

IDENTIDAD ORGANIZACIONAL COMO EQUILIBRIO

LIMINAL. UN ESTUDIO DE CASO

Resumen:

La ponencia presenta los resultados de una investigación cualitativa realizada bajo la modalidad de estudio de caso en la compañía, Comercial Nutresa S.A.S. de Medellín, Colombia, entre los años 2012 y 2014. Recientes prácticas administrativas han buscado fabricar la subjetividad y la identidad organizacional (IO) dentro de las organizaciones. Desde una perspectiva crítica e interdisciplinaria la investigación centró su atención en las relaciones entre la IO y las identidades personales y profesionales. El impacto en la identidad personal, como profesional, así como la relación de éstas con la IO, son aspectos latentes que participan en el proceso de construcción identitaria. Con esto se buscó centrar la atención en estas interfaces entre las identidades, o aspectos de la identidad, en los individuos y entre estos y las organizaciones. Se presentan los hallazgos en donde se lograron identificar tres componentes del proceso de construcción identitario: el reconocimiento, la trascendencia y la seguridad. Al analizar sus relaciones y significados para los individuos, se puede afirmar que la IO es un proceso liminal en donde la conjunción de los factores que intervienen en el proceso, configuran un espacio no-estructural en donde el devenir y la constante significación caracterizan la IO.

Palabras clave: Identidad organizacional, liminalidad, organización.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones llamadas *modernas*, la concepción del hombre trabajador ha tomado dimensiones distintas, y por lógica consecuencia, su administración ha variado. La aplicación del conocido proceso administrativo (PODC), centrado sobre todo en el control de los procesos de trabajo se ha modificado para enfocarse en gestionar aspectos por fuera del horario laboral, e incluso dentro del ámbito interno (familiar o personal) del trabajador.

En muchas organizaciones contemporáneas, por ejemplo, el gerente se enfrenta a un desafío ético. Por un lado, la organización espera de él a un hombre nuevo (Linstead y Thomas, 2002) con un *balance individual*, que le permita pasar más tiempo con su familia y ayudar con las responsabilidades del hogar. Por otro lado, este mismo gerente busca ganarse un lugar en la

organización, mostrando por medio de su trabajo, que está comprometido, siempre disponible y dispuesto a trabajar horas extras a las jornadas laborales (Eräranta y Moisander, 2011).

Algunas investigaciones han buscado comprender este dilema de confrontaciones duales mediante la construcción de identidades. En este contexto, la gestión identitaria se convierte en una herramienta de control para mantener estas tensiones fruto de tales confrontaciones, en su justa medida, pero sobre todo, y dentro del ámbito netamente organizacional, para que tal disyuntiva no vaya en desmedro de la eficiencia y el rendimiento del trabajador, al buscar una fidelización e identificación con la organización en donde trabaja.

Este control identitario se logra (o al menos eso se espera) mediante el diseño y la aplicación de estructuras, procedimientos, medidas y objetivos organizacionales. La resistencia a estos mecanismos (catalogados muchas veces como *síntomas*) puede ser rectificada por la reestructuración del personal o mediante la implementación de un proceso formativo. Se trata entonces de considerar al control como un ejercicio en donde se *fabrica* la subjetividad (Knights y Willmott, 1989; Barker, 1999; Deetz, 1992, 1994 entre otros). Sin embargo, esta búsqueda por la regulación es una modalidad cada vez más intencional de control organizacional, sin decir con ello que éste sea eficaz al aumentar el compromiso o la lealtad de los empleados (Alvesson y Willmott, 2002). Incluso, el efecto que esta produce, puede amplificar el cinismo, promover la disidencia o catalizar la resistencia (Ezzamel, Willmott y Worthington, 2000).

Así, las nuevas formas de control buscan procesar la subjetividad con el objetivo de constituir trabajadores no sólo más adaptables sino capaces de moverse rápidamente entre actividades y tareas con orientaciones diversas. Sin embargo, en la práctica, esta fluidez y fragmentación identitaria puede hacer que los empleados sean más vulnerables a la tipificación de las identificaciones corporativas. Es dentro de este contexto, en donde la fabricación identitaria se convierte en un aspecto más a gestionar dentro de las organizaciones.

