1973).
9. Finalmente, con una lista de entre 6-12 palabras, las cuales hayamos identificado como más conflictivas con relación al tema que nos atañe (sujeto organizacional), se le pide que realice una historia.

Esta batería de test proyectivas, tienen la finalidad de aportarnos una visión con más elementos de análisis, de cómo se conforma el sujeto organizacional, en cuanto al cuidado, preocupación y conocimiento de sí mismos con relación a la organización. Para validar dicha información, después del análisis de los resultados, se procederá a una entrevista con el fin de corroborar, profundizar y validar la información. Así mismo se pueden triangular los resultados con la historia de vida.

### *1.2.3.2. Historia de Vida*

La historia de vida o método biográfico es una herramienta que viene de la antropología y la cual le da legitimidad para leer a la sociedad, mientras que la sociología la ha utilizado no sólo para dar cuenta de experiencias de vida, sino también para comprender las micro-relaciones sociales (Ferrarotti, 2003).

La información en este sentido no se recolecta se genera entre el entrevistado y el investigador, por lo tanto se realizará una entrevista no estructurada (aunque con preguntas guías) donde “el papel del entrevistador es no directivo, pues tiene que desempeñar un papel de receptor pasivo” (Vela, 2004: 71), se escoge esta herramienta porque permite sortear la dificultad de que “si bien los entrevistados poseen y conocen información valiosa para el entrevistador, les resulta difícil comunicarla o transmitirla en forma verbal, es decir, a través de cuestionamientos directos” (Vela, 2004: 71).

Chárriez (2012) de una revisión a diversos autores<sup>13</sup> plantea las siguientes recomendaciones en cuanto a la hechura de una historia de vida:

- Llevar a cabo una reunión individual con el participante para explicarle el propósito del estudio y el alcance de la información que va a ofrecer.
- Garantizar el anonimato del participante.

---

<sup>13</sup> La autora menciona a Taylor y Bodgan (1984), Viruet (1997) y Atkinson (1998).

- Establecer el horario de las sesiones a conveniencia del participante, permitir el tiempo necesario para recoger la información y delimitar la duración aproximada de las sesiones.
- Explicar al participante que se tomarán notas mientras se llevan a cabo las sesiones; estas notas se discutirán con el participante al finalizar cada sesión. La historia de vida se grabará únicamente con el consentimiento del participante.
- Permitir que el participante pueda retirarse de la investigación en cualquier momento, y garantizar que, de así hacerlo, la información ofrecida no va a utilizarse para propósito alguno.
- Crear una atmósfera segura y de confianza para cumplir con el propósito del estudio y evitar interrumpir al participante innecesariamente.
- Transcribir textualmente cada historia de vida.
- Compartir con el participante cada entrevista grabada y transcrita para corroborar que toda la información obtenida es fiel y exacta.
- Para cumplir con los requisitos éticos, el participante debe firmar una hoja de consentimiento informado para la participación, grabación, transcripción y publicación de la historia de vida. (Chárriez, 2012, p. 57)

Por otra parte, Chárriez (2012) en una tabla que retoma de Atkinson (1998), plantea ocho dimensiones de estudio y propone algunas preguntas guías. Utilizando esta información se estructura una serie de preguntas, pero adaptando y constituyendo sólo cuatro apartados o etapas: 1) de la niñez a antes de entrar a trabajar a la organización (AGA); 2) en la organización; 3) después de renunciar a la organización (en su caso); y 4) personal y cierra. La categoría de poder en este sentido se encuentra inmersa en las cuatro etapas, pero se enfatiza en la organización, quedando como se muestra en el Anexo 1.

Estas preguntas sólo son una guía, para profundizar en la historia de vida del entrevistado. El objetivo fundamental es poder observar la forma en la que se da la

construcción del sujeto organizacional, para poder interpretarlo a través de las relaciones de poder entre el Oficial de Comercio Exterior y la Administración General de Aduanas (Aduanas y Administraciones Centrales).

La batería de tests psicométricos y la historia de vida son útiles a la investigación que se pretende realizar porque permite dar cuenta de la subjetividad con la que se perciben los OCE's en la organización (AGA). Así mismo, permite guiarnos a través de las categorías que se utilizarán para comprender la construcción del sujeto organizacional y su relación con la organización. Son complementarias y nos acercan a contestar nuestra pregunta guía. Con la finalidad de validar nuestra información se plantea el uso de la observación participante, herramienta metodológica que se describe a continuación.

#### *1.2.3.3. Observación participante*

La observación participante nos permitirá triangular la información generada en la historia de vida, con la finalidad de validarla y comprender el contexto en el que se da. Se privilegia en esta investigación, la concepción que tiene el individuo de su posición en la organización y los mecanismos de defensa que el sujeto organizacional lleva a cabo, al subjetivarse. Sin embargo, es importante comprender las condiciones organizacionales en la que se desenvuelve, para esto la observación participante resulta herramienta idónea. Bonilla y Rodríguez (2005) plantean lo siguiente:

La observación permite al investigador conocer directamente el contexto en el cual tiene lugar tienen lugar las actuaciones de los individuos y, por lo tanto, le facilita acceder al conocimiento cultural de los grupos a partir de registrar las acciones de las personas en su ambiente cotidiano. (Bonilla y Rodríguez, 2005, p. 227)

En este sentido, se pretende con la observación participante dar cuenta de la naturaleza y describir las relaciones de poder que, provocan que los individuos actúen de cierta forma desde su subjetiva. Tanto en el sentido de ser construidos por la organización, como de los mecanismos de resistencia que generan.

Se proponen dos observaciones en distintos momentos, partiendo de las dimensiones y categorías señaladas, es decir que mediante la observación se pueda distinguir, únicamente entre la dimensión de la organización y la personal, las relaciones de poder que implican la preocupación, el conocimiento y el cuidado de los mismos individuos con respecto a la organización.

Estas observaciones, se proponen realizar en dos adunas de la Administración General de Aduana, en las cuales se conoce a los administradores y jefes de recursos humanos, por lo que no existe mayor dificultad para entrar a la organización. Dichas observaciones se plantean con una duración de uno a dos meses, durante los cuales se participe en la rutina que desenvuelven los Oficiales de Comercio Exterior. Finalmente, en seguida se plantea, de manera tentativa, un índice para encaminar la presente investigación.

El índice que se presenta en el Anexo 2 tiene como finalidad establecer una estructura la cual guíe el trabajo de investigación. En este sentido, se espera que dicha estructura cambie conforme se desarrolle el estudio y el conocimiento generado (resultado del diálogo entre lo empírico y lo teórico) vaya dando forma a un orden capitular idóneo para la presentación de los resultados.

El índice tentativo está pensado para permitir una relación conceptual y empírica, que aborde el estudio del sujeto organizacional como un elemento coadyuvante al fenómeno del poder en el estudio de las organizaciones. Por lo tanto, en seguida se presentan los avances del marco teórico, bajo el cual se desarrolla esta investigación.

## II. Sujeto organizacional y el fenómeno del poder

Para comprender el papel que juega el sujeto organizacional, debe realizarse primero un recorrido sobre el concepto de poder, debido a que es en este fenómeno en el cual resulta más evidente apreciarlo. Derivado de lo anterior, es importante poner atención en cuanto a que “Foucault entiende el poder desde diferentes enfoques”<sup>14</sup> (Digese, 2012, p. 221). Propone una forma novedosa de vislumbrar dicho concepto y que se encuentra relacionado con el sujeto, el conocimiento y los individuos en sí mismos. En esta línea, es importante conocer las diferentes perspectivas desde las que se puede entender el sujeto y en concreto el sujeto en términos foucaultianos. Así como los efectos del sujeto organizacional sobre las organizaciones.

De esta manera, comenzamos haciendo una breve descripción del poder y una clasificación principal acerca del mismo, poder sobre y poder para. Lo que nos brindará una perspectiva de cómo se entiende el poder más allá de una relación social entre individuos. Se trata de observar las relaciones de poder como un medio de liberación y por su capacidad crítica. Se continúa con un análisis de las cuatro caras del poder (Digeser, 2012), donde se abordan diferentes perspectivas para comprenderlo. Siendo la última la más pertinente para el análisis que busca la presente investigación, aunque en realidad la comprensión del poder requiere de una visión incluyente de todas. La cuarta cara del poder permite relacionar el concepto de resistencia como elemento constitutivo de las concepciones de libertad del poder, además de tener un lazo estrecho con el término de sujeto

Bajo esta lógica, el siguiente apartado trata sobre el sujeto, donde se le describe en sus dos vertientes por un lado cómo aquel que se encuentra sujeto a una relación de poder en un sentido de sujeción y por otra parte la construcción del sujeto libre<sup>15</sup>,

---

<sup>14</sup> Las traducciones de las citas en inglés son propias.

<sup>15</sup> En el trabajo de Foucault se observan tres figuras distintas de sujeto, en un primer momento distingue dos figuras, ambas sometidas: “Hay dos significados de la palabra sujeto: sometido a otro a través del control y la dependencia y sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo. Ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete.” (Foucault, 1988). En un segundo momento, se observa un tipo de sujeto libertario, con posibilidades de liberación, de emancipación de los tipos de dominación en los que se encuentra y que son los

el cuál a través de un movimiento de ascesis, concientización o subjetivación, le permite hacer una crítica a la realidad en la que se encuentra, logrando de este modo, crear mecanismo de resistencia y de emancipación.

Una vez expuesta la relación entre poder y sujeto, se abordan los conceptos desde el estudio de las organizaciones, partiendo de una breve semblanza de lo que es una organización, seguido de una descripción de las relaciones de poder que se dan comúnmente en ella, para finalmente describir el papel que juega el sujeto en la organización.

Por último, se realizan un par de conclusiones que nos dejan entre ver la importancia de seguir estudiando el lugar que tiene el sujeto en las organizaciones, comprendiendo su complejidad, pero también llevando a estudios de caso que nos permitan observar la totalidad del fenómeno. De esta manera, comenzaremos por describir brevemente algunos enfoques que se han hecho acerca de la concepción del poder.

## **II.1. Poder**

Innumerables son los autores que han hablado del poder y desde diferentes perspectivas. Por ejemplo: Weber (1992) desde los conceptos de dominación y de legitimidad; Maquiavelo (1999) quien hace los primeros acercamientos del estudio del poder y el estado; Marx (1975) desde una postura crítica del proceso de producción. Pero estos primeros acercamientos modernos al estudio del poder fueron sólo un parteaguas para un cumulo teórico que se generaría hasta la actualidad.

El poder tuvo un cambio de visión surgido por la necesidad de “una vigilancia precisa y concreta sobre todos los individuos” (Foucault, 2013, p.36), esto aparentemente

---

que se establecen en la cita anterior; “durante mucho tiempo, Foucault sólo concibe al sujeto como el conducto pasivo de las técnicas de dominación. No es hasta 1980 cuando concibe la autonomía relativa o, en todo caso, la irreductibilidad de las técnicas del yo. Autonomía relativa, decimos, porque hay que preverse de cualquier exageración” (Gros, 2005, p. 484).

es un elemento imprescindible en una sociedad de tipo capitalista, Foucault lo plantea de la siguiente forma:

Lo que existía ante los ojos del señor era su tierra, era su aldea, eran los habitantes de su aldea, eran como mucho las familias, pero los individuos en concreto, no caían bajo el ojo del poder. Llegó un momento en que fue preciso que cada cual fuera efectivamente percibido por el ojo del poder, si se aspiraba a tener una sociedad de tipo capitalista, es decir, con una producción que fuera lo más intensa posible, lo más eficaz posible; cuando, en la división del trabajo, fue necesario que hubiera personas capaces de hacer esto y otras de hacer aquello, cuando apareció también el miedo de que movimientos populares de resistencia, de inercia o de rebelión derrocaran todo ese orden capitalista que estaba naciendo. (Foucault, 2013, p. 36)

Como podemos observar existen diversas formas de tratar las relaciones de poder, por lo que se han generado diversas clasificaciones. Una de esas divisiones nos la presenta Göhler (2009) en su trabajo '*Power to' and Power over*', donde menciona la existencia de al menos tres formas distintas de observar el poder, pero de las cuales sobre salen dos, el *poder para* y el *poder sobre*, también hace una breve referencia al *poder con* (*power with*) el cual se refiere al poder "como la habilidad de actuar en conjunto y en solidaridad" (Göhler, 2009, p. 34).

El análisis que hace acerca del *poder sobre*, se refiere a entender el poder como un proceso de prevalencia sobre otros, de imposición, donde existe una relación de intereses o preferencias (subjetivo) / necesidades o normas (objetivo), que se encuentran en disputa (Göhler, 2009, p. 29). Esta resulta ser la forma de entender al poder que más comúnmente se utiliza, sin embargo, la concepción del *poder para* tiene un enfoque distinto.

Poder sobre significa poder sobre otra persona, el enfrentamiento de nuestras intenciones sobre las de otros, y sólo es concebida en una relación social. *Poder*

*para*, por otra parte, no está relacionado con otra persona. Esta es una habilidad para hacer o lograr algo independiente de otro. No es una relación social. (Göhler, 2009, p. 28)

Es de relevancia observar dos puntos importantes, el *poder sobre* es entendido dentro de una relación social y el *poder para* no necesariamente se encuentra dentro de una relación social. Por otra parte, el *poder sobre* siempre tendrá efectos negativos para quien está sujeto a dicha relación y se encuentra sustentando menor poder que el otro; por su parte el *poder para*, es considerado favorable, debido a que este no afecta directamente a otras personas, sino al individuo o grupo de personas en sí mismas (Göhler, 2009, p. 28-29). De esta forma el punto de atención del *poder sobre* se encuentra en los efectos que este provoca sobre los que se encuentra sujetos a esta relación, mientras que en el poder para se considera la autonomía de acción: “por un lado, el poder para crea autonomía, mientras que, por el otro lado, el poder sobre limita el campo de acción” (Göhler, 2009, p. 29).

