

TRABAJO DE GRADO
MONOGRAFÍA - SEMIÓTICA ORGANIZACIONAL
LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES REFLEJADA EN LAS PRÁCTICAS
COTIDIANAS DE SUS EMPLEADOS Y/O COLABORADORES

ALEJANDRO GONZÁLEZ BOTERO

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL PARA LA PAZ
COMUNICACIÓN SOCIAL

BOGOTÁ D.C.
DICIEMBRE DE 2014

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

TABLA DE CONTENIDO.....	3
DELIMITACIÓN TEMÁTICA	4
ANTECEDENTES	12
JUSTIFICACIÓN	18
OBJETIVOS	20
MARCO REFERENCIAL.....	21
SEMIÓTICA.....	21
ORGANIZACIÓN	27
CULTURA ORGANIZACIONAL	33
HÁBITOS	38
TRABAJADOR.....	40
DISEÑO METODOLÓGICO	43
CONCLUSIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	52

DELIMITACIÓN TEMÁTICA

Para empezar esta senda investigativa y conceptual es necesario iniciar haciendo claridad en algo que es normal en un proyecto de estos; tratar de organizar las ideas de pensar acerca del como iniciar un proyecto de grado, hay que decidir y tener en cuenta que además de ser interesante, tiene que ser un soporte teórico muy bien sustentado, que además sea a dialógico en su ser y fácil de entender e interpretar para cualquier persona en cualquier campo profesional en lo que tiene que ver con la forma del mismo. Atendiendo a esto, y despejando las dudas, este título es un poco denso, pero a su vez va acorde con unas altas pretensiones. Sería lamentable que alguien que ve la comunicación organizacional como una vocación, en el día de mañana vea como la misma se convierte en un campo en donde las organizaciones se acomoden, de alguna manera, para querer dar una falsa apariencia de innovación y para que a través de esto gane calificativos de algo que no es, cuando la realidad siguen siendo parte de esa inmensa mayoría que no pasa la gigantesca barrera de la institucionalidad, o mejor aún para ponerlo en palabras más sencillas, organizaciones que siguen quedándose en la esfera de la producción sin tener en cuenta a quien produce, y a fin de cuentas a quien genera la ganancia.

La intención de éste trabajo de grado no es sacar cien hojas de un tema al azar, o simplemente proponer como un estudiante “amateur” unas pretensiones teóricas promiscuas y sin fundamento. La intención de este escrito no es esa, es simplemente poder dialogar con el lector(a) y desde ahí demostrar la importancia de lo semiótica y poder llegar afianzar el concepto de organización como un todo que crea significado y de esta manera poder tener un

mejor entendimiento frente a un tema que se ha tocado de manera muy superficial, o del cual hay poca producción hasta este momento.

El punto de partida de esta investigación se hará trayendo a colación lo que marcará la pauta para darle sustento a todo, el eje fundamental, la **semiótica organizacional** para este caso. Hablar y proponer acerca de este tema resulta en la mayoría de las ocasiones algo muy denso y termina por cansar al lector, por tal motivo es necesario abordar el tema de una manera simple y entendible para un mejor y fácil entendimiento. Es por esto que para darle un buen sustento teórico es muy importante apoyarse en autores como Saussure (Buenos Aires, 1970) que hablan de esta ciencia y además la define y hace referencia a ella como:

“La lengua es un sistema de signos que expresan ideas y, por esa razón, es comparable con la escritura, el alfabeto de los sordomudos, los ritos simbólicos, las formas de cortesía, las señales militares, etc. Simplemente es el más importante de dichos sistemas. Así, pues, podemos concebir una ciencia que estudie la vida de los signos en el marco de la vida social; podría formar parte de la psicología social y, por consiguiente, de la psicología general; nosotros vamos a llamarla semiología” Saussure (Buenos Aires, 1970)

El estudio de los signos y los símbolos le dará a este trabajo el punto de partida en todo lo referente a la producción de significado desde las organizaciones. Para nadie es secreto que leer sobre este concepto muchas veces resulta ser un poco complicado, es por esto que hay que pensar en abordar este tema de una manera que sea fácil de interpretar para el lector. Esto no quiere decir que la carga teórica no exista dentro del mismo, sería inapropiado y para

nada profesional. Por tal motivo, es necesario citar a uno de los grandes ponentes y teóricos del tema, él mismo crea lo que hoy se denomina “la escuela del estudio de los signos” se trata precisamente del señor Humberto Eco quien maneja mucho contenido teórico al respecto, pero, que para efectos de esta introducción se citará desde una entrevista que le hicieron y donde él plantea lo siguiente:

