

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

**Configuración de la Identidad Organizacional. Caso de Estudio de la
Orquesta Sinfónica del Instituto Politécnico Nacional**

Mesa temática: Vida Simbólica

Modalidad: Protocolo de Investigación

Autora: Sandy Antonia Jalomo Rodríguez

sandyjalomo@gmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana -Unidad Iztapalapa
San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, México
UAM-I: 5804-4600 Ciudad de México CP. 09340

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

Configuración de la Identidad Organizacional. Caso de estudio de la Orquesta Sinfónica del Instituto Politécnico Nacional

Resumen

En este trabajo se presenta el panorama general de cómo se ha abordado la temática de la identidad en la organización, se alude que han sido un fenómeno de “moda” que las organizaciones retoman como parte de su cultura organizacional y que construyen lineamientos de prácticas en torno a esta.

Se retoman de manera muy general las perspectivas de la psicología que han abordado la temática de la construcción de la identidad a partir de las etapas de vida del individuo, pero también se marca la línea que diferencia a la identidad individual y la identificación colectiva en contextos organizacionales, se parte de que el proceso de identificación puede formar parte de un discurso managerial, que construye formas de identificación con la organización, creando lealtades en los sujetos, para eficientar los procesos de producción, y una valoración del trabajo, a partir de prácticas que pueden generar o no cohesión grupal como los mitos y ritos en la organización.

De esta forma se pretende investigar cómo se construye la identidad con la organización a partir del trabajo de los músicos de concierto, en donde se pone el acento del trabajo inmaterial, con la idea de la configuración como perspectiva epistemológica y metodológica, con el fin de rescatar la agencia del sujeto, y que esté no opera en el vacío, sino que existen estructuras que pueden o no ser derivadas de la praxis pero que no necesariamente determinan el actuar de los sujetos.

Palabras clave: Trabajo inmaterial, subjetividad, cultura organizacional.

Introducción

Emprender el estudio de la organización requiere en primer lugar de reconocer la complejidad inherente a la noción de organización, con todos sus contrastes y rupturas en su devenir teórico. Si bien los Estudios Organizacionales durante largo tiempo estuvieron influenciados por perspectivas funcionalistas - deterministas, nuevos panoramas de pensamiento sugieren miradas multidisciplinarias del fenómeno organizacional, replanteando la idea del sujeto en la organización.

Es por esto que el estudio de las organizaciones sigue en busca de realidades latinoamericanas que den cuenta de las contrariedades geográficas y culturales del actuar de los sujetos en las organizaciones, de esas particularidades que enriquecen la teoría y la comprensión del fenómeno social desde lo local.

Con una agenda para la inclusión de nuevos y viejos actores emergentes se propone discutir la centralidad del sujeto en la organización, esto a partir del eje de la configuración de Identidad, en el entendido que el sujeto se encuentra en constante interacción y en convergencia con estructuras que influyen, pero no delimitan la acción. Una configuración de identidad en donde se pone en juego la complejidad organizacional, la subjetividad de los sujetos que interactúan en la organización y la influencia de ésta sobre los sujetos.

Justificación

Han sido varias las investigaciones que abordan la discusión sobre la identidad desde diversas disciplinas¹, dado que cada una ha contribuido en la discusión

¹ Solo por mencionar algunos trabajos desde la sociología, Guadarrama Roció (2010) Cultura, identidad y trabajo en México. Reencuentros y desencuentros y nueva síntesis. Y Trayectorias e identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de confección, en (2009). Desde la antropología se han abocado a la identidad de nacional de raza o género. Castellanos (2008). Más

sobre la temática de identidad, una mirada desde lo organizacional contribuirá a enriquecer las realidades locales.

Dado que no es un tema inacabado, la *relevancia* de abordar la identidad desde lo organizacional radica en poner de relieve la construcción de sujeto contemporáneo, la subjetividad y la incidencia del poder en las prácticas, los rituales que enmarcan un sentido de pertenencia y distinción, así como las contrariedades y la re- significación subjetiva de las prácticas que atraviesan el poder.