Pondremos especial atención en el tipo de *poder para*, porque este muestra la esencia del concepto de sujeto proveniente de Foucault y que abordaremos con más detenimiento adelante. Sin embargo, eso no significa que el *poder sobre* no se considere en el sujeto, al contrario, existe una relación estrecha entre el *poder para* y el *poder sobre*. “Puede haber casos en los que ambos aspectos puedan estar unidos” (Göhler, 2009, p. 29), como es el caso del sujeto “Foucault demostró esto usando la palabra ‘sujet’: ‘existen dos formas de la palabra ‘sujeto’: sujeto a alguien más por control o dependencia, y atado a su propia identidad a través de la conciencia y el autoconocimiento’ (Foucault 1982:212)” (Göhler, 2009, p. 29).

En el sujeto podemos observar no sólo los efectos del poder sobre los otros, sino también, podemos observar el poder como una propiedad o habilidad (Göhler, 2009, p. 31). Aquí observamos los primeros indicios del uso del poder de una manera poco tradicional y que permite además entender procesos como el de la resistencia, y el papel que juega el sujeto en este fenómeno. Las dos perspectivas que maneja Foucault sobre el sujeto son perspectivas que se encuentran continuamente en las

organizaciones. Por una parte, es común encontrar a individuos sujetos a otros individuos, que, aunque exista una relación de lucha de poder, siempre alguno de ellos se encuentra en un estado de desventaja o sujetos a sí mismos, a sus propias creencias y conocimiento (Foucault, 1988). Y por otra parte observamos el sujeto como un ente que puede liberarse de tal sometimiento (el de los otros y el de sí mismo), a través del autoconocimiento y el conocimiento en general (Foucault, 2005). Este es un proceso muy complejo, pero que suele ser el propulsor de movimientos de resistencia. Antes de entrar al análisis del sujeto y la resistencia, es importante abordar las cuatro caras del poder, que como se observa están relacionadas a los tipos de poder para y sobre.

### **II.1.1. De las cuatro caras del poder**

El análisis que realiza Digeser (2012) acerca de las cuatro caras del poder, permite observar una gama de perspectivas, las cuales abren paso a una mejor comprensión del sujeto organizacional. Comenzaremos por especificar a grandes rasgos las primeras tres caras del poder que plantea el autor.

Digeser (2012) establece el primer tipo de poder, como el clásico en los estudios de este género, se trata de la argumentación que plantea Dahl (1957) y quien conceptualiza al poder utilizando el siguiente razonamiento: “A tiene el poder sobre B, al grado que puede hacer que B haga algo que B no haría de otro modo” (Dahl, 1957, p. 202-203). El mismo autor hace la siguiente definición de poder:

Poder es aquí definido en términos de una relación entre personas, y es expresado en una simple noción simbólica. Desde esta definición se desarrolla una declaración de la comparabilidad del poder, o el relativo grado de poder existente por dos o más personas. (Dahl, 1957, p. 201)

De manera complementaria podemos encontrar posturas como la siguiente:

Bachrach y Baratz quienes argumentan que el poder no es sólo la forma en la que B hace algo que no quiere hacer, sino que también la forma de prevenir que B haga lo que ella quiere. Entendiendo el ejercicio de poder en cuanto a una relación política. (Digeser, 2012, p. 222)

Ello implica la segunda cara del poder, pero que resulta no ser un elemento que modifique la naturaleza de la concepción de poder que plantea Dahl (1957), es decir, “en ambas caras la idea de poder está caracterizada por un sobre cubrimiento del conflicto entre agentes” (Digeser, 2012, p. 222).

Podemos observar en estas dos primeras caras del poder características similares a las que presenta la concepción del *poder sobre* que plantea Göhler (2009). Es decir, una relación social que implica una confrontación de intereses entre dos posturas y en la cual se puede observar un desequilibrio en el poder.

La tercera cara del poder plantea la acción voluntaria de B e implica una concepción libertaria del poder, Digeser (2012, p. 222) usando la terminología de Lukes la llama concepción radical de poder. En este caso podemos relacionarla con lo que Göhler (2009) planteó como *poder con*, que trata de la acción en conjunto, que implica impedir la manipulación de los deseos e intereses de B, “La concepción radical (tercera cara), de la palabra poder es empleada para explicar no sólo acciones, sino creencias también” (Digeser, 2012, p. 223). Ello implica en esta perspectiva un cambio de cómo se estudia el poder y de ella parte la última cara.

Finalmente, la cuarta cara del poder proviene del pensamiento de Foucault, cuya concepción de poder es novedosa y entre otras cosas “postula que la subjetividad o individualidad no es dada biológicamente. Los sujetos son entendidos como construcciones sociales, cuya formación puede ser descrita históricamente” (Digeser, 2012, p. 223). En este sentido, el principio “forjador de sujetos, refiere a la

habilitación o inhabilitación del autogobierno, la habilidad de tener deseos, objetivos y actuar libremente” (Digeser, 2012, p. 223).

Se trata del poder concebido como aquel que se ejerce uno mismo, el sujeto que está dominado por su propio conocimiento, atado a su identidad (Foucault, 1988). Pero este tipo de poder, da cabida al sujeto libre, cuando se hace consiente de dicha sujeción, no sólo del poder que le ejercen otros, sino también de la que se ejerce así mismo, el proceso de liberación que da la búsqueda de la verdad a través del movimiento de ascesis (Foucault, 2005).

Se plantea en esta cara del poder una perspectiva diferente a la vista con anterioridad, la relación social para empezar se encuentra en un punto diferente. Es decir, para entender el funcionamiento del poder no se requiere necesariamente de una relación A y B, al igual que el *poder para*, este se da y se comprende derivado de su cumulo, la capacidad o habilidad que le genera al sujeto, el individuo se vuelve la parte central de cómo se entiende el poder.

Sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, esto no significa que se excluyan las diferentes caras del poder. Si no que se pueden encontrar en una interacción constante. Entender al sujeto en sus dos perspectivas es importante, en una se plantea su sujeción en una relación de poder clásica, pero por la otra se entiende al sujeto como receptor y generador de ejercicios poder, por medio de lo cual intenta liberarse. En este sentido la concepción liberal y foucaultiana concuerdan en que el poder no es únicamente una capacidad, sino que puede ser ejercido por individuos, grupos o estados (Digeser, 2012, p. 225).

Con lo que se reafirma el fenómeno de correlación entre el *poder para* y el *poder sobre*. En el sentido de las caras del poder existe una interacción constante entre ellas. Es decir, en un fenómeno de poder pueden encontrarse a la vez diferentes características de las cuatro caras del poder.

Courpasson y Dany (2009), retoman los planteamientos de la cuarta cara del poder y del sujeto, vinculándola con la teoría de la resistencia, como parte importante de

la construcción del sujeto, siendo una relación generativa y productiva. El sujeto es parte de la resistencia y la genera a la vez.

### **II.1.2. Resistencia**

La resistencia es importante de abordar porque surge del poder a partir de diferentes perspectivas y se manifiesta también a través del mismo. Una de las razones de la resistencia se encuentra especificada en el sujeto. Los mecanismos de resistencia son un medio por el cual los individuos logran ejercer poder dentro de una relación social, pero para ello de inicio se requiere comprender cómo se genera esa voluntad de resistencia.

Courpasson y Dany (2009) haciendo referencia a Spicer y Böhm (2007) enumera cuatro marcos teóricos del estudio de la resistencia: 1) reapropiación, 2) micro política, 3) lucha hegemónica y 4) movimientos sociales. De la misma forma afirma que la “resistencia no es necesariamente desobediencia” (Courpasson y Dany, 2009, p. 332). Es decir que existen formas de resistencia que no conllevan como tal una confrontación.

Courpasson y Dany (2009) a partir de un estudio de caso, analizan el proceso de resistencia en la que un trabajador toma la decisión de no participar en una promoción que le ofrecen, debido a que implicaba sacrificar tiempo con su familia, entre otros factores que él considera importantes. Derivado de ello pierde su trabajo y con el tiempo su decisión es manipulada discursivamente por los gerentes de la organización, para hacer ver de manera negativa al trabajador. El respeto que le tenían sus compañeros y un proceso de resistencia de reapropiación, logra que haya cambios en la organización a largo plazo.

Nosotros, por lo tanto, invertimos la clásica separación de poder en cuyos estudios de forma de resistencia están atrapados, por el direccionamiento de situaciones en las cuales quienes resisten son potencialmente y temporalmente más fuertes que la

oligarquía gerencial, siempre si, al final, la oligarquía retiene el poder, ya sea admitiendo y autorizando la resistencia como un hecho, o por la desacreditación de la decisión de quienes resisten. La cuestión a seguir es, por lo tanto, acerca de los efectos subsecuentes del inicial acto de resistencia, y como este acto puede resultar en cambios concretos a través de los procesos de escalamiento. (Courpasson y Dany, 2009, p. 336-337)

En el caso que plantean Courpasson y Dany, el trabajador hace un proceso de resistencia desde la toma de decisión, cuestionando la postura de sus jefes, en cuanto a qué es lo que más le convenía. Una clase de empoderamiento y la no creencia ciega a las palabras de sus superiores, hacen que priorice diferentes cosas y tome la decisión de no aceptar la promoción. En este caso se dio un proceso de conflicto que determinó la relación de poder, sin embargo, “la resistencia toma diferentes formas, pero no es necesariamente asociada al conflicto” (Barbalet, 2012, p. 185).

El proceso previo a la toma de la decisión del trabajador, la construcción subjetiva que lleva acabo, es considerado como subjetivación, se trata de un proceso de autoconocimiento y conlleva una concientización de la importancia de la decisión, y por lo tanto de la dirección que tomar. Esta subjetivación, como concepto, es identificada con la cuarta cara del poder, como se muestra en la siguiente cita:

La cuarta cara del poder es identificada como subjetivación, un estado el cual ocurre en actores que están adjuntos a una forma de identidad que son actualmente derivados de una estructura de dominación, (véase también Hardy y Laiba –O’Sullivan 1998). Ver los sujetos como como quienes llegan a un estado de subjetivación es una salida, desde una visión tradicional, en la cual la resistencia es identificada abiertamente con el ‘estrangulamiento industrial’ (Fleming y Spicer 2007: 42). La cuarta cara del poder, concebida como subjetivación, abre el camino para más variadas y ambiguas formas de

subversión, en la cual la resistencia es una parte de la creación 'sutil', permitiendo a las personas construir 'contra esferas para lidiar con las formas de dominación... [a través del cual ellos] ... lentamente cambian las relaciones de poder sin necesariamente salirse de ellas' (Fleming y Spicer 2007: 43)<sup>16</sup> (Courpasson y Dany, 2009, p. 337).

La subjetivación en la resistencia es parte fundamental para la construcción del sujeto:

De esta forma, los trabajadores pueden y deben encontrar nuevas formas de resistir, principalmente a través de la subjetivación que se termina con un distanciamiento cínico, pero esa infra política, micro acciones, no alteran fundamentalmente la estructura de poder, ni el discurso gerencial, y no siempre cambia la situación personal de resistencia individual, precisamente porque se pierden los argumentos culturales sustantivos, quienes se resisten son probablemente quienes empujan y se oponen a dar por sentado los argumentos gerenciales (Courpasson y Dany, 2009, p. 341).

Los argumentos sentados en la última parte acerca del sujeto y el proceso de subjetivación, están relacionados con el segundo tipo de sujeto que plantea Foucault. Es decir, el que tiene un sentido cercano a la teoría de la libertad y en este caso al de la resistencia.

La producción de sujetos, acompañado por resistencia, hermana con el conocimiento, y - en la modernidad - con lo insidioso, totalizador, individualizador y disciplinario. Ahí hay algo de la extraña y controversial

---

<sup>16</sup> Los corchetes dentro de la cita son de Courpasson y Dany.

característica de la cuarta cara del poder. Más frecuente mente asociado con los escritos de Michael Foucault (Digeser, 2012, p. 221).

El proceso de creación del sujeto es un proceso complicado, que conlleva diferentes acciones en el individuo. Es un proceso de empoderamiento al nivel de la conciencia, que implica una acción subjetiva de introspección, la cual permita al sujeto crear una crítica a la realidad que lo rodea. A continuación, hablaremos más acerca de este sujeto en cuanto a la concepción de Foucault y otros autores que lo han retomado principalmente en el ámbito del estudio de la sociología.

## **II.2. Sujeto**

Hablar del sujeto es complejo por las diversas perspectivas existentes, pero, desde puntos diferentes se busca en el sujeto un movimiento de cambio (resistencia). Foucault (1996; 2005) en su libro *La hermenéutica del sujeto*, lo plantea en cuanto al cuidado de uno mismo, el proceso que lleva del sometimiento a la libertad mediante el alcance de la verdad, “la conversión del sujeto” (1996, p. 39) lo que llama movimiento de ascesis.

No se trata de un proceso sencillo, que pueda darse con una simple reflexión, ya que la verdad “sólo es dada al sujeto a un precio que pone en juego al ser mismo de éste. Puesto que el sujeto, tal como es, no es capaz de la verdad” (Foucault, 2005, p. 31), se postula un cambio que modifique, transforme, desplace, convierta en cierta medida y hasta cierto punto, en distinto de sí mismo al sujeto mismo. Plantea Foucault (2005) que el movimiento de ascesis procede y es consecuencia de dos términos: *epimelei heautou* (preocúpate por ti mismo) y *gnothi seauton* (conócete a ti mismo); que en suma dan como resultado el cuidado de uno mismo. De esta manera queda conceptualizado el movimiento de ascesis como “un trabajo de sí sobre sí mismo, una elaboración de sí sobre sí mismo, una transformación progresiva de sí mismo, de la que uno es responsable, en una prolongada labor” (Foucault, 2005, p. 31).