“El estudio de un sistema específico de signos es usualmente llamado “semiótica de”
 Por ejemplo, la lingüística es una semiótica del lenguaje verbal; hay también una semiótica de luces de tráfico. La diferencia entre un lenguaje como el inglés y el sistema de luces de tráfico es que el último es más simple que el primero. Entonces, hay una aproximación general a la totalidad de la conducta semiótica y yo llamo a ese estudio la semiótica general” Humberto Eco (2007)

Por tal razón y teniendo en cuenta la importancia de esta categoría es necesario reconocer que este campo da para incluir este concepto y de esta manera demostrar que las organizaciones terminan siendo un actor fundamental en la sociedad a la hora de la producción de sentido y que si bien no maneja un lenguaje explícitamente verbal, perfectamente lo hace por medio de su objeto social, de su ser, el cual termina produciendo sentido no solo en sus integrantes, colaboradores o empleados, también en la sociedad en general, esto, de acuerdo a la magnitud de cada una de estas, y por su puesto al contexto donde se encuentren. En este punto es donde es preciso aclarar, pero sobre todo donde se abre el camino para atreverse a escribir sobre la semiótica organizacional entendiendo ésta como una “*semiósis*” tal y como la define Charles Sanders Pierce, uno de los pioneros de este tema y quien empieza a hablar de este tema de la siguiente manera:

“...Que yo sepa, soy un pionero, o, mejor, un explorador, en la actividad de aclarar e iniciar lo que llamo semiótica, es decir, la doctrina de la naturaleza esencial y de las variedades fundamentales de cualquier clase posible de semiósis (...) Por semiósis entiendo una acción, una influencia que sea, o suponga, una cooperación de **tres** sujetos, como, por ejemplo, un signo, su objeto y su interpretante, influencia tri-relativa que en ningún caso puede acabar en una acción entre parejas...” Pierce (1931-1935)

De esta manera, esta investigación se solventará y desarrollará en lo que es la semiótica organizacional viéndola desde una relación tri-relativa como organización – colaborador - sociedad.

Es por esto, y sin perder de vista lo anterior, que hay que definir una categoría muy importante como lo es la “organización” en la cual hay que caminar con cuidado y desarrollarla desde el ser de la misma, más no, desde el deber ser, esto es necesario aclararlo con el fin de demostrar que la organización es un ente productor de sentido clave en cualquier sociedad; para definir organización resulta significativo para este trabajo traer a colación al autor Matéu, Melchor quien la define como:

“...la organización como sistema abierto, la define como un sistema social complejo e interdependiente cuya dinámica depende no sólo de las aptitudes, valores, actitudes, necesidades y experiencias de sus miembros, de los procesos sociales internos y externos –interpersonales, de grupo e intergrupo- sino también de los cambios culturales y técnicos de su entorno...” Matéu (1979, 1984)

Conjunto con la anterior definición, se puede decir que la palabra organizacional desde la perspectiva del desarrollo de un mundo globalizado como el actual, se está convirtiendo en un simple apellido o en un adjetivo que adorna muchas estrategias empresariales que buscan mejorar, evolucionar o intentar parecerse a grandes compañías con grandes estructuras y con un enorme capital, pero ni siquiera las que poseen estas cualidades aseguran el éxito en esta materia. Este concepto se ha convertido en un común denominador y del cual ahora se habla con mucha regularidad, lo cual se podría decir que no es lo ideal para lo que quiere y pretende esta investigación, debido a que conlleva a convertirlo en un término desechable y que pierde peso a la medida que es reutilizado a conveniencia. Es por esto que cabe anotar la importancia que ha tomado lo organizacional y como esto ha migrado a ser un campo transdisciplinar del cual muchos campos del saber quieren hablar y teorizar, incluso podría llevar a la academia del mañana a pensar en convertirlo en un área del saber que no solo sirva de soporte para un mundo que a la final termina siendo una organización, sino para un mundo que necesita tener la certeza del significado y magnitud de este concepto. Es en esta parte donde hay que hacer una salvedad más tendiente a ser una advertencia, lo organizacional será igual o más importante a lo que los que se dedican a investigar, le hagan ver a las organizaciones, mediante su misma labor, es ahí, donde en realidad toma un rumbo trascendental y donde puede adquirir un verdadero rol importante y donde el quehacer de los investigadores dedicados a este campo deben hacer buenas propuestas, de lo contrario se pueden seguir realizando diagnósticos de clima y cultura de una manera rutinaria y sistemática sin que esto produzca mayor resultado en