Es en este marco que se presentan los hallazgos de la investigación en donde se busca comprender cómo es el proceso de construcción identitaria. A partir de la composición de tres constructos conceptuales (reconocimiento, trascendencia y seguridad) se propone discutir la construcción de la IO como un espacio liminal. Esto se convierte en el hallazgo principal de la investigación a partir de un estudio de caso, en donde se configura una relación de equilibrio sostenidas por la seguridad que permite un reconocimiento y una trascendencia, configurando una identidad transicional que su *no definición* es aquello que la estructura como tal.

Los resultados de la investigación hacen énfasis en el proceso de construcción identitario, cuyos resultados permiten afirmar que la IO es un proceso social que está en constante cambio, en donde los aspectos resignificantes generan un dinamismo que involucra dos niveles de análisis, el personal y el organizacional. En ese sentido, y desde el procesualismo de Víctor Turner, la transicionalidad caracteriza a la IO, de ahí lo importante de comprender los componentes y las dinámicas que se generan entre ellos.

1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El tema de la identidad se ha incorporado al ámbito organizacional como un problema relevante para entender a las organizaciones. Inicialmente el concepto fue tratado por la sociología y la psicología y fue introducido dentro del campo de los Estudios Organizacionales (EO) por Albert y Whetten en 1985 (Hatch y Schultz, 2004). Su artículo sobre IO (1985), en donde la conciben a partir de tres conceptos, central, distintiva y perdurable, es un clásico básico para el estudio de la identidad en las organizaciones. Muchas de las investigaciones (Albert, Ashforth, y Dutton, 2010; M. Alvesson, Lee Ashcraft, y Thomas, 2008; Clegg, Rhodes, y Kornberger, 2007; entre muchas otros) retoman este texto como base para su estudio y posterior interpretación.

Por un lado, se puede entender la IO como una construcción compleja, multifacética y transitoria que involucra un significado de auto-referenciación. Los sujetos poseen múltiples identidades

(personal, profesional) que al entrar en relación con la organización, se construye la IO. En ese sentido, la IO puede considerarse también como un nivel de construcción colectiva. Es una comprensión dialéctica entre la colectividad en donde se comparten creencias y la estructura social individual de creencias (Haslam y Ellermers, 2005), la cual sirve también de contexto y es inherentemente comparativa. Dentro de un determinado contexto social, la organización se puede parecer a unas y diferenciarse de otras. Dentro de un mismo sector industrial las organizaciones tienden a ser evaluadas entre si, a la par que suelen compararse a partir básicamente de sus diferencias y similitudes, aspectos fundamentales para establecer la propia identidad. Es en ese sentido que se puede afirmar que la IO se negocia (Collinson, 1992; Kondo, 1990) y se construye en un proceso dinámico.

Por otro lado, y desde el punto de vista propiamente constructivista, ésta es un proceso cognitivo permanente, iterativo, encarnado por los empleados, quienes se basan en múltiples modalidades para asimilar la situación de la organización, con la capacidad de acercarse a ella de diversas maneras a través de información que evocan a su vez diferentes perspectivas de experiencia (Harquail y King, 2010). La construcción de IO por un miembro de la organización se basa en el procesamiento, examen, interpretación y expresión de la información incorporada, que es formal y no formal, oficial y no oficial, simbólica y material, así como la información que se comparte es colectiva, interpersonal y específica a ese individuo. Junto con esto, la conceptualización de lo que es la IO por parte del individuo se basa no sólo en estímulos físicos y experiencias, sino también en hábitos socialmente contruidos, y por las acciones intencionales de gestión para elaborar ciertas creencias acerca de lo que es una organización (Dutton, Dukerich y Harquail, 1994; Humphreys y Brown, 2002a).