El sujeto en un principio debe liberarse de la esclavitud moral, social, política y económica a la que desde el inconsciente se encuentra atado, a través del conocimiento. No se trata sólo de una crítica a la realidad, sino de la interiorización del individuo y la subjetivación del mismo (Touraine, 1992). Un proceso de reflexión en busca de las ataduras más profundas del ser, establecidas en el inconsciente, como una “representación que no percibimos, pero cuya existencia estamos, sin embargo, prontos a afirmar, basándose en indicios y pruebas de otro orden” (Freud, 1984, p. 125).

Pero este proceso resulta difícil de lograr por la voluntad colectiva de vivir en sociedad, lo que implica hacerlo bajo ciertas normas. Touraine refiriéndose a Freud, menciona que “el orden social descansa en el triunfo de la razón y en la subordinación del deseo a la regla” (Touraine, 1992, p. 131), por lo que se puede pensar en una inclinación social por la estabilidad y la conservación. De la misma forma, aludiendo a Marcuse dice: “que la idea de sujeto sólo puede volver a introducirse mediante una crítica propiamente social” (Touraine, p. 127). Se manifiesta entonces, el desarrollo del sujeto paralelo al de la crítica del orden social, promoviendo la resolución del problema, que “es, en última instancia, una lucha entre el pasado y el futuro” (Touraine, p. 67), entre lo que se es criticado y lo que se promueve para sustituirlo.

Consecuentemente, podemos observar la participación del sujeto como ente generador de cambios. Creando un proceso Individuo-Sujeto-Actor, en busca de ajustes sociales mediante la organización colectiva, un actor “que se inserta en relaciones sociales a las que transforma, pero sin identificarse completamente con algún grupo, con alguna colectividad” (Touraine, 1992, p. 208). En otras palabras, existe el peligro de perderse en la totalidad del colectivo por el juego de poder, prácticas e interrelaciones que se maneja dentro de un grupo, dejar de ser individuo-sujeto y volver a ser individuo-objeto, que hace alusión a la primera concepción de sujeto de Foucault, aquel que se encuentra sujeto a condiciones de dominación.

Cabe mencionar, que dadas las observaciones desde Foucault y Touraine; el individuo subjetivado que deja de hacer el movimiento de ascesis en el primer autor

y de individualización en el segundo, se vuelve manipulable o manipulador. Sometido, al mismo ambiente al que ha llevado su movimiento. En otras palabras, ha vuelto a estar encadenado inconscientemente por sus propios pensamientos, creando así un ciclo constante de concientización y dominación.

De inicio, se debe entender que el proceso de individualización, así como también el movimiento de ascesis lleva consigo un cambio conceptual del individuo respecto a su alrededor, Niño lo describe de la siguiente forma, al afirmar que se crea una nueva conciencia:

La nueva explicación corresponde al nuevo objeto; pero no necesariamente corresponde a los valores, las actitudes y las acciones que, asociadas a la explicación anterior conformaban la conciencia del sujeto. Cuando no corresponde, la nueva explicación produce un rompimiento o resquebrajamiento de la unidad de esa conciencia y para restaurar esa unidad, el sujeto opta por nuevos valores, nuevas actitudes y nuevas acciones. Al restaurar la unidad el sujeto se ha creado una nueva conciencia en relación con él o los objetos de su relación. (Niño, 1993, p. 11-12)

En el entendido de que la conciencia es un indicador “del grado de desarrollo humano que el sujeto individual ha alcanzado en sí mismo” (Niño, 1993, p. 12); la anterior cita nos muestra la relación del sujeto con su ambiente después de la reflexión individual, que da como resultado una nueva conciencia, la cual bien pudiera no ser compatible con la realidad (*poder para*<sup>17</sup>). Conduciendo a una relación sujeto-cultura-sujeto que según Niño puede darse de conflicto o de acuerdo. Esto debido a que cada sujeto crea su propia conciencia, comenzando un intercambio de intereses y juegos de poder.

---

<sup>17</sup> Se puede entender como *poder para*, porque el proceso de concientización brinda los elementos de empoderamiento necesarios para que el individuo pueda irrumpir en su realidad, con la finalidad de emanciparse o simplemente ser actor en la relación de poder de la cual a hora es consciente.

En cuanto a relaciones entre sujetos en conflicto (poder sobre) Niño menciona que puede darse de cuatro formas: a) de eliminación física, donde el sujeto triunfante mantiene exclusividad; b) de dominación, en este caso el sujeto triunfante elimina moralmente al sujeto perdedor, impidiendo el ejercicio de su libertad y condicionando su existencia, lo que se da de dos formas, el sometido dominado y el sometido no dominado, donde “el sometido no dominado sabe que está sometido, el dominado no lo sabe” (Niño, 1993, p. 15), en ambos casos el sometido es objetivado; c) de compromiso, donde ninguno de los dos sujetos detenta el poder suficiente para crear un ambiente de sometimiento dando paso a la negociación; y d) de conflicto no resuelto, que muestra la constante lucha de poderes en busca de la dominación y sometimiento.

Por otro lado, Niño hace alusión a la relación de colaboración entre sujetos, la cual se da cuando los intereses de ambos se complementan y actúan de común acuerdo sin entrar en conflicto, bajo dos principios: el primero, de intercambio de la totalidad de información existente entre uno y otro sujeto; y el segundo, de discusión, aprobación y desaprobación de ideas e información compartidas, resultando acuerdos que unen y refuerzan la relación. De dicha abstracción realizada se da una convergencia de conocimiento en cada sujeto sustituyendo “las viejas explicaciones por las nuevas y si es necesario opta nuevos valores, actitudes y acciones, es decir, hace cambios en su conciencia” (Niño, 1993, p. 20). Compartiendo conciencias parecidas entre sujetos y creando, de esta forma, conciencias colectivas, que actuando socialmente se convierten en sujetos colectivos (*poder con*<sup>18</sup>).

Si checamos con atención el tipo de individuo manejado por Niño en las relaciones de conflicto; se muestra la decadencia de la subjetivación que el sujeto ha logrado, volviéndolo un miembro objetivado, dominado y sometido en cualquiera de sus grados. Mientras que, en la relación de colaboración, los dos sujetos se encuentran en constante proceso de subjetivación sin la búsqueda de la objetivación del otro,

---

<sup>18</sup> Se puede plantear que se trata de un tipo de *poder con*, debido a que es la unión de varios individuos que en conjunto logran contraponerse y generar un ejercicio de poder con respecto al algún individuo, grupo, organización o institución.

procurando el desarrollo y el acuerdo, logrando crear conciencias parecidas dirigidas por los mismos intereses y fines, o conciencia colectiva. Un proceso en constante movimiento, que al ser llevado a la acción organizacional, puede considerarse como un sujeto colectivo.

Partiendo de las consideraciones anteriores, un sujeto subjetivado que ha realizado o realiza un proceso de individualización o movimiento de ascesis, se libera de la dominación en la que pudiese encontrarse. Pero durante su actuar colectivo puede caer nuevamente en la dominación de otros sobre él o de él sobre sí mismo. Foucault describe la relación de poder, libertad y dominación de la siguiente forma:

Si existen relaciones de poder a través de todo campo social, es porque existen posibilidades de libertad en todas partes. No obstante, hay que señalar que existen efectivamente estados de dominación. En muchos casos, las relaciones de poder son fijas, de tal forma que son perpetuamente disimétricas y que el margen de libertad es extremadamente limitado (Foucault, 1996, p. 111).

Observamos, de esta manera, diferentes perspectivas acerca del sujeto, las cuales convergen en que puede tener dos caras. Por un lado, el sujeto que no realiza un proceso de subjetivación, interiorización o concientización, permanece dominado a otros o a sí mismo, lo vuelve objeto de las relaciones de poder dentro de cualquier estructura social, como son las organizaciones. Por otro lado, el sujeto que realiza un proceso de subjetivación, lo cual le permite tener posibilidades de libertad, de resistencia y ser actor de las estructuras en las que se desenvuelve.

### **II.2.1. Conocimiento-sujeto**

Para comprender de mejor manera el fenómeno del sujeto, un concepto clave es el del conocimiento. Digeser (2012) se plantea la pregunta de ¿Cuál es la relación

entre el conocimiento y el poder? Establece para contestar tal planteamiento posturas como la de Foucault quien menciona que el poder y el conocimiento están directamente implicados uno al otro (Foucault, 1977, 27, en Digeser, 2012, p. 229). Así mismo, retomando la concepción liberal y radical del poder establece con relación al conocimiento lo siguiente:

Para la concepción liberal, si B desconoce la práctica del poder, entonces los intentos de A por ejercer poder simplemente pasan por B. En contraste, la concepción radical de poder no presupone un campo de conocimiento al menos para B (Digeser, 2012, p. 229).

Esto significa que la carencia de conocimiento en B es lo que provoca la disimetría en la relación de poder. Por consiguiente, el individuo que adquiere conocimiento acerca de la realidad se convierte en sujeto con posibilidades de resistencia. Entendiendo por conocimiento al “sistema de creencias sustentadas por estándares de verdad y certeza, entonces, la búsqueda y transporte de esas verdades pueden seguramente afectar como nos entendemos a nosotros mismo y a los demás” (Digeser, 2012, p. 229). El conocimiento juega un papel sumamente importante en este sentido para construcción del sujeto, porque es en la perspectiva de la búsqueda de conocimiento verdadero, en donde el sujeto crea una crítica a la realidad que lo rodea, promoviendo esta forma procesos de resistencia. “Quizá la concepción de verdad y conocimiento sirve como un tipo de templete para la formación de sujetos” (Digeser, 2012, p. 229).

Vemos en Digeser el uso del conocimiento como una herramienta de liberación, por medio de la cual, quienes tienen el poder dominante determinan lo que es verdadero y lo que es falso (Digeser, 2012, p. 230). Creando un estado asimétrico de poder, derivado del uso del conocimiento, el cual a su vez es un efecto del poder (Digeser, 2012, p. 230).

Pero sí es visto secuencialmente (el conocimiento descansa sobre el poder, el poder descansa sobre el conocimiento, etc.), el conocimiento-poder es una relación circular. Esos términos se sustentan mutuamente: el poder a la vez produce y es producido por el conocimiento (Digeser, 2012, p. 232).

Digeser (2012) deja de manifiesto la relación entre poder y conocimiento, sin embargo, el planteamiento de *epimelei heautou* (preocúpate por ti mismo) y *gnothi seauton* (conócete a ti mismo) de Foucault (2005), establece en sí una relación del conocimiento y el poder, pero más a un nivel individual. Que parte justamente de la duda del conocimiento que consideras como verdadero. Se trata por lo tanto de una búsqueda del conocimiento desde uno mismo y que se encuentra relacionado con un proceso de resistencia. Porque como lo plantea Niño (1993), el sujeto que interactúa a través de la cultura con otros individuos, termina por crear un sujeto colectivo que irrumpe en la sociedad.

Vemos entonces dos puntos importantes, por una parte, que el sujeto en Niño (1993) y en Touraine (1992) después del proceso de autoconocimiento (en Niño de concientización y en Touraine de individualización), se ve obligado a actuar o esta es su consecuencia lógica. Por otra parte, esa acción que puede darse en movimientos sociales, en el trabajo y en todos los campos donde se hayan relaciones de poder, puede ser considerado como mecanismos de resistencia. Los cuales surgen precisamente de la existencia de un *poder sobre*, en el cual, uno de los individuos participantes es afectado de manera enfática.

Nos encontramos rodeados de relaciones de poder, en este sentido, Digeser (2012) menciona la característica dinámica del poder, donde el principal componente de su genealogía “es la reivindicación de todo, de su política, su economía, su estructura legal, y prácticas religiosas que son planteadas en un contexto social, gobernado por varias reglas y discursos forjados por las relaciones de poder” (Digeser, 2012, p. 225).

Las organizaciones son, consecuentemente, un campo de relaciones de poder y por lo tanto de resistencia. Courpasson y Dany (2009) nos hacen un primer acercamiento hacia el análisis del sujeto como medio de resistencia en lugares como son los ámbitos de trabajo, cuyas organizaciones se ven afectadas por tal fenómeno. A continuación, haremos una aproximación a las teorías que se revisaron anteriormente con planteamientos de los estudios organizacionales, que puedan dar apertura para explicar el comportamiento del sujeto en las organizaciones.

### **II.3. Poder y organización**

Hemos hablado ya acerca del poder, sus diferentes perspectivas, así mismo, su relación con el sujeto y los mecanismos de resistencia, toca vincular estos temas con la teoría existente acerca de las organizaciones. En este sentido, existe un amplio bagaje escrito en cuanto a poder en las organizaciones, como lo veremos más adelante, sin embargo, el sujeto ha sido poco abordado desde esta perspectiva. Por lo tanto, es necesario abordar el término organización.

#### **II.3.1. Organización**

La organización como objeto de estudio abarca un campo amplio de investigación, tan imponente, como una bestia, que desde la metáfora de Perrow (1984), los investigadores sólo alcanzan a describir a ciegas partes de un elefante llamado organización, “peor aún, ni siquiera estamos mirando a la misma bestia” (Perrow, 1984: 293). Es decir que existe una diversidad de organizaciones diferentes en ese zoológico organizativo, que complica su comprensión. Una de las definiciones más completas nos las presenta Hall (1996), quien concibe a la organización como:

Una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de

membresías: esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan, por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (Hall, 1996, p. 33).

Otros conceptos de organización, pero desde una perspectiva sociológica, lo plantean como el “ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales” (Dávila, 2001, p. 6). Además, se agrega que gozan de una determinada estructura jerárquica y de cargos, para poder cumplir con ciertos objetivos; teniendo como características, relaciones de “poder, control, división de trabajo, comunicaciones, liderazgo, motivación, fijación y logro de objetivos” (Dávila, 2001, p. 6). Lucas y García mencionan que las organizaciones deben contar también con un reglamento, que regule su actuar y que evidencia su carácter normativo:

La nota más destacada y obvia de toda organización administrativa es su sistema formal de reglas y objetivos. (...) La organización así estructurada es un instrumento técnico que moviliza energías humanas y las dirige hasta los objetivos que fija el reglamento siguiendo los procedimientos que también determina ese reglamento. Se señalan las tareas, se realizan las necesarias delegaciones de autoridad, se establecen los canales de comunicación, se encuentra, en una palabra, el modo de coordinar lo que ha sido previamente dividido y acotado. (...) Este reglamento de régimen interior es, por tanto, el requisito mínimo, para que exista una organización (Lucas y García, 2002, p. 195).