los lugares donde se hagan y a final de cuentas resulte en un mecanismo instrumentalizado que solo mejore el ánimo de los mal llamados “trabajadores”.

De acuerdo con lo anterior, en lo organizacional, es inevitable tocar el tema que es uno de los puntos de encuentro más comunes a la hora de hablar, escribir y proponer acerca de las organizaciones, “la cultura organizacional” que hoy por hoy, se ha convertido en un objetivo fundamental para el buen funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa. Para definirlo desde un autor es importante citar a Edgar Shein, quien aborda este concepto de la siguiente forma:

“... el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas...” Shein, Edgar (1984)

Este es un tema que sin duda hay que abordar y que resulta ser una base esencial debido a que le da forma y sentido a lo que acá se plantea, este concepto, apalanca los procesos que encaminan a cualquier organización a que eleve sus índices de estabilidad, no basta con tener un gran capital o pie de fuerza, ahora, en un mundo como el de hoy, hay que procurar por tener un equilibrio entre lo monetario y lo humano y es allí donde entra ésta gran categoría, a entender cómo mejorarle la calidad de vida a los que conforman la

organización, mientras que al mismo tiempo estos mejoran la los índices de ganancias en la medida que la producción sube en beneficio de la misma. En este sentido, es la oportunidad precisa para que la C.O se convierta en un eje fundamental que sopesa cargas para mejorar la relación organización – colaborador.

Siguiendo en la misma línea, es imposible traer a colación la palabra organización sin hablar o referirse al tema que necesariamente permite que exista, hablo de los empleados, o como sería más apropiado denominarlos para esta monografía, colaboradores. Esta será una de las categorías más importantes dentro de este trabajo debido a que estos, son el eje fundamental y donde recae la evidencia que las organizaciones influyen no solo dentro de la vida profesional y económica de las personas, también juegan un papel fundamental dentro del desarrollo intrapersonal e interpersonal de cada ser humano que hace parte de cualquiera de estas, donde adopta costumbres y hábitos que adquiere dentro de la misma para replicar lo que a su juicio le sirve, lo que le es útil dentro de sus entornos más íntimos y personales. En cuanto a este tema es necesario diferenciar los términos empleado, trabajador y colaborador, esto con el fin de dejar claro lo que implica para cualquier organización hacer esta clase de diferenciación, que para muchos, puede ser algo estrictamente lingüístico, pero que para fines de esta propuesta académica será fundamental.

Por último y no menos importante, se ahondará en lo que son y significan los hábitos en cada persona, y esto resulta ser el sustento para sustentar que lo semiótico en las organizaciones inciden directamente dentro de lo que es la persona, y esto ya no visto como trabajador o colaborador, si no como un ser humano que recoge y adopta los códigos

y costumbres de su diario vivir laboral para replicarlos y aplicarlos de alguna manera en su habitualidad personal creando así puntos de encuentro vitales entre organización y persona, demostrando de esta forma que la ORG es un sujeto social productor de sentido.

ANTECEDENTES

En la misma línea y siguiendo en la construcción de este trabajo de grado, se tendrá que empezar a mirar e investigar antecedentes del tema sobre el cual se piensa ahondar. Se podría pensar en un principio que el tema es algo nuevo y que no hay mucha información al respecto, pero, al avanzar con el trabajo de investigación, la información encontrada arrojó que ya varios había autores dedicados al mundo organizacional, habían empezado a hablar, escribir y hasta teorizar frente al tema, claro está que todo depende desde la perspectiva que cada persona la mire, y es acá cuando se puede encontrar un punto diferencial para innovar o tocar el mismo tema de una manera distinta, arriesgándose a proponer y más en un campo que es confuso debido a las diversas interpretaciones que puede tener .