Puesto que la identidad se construye y reconstruye no de manera uniforme es necesario observar cómo se da este proceso en organizaciones poco convencionales como el caso de la Orquesta Sinfónica del instituto Politécnico Nacional, la *pertinencia*, es que no opera en el vacío sino esta interrelacionada con otras organizaciones para su funcionamiento, la orquesta sinfónica forma parte de un entramado organizacional de desarrollo profesional educativo como el Instituto Politécnico Nacional, que fomenta el desarrollo educativo y la formación profesional, el discurso y la práctica normativa como elementos están siendo adoptadas en términos de competencia, orden y estructura, esto pone de relieve el ámbito formativo de la organización a través de elementos de control sobre las prácticas laborales y de gestión.

Como organización la Orquesta Sinfónica del IPN, se vincula con el ámbito cultural, el producto final objetivado de su trabajo es la música, que tiene sus orígenes sobre todo para diferenciar la clase social, el estilo de vida, y para

legitimar el discurso cultural de una elite, la separación tajante de la producción simbólica de música y el difícil acceso a las masas.

La música de concierto, recurre a símbolos o etiquetas con imaginarios como sinónimo de refinamiento y buen gusto, como aludir a la época victoriana para la creación de piezas musicales con influencias actuales para aludir a la idea de reinención, pero con un aire del pasado legitimador de buen gusto. Así la identidad puede ser aludida por las organizaciones a cierta época resaltando valores de la élite cultural (Phillips y Owens, 2004 citado por Damon J. Phillips and Young-Kyu Kim: 2009).

Cerrando los espacios de acceso y profesionalizando a los sujetos para la competitividad del mercado, las profesiones instauraron un nuevo orden social ante la necesidad de propiciar la creación de tareas más especializadas, distribución de ocupaciones y diferenciación salarial, así se ha particularizado el uso del término que mediante la organización social existente lo generaliza como producto de las transformaciones producidas por la industrialización, la implicación de las operaciones intelectuales en materia de ciencia y de instrucción permitiendo al individuo especializarse en una ocupación y alcanzar mejor estatus.

Cabe destacar que los sujetos tenemos múltiples formas de identidad e identificación y pueden ser en mayor o menor grado, puesto que se propone una investigación en una organización de índole educativo es indispensable la revisión teórica en otros aspectos no solo en la identidad profesional. Es por esta razón que considero una discusión donde el centro de atención sea el sujeto en la organización, a través de comprender que la organización no es ajena a las

estructuras que guían la acción sin constreñir la subjetividad de los sujetos y las prácticas que reconfiguran la identidad organizacional.

Pertinencia teórica

Teniendo en cuenta la organización se ha ido transformando, estas no dejan de tener características propias de los sujetos, por lo tanto, tienen incidencia en nuestra subjetividad, y en la forma en que interactuamos por lo que entiendo la organización como espacio social complejo, como un punto de encuentro y desencuentros de múltiples interacciones sociales dotadas de sentido y significado, en constante reconfiguración en tanto espacio político y cultural, encuentros donde convergen poder, status, imagen, identidades y todas las formas de representaciones emocionales.² El hecho de reconocer inconscientemente la forma y el sentido de las organizaciones que rigen la interacción social, está se antropomorfisa, por lo que la línea que separa a los sujetos de las organizaciones es muy sutil teniendo en cuenta el poder del discurso que guía la acción.

Perspectivas de la Identidad Organizacional

Para comprender que se entiende por identidad Paul Ricoeur (2005) nos brinda pistas importantes, así tenemos que la identidad es la preocupación por el “yo individuo”, por comprender la mismidad, lo idéntico y lo diferenciable, en

² Interpretación de Organización basada en Montaña (2004) “ la organización, en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción política, cultural, afectiva racional, etc; múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. La organización multiplica así sus propias representaciones y funcionalidades: a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades, se combaten fantasmas, se produce conocimiento y, entre otros, se lucha por recursos y status” (Montaña, 2004:5)

algunos casos el enfoque proviene de la línea esencialista muy similar al hecho místico de tener *alma*, otra es el sentido psicoanalítico de la caracterización de la individualidad que va más enfocado a la personalidad, de ahí que las trayectorias de vida sean elementos importantes a tomar en cuenta en el psicoanálisis.

La teoría de la Organización en sus inicios ubica las reflexiones teóricas de la idea del sujeto³ y el orden social como principio en los fundamentos de la sociología Marx Weber (1964) y sobre todo Parsons (1974) con la personalidad autoritaria, donde las estructuras dan el orden y el actuar de los sujetos. Sin embargo, las posturas hermenéuticas y las perspectivas críticas provenientes de la escuela de Fráncfort, abren un parteaguas en las líneas críticas de los estudios en la administración⁴.