El enfoque anterior muestra un alto grado de burocratización en el actuar de las organizaciones, que buscan guiar los recursos humanos hacia los objetivos bajo un régimen reglamentario. Procedimientos definidos en cuanto a actuación y toma de decisiones, dejándoles únicamente la interpretación de la norma, considerado

“campo vital para ellos, por cuanto es el único dentro del cual subsiste cierta libertad de maniobra” (Crozier, 1974, p. 101). Podemos ver una perspectiva de enfoque en cuanto al *poder sobre*, donde la resistencia se ve limitada a libertades de maniobra con fronteras normativas, sustentada únicamente en la interpretación de la misma.

Una definición de organización más ad hoc a la presente investigación podría ser considerarla como un colectivo de sujetos que se identifican respecto de otro colectivo y entre los cuales se dan fenómenos organizacionales, como son las relaciones de poder, toma de decisiones, mecanismos de regulación, institucionalización, creación de símbolos, valores y creencias; los cuales permiten establecer cierto orden, para la satisfacción de deseos particulares y colectivos, priorizando al ser humano que la integra. Sin embargo, los fenómenos organizacionales abarcan más allá de una definición ideal de organización, donde el poder en las organizaciones puede ser entendido como una serie de arenas de lucha (Barba, Montaña y Solís, 1999) o espacios fenomenológicos.

### **II.3.2. Poder en las organizaciones**

El comportamiento de los individuos en las organizaciones se da en el plano de lo formal, lo informal, lo subjetivo e intersubjetivo obedece a diferentes elementos, algunos de ellos aún no explicados por la complejidad o por la inconciencia de los mismos. Otro aspecto que añade complejidad al entendimiento del poder en las organizaciones es la que existe alrededor de la toma de decisiones colectivas sobre la definición del fin y los medios para lograr los objetivos. Lo cual se dificulta por la cantidad de personas con distintas perspectivas sobre el tema (Lucas y García, 2002). Dando lugar a una serie de juegos de poder que terminan por constreñir el comportamiento de sus miembros, no de forma absoluta pero dependiente al “poder que cada miembro tiene sobre los demás miembros de la organización” (Dávila, 2001, p. 8).

Lucas y García mencionan que las decisiones, al fin y al cabo, las toman personas individuales, influenciadas por sus propios intereses; por lo que los conflictos que

existen entre los miembros, para poder influenciar en esas decisiones, dan “lugar a la formación de grupos informales y a la aparición de auténtica rivalidad entre ellos” (Lucas y García, 2002, p. 194). Consecuentemente “los objetivos de las organizaciones no son estáticos ni necesariamente se conforman de la manera en que ha sido explicado formalmente; en realidad pueden diferir y desviarse reflejando los intereses de quienes tengan su control.” (Dávila, 2001, p. 6). La segunda cara del poder podría explicar, las relaciones de poder de quienes toman las decisiones, finalmente se entiende desde la perspectiva sobre, quien tenga más poder, será quien logre imponer su voluntad encima de los demás.

Lo expuesto anteriormente establece una visión normativa-funcionalista de las organizaciones. Siguiendo esta línea, se puede determinar que la toma de decisiones en las organizaciones generalmente no se da de manera democrática, sino que obedece a los círculos de intereses de quienes tengan el control de más fuentes de poder y la habilidad para ejercerla (Crozier y Friedberg, 1990). En la misma línea, Katz y Kahn (1997) aseguran que la falacia radica en la suposición de haber igualado los propósitos o metas de las organizaciones con la de los miembros como individuos, refiriéndose al statu quo del sistema capitalista. Es decir, las decisiones que se toman son resultado de las negociaciones y consensos que pudiesen existir entre los líderes de la organización y los intereses individuales de los mismos. Los cuales suelen ser poco compatibles e incluso contrarios al del resto de los miembros de la organización, por la existencia de diferentes posturas en pugna. De ésta forma, los autores Katz y Kahn mencionan la necesidad de introducir “mecanismos de control para mantener unida a la organización” (1997, p. 43).

Podemos observar, en las posturas señaladas, dos tipos de miembros dentro de las organizaciones, los líderes y los liderados; también podemos decir que uno es en la relación de poder quien ejerce el poder y otro en quién es ejercido, lo que implica un tipo de *poder sobre*. Así como dos posturas sobre el grado de libertad que tienen ambos personajes en una agrupación: a) por una parte, encontramos un dominio total del reglamento sobre los líderes y liderados, creando una organización preestablecida, que busca conducir el actuar de sus miembros bajo la estipulación

de estructuras normativas, es decir, con un funcionamiento burocratizado y racional, partiendo de “cuanto más burocrático y racional resulta una organización, más se reducen sus miembros a simples piezas de un mecanismo, ignorantes del sentido y propósito de su propia conducta” (Mouzelis, 1975, p. 59); b) en otra vertiente, se modela una organización donde son los líderes (o actores que tienen que acceso a más fuentes de poder), a través de diversos juegos, quienes determinan la dirección a seguir, así como los fines y objetivos, constriñendo directa o indirectamente la decisión de los liderados.

Para la primera situación, la reflexión resulta en un estado ideal burocrático de una organización racional en el sentido manejado por Mouzelis (1975). Y quien también crítica esta misma postura por su poca aplicabilidad de manera real en organizaciones concretas. La segunda postura sería la más aceptada actualmente, donde existen diversos juegos de poder que permiten a individuos o grupos de individuos específicos la libertad de decisión y de acción, mientras que a otros sólo les permite la obediencia y sugerencia. En ambos casos encontramos al mayor sector de miembros de la organización, sometidos a las decisiones de una élite dominante que diseña y pone en función el reglamento. Reforzando de esta manera la afirmación de Michels acerca de “quién dice organización dice oligarquía” (Michels, 1991, p. 13), que, aunque es una aseveración aventurada, en casos concretos puede ser confirmada, como lo hizo el mismo autor en su trabajo sobre partidos políticos.

Los planteamientos señalados anteriormente en relación al ejercicio del poder en cuanto a medios normativos, burocráticos y jerárquicos, pueden considerarse dentro del *poder sobre* y las primeras dos caras del poder. Con relación a las organizaciones, se presenta la siguiente conceptualización de las relaciones de poder:

La comprensión holista de las relaciones de poder pasa por la explicación de la interrelación de aspectos como fuentes de poder, estrategias individuales, (en)

juegos organizacionales, intereses individuales, conflicto organizacional, control organizacional, distribución del poder, entre otros (De la Rosa, 2006, p. 71).

El poder debe ser entendido, como un elemento de la vida simbólica de las organizaciones, así mismo, como parte de toda una red subjetiva y abstracta que se encuentra en la organización. El poder como una herramienta bilateral de dominados y dominadores, que fluye en ambos sentidos y que da dinamismo a la organización. De esta manera el poder se puede entender como elemento de la vida simbólica de las organizaciones, el cual se mueve en el plano de las relaciones sociales dentro de la misma, en el plano individual y en el plano intersubjetivo. Aquí la cultura y el lenguaje se vuelven parte importante de las relaciones de poder.

### **II.3.3. El poder y la cultura en las organizaciones**

Abordar el poder desde la perspectiva organizacional puede ayudarnos a entender el papel del lenguaje en las organizaciones, debido a que este es el mecanismo por el cual el poder se expresa (Alvesson y Willmott, 1992; Alvesson y Deetz, 2006). El uso del lenguaje en las organizaciones evidencia su plano humano, las relaciones de poder se dan en y entre las personas, por lo que el lenguaje le permite acceder al hombre a la facultad de simbolizar (Chanlat y Bédard, 2000).

La perspectiva simbólica de las organizaciones plantea la construcción de la realidad y por lo tanto de las organizaciones a partir de los individuos, Hatch (1997) afirma que podemos crear un ambiente, una cultura, una estrategia, incluso hacer que aparezca una organización. Así mismo se sostiene, que las organizaciones influyen de manera negativa o positiva en el ambiente, por lo tanto, en la cultura y en la sociedad en general; creando “una relación recíproca entre las organizaciones y sus ambientes” (Hall, 1996, p. 10). Es decir, se plantea la posibilidad de incurrir desde el individuo o colectividad hacia la organización.

Smircich sostiene, por una parte, que “la cultura se toma como una variable independiente; se importa a la organización a través de sus miembros” (Smircich, 1983, p. 343) y por otro lado dice que “las organizaciones son en sí mismas fenómenos productores de cultura” (Smircich, 1983, p. 344). Lo que evidencia la relación entre individuo y organización, a partir de la cultura cómo variable independiente. Por lo tanto, se muestra también la posibilidad de manejar desde el individuo y desde la organización, aunque no en una totalidad, pero sí parcialmente, la conducta del otro. Tanto la organización puede influir a través de la cultura en el individuo, como el individuo puede influir en la organización.

Lo anterior permite observar que existe una reciprocidad simbólica entre el poder y la liberación, surgidas de la construcción social. Lo que depende de la organización, así como del grado de conciencia que haya desarrollado el sujeto con respecto a su realidad organizacional. Se puede pensar entonces que el sujeto puede incurrir en la organización, debido a que, como ya se mencionó, un miembro ignorante de su propia conducta se convierte en sólo parte de la estructura de una organización, sin embargo, un sujeto que conlleve a la resistencia dentro de una organización, puede irrumpir en la misma, desde la cultura, con un proceso de cambio lento o de desde el conflicto, ambos casos requieren para mantener la resistencia la legitimidad de la estructura jerárquica. “Usando la concepción de poder que tensiona la resistencia: el poder del actor A sobre el actor B es la cantidad de resistencia por parte de B que puede tender potencialmente a superar a A” (Clegg y Haugaard, 2012, p. xxi). En las organizaciones, el poder de quien resiste puede llegar a superar a quienes sustentan regularmente el poder. Pero para que haya una resistencia debe existir primero una crítica a la realidad de la organización, que se da a través de la construcción del sujeto.

#### **II.3.4. Poder en las organizaciones sus diferentes caras**

En el estudio de las organizaciones podemos observar con relación a lo expuesto un cambio en cuanto a la concepción del poder, por lo tanto, de la resistencia. De

encontrarse en una perspectiva clásica de *poder sobre* a encontrarse en una perspectiva de *poder para*. Clegg y Hardy (1996) describen el cambio de enfoque de la siguiente manera:

La aproximación funcionalista, ve el poder como una desorganización política, herramienta utilizada por oponentes de los gerentes. A veces es usado para repeler ataques ilegítimos. Esta es una perspectiva gerencial incuestionable, y asume un poder maleable, que usa recursos, cuando es a favor del gerente “bueno”, cuando es en contra “malo”. La alternativa crítica ve el poder como un medio de dominación y de resistencia, como una herramienta emancipadora. (Clegg y Hardy, 1996, p. 636)

Faltaría agregar, la concepción de intercambio de relaciones de poder bajo la constante reciprocidad entre dominación y resistencia, que se da en las organizaciones y que permea la vida de las mismas. Afectando su funcionamiento y moldeando la identidad de los sujetos en ella, lo que viene a formar parte de la cultura organizacional.

En seguida se muestra en la Tabla 4 un intento por vincular las cuatro caras del poder y los estudios que se han realizado acerca del mismo en las organizaciones, para crear un marco de partida acerca de su estudio. Se realiza con las reservas correspondientes y delimitando lo básico que puede llegar a ser, pero que sólo pretende formar un punto de partida acerca de algunos trabajos representativos del poder en el estudio de las organizaciones.

<b>Tabla 4. Las cuatro caras del poder – Estudios de las organizaciones</b>				
	<b>Primer cara del poder</b>	<b>Segunda cara del poder</b>	<b>Tercera cara del poder</b>	<b>Cuarta cara del poder</b>
<b>Crozier, M. (1974)</b>	X	X		
<b>Mouzelis, Nicos (1975)</b>	X	X		
<b>Crozier, M. y Friedberg, E. (1990)</b>	X	X		
<b>Michels, R. (1991)</b>	X	X		
<b>Mintzberg, H. (1992)</b>	X	X		
<b>Sewell, Graham y Wilkinson B. (1992)</b>	X	X		
<b>Weber, M. (1992)</b>	X	X		
<b>Clegg, S.R. y Hardy, C. (1996)</b>	X	X	X	X
<b>Witten, M. (1997).</b>	X	X		
<b>Courpasson D. y Dany F. (2009)</b>	X	X	X	X
<b>Göhler G. (2009)</b>	X	X	X	X
<b>Barbalet J. M. (2012)</b>	X	X	X	X
<b>Clegg, S. y Haugaard M. (2012)</b>	X	X	X	X
<b>Digeser, P. (2012)</b>	X	X	X	X
Fuente: elaboración propia.				

De los autores que se utilizaron para la elaboración de la Tabla 4, podemos observar que ocho de ellos se encuentran inmersos en el estudio del poder desde las dos primeras caras de este. Es decir, desde la concepción del poder como una relación social entre dos o más individuos. Seis hacen un análisis del poder abarcando hasta la cuarta cara, es decir, comprenden el poder como una capacidad del sujeto, la

cual le permite liberarse en un segundo momento. Pero esa liberación es ya un efecto que el primer grupo también considera dentro de los juegos de poder. Es por ello que se piensa que las cuatro caras del poder no son en sí excluyentes una de la otra, sino que se complementan e interrelacionan constantemente. La cuarta cara del poder y que caracteriza al segundo grupo, lo hace porque conciben el poder más allá de una relación entre individuos, sino como una facultad individual que permite la acumulación de poder, la cual es medida no por los efectos que ocasiona sobre otros, más bien por la autonomía que le brinda al individuo.