Así pues, es como en esta parte del trabajo se relatará desde varios textos dedicados a la “semiótica organizacional” (más adelante referenciada como “S.O”) cuáles son los antecedentes que preceden a esta propuesta académica, y cual será ese “plus”, ese punto diferencial de esta idea frente a lo que ya se ha hablado y escrito. Dicho de esta manera, se escogieron los siguientes referentes debido a la cercanía a los objetivos de este trabajo, bien sea por su peso teórico o por lo práctico que resulte ser para el tema en cuestión.

Dejando claro esto, habría que empezar refiriéndose al texto del autor Héctor González Morera titulado “Semiótica Y Teoría De La Organización, El Discurso De Una Práctica Administrativa” en el cual aborda la semiótica desde la perspectiva del grupo “**TEL QEL**”¹ y como de esta manera aporta a la producción de significados desde la organización, si bien toca lo organizacional el autor no aborda como tal el concepto de la “Semiótica

¹ *Tel Quel* era una publicación literaria francesa en la que se debatían temas de la teoría y la crítica literaria.

Organizacional” esta es una constante en este tipo de textos que tienen una mirada administrativa debido a que separan lo organizacional de lo semiótico y desde esta perspectiva empiezan a forjar barreras y distinciones, lo cual las vuelve más metódicas que prácticas en lo que tiene que ver con el ejercicio propositivo, acá es donde el concepto pasa ser más una táctica metodológica utilizada por la ciencias de la administración donde pierde fuerza la propuesta teórica. Este antecedente se trajo a colación debido a que muchas veces nos remitimos a lo que las ciencias administrativas nos puedan ofrecer teóricamente, pero lo que no se tiene en cuenta es que precisamente esos campos y ciencias son demasiado rígidos y densos a la hora de hablar de este tipo de temas que de por sí, ya son bastante difíciles de digerir en muchas oportunidades. Lo que busca este trabajo no es separar lo semiótico de lo organizacional, todo lo contrario, es unirlos para mostrar a las organizaciones como productoras de sentido desde su objeto social, sentido que no solo se ve reflejado en sus trabajadores, también en la sociedad.

Para fortuna de esta investigación encontrar un aparte de alguien como Gareth Morgan’s es prácticamente encontrar una propuesta que vale oro para este trabajo. Este autor en su texto “Organisational Metaphors Perspectives On Organisations” dice que “La particularidad de un individuo se refleja en su personalidad, la individualidad de una organización se manifiesta en su cultura particular” Morgan’s(1986) es como de esta forma empieza a poner la organización ya no como un espacio donde simplemente se labora o hay una cierta cotidianidad, sino, en punto donde hace ver a la organización desde la particularidad de su cultura, y como esta misma produce o genera sentido, y es acá cuando el concepto de la semiótica organizacional visto desde la organización, empieza a tomar peso y a tener mucho más sentido en lo que se refiere a este trabajo.

Hilando lo anterior, precisamente la cita de Morgan's se encontró en un libro titulado "La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional" del autor Oscar Humberto García Vargas quien mira lo humano desde lo organizacional, lo cual resulta muy relevante para este trabajo, este texto resulta tan acertado que incluso empieza a hablar de una de las categorías más importantes para esta investigación, "El Colaborador". Este autor cambia la perspectiva administrativa al hablar de "empleado" y humaniza el concepto al empezar a hablar de "colaborador", Humberto Díaz (2007) "...invita a involucrarse en el tema de la cultura humana como un referente para encontrar explicación a la conducta de los colaboradores en las empresas, permitiendo comparar lo que desde la teoría administrativa se ha denominado la "cultura organizacional..." lo cual va trazando una línea y un camino de salirse de la "regularidad administrativa".

Dándole continuidad a la investigación, resulta muy apropiado el texto de Gabriel Kaplún quien es autor del texto titulado "Seis maneras de pensar la imagen organizacional" y hace referencia en una parte de su texto a "un enfoque semiótico el discurso de la organización" en el cual aborda el tema desde una mirada de identidad y de lo que esta genera a partir su significado en las organizaciones, precisamente este autor hace referencia a un especialista en sicología social llamado Schvarstein (1998) quien aborda el tema diciendo refiriéndose al discurso identificador de una organización entendiendo esta como un conjunto de "enunciados argumentativos, lingüísticos y no lingüísticos que tienden a ser coherentes entre sí, y que por vías de sus elecciones y omisiones especifican el lugar invariante que la organización pretende ocupar en el mundo. Es posible descubrir ciertas regularidades en este discurso, más allá de sus contradicciones, y se orienta siempre a satisfacer las

pretensiones de validez que se han hecho problemáticas en el medio externo o interno de la organización” es así que por medio de los significados que la organización produce se puede empezar a hablar de semiótica organizacional.