Producto de las transformaciones sociales, donde las nuevas realidades cuestionaban el orden, el poder y la perspectiva del sujeto, con capacidad de transformación de su propia realidad, es en este contexto que la idea de la conformación de la identidad social surge con más fuerza para determinar la cohesión social y el reconocimiento del individuo como actor colectivo. Sin embargo, la identidad es un proceso que se construye a partir de los sujetos en relación con los otros, se existe en tanto otro más lo reconozca, por lo que

³Frederick Taylor, (1983) lo describe en los principios de la administración científica del trabajo, con los manuales de fabricación y convivencia. En Mayo ((1972) se reconocen otros espacios de interacción no solo la organización, como espacios formales e informales, y en Simón (1969) la racionalidad limitada es un componente en la acción del sujeto, para la toma de decisiones.

³ Webber en su concepto de Dominación identifica tres formas de dominación: la tradicional, la carismática y la legal-racional, la burocracia para Weber es un tipo ideal de dominación legal-racional, y se ejerce por medio de normas y reglas racionales, y de esta forma ejerce legitimación, el hombre ejerce y se somete a las reglas, pero no a los deseos de los hombres(Weber, Max (1992) Capitulo IX Sociología de la Dominación, en Economía y Sociedad).

⁴Burrell, G. y Morgan G. (1979) Sociological Paradigms and Organizational Analysis, Clegg, Stewart (1990) Modern Organizations, *Organization studies in the Postmodern word*, Sage, London.

pasamos de individuos en un sentido de unicidad, a ser agentes, en tanto nuestras acciones en interacción dependan de nosotros mismos lo que pone en el centro de atención, hasta qué punto nuestras acciones son resultado propio de la reflexión y qué tanto son influenciadas por discursos y poder que construyen la acción. El sujeto se convierte en agente hasta que es consciente de sí mismo en tanto individuo en interrelación con otros.

Puesto que los “otros” conforman sistemas culturales, esta será de gran envergadura al momento de caracterizar la identidad organizacional, así se han abierto varias corrientes dentro de los estudios organizacionales que han influenciado el debate actual, siguiendo el análisis a partir de Steven B. Andrews, Carleen Basler y Xavier Coller (2002)

Ambos autores distinguen los trabajos pioneros de la línea estructuralista donde la identidad y la cultura son fenómenos dados y estos imponen formas de acción a los miembros de la organización, por el contrario, los planteamientos de la identidad a través del enfoque de redes sociales ven en la cultura la autonomía y la distinción de los grupos sociales, favoreciendo el análisis micro al macro.

La influencia de la rama antropológica cultural a partir de Clifford Geertz (1973) con la interpretación de las culturas, obra donde propone un cambio radical para poner atención en los procesos simbólicos de la sociedad, constituye el enfoque más audaz y enriquecedor desde mi punto de vista para comprender los significados de la acción, así como la interacción entre las micro y macro estructuras y como estas tiene incidencia en la subjetividad.

Puesto que la incidencia de la cultura tiene un referente general para construir identidad en la organización, los Estudios Organizacionales han sacado provecho

del lenguaje y los conceptos propios de la antropología para incorporarla a la discusión, desde el management con la cultura corporativa: la cultura como una variable interna, productoras mecanismos culturales como rituales, leyendas y ceremonias. (Smircich, Linda, 1983) a partir de Deal, Terreenese y Kennedy (1985), conocemos el concepto de culturas vigorosas que es un sistema de reglas informales que explica con detalle como el personal debe comportarse la mayor parte del tiempo.

Permite que el personal se sienta mejor con respecto a lo que hace, de modo que hace que trabaje más, para ello los valores que son la base medular, son aquellas frases que se convierten en la esencia de la filosofía de la organización y que en cierto sentido forman estrategias que guían la acción, para que una cultura sea vigorosa se necesitan los héroes, individuos que personifican los valores de la cultura y proporcionan modelos tangibles a seguir, se encargan de difundir los ritos y los rituales que son rutinas programadas de la vida cotidiana de la empresa por medio de la red de cultura: que es el “transportador” de los valores de la corporación y de su mitología heroica (la comunicación como elemento central de la formación identitaria).