El poder en el estudio de las organizaciones ha resultado ser amplio, desde diferentes perspectivas y desde las teorías de la burocracia, donde se comenzaba a plantear la relación del poder con los diferentes tipos de dominación. Sin embargo, actualmente toda la literatura acerca del poder y las organizaciones ha sido enriquecida por diferentes aportaciones desde la ciencia política, las ciencias sociales, entre otras disciplinas.

Finalmente realizaremos algunas conclusiones acerca del abordaje que se ha hecho acerca del poder en los estudios organizacionales, las perspectivas que deben reforzarse y la importancia de ver al sujeto como un fenómeno que afecta a las organizaciones continuamente.

Partimos de la premisa de que “prácticamente en toda relación social e instituciones pueden de alguna forma encontrarse envueltas en el poder” (Barbalet, 2012, p. 185), Las organizaciones son por lo tanto campos donde se desenvuelven relaciones de poder, desde sus distintas perspectivas.

Pero para comprender mejor el poder en la realidad se requieren de estudios de caso como el de Courpasson y Dany (2009), que muestren el proceso de resistencia y las diferentes caras del poder que se conjugan en un solo hecho. Porque no se podría clasificar el poder en la realidad, es decir se convive entre el *poder sobre* y el *poder para*. Te puedes encontrar a la vez las cuatro caras del poder dentro de un fenómeno organizacional, lo que complejiza su investigación y análisis. En este sentido, los estudios de caso enriquecen el entendimiento del fenómeno del poder.

## II.4. El sujeto organizacional

Touraine (2015) planteaba que la organización social y en particular el poder político debe subordinarse a la liberación de cada uno. Es decir, se debe privilegiar al sujeto dentro de la organización, más allá que a la organización. Autores como Chanlat (1994) plantean la importancia de privilegiar al individuo cuando se realizan estudios de las organizaciones, en este sentido describe elementos que definen al ser humano como: un ser a la vez genérico y singular; un ser activo y reflexivo; un ser de palabra; un ser de deseo y de pulsión; un ser simbólico; un ser espacio-temporal; objetivo y sujeto de su ciencia (Chanlat, 1994).

Touraine (1992) plantea un sujeto crítico y activo, uno que tiene un sentido emancipador. En la misma línea, Foucault (2005) en su última etapa trabaja un sujeto que se intenta liberar (a través del conocimiento como búsqueda de la verdad, con base en la preocupación por sí mismo, el conocimiento de sí mismo y el cuidado de sí mismo) de los efectos que conlleva la microfísica del poder, la cual por su profundidad puede pensarse, que es ejercida sobre el alma de los individuos (Foucault, 1976).

Por lo tanto, se puede definir al sujeto organizacional como aquel que a través de la preocupación por sí mismo, el conocimiento de sí mismo y el cuidado de sí mismo, logra liberarse de la dominación visible o invisible que la organización ejerce sobre él, volviéndose un crítico de su realidad y actor en la misma. El actor es un elemento que ha sido ya trabajado en la organización y es aquel que usando su capacidad estratégica logra negociar e irrumpir en la organización, apropiándose de zonas de incertidumbre (Crozier y Friedberg, 1990).

El sujeto, en este sentido, propicia la capacidad estratégica del individuo y le brinda la creatividad para poder hacer uso de las fuentes de poder que describe Minzberg (1992) existen en la organización. No surge el actor social, si no existe un proceso de concientización, de subjetivación en el individuo que lo impulse a actuar.

El sujeto organizacional es una construcción que se da siempre que existan procesos de resistencia, en el sentido de liberación. Pero también puede ser el caso

que existan sujetos en las organizaciones objetivados, es decir, individuos que están sujetos a una relación de dominación, como se planteó en apartados anteriores, es decir, sujetos dominados por otros o por sí mismos. El sujeto en las organizaciones que puede ser consiente de sí mismo, preocuparse por sí mismo y cuidarse de sí mismo con respecto a la organización en la que se encuentra, el sujeto en el sentido de liberación y crítica, es el sujeto organizacional.

Se plantea, de esta forma, conocer las relaciones de poder que se dan dentro de las organizaciones, la necesidad de identificar a los sujetos y caracterizarlos, para comprender sus efectos en el funcionamiento de la organización. Tanto si se es un sujeto atado o si se trata de un sujeto que busca liberarse. Probablemente, y derivado a que las relaciones de poder se encuentran en una interacción constante entre dominación y libertad, los sujetos mantengan ambas formas a la vez; la del que se encuentra objetivado y el que se encuentra en proceso de subjetivación.

En tal caso, estudiar este fenómeno en México es importante para comprender a las organizaciones y a los sujetos en ellas. De hecho, el estudio del sujeto ya se da en otras latitudes. El *Handbook de poder en las organizaciones* contiene una gama importante de artículos que hablan acerca del sujeto y la cuarta cara del poder, de la resistencia y demás procesos simbólicos que intervienen. El sujeto es parte del fenómeno organizacional y su relevancia se da por ser actor de la misma.

### **III. La Administración General de Aduanas y el Oficial de Comercio Exterior**

La organización en la cual se realiza la presente investigación es la Administración General de Aduanas de México (AGA), en ella se dan diferentes fenómenos organizacionales. El fenómeno que nos interesa abordar es el del sujeto organizacional, lo cual implica conocer a los individuos que trabajan en la organización y que son parte relevante en el estudio, es decir, los Oficiales de

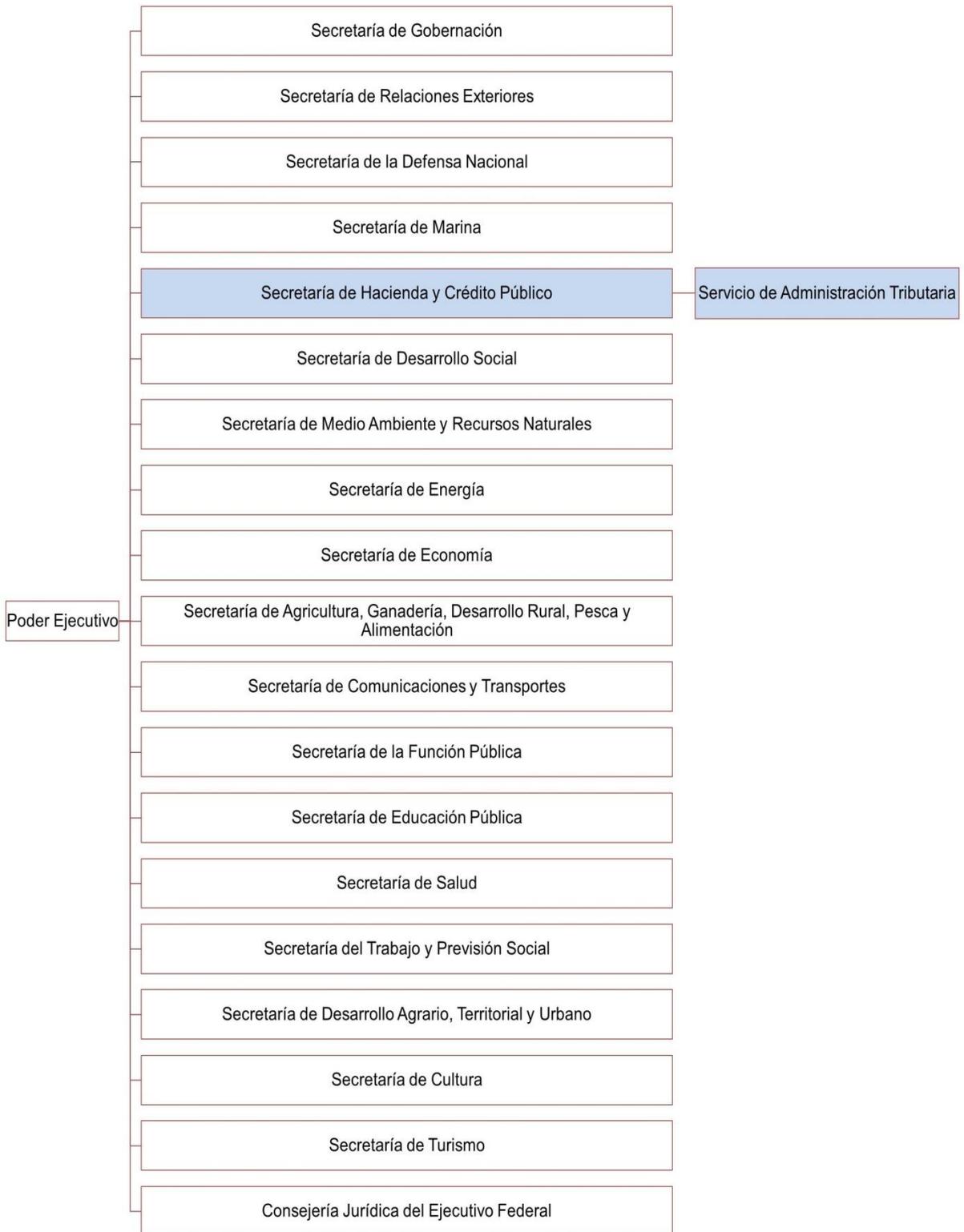
Comercio Exterior (OCEs). Por ello en este apartado se abordarán ambos elementos, comenzando por la AGA.

### **III.1. De la Administración General de Aduanas de México**

La Administración General de Aduanas (AGA) pertenece a la estructura orgánica del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el cual a su vez es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016), misma que es una dependencia del Poder Ejecutivo de la Unión con fundamento en el Artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016a). La Figura 3 ubica a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como al Servicio de Administración Tributaria en el organigrama del Poder Ejecutivo.

Después de diversas modificaciones, desde 1997 cuando entró en funciones el SAT hasta 2015, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, leyes, códigos y la promulgación de diversos decretos y acuerdos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016), su estructura orgánica ha ido modificándose hasta llegar a la que se muestra en la Figura 4, donde se marca el lugar que ocupa la Administración General de Aduanas, organización de interés para nuestro estudio.

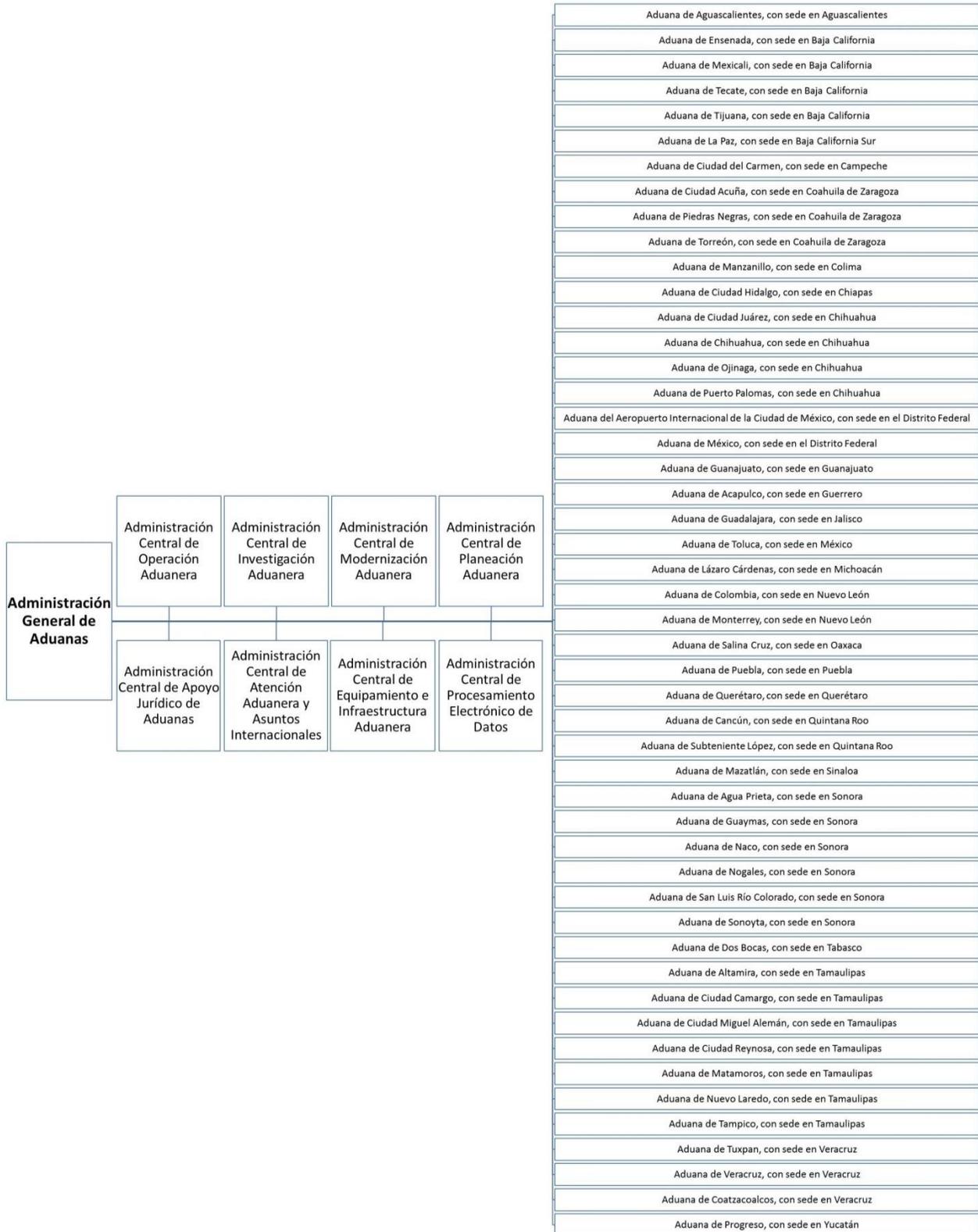
**Figura 3. Administración Pública Federal (SHCP y SAT)**



Fuente: elaboración propia con base en Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016; Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016a.