Siguiendo la misma línea del concepto anterior cabe mencionar un texto titulado “Semiótica Organizacional: debate sobre la construcción de una semiosfera² al interior de las organizaciones” en el cual su autor Carlos Alberto García Méndez, maneja un concepto bastante interesante para referirse o mejor, para abordar todo el tema que nos convoca para este trabajo y es el de la semiosfera al interior de las organizaciones y hace referencia a este, viendo a las mismas como

“un continuum semiótico, integran una semiosfera. Ésta es definida como el espacio semiótico fuera del cual es imposible la existencia misma de la semiósis (proceso por el cual se crea un signo). Es decir, la semiosfera es un sistema de producción semiótica sobre una base de competencias preexistentes. De esta forma, proxémica, iconósfera, kinésica y narrativas, son parte del entramado sígnico que dinamiza la comunicación al interior de las organizaciones”. García Méndez (2011)

De esta manera este autor se refiere al tema de S.O de una forma muy innovadora y útil, sobre todo para quienes se dedican a escribir sobre esta temática.

² La **semiósfera**, o **biosfera semiótica**, es el mundo de los signos en el que todos los humanos viven e interactúan. Los signos son representaciones que conforman un espacio delimitado con respecto del espacio que lo rodea, que sería el espacio extra semiótico. Yuri Lotman <http://es.wikipedia.org/wiki/Semiosfera> // Consultado 24/03/2014

Al seguir por la misma línea de búsqueda de antecedentes del tema, me encontré dos autores que se refieren al mismo tema en artículo para una revista y en el cual plantean una aproximación al concepto de semiótica organizacional, precisamente este texto se titula

Javier Ramón -Juana Alejandra (2011) “El papel de la semiótica en las organizaciones: una aproximación al concepto de semiótica organizacional” en el cual parten de la premisa que “la organización se constituye en una realidad simbólica asentada en el lenguaje; en otras palabras, una red signica generadora de imaginarios sociales indispensables en el fortalecimiento de la cultura y la identidad de la organización”

De esta forma se ve como de nuevo se hace referencia al término de identidad y cuán importante es a la hora de hablar de S.O y que es base fundamental para la producción de cualquier propuesta frente a la misma.

Seguido a esto, el tema de identidad referida a lo semiótico-organizacional volvió a aparecer en un texto académico de una docente llamada Maria Clara Correal el cual titula

“La Semiótica En Los Procesos De La Comunicación Organizacional” y donde se plantea que este concepto “surge en el espacio de la organización de la empresa, con un carácter más de Identidad o de Imagen Corporativa y que se constituye por ello en un medio de comunicación que comparte o multiplica la Cultura Organizacional.” Correal Clara

Lo anterior, también arroja un indicador acerca de la importancia del término “identidad” a la hora de hablar de la semiótica organizacional.

Por último y a manera de conclusión para esta parte del trabajo, es grato darse cuenta que el tema de semiótica organizacional ya haya sido abordado por otras personas que hablan y saben del tema organizacional, pero lo que más me agrada aún, es el hecho que personas dedicadas a la comunicación organizacional estén escribiendo el mismo, lo que quiere decir que además de ser un tema del cual se habla hace ya varios años, sigue siendo un tema vigente y sobre el cual hay una gran oportunidad de innovar y sobre todo de proponer para seguir fundamentándolo aún más de lo que está.

JUSTIFICACIÓN

Parte de este trabajo monográfico consiste en realizar una justificación de lo que se pretende con la investigación, según Hernández Sampieri (2003) “Además de los objetivos y las preguntas de investigación es necesario justificar las razones que motiva el estudio. La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, no se hacen simplemente por capricho de una persona” ligado a esto tendré que decir los propósitos de esta monografía y por qué la he decidido hacer.