Todo lo anterior a partir de un enfoque cultural como mecanismo de toda relación social, el peso de las prácticas, la ideología y los contextos se reduce a ver la identidad como construcción de la cultura, donde los símbolos, los mitos, los ritos y las interpretaciones dependen de “El otro” a través de las culturas diferenciadas. .⁵

⁵ Las referencias al papel que juega la Otridad para la conformación de identidades, se presenta en varios análisis, en psicología en especial los de psicoanálisis, retomando las ideas de Sigmund Freud, Lacan (s/d) El estadio del espejo; desde la antropología los estudios de las culturas

Otra línea que ha contribuido al desarrollo de la discusión sobre la identidad organizacional es la psicología, cuyos planteamientos apuntan al estudio de la identidad como una construcción inherente al desarrollo humano, la construcción del “yo” y el “súper yo” en las interacciones sociales, y como prácticas que construyen imágenes de proyección e introyección de identificación con la organización.⁶

Desde el psicoanálisis, la identidad es un mecanismo de incorporación del Otro, la identidad del yo como un sentimiento de integración en el cuerpo y en el mundo, Erick Erickson (1992) influido por Freud, y sus consideraciones del yo y el súper yo, retoman la cualidad del ser consciente e inconsciente que se percibe y se siente en medio de cambios en el tiempo y en el cuerpo, como etapas de la vida que van resignificando los cambios internos de la psique y las relaciones sociales con pautas de conducta.

A pesar de que el psicoanálisis se remite al inconsciente y las etapas corpóreas de la vida, también remiten a la cultura como pautas culturales e históricas dentro de dinámicas de conflicto, la identidad no es estática, permite el reconocimiento del yo colectivo y el yo en nosotros, no se puede separar individuo de grupo, es por ello que la crisis individual y la crisis en el desarrollo histórico generalmente están unidas y contribuyen a explicarse mutuamente. La identidad es la expresión de un conjunto de rasgos particulares que diferencian a un ser de

diferenciadas donde se excluyen a los otros, racismo, exclusión, pero también de identidades nacionales, regionales (Reygadas: 2009 Destejiendo las redes de la desigualdad; Canclini (2001) Culturas Híbridas; Olavarría Cuerpo Flor, 2005). Solo por mencionar algunos de la basta literatura disponible.

⁶ Para Gergen (1991) el sujeto es producto de la saturación del “yo”, por medio de la tecnología y los medios de comunicación como herramientas que nos permite suprimir imaginariamente el tiempo y espacio de las relaciones sociales, desde el psicoanálisis la identidad es vista como construcción inherente a las etapas de vida del individuo, Erik Erickson (1963)

todos los demás, en cambio la identificación es la proyección que se establece a partir de la propia esencia con otros individuos, grupos o instituciones. (Me rojas de rojas, s/d)

En estos procesos la identidad es producto de cambios adaptaciones y la asimilación del yo en espacios estructurados histórica y cultural, Gergen (1991) que llegan a transformar la personalidad del sujeto, (personalidad pastiche) saturada de imágenes o del deber ser y asimilados por el sujeto en su yo interno, que fragmenta su identidad

Es así que la identidad, o cierta forma particular de dar sentido, nace de prácticas cotidianas, junto a rupturas y asimilaciones de los acontecimientos colectivos o personales impactantes.

Por ello la mayoría de los autores coinciden en establecer la identidad como un proceso de construcción simbólica de identificación - diferenciación que se realiza sobre un marco de referencia (que puede ser la clase, la etnia, el género, etc.)

Sin embargo, como sostiene Giménez (2005) la difusión del concepto hace referencia a una idea substancialista de la identidad de propiedades y atributos específicos y estables, considerados como constitutivos de entidades que se mantiene sin mayores variaciones a través del tiempo. Es este estereotipo de la identidad el que intentaremos en primera instancia desmenuzar, a pesar de su posible actualidad como noción explicativa, el problema de la identidad en las ciencias sociales no es novedosa, y tiene una respetable tradición teórica

Así tenemos que la identidad es una especie de compromiso compartido, de negociación entre la autoafirmación y asignación identitaria, entre la

“autoidentidad” asignada por uno mismo y la exoidentidad que son externamente imputadas (Giménez 2010).