**Figura 5. Organigrama AGA**



Fuente: elaboración propia con base en Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b.

La Administración General de Aduanas es una organización pública que está integrada por ocho Unidades Administrativas Centrales, las cuales son la Administración Central de: 1) Operación Aduanera; 2) Apoyo Jurídico de Aduanas; 3) Investigación Aduanera; 4) Atención Aduanera y Asuntos Internacionales; 5) Modernización Aduanera; 6) Equipamiento e Infraestructura Aduanera; 7) Planeación Aduanera; y, 8) Procesamiento Electrónico de Datos Aduaneros (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b). Además de 49 aduanas en todo el país, entendidas como “oficinas públicas administrativas establecidas en las fronteras, litorales y ciudades importantes del país, con facultades para fiscalizar, vigilar y controlar la entrada y salida de mercancías, así como los medios en que éstas son transportadas” (SAT, 2016). En la Figura 5 se esquematiza el organigrama de la AGA. Las 49 aduanas del país se dividen en tres grandes rubros: aduanas marítimas, fronterizas e interiores; y están distribuidas a lo largo y ancho del país, como lo muestra la Figura 6.

**Figura 6. Aduanas del país**

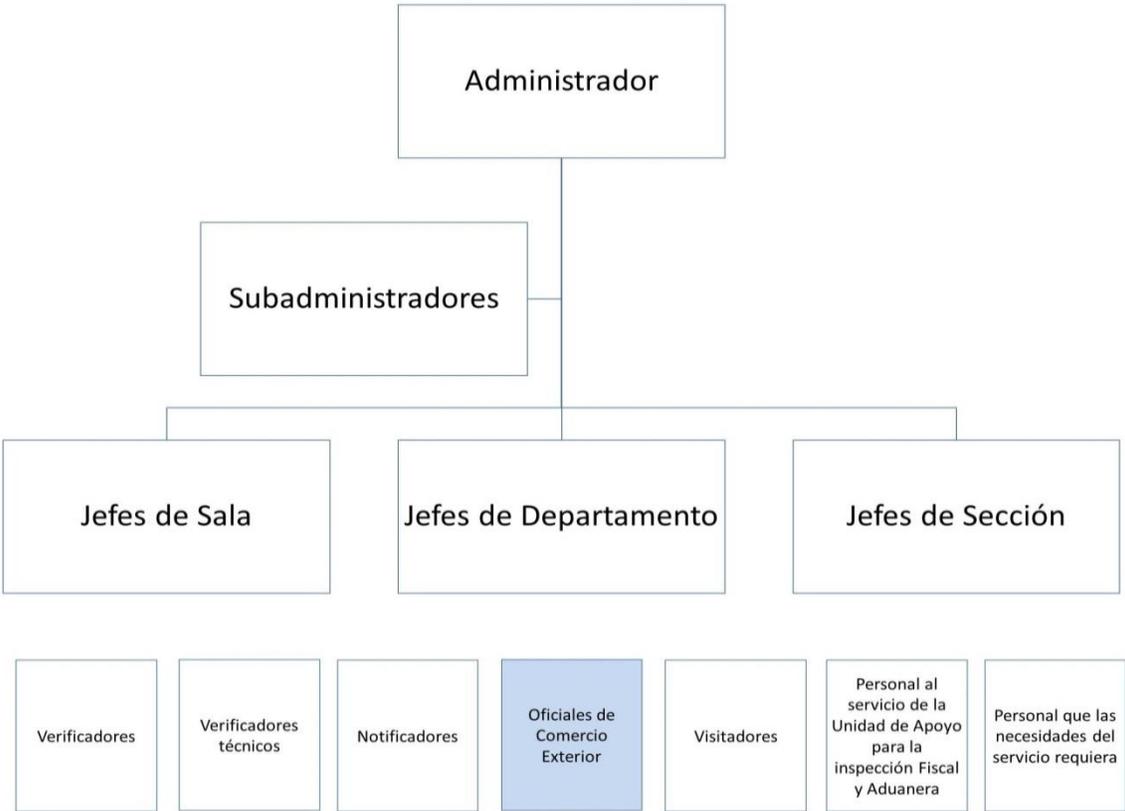


Fuente: recuperado con modificaciones de Comercio y Aduanas, 2016.

Cada aduana se integra de la siguiente forma (véase Figura 7):

Cada Aduana estará a cargo de un Administrador del que dependerán los subadministradores de las aduanas, jefes de sala, jefes de departamento, jefes de sección, verificadores, verificadores técnicos, notificadores, oficiales de comercio exterior, visitantes, el personal al servicio de la Unidad de Apoyo para la Inspección Fiscal y Aduanera que ésta determine y el personal que las necesidades del servicio requiera. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b)

**Figura 7. Organigrama básico de una Aduana**



Fuente: elaboración propia con base en Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b.

Como ya se observó, cada aduana tiene un Administrador, pero la cantidad de Subadministradores, Jefes de Sala, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Verificadores, Verificadores técnicos, Notificadores, Oficiales de Comercio Exterior, Visitadores, Personal de la Unidad de Apoyo para Inspección Fiscal y Aduanera, y el personal en general, dependerá del tamaño, secciones, puntos de revisión y necesidades del servicio que cada aduana requiera.

Por lo general las adunas cuentan con un Departamento de Control y Vigilancia, que coadyuva en gran parte de la Administración Central de Operación Aduanera y al mismo tiempo con su aduana. El Departamento de Control y Vigilancia, por lo tanto, obedece a más de un mando, aunque la jerarquía directa bajo la que se encuentra es la aduana a la que pertenece. El departamento de Control y Vigilancia, está integrado en su mayoría por Oficiales de Comercio Exterior (OCE's), por Jefes de Sala, Jefes de Departamento y encargados de puntos tácticos, los cuales suelen también ser o haber sido OCE's, de quienes se hablará más adelante, por lo pronto se busca determinar el tipo de configuración organizacional que tiene la Administración General de Aduanas.

### **III.1.1. El diseño de la Administración General de Aduanas**

La Administración General de Aduanas puede observarse como una organización y por lo tanto, puede diseñarse una configuración para ella, partiendo de su estructura formal ya revisada anteriormente. Para dicha labor, nos apoyaremos en el trabajo realizado por Mintzberg (1991) en *Mintzberg y la dirección*, quien plantea siete configuraciones básicas y que de la misma forma establece sus limitaciones, sin embargo, sirven como un parámetro de salida para la comprensión de las organizaciones.

Las siete configuraciones son: 1) Organización empresarial; 2) Organización vertical; 3) Organización profesional; 4) Organización diversificada; 5) Organización innovadora; 6) Organización misionera; y, 7) Organización política (Mintzberg, 1991). En la Tabla 5, se esquematiza las propiedades de cada configuración:

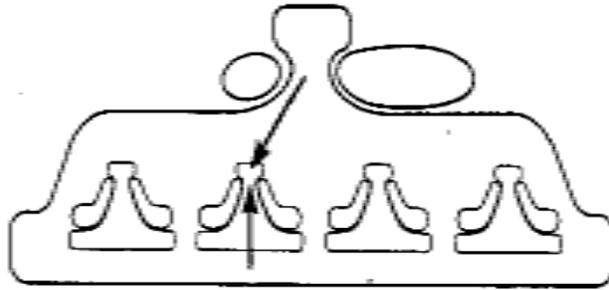
**Tabla 5. Configuraciones de Mintzberg**

<i>Configuración</i>	<i>Mecanismo fundamental de coordinación</i>	<i>Parte clave de la organización</i>	<i>Tipo de descentralización</i>
Organización empresarial	Supervisión directa	Ápice estratégico	Centralización vertical y horizontal
Organización maquinal	Normalización de los procesos de trabajo	Tecnoestructura	Descentralización horizontal limitada
Organización profesional	Normalización de las habilidades	Núcleo de operaciones	Descentralización horizontal
Organización diversificada	Normalización de los outputs	Línea media	Descentralización vertical limitada
Organización innovadora	Adaptación mutua	Staff de apoyo	Descentralización selectiva
Organización misionera	Normalización de las reglas	Ideología	Descentralización
Organización política	Ninguno	Ninguna	Varios

Fuente: recuperado de Mintzberg, 1991, p. 127.

De las configuraciones planteadas, la que más se amolda a la Administración General de Aduanas es la configuración diversificada, debido a la cantidad de aduanas que la conforman, las cuales pueden considerarse en sí mismas una organización. La organización diversificada se caracteriza por tener “un pequeño ápice estratégico en la <<central>>, apoyado por unas pequeñas unidades staff, vigila un conjunto de divisiones, que generalmente están estructuradas en forma de configuración maquinal” (Mintzberg, 1991, p. 130), como se muestra en la Figura 8.

**Figura 8. La organización diversificada**



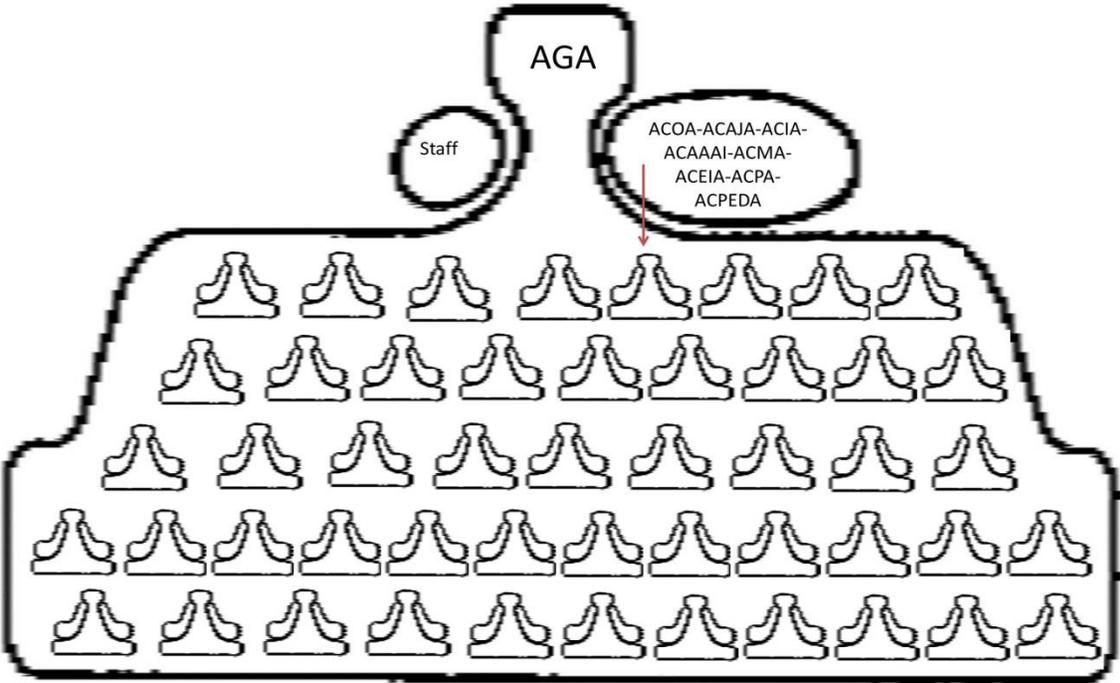
Fuente: recuperado de Mintzberg, 1991, p. 130.

En la organización diversificada, aunque las divisiones estén débilmente acopladas, están rígidamente establecidas al interior. Por ejemplo, las aduanas, aunque existe una relación entre ellas, su estructura les permite trabajar independientemente y el mando de autoridad está evidentemente en pirámide. Mientras que su relación con la Administración General, se da a través de las Administraciones Centrales, que puede considerarse como parte de la tecnoestructura “la central, a través de su propia tecnoestructura, diseña y hace funcionar el sistema de control de rendimiento” (Mintzberg, 1991, p. 184). Es decir, el control de las aduanas se da a través de los outputs o resultados, el control se hace fuerte por aduana, mientras que las aduanas como parte del AGA son relativamente autónomas.

La organización diversificada es una configuración a la que tienden a adoptar los gobiernos y que trabajan a través de dar autonomía a sus directivos y controlar los resultados con ayuda de la planificación y control de rendimiento (Mintzberg, 1991). Dentro de la Administración General de Aduanas, existe infinidad de Leyes, Reglamentos, Manuales de operación, Lineamientos, que buscan determinar un comportamiento específico de las organizaciones y de los individuos en ellas. Así mismo, la rendición de cuentas suele ser parte fundamental del trabajo diario en aduana, la cual no se realiza únicamente en el núcleo jerárquico de la aduana, sino también con las administraciones centrales.

En la Figura 9, podemos observar cómo quedaría esquematizada con la configuración de organización diversificada, la Administración General de Aduanas, siendo ésta el ápice estratégico. Por otra parte, con un pequeño staff y una creciente tecnoestructura, compuesta por la Administración Central de Operación Aduanera, la Administración Central de Apoyo Jurídico de Aduanas, la Administración Central de Investigación Aduanera, la Administración Central de Atención Aduanera y Asuntos Internacionales, la Administración Central de Modernización Aduanera, la Administración Central de Equipamiento e Infraestructura Aduanera, la Administración Central de Planeación Aduanera y la Administración Central de Procesamiento Electrónico de Datos Aduaneros. Dicha tecnoestructura es la encargada del proceso de comunicación y control de las 49 aduanas que se encuentran en la zona de operarios, mismas que se conforma según la configuración de la organización maquina.

**Figura 9. AGA como una organización diversificada**



Fuente: elaboración propia con base en Mintzberg, 1991.



Por lo tanto, conocer la estructura organizacional de la Administración General de Aduanas, nos permite vislumbrar cual es la relación que guarda esta con las aduanas y con los Oficiales de Comercio Exterior. El OCE, como vimos, es un elemento operativo de la organización y que se encuentra en constante capacitación, evaluación e inclusive movimiento de una aduana a otra. Por lo que se buscará hablar un poco acerca de él, con la finalidad de comprender mejor su funcionamiento en las aduanas y su participación en la construcción de las mismas.