De acuerdo con esto es preciso iniciar diciendo que el primer propósito de este trabajo será demostrar como la organización pasa a ser un ente productor de sentido, que crea sociedad, regula conductas y sostiene economías permitiendo el crecimiento y desarrollo de las personas y de los entornos en los cuales se desarrolla. Muchas veces se mira a las organizaciones desde lo que producen, de su objeto, desde su fin, pero no, desde lo que hace como ser social, y es en ese punto específico donde se centrará toda la atención de esta investigación, esto con el fin de proponer sino una nueva mirada al menos una innovadora perspectiva frente al tema.

En segunda instancia el segundo objetivo que se propone este trabajo será abordar la comunicación desde el respeto transdisciplinar que esta misma implica y no como muchos teóricos, docentes y profesionales se dedican por estos tiempos, a mirar y desmembrar la comunicación para hacer de ella repúblicas independientes con miradas extremistas y radicales donde cada campo se convierte casi que un caso antagónico del otro y donde lo que se causa son brechas que tal vez en un futuro involucionen este campo y lo conviertan en simples teorías desligadas de su ser y de su esencia. Por tal motivo y con una postura rígida y acérrima este trabajo se permitirá como servir como punto de partida para demás

investigaciones, se arriesgará a llevar la comunicación al campo que se merece, llevarla a un nivel de respeto supremo donde se tope hombro a hombro con las ciencias y campos del saber más respetados por la academia y mundo profesional, donde no haya brechas de radicales entre los mismos, donde realmente exista respeto el uno con el otro, sino, una retroalimentación compartida donde se pueda llevar esta un peldaño más arriba de lo que es ahora. Si bien esta investigación es un poco osada y atrevida no quiere decir que se deban formar barreras para proponer, criticar y argumentar sobre una de las cosas más importantes en la vida de cualquier ser humano, la comunicación.

Respecto al trabajo como tal, lo que debe “justificar” una investigación como estas no es precisamente este tipo de normas o requisitos, lo que verdaderamente la justifica, es el peso conceptual, lo innovadora, lo seria, lo bien estructurada y lo más importante de todo, el tiempo y la opinión del lector. Es esto lo que verdaderamente justifica un trabajo de esta categoría.

OBJETIVOS

- Analizar los alcances de la semiótica organizacional en cuanto a la producción de sentido desde la organización a sus colaboradores y estos a su vez, a sus diferentes entornos mediante sus hábitos adquiridos dentro de la misma.
-
1. Explorar el significado de la semiótica desde las organizaciones.
 2. Demostrar que la semiótica organizacional no solo produce sentido a nivel interno sino también a nivel social.
 3. Establecer cuál es la importancia del estudio de la semiótica organizacional para entender la organización como un sujeto productor de sentido.

MARCO REFERENCIAL

Siendo una parte fundamental para cualquier trabajo de investigación como estos, el marco referencial juega un papel fundamental al ser la guía teórica sobre la cual se basa el trabajo, es el sustento con autores que tiene esta propuesta para tener una base sólida, para que no sean solo palabras escritas porque sí. La importancia de esta parte del trabajo es que mi posición como autor de este texto queda clara a través de las diferentes teorías y propuestas que han trabajado diferentes personas sobre las principales categorías que acá propongo. Es así como de esta manera empiezo esta parte, desglosando todo el título de esta propuesta concepto por concepto y autor por autor.

Semiótica

De acuerdo con lo anterior, como principal categoría de este trabajo se encuentra la semiótica organizacional, concepto que será el pilar fundamental para darle sentido a lo que acá se pretende exponer, abordando esta desde la visión de la organización y lo que la misma produce no solo para sus trabajadores o colaboradores, al mismo tiempo lo que produce para la sociedad. Es claro que para esta parte del trabajo tendré que apoyarme y sustentarme teóricamente en autores que se acerquen o se alejen de lo que me propongo plantear en este trabajo, esto me servirá para contrastar lo que acá se propone y lo que otros han escrito frente al tema y de esta manera tener una visión más completa de las cosas. De esta manera empezaré abordando este concepto desde uno de los principales exponentes del mismo, me refiero al señor Charles Sanders Pierce. Quien aborda la semiótica de una forma que para este trabajo termina siendo fundamental, de ahí que este autor sea mi guía para esta propuesta académica, Pierce habla de la semiótica de la siguiente manera:

“Que yo sepa, soy un pionero, o, mejor, un explorador, en la actividad de aclarar e iniciar lo que llamo semiótica, es decir, la doctrina de la naturaleza esencial y de las variedades fundamentales de cualquier clase posible de semiósis (...)”