A nivel individual, Linstead y Thomas (2002) tienen caracterizado el proceso de formación de la identidad como la gestión de la tensión entre las demandas presentadas por las respuestas al continuo cuestionamiento sobre *¿Qué es lo que la organización espera de mi?* y *¿Qué es lo que yo*

quiero ser en el futuro? La primera pregunta tiene que ver con la propia identidad como actor social dentro del espacio propiamente organizacional, la segunda, con la construcción social de una identidad personal. Sin embargo, estas cuestiones no son discretas sino que están inextricablemente estrechadas. Desde el nivel propiamente organizacional, estas preguntas también representan las dos perspectivas dominantes para el estudio de la IO: la construcción social y la visión del actor social sobre la identidad, ambas reflejadas en dos preguntas de investigación fundamentales: *¿Cómo los miembros de una naciente organización desarrollan una comprensión colectiva de quiénes son en la organización?*; y *¿cómo una nueva creación de organización desarrolla un sentido de sí misma como un actor social en su campo o industria?*

La visión constructivista de la identidad implica la negociación por parte de sus miembros de los significados compartidos sobre *lo que somos para la organización*, colocando la atención en los esquemas interpretativos que los miembros construyen colectivamente para proporcionar un significado a su experiencia organizacional (Whetten D. A., 2006). Ravasi y Schultz (2006) observaron que esta visión implica un énfasis en los procesos de construcción de sentido asociados a la construcción social de la identidad como significado y significados de estructuras que son negociadas intersubjetivamente entre los miembros de la organización (Fiol, 1991). De esta manera, la IO es progresiva, compleja, recursiva, reflexiva y en permanente construcción (Ybema, Keenoy, Oswick, Beverungen, Ellis y Sabelis, 2009), negociada por los miembros de la organización por medio de sus interacciones entre sí, y con la participación de las partes externas interesadas (Hatch y Schultz, 2002; Coupland y Brown, 2004), dejando de lado las pretensiones de linealidad y causalidad rígidas para abrir espacios a comprender lo complejo de su construcción y comprensión (Simpson y Carroll, 2008).

Se ha utilizado el enfoque del constructivismo social para el estudio de las identidades organizacionales (Cornelissen, 2006; Ravasi y Schultz, 2006). Las identidades se reconstruyen mediante la acción simbólica y la interacción social en contextos sociales (Cunliffe, 2002); esto es

importante ya que se convierten en el marco de posibilidades para que las personas puedan crear y reconocer el sentido de sus acciones. En este tenor, para Strauss (1996), el proceso de construcción identitaria es gradual, en donde el sujeto llega a darse cuenta de que las cosas son distintas debido a un punto de inflexión que conduce a una expectativa por un nuevo significado. Para este autor, las transformaciones de la identidad se producen cuando hay una desalineación, sorpresa, *shock*, disgusto, ansiedad, tensión, desconcierto, cuestionamiento de sí mismo, y la persona se ve obligada a reconocer que no es la misma que era antes. Esto es similar a volverse a escribir a sí mismo (Goffman, 1974).

A pesar de existir una serie de estudios sobre la construcción de la IO (por ejemplo, Fiol, 2002; Humphreys y Brown, 2002b; Coupland y Brown, 2004; Denissen, 2010; Brown y Lewis, 2011), y que algunos investigadores se ocupan de alguna faceta sobre la formación de la identidad en las organizaciones (Czarniawska y Wolff, 1998; Corley y Gioia, 2004; Clegg, Rhodes y Kornberger, 2007), no ha habido ningún estudio exhaustivo acerca de cómo las identidades organizacionales se forman en sus inicios (Gioia, Price, Hamilton y Thomas, 2010). Para estos autores, sólo tres trabajos han estudiado la formación de la IO *per se*: Czarniawska y Wolff (1998); Clegg, Rhodes y Kornberger (2007) y Corley y Gioia (2004). Cada uno de ellos aborda tan sólo algunos aspectos de la construcción de la IO, pero, en su conjunto, son un buen punto de partida para una consideración más holística de la formación de la IO.

Estos tres estudios sobre la formación de la IO sugieren que el proceso de participación, tanto por alcanzar legitimidad a través de procesos miméticos como por la construcción de algunas dimensiones de carácter distintivo en el campo organizacional, requiere de un contexto externo receptivo para dichos esfuerzos. Estas conclusiones están en estrecha relación con investigaciones que sugieren la importancia de la pertenencia a grupos, industrias u organizaciones. Al respecto, Suddaby y Greenwood (2005) señalan que una identidad reclama una mayor legitimidad dentro de contextos amplios.