### **III.2. De los Oficiales de Comercio Exterior**

Los Oficiales de Comercio Exterior (OCE's) son la parte encargada de la seguridad de las aduanas, reciben capacitación constante en uso de armas de fuego, defensa personal y en materia de comercio exterior, proceso en el cual participa la Administración Central de Operación Aduanera junto con "la Administración General de Recursos y Servicios, en el diseño, organización e instrumentación de los programas de capacitación para el personal adscrito a las aduanas" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b: RISAT, Art. 20, Secc. A, Frac. IV.). Así mismo, la Administración Central de Operación Aduanera, es la encargada de:

Entrevistar y aplicar, en coordinación con las administraciones generales de Recursos y Servicios y de Evaluación, las pruebas que se requieran a los candidatos a servidores públicos adscritos a las aduanas, salvo las que les competan directamente a dichas administraciones generales. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b: RISAT, Art. 20, Secc. A, Frac. III.)

Los OCE's están en constante evaluación de tipo: psicométrico, económico, toxicológico, polígrafo, de desempeño, entre otros, además, se encuentran bajo un régimen panóptico de control con cámaras. Los OCE's están expuestos a cambios repentinos de aduana, lo que implica un cambio social, familiar, cultural y emocional.

Dicha facultad descansa sobre “los administradores desconcentrados y de las aduanas y los administradores adscritos a dichas unidades administrativas desconcentradas” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b: RISAT, Art. 14.), quienes pueden:

Nombrar, designar, remover o comisionar, conforme a los ordenamientos aplicables, a los servidores públicos, auditores, visitadores, verificadores, notificadores y ejecutores de las unidades administrativas a su cargo. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2016b: RISAT, Art. 14, Frac. V.)

Esto implica que exista un alto grado de rotación de personal y una constante contratación de Oficiales de Comercio Exterior. La convocatoria permanece abierta casi permanentemente. Por lo tanto, es de considerar que los Oficiales de Comercio Exterior, generan diferentes mecanismos de resistencia derivado de encontrarse bajo distintos tipos de influencias de poder.

De esta manera, los Oficiales de Comercio Exterior guardan una serie de relaciones de poder con la Administración General de Aduanas, la cual desde su estructura organizacional los mantiene vigilados y controlados, tanto por medio de las aduanas como por las disposiciones de las administraciones centrales, lo cual precariza su situación, Mintzberg plantea el problema de la siguiente forma:

Cuanto menos controla la sociedad la organización diversificada global, más controla la organización a sus unidades individuales. El resultado es una mayor autonomía para las organizaciones más grandes junto con una autonomía reducida para sus muchas actividades. En otras palabras, los sistemas son libres, ¡las personas no! (Mintzberg, 1991, p. 186.187)

En este sentido, los Oficiales de Comercio Exterior se encuentran sujetos a los mandos de la organización, estos ejercen poder sobre ellos, pero también buscan controlar su comportamiento interiorizando los valores y modelos de buen actuar. Despojándolos de los círculos sociales y familiares en los que se encuentran, en cada cambio de aduana y obligándolos a que sea la organización quien construya los vínculos que requiere como ser humano en todas sus dimensiones.

Ante ello, los OCEs generan mecanismo de resistencia consciente o inconscientemente. Pero es hasta que se dan cuenta de la realidad en que se hayan, que actúan y hacen uso de su capacidad estratégica. En ese momento se puede pensar que los OCEs se han construido como sujetos organizacionales, el proceso que lleva de ser individuos bajo un ejercicio de poder a ser actor en la organización, generar mecanismo de resistencia o finalmente terminar la relación con la organización, todo esto derivado de un autoanálisis reflexivo que implica la subjetivación del sujeto.

El estudio del sujeto organizacional en el Oficial de Comercio Exterior puede ayudarnos a comprender, qué procesos subjetivos llevan a cabo los individuos dentro de la organización, la naturaleza del poder bajo los que se encuentra inmerso. Pero sobre todo comprender como se construye el sujeto organizacional y qué efectos tiene en la organización.

## Conclusiones

El estudio de las organizaciones tiene diversas perspectivas e infinidad de fenómenos a analizar, el sujeto organizacional pretende ser uno de estos. Por un lado, una perspectiva intersubjetiva de las organizaciones, que permita observar la dinámica organizacional partiendo del proceso de subjetivación del individuo o de la cosificación del mismo. Por otro lado, como un fenómeno que impacta el funcionamiento de la organización en diferentes campos de la misma.

En este sentido, la subjetivación del sujeto puede comprenderse como el proceso de concientización que lleva a un individuo objetivado a ser consciente del papel que juega en la organización y de esta forma irrumpirla, ser actor en la misma. Por ejemplo, una organización integrada por sujetos organizacionales funciona de manera más interactiva entre la estructura de la organización y los miembros en ella. Las decisiones, por lo tanto, se vuelven un elemento que coadyuva las opiniones de todos los integrantes de la organización, legitimando el actuar de la organización.

Esto puede darse de manera prescriptiva o de manera descriptiva: es decir, se da de forma prescriptiva cuando la organización promueve la formación de sujetos organizacionales, estimulando la crítica y el pensamiento libre, procesos de subjetivación colectiva; y de forma descriptiva cuando la organización no tiene la intención de formar sujetos organizacionales, inclusive puede ser que intente restringir los procesos de subjetivación de los individuos, pero que sin embargo se originan derivado de las características propias de los sujetos o porque existen procesos de dominación insoportables hacia algunos miembros de la organización.

Conocer cómo se da el fenómeno del sujeto organizacional, puede ayudarnos a comprender qué papel juegan realmente los individuos dentro de la organización, en las diferentes dinámicas en las que se encuentra. Cómo influye y es influido por la organización, qué parámetros de libertad tiene para actuar y decidir. Y sobre todo, qué tanto son conscientes realmente los individuos del papel que desempeñan dentro de la organización, si tiene una preocupación por sí mismos, un conocimiento

de sí mismos y un cuidado de sí mismos con respecto a la organización. Si son sujetos organizacionales o son un elemento más, el cual influye en la organización de manera inconsciente y limitada.

El sujeto organizacional puede ayudar a explicar los procesos de conflicto o de orden en la organización. Esto a través del conocimiento del individuo crítico y dinámico, que es actor y participa de manera influyente en las dinámicas de la organización. Es decir, que no reproduce, sino que es crítico y que con base en ello decide y actúa.

La finalidad del presente trabajo es dar los primeros avances para contestar estas preguntas. Es apenas el inicio de una investigación que pretende comprender la construcción del sujeto organizacional en el Oficial de Comercio Exterior (OCE) en la Administración General de Aduanas (AGA) de México, desde el fenómeno del poder, pero en su naturaleza intersubjetiva. Las relaciones de poder en las que el OCE se construye como sujeto organizacional y de esta forma irrumpe en la dinámica de la organización, a través de mecanismos de resistencia.

Las conjeturas que se pueden hacer son que: 1) el OCE que se construye en sujeto organizacional por su propia naturaleza, mantiene una relación de negociación con la AGA, mediante su representación jerárquica de autoridad. Lo cual consiste en permisos, cambios de roles, vacaciones, inclusive movimientos de aduanas que beneficien al OCE; 2) el OCE que se construye en sujeto organizacional derivado de un proceso de dominación que le ejerce la organización y a la cual responde a través de mecanismo de resistencia. Lo cual implica, faltas, escritos, desobediencia, inclusive la renuncia; 3) El OCE que no se construye como sujeto organizacional y que no es consciente del papel que juega en la organización, en este sentido no existe un proceso de negociación derivado del actuar del OCE, ni conflicto aparente, el individuo es parte de la dinámica de la organización y obedece porque está convencido de que, las cosas se hacen tal como le han dicho. Estas conjeturas responden a diferentes niveles de dominación y de consciencia de los individuos en las organizaciones, lo cual aún falta estudiar de manera empírica.

## Referencias

- Alvesson, M. y Deetz S. (2006). *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. En Clegg, R. Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 255-283). Sage, Londres.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992). *Critical Theory and Management Studies: An Introduction*. En Alvesson, Mats y Hugh Willmott, *Critical Management Studies* (pp. 1-20). London: Sage.
- Barba A., Montaña L. y Solís P. (1999). *Perspectivas Internacionales de los estudios organizacionales*. En Memoria del III Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas, UNAM- Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación. México. 75-87.
- Barbalet J. M. (2012) *Power and resistance*. En Stewart R. Clegg y Mark Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (185-202), Inglaterra: Editorial SAGE.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Colombia: Universidad de los Andes – Grupo Editorial Norma.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire: Heinemann.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016). *Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria* (Última Reforma DOF 24-08-2015). Recuperado de [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016a). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* (Última Reforma DOF 19-12-2016). Recuperado de [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)>pdf

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016b). *Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria* (Última Reforma DOF 24-08-2015). Recuperado de [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- Cantor, J. (2013). *Sujeto, lenguaje y organización social en el niño: análisis de discurso*. En CS, 11, 215-242.
- Chanlat, A. y Bedard R. (2000). La gestion, une affaire de parole. En Chanlat, Jean Francois, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliees (79-99)*. Montréal: Les presses de l'Université Laval y Editions Eska.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. En *Gestión y Política Pública*, 3 (2), 317-364.
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. En *Revista Griot*. 5(1). 50-67.
- Clegg, S. R. y Hardy, C. (1996). Some dare call it power. En Clegg, Stewart R., Hardy, Cynthia y Nord, Walter, *Handbook of Organization Studies* (622-641). Inglaterra: Sage.
- Clegg, S. y Haugaard M. (2012). Editors' Introduction: Power and Organizations. En Stewart R. Clegg y Mark Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (xxi-xliv), Inglaterra: editorial SAGE.
- Comercio y Aduanas. (2016). *Aduanas de México*. Recuperado de [www.comercioyaduanas.com.mx](http://www.comercioyaduanas.com.mx)
- Courpasson D. y Dany F. (2009). Cultures of Resistance in the Workplace. En S. R. Clegg y M. Haugaard (Eds.), *The SAGE Handbook of Power* (pp. 332-347). Inglaterra: editorial SAGE.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design qualitative quantitative and mixed methods approaches*. USA: SAGE.
- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático*. 2, Buenos Aires: Amorroutu.

- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza.
- Dahl, R. A. (1957). *The concept of power*. En Department of political Science (201-215). EUA: Yale University.
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico*. Bogota: Mc Graw-Hill.
- De Garay, A. G. (2005). *Sujetos itinerantes: los jóvenes universitarios de la Universidad Autónoma Metropolitana*. México: UAM-I.
- De Gyves, N. (2014). *Autoconfiguración del sujeto y su verdad a partir de las prácticas de sí*. México: UAM-I.
- De la Rosa, A. (2006). El estudio del poder en las organizaciones: hacia una reconsideración crítica. En *Reflexiones economía y políticas públicas* 10, 59-76.
- Digester, P. (2012) The Fourth face of power. En Stewart R. Clegg y Mark Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (221-250) Inglaterra: Editorial SAGE.
- Douglas, M. (1986). *How Institutions Think*. New York: Syracuse University Press.
- Ferrarotti, F. (2003). *On the science of uncertainty the biographic method in science research*. USA: Lexington Books.
- Flores, M. G. (2011). *Hacia una poética de la desolación. La construcción del sujeto femenino en las novelas de Luis Arturo Ramos*. México: UAM-I.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y Castigar*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Foucault, M. (1988). *El sujeto y el poder*. En *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3-20.
- Foucault, M. (1996). *Hermenéutica del sujeto*. La Plata: Altamira.

- Foucault, M. (2005). *Hermenéutica del sujeto: Curso del Collège de France (1982)*. Madrid-España: Ediciones Akal.
- Foucault, M. (2013). *El poder, una bestia magnífica, sobre el poder, la prisión y la vida*. México: Siglo XXI Editores.
- Freud, S. (1984). *El malestar de la cultura y otros ensayos*. México: Alianza.
- Göhler G. (2009). 'Power to' and 'Power over'. En S. R. Clegg y M. Haugaard (Eds.), *The SAGE Handbook of Power* (pp. 1-24). Inglaterra: Editorial SAGE.
- Gros, Frédéric. (2005). Situación del curso. En Foucault, M. *Hermenéutica del sujeto: Curso del Collège de France (1982)* (pp. 467-503). Madrid-España: Ediciones Akal.
- Gundermann, H. (2004) El método de los estudios de caso. En María Luisa Tarrés (Coord.) *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Flacso.
- Hall, R. H. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispano.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory, modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Inglaterra: Oxford University Press.
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1997). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Lucas, A. y García, P. (2002). *Sociología de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Maquiavelo, N. (1999). *El príncipe*. México: Millenium.
- Martínez, G. (2016). *Construcción de los migrantes centroamericanos como sujetos desaparecibles y el poder político de quienes los buscan*. México: UAM-I.

- Marx, K. (1975). *El capital, crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción de capital I*. México: Siglo XXI.
- Merriam, S. B. (2009). What is qualitative research? In *Qualitative research: a guide to design and implementation* (pp. 3-19). San Francisco, CA: JosseyBass
- Michels, R. (1991). *Los partidos políticos 1. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Millan, C. P. (2015). *Posición del sujeto docente en tres escuelas de secundaria en Chile*. México: UAM-I.
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. Barcelona: Ariel.
- Montero, J. L. (2000). *El sujeto obrero bases analíticas para comprender su configuración subjetiva*. México: UAM-I.
- Montero, J. L. (2003). *Construyendo identidades: los nuevos sujetos obreros en Bolivia. Estudio de caso de la configuración identitaria de trabajadores/as fabriles de tres empresas manufactureras en Santa Cruz - Bolivia*. México: UAM-I.
- Morales, M. L. (1998). *Psicometría aplicada*. México: Editorial Trillas.
- Mouzelis, N. P. (1975). *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*. Barcelona: ediciones península.
- Niño, E. (1993). Conciencia individual y conciencia colectiva en el desarrollo social general. En Hermilio Navarro G.; Tomás Martínez S. y Miguel J. Escolano M. (Coords.), *Enfoques y perspectivas en el desarrollo rural*. México: Centro de Estudios del Desarrollo Rural, Colegio de Postgraduados.
- Ortíz, J.R. (2000). *Paradigmas de la Investigación*. En UNAdocumenta, 14(1), 42-48.