La identidad entonces se concreta en movimiento dialéctico de desidentificación con uno mismo y una sistemática identificación con los miembros del grupo de pertenencia, esta relación de "otredad", no implica necesariamente una ruptura o enfrentamiento entre los grupos de referencia puesto que va a implicar procesos de negociación entre sujetos. Se puede tratar de un proceso de toma de conciencia de las diferencias, como un sentimiento de empatía con el “otro” lo que genera similitudes pertenencia y seguridad, con códigos y reglas de conducta y roles sociales que distinguen a un “nosotros” como grupo, como organización ya no solo “yo” individuo sino también el “ellos”

De este modo la construcción de una identidad organizacional puede ser los saberes compartidos que se contraponen a una racionalidad instrumental desplegada por los grupos dominantes, construyendo una forma de resistencia permanente al orden instrumental, así como una estrategia de enfrentar las presiones del mundo del trabajo en la organización.

Para que se pueda hablar de identidad, se tiene que considerar la historia de la organización, desde sus orígenes, sus relaciones con otras organizaciones para crear lazos de impulso y modelo que fomentan imagen de sí mismos y como diferencia, esto es la red de relaciones de intercambio simbólico, de información y de formación, la imagen de las funciones centrales que asume la organización como jerarquías de mando, poder de decisión, entre otros.

La identidad es vista como un proceso dinámico de reconstrucción y construcción de hechos, prácticas simbólicas y de relaciones sociales, se pueden basar en la experiencia que afianza la imagen de la organización con el individuo.

La imagen puede crear discrepancia entre lo que se es y lo que se proyecta, para las organizaciones pueden ser principios rectores de acción y filosofía, (como la imagen de las organizaciones con la leyenda “socialmente responsables”) Un hecho es la leyenda o la imagen de la organización y en otro sentido son las acciones de las organizaciones de seguir. Los individuos en las organizaciones tienden a ver las organizaciones principios rectores de liderazgo comportamiento y competencia, tienden a ver del orden social, haciendo uso de los medios de comunicación para transmitir la imagen en principios rectores.

Otro problema que sale a relucir en torno a la identidad, es el fenómeno de la lealtad como naturaleza de los trabajadores, el objeto de la lealtad puede ser una persona, un grupo de personas, una organización, una causa o un país. Lo que puede constituir el objeto de la lealtad de un empleado es un valor aproximado de reflexión (Brian Schrag, 2001)

El sujeto puede tener lealtad con la organización por diferentes motivos que implican un compromiso, aunque no necesariamente existe un sinónimo de reciprocidad en la organización, puesto que las expectativas pueden variar y transformar la imagen de la organización, lo que puede acarrear formas de resistencia sobre el control laboral.

La lealtad para las organizaciones puede ser sinónimo de motivación, para afianzar lealtades que construyen identidades por el compromiso que se adquiere con la organización; un compromiso no solo de orden jerárquico y administrativo

que puede plasmarse físicamente en reglamentos formales, sino una lealtad que implica una corresponsabilidad subjetiva de los trabajadores con la organización, el deber ser con la organización.

Se garantiza su rendimiento y fidelidad, exaltando sentimientos de orgullo que solo se reflejan con el tiempo, este último puede ser el factor que rearticulación de sentidos y significados. Por lo que La identidad se puede ver como un discurso, donde se tiene que garantizar el sentido de obediencia, y como herramienta de lealtad y de imagen para el orden y la obediencia de los trabajadores, históricamente como un proceso individualizante de sometimiento, el sujeto se convierte en un efecto del poder y en el resultado de un conjunto de técnicas, ciencias y otros tipos de dispositivos que permiten la fabricación del “individuo disciplinario” (Foucault, 1975)⁷

En este sentido el papel del actor colectivo y la resistencia que implica cuestionar el orden y el poder es adentrarnos en el mundo de la subjetividad, y el lugar del sujeto en el mundo, en primer lugar, retomando a Foucault (1975) quien concibe al sujeto como producto del discurso en dos diferentes sentidos: como sujetos que personifican las formas particulares de conocimiento que el discurso produce, y como lugares para el sujeto (posiciones subjetivas).

Sin embargo, el auge de la corriente de pensamiento posmoderna en su auge para hacer frente al relato capitalista, expresan una visión de fatalidad o de término de los grandes relatos históricos, donde se hace presente las consecuencias de la modernidad a través de la degradación del sujeto, la

⁷ La identidad como discurso y mecanismo de control en las relaciones de trabajo ha sido abordado por Mats Alvesson and Dan Kärreman Unraveling (2007, 2000) basados en los aportes de Foucault, 1975 en el nacimiento de la prisión, Los anormales (1974-1975)

imposición poder y dominación y la no cohesión social.⁸ Somos producto de recortes que adaptamos y reconfiguramos, en un sentido hasta negativo.