2. OBJETIVO

Comprender la construcción de identidad organizacional de los individuos en una organización de un grupo empresarial colombiano, con el fin de indagar por el significado que los mandos medios tienen de dicha identidad organizacional, mediante un estudio de caso.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La pregunta de investigación se dirige esencialmente a la búsqueda de comprensión de procesos organizacionales (construcción de IO) y a la manera en que se realizan las interacciones entre los diversos actores que intervienen en esos procesos. Este trabajo investigativo es un intento de reconstrucción e interpretación de los datos construidos a partir de la información de los actores, de ahí que una perspectiva o enfoque posible haya apuntado hacia una metodología cualitativa, cuyo objetivo se dirige a la captación y reconstrucción de significados, con una mayor utilización de lenguaje conceptual y metafórico, con un modo de captar información flexible y desestructurada, un procedimiento más inductivo que deductivo y con una orientación holística y de concreción (Hancké, 2009; Breweton y Millward, 2001; Shankar Pawar, 2009).

La investigación se realizó mediante de estudio de caso concebido como una estrategia de investigación global que involucra no sólo el diseño sino todos los momentos del proceso investigativo. *“En esencia, el término estudio de caso se refiere a la recolección, el análisis y la presentación detallada y estructurada de la información sobre un individuo, un grupo o una institución. La información proviene de diversas fuentes e incluye usualmente las visiones de los mismos sujetos”* (Galeano, 2009, p. 68). El estudio de caso se realizó en la compañía Comercial Nutresa S.A.S., con sede en Medellín, Colombia, empresa dedicada a la venta y distribución de productos no perecederos del Grupo de Alimentos, Grupo Nutresa. Para sintetizar este apartado se presenta el siguiente cuadro en donde se resumen los instrumentos metodológicos utilizados así como la justificación de cada uno.

Tabla 1: Visión general de las fuentes de datos

Fuente de datos	¿Qué? ¿Quién?	¿Cuándo?	¿Por qué?
Archivos documentales	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de creación de Comercial Nutresa. • Lectura de todos los comunicados (128) oficiales de Comercial Nutresa vía intranet. • Informe de evaluación de la cultura corporativa de Comercial Nutresa. • Informe de evaluación del clima organizacional de Comercial Nutresa. • Informe del análisis de las compañías de donde provienen los empleados de Comercial Nutresa. • 5 entrevistas a empleados de la organización en la etapa de exploración. • 2 videos institucionales. • 1 canción institucional. • Bitácora de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El contacto con la organización objeto de estudio: Comercial Nutresa S.A.S. se realizó en agosto del 2012. • A partir de agosto de 2012 se inició la fase de exploración y se tuvieron varias reuniones y entrevistas con los directivos y empleados para ir construyendo el estudio de caso. • Las reuniones de formalización de la investigación culminaron con la aprobación del proyecto de investigación por parte del Comité de Presidencia de la compañía. El plazo de compromiso para la entrega del informe a dicho comité fue para noviembre del 2013. • La bitácora de trabajo se desarrolló a lo largo de todo el trabajo de campo, desde la exploración y definición de la organización y el objeto de estudio de la investigación, hasta el final del análisis de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • CN es una empresa relativamente joven, pero vieja en su planta de personal. Fundada en el 2010, CN está constituida por el área comercial de los productos secos del Grupo Nutresa. Esta reciente constitución hizo que prácticamente no existieran documentos oficiales, por lo que se hicieron necesarias las entrevistas a los directivos. • La gran mayoría de la documentación está en una presentación electrónica, mas no hay documentos formales oficiales. Esta realidad se traslada no sólo a la constitución de la misma compañía sino a todas las gerencias en donde los informes de las consultoras que se contrataron son más bien un resumen de los resultados que la explicación del desarrollo completo de la intervención.
Observación participante	<p>no</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 observaciones en los lanzamientos del <i>Despliegue de la Estrategia</i> en dos ciudades de Colombia (Medellín y Barranquilla). 	<ul style="list-style-type: none"> • Las observaciones se realizaron entre el 13 de febrero y el 7 de marzo del 2013 en las ciudades de Medellín y Barranquilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fueron participaciones puntuales por parte del investigador en actividades en donde interactuaban los MM con los directivos y con los jefes de ventas. • El objetivo era observar cómo transmitían los directivos a los MM y éstos a los jefes de ventas las estrategias de ventas definidas por las 5 compañías, y que CN está encargada de ejecutar.
Entrevistas semiestructuradas (MM)	<ul style="list-style-type: none"> • 31 entrevistas a MM en 8 ciudades de Colombia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las entrevistas se realizaron entre el 22 de enero del 2013 y el 11 de julio del 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son los actores objeto de estudio de la investigación. Por medio de las entrevistas se obtuvieron los datos para el posterior análisis y construcción de sentido.
Entrevistas semiestructuradas (Directivos)	<ul style="list-style-type: none"> • 5 entrevistas a los directivos de CN (presidente y 4 gerentes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Las entrevistas se realizaron entre el 22 de enero del 2013 y el 7 de julio del 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> • Como parte del marco teórico era necesario obtener la información sobre lo que los directivos piensan de los MM y la IO que quieren promover.