- Perrow, C. (1984). "La historia del zoológico" o "la vida en el arenal organizativo". En Salaman, Graemme y Kenneth Thompson, *Control e Ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Portuondo, J. A. (1973). *La Figura Humana, test proyectivo de Karen Machover*. Madrid: versión electrónica.
- Rodríguez, R. A. (2009). *Análisis estratégico de la implementación de una organización pública: estudio de caso Aduana de Guanajuato*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Rowlands, Jo (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. En León, M. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 213-245). Bogotá: Tercer Mundo.
- Sacristan, A. M. (1998). *La constitución social del sujeto; nociones e identidades de género*. México: UAM-I.
- SAGE J. (2017a). *SAGE Journals Search*. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/action/doSearch?AllField=subject+organization&content=articlesChapters&target=default>
- SAGE J. (2017b). *SAGE Journals Search*. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/action/doSearch?countTerms=true&field1=Title&text1=subject+organization&field2=AllField&text2=&Ppub=&Ppub=&AfterYear=&BeforeYear=&access=&content=articlesChapters&target=default&pageSize=20&startPage=1>
- SAGE J. (2017c). *SAGE Journals Search*. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/action/doSearch?countTerms=true&field1=Title&text1=subject+organization&field2=AllField&text2=&Ppub=&Ppub=&AfterYear=&BeforeYear=&access=&content=articlesChapters&target=default&pageSize=20&startPage=&ContentItemType=research-article>

- Salomão, L. L. (2014). *La significación de las emociones en el proceso de organización dramática del psiquismo y de constitución social del sujeto*. En *Psicología & Sociedade*, 26 (2), 48-59.
- Sandoval, C. A. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- SAT. (2016). *Aduana. Quiénes somos*. Recuperado de [http://www.aduanas.gob.mx/aduana\\_mexico/2008/quienes\\_somos/138\\_10001.htm](http://www.aduanas.gob.mx/aduana_mexico/2008/quienes_somos/138_10001.htm)
- SciELO (2017a). Search SciELO. Recuperado de <http://search.scielo.org/?q=%28ti%3A%28sujeto%29%29&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=organizaci%C3%B3n+sujeto&lang=es&page=1>
- SciELO (2017b). Search SciELO. Recuperado de <http://search.scielo.org/?q=organizaci%C3%B3n+sujeto&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=%28ti%3A%28organizaci%C3%B3n+sujeto%29%29&lang=es&page=1>
- Sewell, Graham y Wilkinson B. (1992). Someone to watch over me': surveillance, discipline and the just-in-time labor process. En *Sociology* 26(2), 271-289.
- Simon, H.; Smithburg, D. y V. Thompson (1968). La conducta y organizaciones humanas. En *Administración Pública* (pp. 48-81). México: Editorial Letras.
- Simon, Herbert (1988), *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar Ediciones.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. En *Administrative Science Quarterly*. 28 (3). 339-358.
- TESIUAMI. (2017). *Tesis de la Universidad Autónoma Iztapalapa*. Recuperado de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/default2.php>

- Torres, S. I. (2006). *La calidad, como construcción social: el modelo de gestión de la calidad de la secretaria de educación pública, un análisis desde el sujeto*. México: UAM-I.
- Touraine, A. (1992). *Crítica de la modernidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Vela, F. (2004) Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En María Luisa Tarrés (Coord.) *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Flacso.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Witten, M. (1997). Narrativa y cultura de la obediencia en el lugar trabajo. En Mumby, Dennis, *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (132-160). Buenos Aires: Amorrortu.
- Yin, R. K. (1981). *The case study as a serious research strategy*. En Knowledge Creation, Difussion, Utilization, 3(1), 97-114.

## Anexo 1

Primera etapa:

1. ¿Qué recuerdos tienes de tus primeros años de vida?
2. ¿Cómo describes la personalidad de tus padres?
3. ¿Qué cualidades tenían tus padres durante tu niñez?
4. ¿Cómo eran ellos emocionalmente?
5. ¿Qué recuerdas sobre influencias culturales en tu vida?
6. ¿Qué ideas o creencias piensas que tus padres quisieron enseñarte?
7. ¿Qué celebraciones familiares o culturales, tradiciones y rituales eran importantes en tu infancia?
8. ¿En cuáles participabas?
9. ¿Tus padres convivieron mucho contigo?
10. ¿Cómo juzgarías que fue tu crianza?
11. ¿Tuviste algún sueño o ambición durante tu niñez y / o durante tu adolescencia?
12. ¿Consideras que tuviste una niñez feliz?
13. ¿Cuáles son tus mejores recuerdos de la escuela?
14. ¿Cuáles son los peores recuerdos de la escuela?
15. ¿cuáles han sido tus momentos favoritos en la escuela?
16. ¿Tuviste novio (a) en la escuela, cómo fue la relación?
17. ¿Cómo era la relación con tus amigos de la escuela?
18. ¿Cuál fue el evento más significativo en tu adolescencia?
19. ¿Tuviste algún trabajo antes de la Aduana?
  - a. ¿Cuáles fueron tus mejores recuerdos en ese trabajo?
  - b. ¿Cuáles fueron los peores momentos en ese trabajo?
  - c. ¿Tuviste pareja en esa etapa laboral?
  - d. ¿Cómo era la relación con tus amigos en ese trabajo?
  - e. ¿Cómo era la relación con tu familia en esa etapa?
  - f. ¿Cuál fue el evento más significativo en ese trabajo?
  - g. ¿Cuál fue la razón por la que dejaste de laborar en ese trabajo?

20. ¿Tuviste algún otro trabajo antes de la Aduana? (en caso afirmativo repetir preguntas a-g de la pregunta 19)

Segunda etapa:

21. ¿Cómo te enteraste de la posibilidad de trabajar en Aduana?
22. ¿Cuáles son la (s) razón (es) por la que decidiste entrar en la convocatoria para OCE?
23. ¿Cómo fue el proceso de selección?
24. ¿Cómo fue el curso de capacitación para OCE, describe tu rutina?
25. ¿Cuáles fueron los mejores recuerdos durante el curso de capacitación para OCE?
26. ¿Cuáles fueron los peores momentos durante el curso de capacitación para OCE?
27. ¿Tuviste pareja durante el curso de capacitación para OCE?
28. ¿Cómo era la relación con tus amigos durante el curso de capacitación para OCE?
29. ¿Cómo era la relación con tu familia durante el curso de capacitación para OCE?
30. ¿Cuál fue el evento más significativo durante el curso de capacitación para OCE?
31. ¿Qué pasó al terminar el curso de capacitación para OCE?
32. ¿Cuál fue la primera aduana en la estuviste?
  - a. ¿Cómo fue el proceso de adaptación?
  - b. Describe tus labores en esa aduana.
  - c. ¿Cómo era (es) la relación con tus superiores (Jefe de Departamento, Sala o Sección; Subadministradores; y Administrador)?
  - d. ¿Cómo era (es) la relación con tus homólogos y personal de otras instituciones u organizaciones?
  - e. ¿Cuáles fueron (son) los mejores recuerdos en esa aduana?
  - f. ¿Cuáles fueron (son) los peores momentos en esa aduana?
  - g. ¿Tuviste pareja durante la etapa en esa aduana?

- h. ¿Cómo era (es) la relación con tus amigos durante la etapa en esa aduana?
  - i. ¿Cómo era (es) la relación con tu familia durante la etapa en esa aduana?
  - j. ¿Cuál fue el evento más significativo en esa aduana?
33. ¿En qué otra aduana has estado? (en caso afirmativo repetir preguntas a-j de la pregunta 32)

Tercera etapa (sólo si ya renunció a aduana):

- 34. ¿Cómo fue que terminaste la relación laboral con aduana?
- 35. Describe el proceso.
- 36. ¿Actualmente a que te dedicas?
- 37. ¿Cuál es tu momento favorito al trabajar en aduana?
- 38. ¿Cuál es el peor recuerdo de trabajar en aduana?
- 39. ¿Qué extrañas de la aduana?

Cuarta etapa:

- 40. ¿Qué es lo que más te gusta (te gustó) de trabajar en aduana?
- 41. ¿Qué es lo que menos te gusta (te gustó) de trabajar en aduana?
- 42. ¿Cómo describirías tu experiencia en la aduana?
- 43. ¿Cuál consideras que ha sido la participación de la aduana en tu vida?
- 44. ¿Cuál consideras que ha sido la participación de la aduana con respecto a tu familia?
- 45. ¿Cuál consideras que ha sido la participación de la aduana con respecto a tu situación sentimental desde que estas en la aduana?
- 46. ¿Qué te inquieta del futuro laboralmente?
- 47. ¿Qué te brinda más esperanza laboralmente?
- 48. ¿Qué te inquieta del futuro personalmente?
- 49. ¿Qué te brinda más esperanza personalmente?
- 50. ¿Cómo te visualizas en 5, 10, 15 años?

51. ¿Qué rol juega la espiritualidad en tu vida?
52. ¿Qué principios guían tu vida?
53. ¿Qué es lo más importante para ti sobre tu vida espiritual?
54. ¿Has buscado ayuda profesional?
55. ¿Cómo fue la experiencia?
56. ¿Qué es lo más importante que has recibido de tu familia?
57. ¿Cuál es la cosa más importante que tú has dado a tu familia?
58. ¿Hay algo más que quieras contar de tu vida?
59. ¿Hay algo más que quieras contar acerca de la aduana y tu experiencia de vida?

## **Anexo 2**

### Introducción

#### Capítulo I. Problemática del sujeto organizacional en la Administración General de Aduanas de México

- I.1. Problemática teórica del sujeto organizacional
- I.2. Problemática empírica del Oficial de Comercio Exterior en la Administración General de Aduanas
- I.3. Relación entre la problemática teórica y la problemática empírica

#### Capítulo II. Sujeto organizacional y el fenómeno del poder

- II.1. Poder
  - II.1.1. De las cuatro caras del poder
  - II.1.2. Resistencia
- II.2. Sujeto
  - II.2.1. Conocimiento-sujeto
- II.3. Poder en las organizaciones
  - II.3.1. Organización
  - II.3.2. Poder en las organizaciones
  - II.3.3. El poder y la cultura en las organizaciones
  - II.3.4. Poder en las organizaciones sus diferentes caras
- II.4. Sujeto organizacional

#### Capítulo III. Metodología para el estudio del sujeto organizacional

- III.1. Aspectos generales
- III.2. Dimensiones y categorías de estudio
- III.3. Herramientas metodológicas
  - III.3.1. Tests psicométricos
  - III.3.2. Historia de vida
  - III.3.3. Observación participante

## Capítulo IV. La Administración General de Aduanas y el Oficial de Comercio Exterior

### IV.1. De la Administración General de Aduana

#### IV.1.1. El diseño de la Administración General de Aduanas

### IV.3. De los Oficial de Comercio Exterior

## Capítulo V. Hallazgos por herramienta metodológica

### V.1. Resultados de tests psicométricos

### V.2. Resultados de historias de vida

### V.3. Resultados de observación participante

### V.4. Triangulación de resultados

## Capítulo VI. Reflexiones generales de los Resultados

### VI.1. El sujeto organizacional en los estudios organizacionales

### VI.2. El sujeto organizacional como mecanismo emancipador

### VI.3. El sujeto organizacional ¿una opción social?

Conclusiones

Bibliografía

Anexos



**CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO**

La Universidad Autónoma Metropolitana extiende la presente CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO de MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES del alumno ERIK GEOVANY GONZALEZ CRUZ, matrícula 2153803137, quien cumplió con los 170 créditos correspondientes a las unidades de enseñanza aprendizaje del plan de estudio. Con fecha veintiocho de agosto del 2017 presentó la DEFENSA de su EXAMEN DE GRADO cuya denominación es:

LA CONSTRUCCIÓN DEL SUJETO ORGANIZACIONAL Y EL PODER: ESTUDIO DE CASO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ADUANAS DE MÉXICO

Cabe mencionar que la aprobación tiene un valor de 40 créditos y el programa consta de 210 créditos.

El jurado del examen ha tenido a bien otorgarle la calificación de:

MB

JURADO

Presidente

DR. AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE

Secretario

DR. ANTONIO ELIAS ZARUR OSORIO

Vocal

Pabli

DR. PABLO GUERRERO SANCHEZ



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

# ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00096

México, D.F. 21/08/2017

LA CONSTRUCCIÓN DEL SUJETO ORGANIZACIONAL Y EL PODER: ESTUDIO DE CASO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ADUANAS DE MÉXICO

En la Ciudad de México, se presentaron a las 12:00 horas del día 28 del mes de agosto del año 2017 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado.

DR. AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE  
DR. PABLO GUERRERO SANCHEZ  
DR. ANTONIO ELIAS ZARUR OSORIO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ERIK GEOVANY GONZALEZ CRUZ



ERIK GEOVANY GONZALEZ CRUZ  
ALUMNO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III 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.

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA SASSI  
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

*Juana Juárez Romero*  
DRA. JUANA JUÁREZ ROMERO

PRESIDENTE

*Ayuzabet de la Rosa Alburquerque*  
DR. AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE

VOCAL

*Pablo Guerrero Sanchez*  
DR. PABLO GUERRERO SANCHEZ

SECRETARIO

*Antonio Elias Zarur Osorio*  
DR. ANTONIO ELIAS ZARUR OSORIO