Sin embargo, la idea de configuración de la identidad a partir de lo dado dándose como hecho social, permite captar no un solo elemento sino varios elementos subjetivos que se reflejan en las prácticas y que se reconfiguran a través del sentido de la acción puesto que el sujeto se construye en colectividad y tiene capacidad de, reflexión en la coyuntura, aunque no es determinado por las estructuras tampoco es completamente voluntario, los significados y códigos acumulados presionan a dar determinados sentidos, las estructuras del mundo externo también constriñen, pero se puede hablar de espacios de posibilidades en la coyuntura concreta de construcción de configuraciones subjetivas.

Por lo que la praxis se puede volver sobre las subjetividades y las estructuras presionado a su reconfiguración, en este sentido de reconfiguración de identidades y prácticas, pueden implicar asimilación de nuevos códigos, emergencia de otros que estaban sumergidos, rejerarquizaciones, polisemias y cambios de intensidad significativa. (De la Garza, 1991/1992/2001)⁹

Planteamiento del Problema

Cómo es que se ha reconfigurado el papel del sujeto en las organizaciones a partir la coyuntura social, los discursos y los mecanismos de poder que impactan

⁸ De ahí que para algunos sociólogos la identidad haya dejado de ser sinónimo de cohesión social, y postulen las ideas de la fragmentación de las identidades, Bauman (2005) Modernidad e identidad Líquida

Dubar, (2005) la crisis de las identidades profesionales,

Si bien no es el único autor con una postura epistemológica para abordar la temática de identidad, si considero que aporta lo suficiente para comprender la dinámica de la identidad a través del movimiento, y recuperar la centralidad del sujeto colectivo en la organización, a través de la idea de *configuración* (estructura- sujeto - practica) de diversos elementos sociales.

la subjetividad creando ilusiones de identidad como sinónimo de cohesión social en la organización.

En primer lugar, para considerar que puede o no haber identidad tenemos que conocer el contexto social, económico y político en que se encuentra ubicado el entramado organizacional, es decir, es adentrarnos en el discurso de verdades, saberes múltiples- caóticas y mecanismos de poder, que juegan un papel decisivo en la subjetividad y en las prácticas de sujeto.

Siendo las organizaciones espacios donde se libran batallas de poder y control, existen muchas realidades que no operan en el vacío, sino interrelacionadas entre sí, en espacios cambiantes, bajo estructuras que influyen en su acción pero que no determinan.

A razón de lo anterior, las prácticas de los sujetos operan entre discursos totalizantes como el neoliberalismo que apunta en dirección de la individualización, el individuo por encima de la colectividad, que no deja espacio para el bien común, con ello la imagen de las organizaciones como espacios que guían el orden y los saberes sociales. Siendo la identidad un sentido de pertenencia y de diferencia se ha convertido en centro de atención para que las organizaciones que implantan modelos de prácticas, mitos, ritos para fomentar pertenencia, el status, la imagen, el orgullo, y lealtad como sinónimo de obediencia, sin considerar al sujeto como unidad compleja.

Es por esta razón que considero una discusión donde el centro de atención sea el sujeto en la organización, a través de comprender que la organización no es ajena a las estructuras que guían la acción sin constreñir la subjetividad de los sujetos y las prácticas que reconfiguran la identidad organizacional.

Pregunta central

¿Cuáles son las practicas mayormente significativas que impactan en la subjetividad de los miembros de la orquesta sinfónica del IPN para la configuración de la identidad organizacional?

Preguntas Guía

¿Cómo se configura la identidad organizacional de la Orquesta Sinfónica del IPN?

¿Cuáles son las ideas, presentaciones y figuras que construyen identidad en la Orquesta Sinfónica del IPN?

¿Qué valores sociales permiten dar sentido a la organización y al mismo tiempo permite cambios y adaptaciones?

¿Cómo se construye el sujeto, como actor de la organización con base en las reglas y escalas valorativas?

¿Qué repercusión tiene el trabajo como una práctica socio-cultural en la construcción del actor organizacional?

Objetivo General

Analizar la configuración de la Identidad Organizacional de la Orquesta Sinfónica del IPN, como una construcción socio-cultural para comprender la complejidad de las prácticas sociales con base en acciones subjetivas de los miembros, con el fin de contribuir con una mirada crítica a las formas organizacionales latinoamericanas.