Fuente: Elaboración propia

4. RESULTADOS

La construcción de la IO se caracteriza por la búsqueda de un reconocimiento, la trascendencia de la obra ejecutada, y la seguridad que garantiza, propicia y permite la estabilidad tanto a nivel personal de los individuos, como estructural del proceso como tal. Esta construcción, se edifica a partir de un diálogo, entre los individuos y la dirección que busca fabricar una IO particular. El proceso de construcción identitario es dialéctico y da primacía al proceso en sí mismo. En términos de Clegg y Hardy (1996), la respuesta al problema de investigación planteado enfoca la reflexión y los hallazgos en el *organizing*, en el proceso social en donde los componentes se integran para estructurar una forma de organización que es propia para la organización en donde se realizó la investigación.

La IO no es sino el resultado de un juego interno de relaciones que son las que, en última instancia, constituyen las cosas, a pesar de que aparentemente pueda parecer que los componentes tengan una independencia. Es decir, la IO –en tanto dialéctica– no es fija ni determinada de una vez por siempre, sino que está en un constante proceso de transformación y cambio, cuyo motor es, a la par, tanto su interna contradicción, limitación y desajuste en relación con su exigencia e intención de totalidad, infinitud y absoluto, como la interna relación en que está con otra realidad, que aparece como su contrario (fabricación de un IO en particular).

El reconocimiento así como la trascendencia tienen una connotación netamente individual, en ese sentido, son dinamismos personales que entran en relación con lo propiamente organizacional a través de la seguridad. Esta categoría, a diferencia de las dos primeras, recae en su aplicación o ejecución en el ámbito netamente organizacional. Así, las posibilidades que tiene la organización de intervenir en el proceso de construcción identitario es gracias a las garantías que ofrezcan seguridad al proceso como tal. Si bien, hay una historia personal y profesional escrita paralelamente a la organización, la

construcción de sentido, y los significados que los individuos interpretan y construyen lo hacen gracias a que existen las condiciones dadas para ello.

En ese sentido, y relacionándolo con los aspectos personales y profesionales, se puede afirmar que la construcción identitaria está permeada por dos niveles de análisis anclados por la seguridad que la organización propicia para garantizar el proceso de construcción identitario. El primer nivel de equilibrio está dado por las tensiones entre los aspectos personales y profesionales en relación con los organizacionales. Las contradicciones que pudiera haber entre estos dos polos desequilibran la relación y pone en peligro la estabilidad laboral y la continuidad del trabajador, ya que este podría optar por romper las relaciones y retirarse de la organización. Este nivel de equilibrio está caracterizado por aspectos personales de la vida del individuo que forman parte del proceso al relacionarse con los organizacionales. En ese sentido, la construcción identitaria pasa por un primer de análisis por medio de lo individual, en el cual el individuo contrapone lo personal y profesional a los intereses de la organización.

Así, el equilibrio organizacional está estructurado a través de una relación egoísta de conveniencia mutua en donde los individuos permanecen en la organización, no necesariamente porque los intereses de ambas partes se identifiquen, sino que la relación misma les es útil, es decir, estando en la organización los individuos pueden valerse de los beneficios que recibe de ella para cumplir con sus propios objetivos e intereses propios. De la misma manera, la organización se vale de las habilidades y de los conocimientos de los individuos para cumplir con sus propios objetivos, a pesar de que los objetivos organizacionales muchas veces no coincidan con los de los trabajadores. Se estructura una relación interesada que busca las condiciones que la otra parte pueda proporcionar para mantener una relación laboral. En caso estas condiciones no se den, la relación se romperá por alguna de las partes.