De acuerdo a esta definición el autor propone un concepto bastante interesante y útil, el concepto de semiósis. Este término me servirá para definir y delimitar los alcances del concepto de semiótica, debido a que el autor toma la esta misma desde su ser, desde la *semiósis*, concepto que él mismo define de la siguiente forma:

“Por semiósis entiendo una acción, una influencia que sea, o suponga, una cooperación de tres sujetos, como, por ejemplo, un signo, su objeto y su interpretante, influencia tri-relativa que en ningún caso puede acabar en una acción entre parejas”

Esto resulta ser muy útil para esta investigación debido a que podemos tomar esta relación tripartita como él la llama y hacer varias propuestas interesantes al respecto como la relación organización – colaborador – sociedad o mejor aún organización – colaborador – hogar. Está claro que este no es el momento para empezar a desarrollar el cuerpo propositivo del trabajo, pero irlo anunciando no es algo descabellado.

De esta manera me empiezo a dar cuenta que la forma de pensar del autor es muy cercana al propósito de este trabajo. Cuando empecé a investigar que autor le venía mejor a Pierce habla de la semiótica desde el significado del signo, refiriéndose a este así...

“Defino el signo como cualquier cosa determinada por otra, llamada su objeto, y que determina un efecto en una persona, que llamo interpretante, de

tal modo que este último es por la relación misma mediatamente determinado por el primero”

Esta definición habla del signo como “cosa” es determinada por otra a la cual llama “objeto” y la cual produce un efecto otro actor al cual llama interpretante, esto muestra la fórmula que maneja Pierce para entender la semiótica, objeto – signo – interpretante. En esta parte me tendré que alejar del autor en una parte de esta ecuación, pero esta distancia no será de fondo, será de forma, en esta parte cambiaré lo que Pierce llama “objeto” por “sujeto accionante” que para efectos de este trabajo será la organización.

Seguido a esto tenemos que hacer referencia a lo que Pierce llama “objeto” y a lo que yo llamaré “sujeto accionante” Este será quien interprete, lo que da le sentido al signo, lo que le permita ser claro al mismo, respecto a esto Pierce “Objeto es aquello acerca de lo cual el signo presupone un conocimiento para que sea posible proveer alguna información adicional sobre el mismo” Sobre esta premisa vemos que el objeto o lo que para el caso de esta investigación se refiere, “sujeto accionante” viene a ser la categoría que se encarga de engranar todo para darle un sentido y reflejar lo que aquí se expone.

Hilando lo anterior me referiré a lo que Pierce llama la relación triádica y para lo que puede ser útil en términos de este trabajo. Es interesante ver como este autor hace esta ecuación para hablar de la semiósis y partiendo de este punto entender lo que significa la semiótica de forma global y genérica. Pierce define la relación triádica de la siguiente manera.

“En su forma genuina, Tercerizar es la relación triádica existente entre un signo, su objeto, y el pensamiento interpretante, él mismo un signo, considerado como constitutivo del modo de ser signo. Un signo media entre el signo interpretante y su objeto”

De esta manera vemos como Pierce relaciona triada signo – objeto – interpretante como una unión inseparable en la lógica de la semiótica, resulta muy útil la manera en la cual el autor hace esta separación y le da un sentido que resulta ser muy interesante para la semiótica organizacional. En el desarrollo del trabajo veremos como la lógica de Pierce viene a influir directamente en el mismo debido a que por esta relación podemos establecer una ruta para emprender el camino de la propuesta aquí planteada, una relación entre la organización – colaborador – sociedad. Esta será una constante en todo el trabajo, será en lo que me basaré para demostrar lo que causan las organizaciones en la cotidianidad de las personas, evidenciando de esta manera como la organización sí es un sujeto productor de sentido dentro de la sociedad, a tal punto de crear lineamientos, políticas e ideologías que rigen, controlan y crean sociedad.