Estudio de caso

Se propone el estudio de caso de la orquesta Sinfónica del Instituto Politécnico Nacional; organización que forma parte de una red de escuelas de Educación media superior y superior.

La pertinencia de centrar el estudio en una organización de producción musical que no es muy común, parte de su imagen como símbolo de status cultural, en épocas pasadas una imagen de sofisticación y vanguardia que diferenciaba las clases sociales, actualmente se ha profesionalizado con todos los embates del mundo laboral y profesional.

La OSIPN, dispone como su principal recinto la unidad Zacatenco del IPN, al norte de la Ciudad de México, auditorio "Ing. Alejo Peralta", aunque no es el único recinto, su trabajo se realiza en todas las unidades pertenecientes al Instituto Politécnico Nacional y otros recintos nacionales.

La ha tenido difusión de sus eventos a través de la concesión de la cadena de televisión IPN canal once. Actualmente, la orquesta sinfónica cuenta con cerca de cien interpretes musicales, un director general y varios auxiliares, además del área de gestión.

Planteamiento metodológico

El acercamiento con el objeto de investigación plantea la complejidad de la dimensión social cultural, simbólica, y sobre todo subjetiva. Es por ello que se propone un acercamiento haciendo uso de herramientas de corte cualitativo como la entrevista a profundidad y observación participante. Se proponen categorías como, control de trabajo, mito y rito en la organización, la imagen de la organización, la profesión, y otras categorías que surjan a la par de la

investigación, en un esfuerzo de co-construcción entre el investigador y el sujeto de estudio. Este análisis se realizará sobre la forma de realizar los procesos y procedimientos al interior de la organización apoyándose en:

- Observación participativa
- Documentos históricos de la organización
- Entrevistas semiestructuradas (a informantes calificados)

Referencias Bibliográficas

Andrews, Steven B.; Basler, Carleen R.; Coller, Xavier Redes cultura e Identidad en las Organizaciones, Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 97, 2002, pp. 31-56 Centro de Investigaciones Sociológicas Madrid, España

Brian Schrag (2001) The Moral Significance of Employee Loyalty. Business Ethics Quarterly, Vol. 11, No. 1 (Jan., 2001), pp. 41-66

Burrell, G. y Morgan G. (1979) Sociological Paradigms and Organizational Analysis, Clegg, Stewart (1990) Modern Organizations, Organization studies in the Posmodern word, Sage, London pp 19-66

De la Garza (1991) Identidad y subjetividad: problemas teóricos en Identidad, Cuernavaca, CRIM.

De la Garza (1992): (coord.) Crisis y sujetos sociales en México. México: CIIH-UNAM y Grupo Editorial Poma.

De la Garza (2001) Subjetividad, cultura y estructura, Revista Iztapalapa, UAMI. No. 50, enero-junio.

- Deal E. Terrence y Allan Kennedy (1985). Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la vida organizacional. Fondo Educativo Interamericano. México. pp17-31
- Erik H, Erikson. (1963) El problema de la identidad del yo. Revista Uruguaya de psicoanálisis (en Línea vo. 02-03)
- Foucault, Michel. (2002), Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión. Buenos Aires: Siglo XXI Editores
- Geertz, Clifford (2005) "Parte 1 hacia una teoría interpretativa de la cultura" en La interpretación de las culturas, Gedisa, México.
- Gergen, Kenneth (1991) El yo saturado, los dilemas de la identidad en la vida contemporánea. Nueva York: Basic Books. 1991, 2 º. Ed. 2001
- Giménez Gilberto. (2005) Teoría y análisis de la cultura. Volumen 1. Ed. Conaculta, México
- Giménez Gilberto. (2010) Cultura, Identidad y Procesos de Individualización. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- Giménez, Gilberto (2005), "la concepción simbólica de la cultura". En Teoría y análisis de la cultura. México, Conaculta, 2005, pp. 67.87
- Giménez, Gilberto (s/d) La Cultura como identidad y la identidad como cultura. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- Montaño, Luis y Marcela Rendón (2000) "La noción de organización. Sentido, polisemia y construcción social", Iztapalapa, 48, UAM, enero-junio 2000, pp. 63-84
- Ricoeur, Paul. (2005) Sí mismo como otro. Siglo XXI Editores. México DF.

Smirch, Linda (1983) Concepts of culture organizational analysis, en Administrative
Science