Un segundo nivel de equilibrio se configura a partir de los aspectos propiamente organizacionales enmarcados por las condiciones espacio-temporales propias a cada organización. Así, la reputación, el prestigio, las funciones, las dinámicas culturales, el desarrollo de la estrategia, entre otros aspectos, influirán en la construcción de sentido por parte de los individuos. Estos aspectos organizacionales estarán sostenidos por la seguridad que la organización le pueda brindar en lo referido a garantizar las condiciones mínimas de permanencia y autonomía para poder realizar el proceso de asimilación y apropiación de la IO.

En este segundo equilibrio se expresa a su vez, un segundo nivel de análisis que es la presencia de lo organizacional en la construcción de la IO. Si bien la categoría de seguridad le corresponde en su cumplimiento y desarrollo a la organización en sí misma, los aspectos personales y profesionales se encuentran situados en una dimensión personal del individuo, en cambio, el reconocimiento y la trascendencia, se constituyen en sí mismos en la relación con la organización. De esta manera, la tensión de los individuos entre lo que quieren ser, y lo que fue se ve mediada por la organización garante de seguridad del proceso de construcción identitario.

Hay una unidad en la dinámica de construcción en donde lo personal no se desliga de lo organizacional, lo supone, se requiere y se construye sentido a partir de él. La construcción de la liminal identidad requiere considerar estas dos dimensiones y los componentes que intervienen en ella. No obstante, esta construcción privilegia los aspectos personales, de ahí que la primera situación de equilibrio se convierta en condicionante para la segunda, es decir, tiene una importancia mayor para que el proceso de construcción se realice o continúe. Junto con ello, es claro que el control que puede ejercer la organización dentro del proceso de construcción se podría centrar en el segundo espacio de equilibrio, en lo referido a los propiamente organizacional, ya que en los aspectos personales, no podría tener ningún tipo de injerencia.

De esta manera, la construcción de la IO contiene unos componentes que se integran en dos niveles de análisis cohesionados por la participación de la organización como garante del proceso. La estabilidad del proceso, junto con la seguridad que pueda brindar la organización, se sostiene por las tensiones inherentes al proceso. Es decir, la construcción identitaria se mantiene por las tensiones existentes, no es una relación exenta de controversias, de desencuentros, de incumplimientos, de frustraciones; sino que es un proceso que se recompone de acuerdo a los intereses de las partes, es *agónico*, lo cual genera acuerdos explícitos e implícitos, provocando una tensión que se re-escribe y se reconfigura en el dinamismo social y continua de la experiencia organizacional y de los factores que en ella intervengan.

5. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Desde la perspectiva de construcción social, los cambios en la identidad implican cambios en los significados asociados con una persona, y éstos no son simplemente ubicados en los sujetos sino en la relación entre el individuo y la organización o en la sociedad. Esto puede ser pensado desde una perspectiva dialógica, entre lo que el sujeto dice que es (internacionalización de la identidad) y aquello que los otros dicen que es el sujeto (exterioridad de la identidad). Estas orientaciones de lo que el sujeto dice que es, remite a consideraciones positivas sobre sí mismo en el reconocimiento propio a partir de la valoración de lo que los otros dicen. Por el contrario, la exterioridad de la identidad, es el proceso en donde el sujeto sale de sí para darse a conocer a los demás.

En ese sentido, la construcción de la IO responde a un diálogo en el que el yo y los demás responden el uno al otro, a partir de un cambio interno que sucede en el sujeto a partir de las influencias y acciones que sobre él recaen por parte de la organización, con el ánimo de promover, construir o fabricar un entendimiento del individuo en relación a su participación en la organización. En ese sentido, el individuo buscará construir una identidad en proyección hacia el exterior como una persona que busca reclamar o afirmar una identidad deseada con el fin de influir en la forma en que es considerado por los

demás. Sin embargo, este mismo sujeto está más sensible a reaccionar a influencias externas en donde se le imponga una identidad en concreto. La liminalidad de la identidad en el ámbito organizacional se asemeja a un diálogo en donde se incorpora tanto el ser interior como el exterior de la identidad social. Pero, como en todo diálogo, la orientación puede variar de acuerdo al énfasis de lo externo a lo interno, una mayor uniformidad del juego entre los dos, o un mayor énfasis de lo interno hacia lo externo.

REFERENCIAS

- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity. En L. L. Cummings, & M. M. Staw (Edits.), *Research in organizational behavior* (págs. 263-295). Greenwich, CT: JAI.
- Albert, S., Ashforth, B., & Dutton, J. (2010). To special topic forum introduction organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulations as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644.
- Alvesson, M., Ashcraft, L. K., & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the construction of identity scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5-28.
- Barker, J. (1999). *The Discipline of Teamwork*. London: Sage.
- Brewerton, P., & Millward, L. (2001). *Organizational Research Methods. A guide for Students and Researchers*. London: Sage.
- Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, discipline and routines. *Organization Studies*, 32(7), 871-895.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Edits.), *Handbook of Organization Studies* (págs. 1-28). Londres: Sage.
- Clegg, S. R., Rhodes, C., & Kornberger, M. (2007). Desperately Seeking Legitimacy: Organizational Identity and Emerging Industries. *Organization Studies*, 28(4), 495-513.
- Collinson, D. L. (1992). *Managing the Shopfloor: Subjectivity, Masculinity and Workplace Culture*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208.

- Cornelissen, J. P. (2006). Making sense of theory construction: Metaphor and disciplined imagination. *Organization Studies*, 27(11), 1579-1597.
- Coupland, C., & Brown, A. D. (2004). Constructing organizational identities on the web: A case study of Royal Dutch Shell. *Journal of Management Studies*, 41(8), 1325-1348.
- Cunliffe, A. (2002). Social poetics as management inquiry: A dialogical approach. *Journal of Management Inquiry*, 11(2), 128-146.
- Czarniawska, B., & Wolff, R. (1998). Constructing new identities in established organization fields. *International Studies of Management and Organization*, 28(3), 35-56.
- Deetz, S. (1994). The micro-politics of identity formation: the case of a knowledge intensive firm. *Human Studies*, 17, 23-44.
- Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 63(7), 1051-1069.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eräranta, K., & Moisander, J. (2011). Psychological regimes of truth and father identity: challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509-526.
- Ezzamel, M., Willmott, H., & Worthington, F. (2000). Control and Resistance in "The Factory that Tiem Forgot". *Working Paper*.
- Fiol, C. M. (1991). Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 191-211.
- Fiol, C. M. (2002). Capitalizing on paradox: The role of language in transforming organizational identities. *Organizational Science*, 13(6), 653-666.
- Galeano Marín, M. E. (2009). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carreta Editores.
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging and Identity: An insider-outsider study of processes involved in the formation of organizational identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1-46.
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis*. New York: Harper and Row.
- Hancké, B. (2009). *Intelligent research design. A guide for beginning researchers in the social sciences*. Oxford: Oxford University Press.
- Harquail, C. V., & King, A. W. (2010). Construing Organizational Identity: The role of embodied cognition. *Organization Studies*, 31(12), 1619-1648.

- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. En G. P. Hodgkinson (Ed.), *International Review of industrial and organizational psychology* (Vol. 20, págs. 39-118). Chichester: Wiley.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1019.
- Hatch, M., & Schultz, M. (2004). *Organizational Identity. A reader*. Ney York: Oxford University Press Inc.
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002a). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447.
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002b). Dress and identity: A Turkish case study. *Journal of Management Studies*, 39(7), 927-952.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 29, 761-782.
- Kondo, D. K. (1990). *Crafting Selves: Power, Gender, and Discourses of Identity ina a Japanese Workplace*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Linstead, S., & Thomas, R. (2002). "What do you want from me?" A poststructuralist feminist reading of middle managers' identities. *Culture and Organization*, 8(1), 355-362.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Rodrigues, S. B., & Child, J. (2008). The development of corporate identity: A political perspective. *Journal of Management Studies*, 45(5), 885-911.
- Shankar Pawar, B. (2009). *Theory Building for Hypothesis Specification in Organizational Studies*. London: Sage.
- Simpson, B., & Carroll, B. (2008). Re-viewing "Role" in processes of identity construction. *Organization*, 15(1), 29-50.
- Strauss, A. (1996). *Mirrors and Masks: The Search for Identity*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Suddaby, R., & Greenwood, R. (2005). Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50(35), 35-67.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234.
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299-322.