Lo que acá me propongo no es poner en un supra nivel a la organización, lo que pretendo es mostrar y demostrar la importancia de la organización para la sociedad, lo que produce para la misma y como a través de la semiótica organizacional se puede expresar de distintas maneras. Es por esto que esta categoría viene a ser el pilar fundamental de este trabajo debido a que viene a ser la conexión entre el concepto y la propuesta que aquí se plasman. Como lo dije anteriormente, no pretendo escribir algo que ponga a la

organización a nivel de idolatría, lo único que pretendo con esto es poner a la misma en una posición donde las personas entiendan que en un mundo como el de hoy son vitales, y que en mi opinión, marcan la pauta para un mejor entendimiento de la sociedad. Lo más llamativo y lo que más me une a este autor La triada que el propone no limita a un emisor humano aun cuando tengan destinatario humano, lo cual da cabida para el concepto de organización como actor productor de sentido.

Por otro lado, sería muy sencillo solo hablar desde la perspectiva de un autor que se acerque a lo que mi trabajo se propone a demostrar, soy consciente que no me debo guiar, ni referenciar solo por un autor, por eso pienso que debe haber contraste en todo para tener una mejor perspectiva y sustento, más aun cuando hay teoría de por medio. Por este motivo, me referiré a uno de los teóricos más importantes de la semiótica, Umberto Eco. Este autor también toca la semiótica de una manera muy interesante, cito un aparte de la revista “observaciones filosóficas” en la cual entrevistan a Eco y donde el empieza hablando de la semiótica de la siguiente forma:

La respuesta técnica debería ser que es el estudio de la semiósis en todos sus aspectos, pero en este punto antes yo definiría semiósis. Y puesto que tengo escritos varios libros sobre este tema probablemente no sería apropiado o adecuado responder en pocas frases (de otro modo, todos esos libros habrían sido innecesarios, lo que no puedo admitir). En términos académicos no considero la semiótica como una disciplina, ni aun como una división, sino quizás como una escuela, como una red

interdisciplinaria, que estudia los seres humanos tanto como ellos producen signos, y no únicamente los verbales.

El estudio de un sistema específico de signos es usualmente llamado “semiótica de”. Por ejemplo, la lingüística es una semiótica del lenguaje verbal; hay, también, una semiótica de las luces de tráfico. La diferencia entre un lenguaje como el inglés y el sistema de luces de tráfico es que el último es más simple que el primero. Entonces, hay una aproximación general a la totalidad de la conducta semiótica, y yo llamo a este estudio la semiótica general. En este sentido, la semiótica demanda algunas cuestiones filosóficas fundamentales.

“Trato de imaginar una filosofía del lenguaje que, en lugar de analizar solamente nuestra conducta verbal, analiza cada clase de la producción de signos y la interpretación. La semiótica general es para mí una forma de filosofía—para ser honesto, pienso que es la única forma aceptable de filosofía hoy. Después de todo, cuando Aristóteles dice que el Ser puede ser dicho en varios modos, él caracteriza la filosofía como una investigación semiótica.”

Si hilamos lo que plantea Eco con respecto a lo que se propone este trabajo, debería decir que lo que hace este semiólogo es poner la semiótica como algo “interdisciplinar” como el mismo lo menciona. Si bien es interesante, pienso que ampliar tanto este concepto a este punto se puede volver algo que se podría prestar para que le salgan ramas a esta ciencia que tal vez la conviertan en algo confuso y sobre lo cual no habría mucha claridad al respecto. Si he de reconocer algo en este punto es que Umberto Eco es un gran pensador en

términos de comunicación debido a que concibe su propuesta de semiótica desde la misma, por tanto me parece que aunque su aporte es muy grande pienso que vuelve confusa la noción de semiótica. Eco mira este concepto de la siguiente manera:

“La semiótica estudia todos los procesos culturales como procesos de comunicación; tiende a demostrar que bajo los procesos culturales hay unos sistemas; la dialéctica entre sistema y proceso nos lleva a afirmar la dialéctica entre código y mensaje”.

De acuerdo con esta apreciación, me convenzo más que Eco trabaja la semiótica desde un punto de vista muy genérico si quiere llamar así, él ve la semiótica desde un punto de vista cultural, desde algo muy general, pero a la hora de aterrizar este concepto a un tema en particular se queda corto, esta definición aunque podría servir para el objetivo no resulta ser práctica en términos de lo que aquí se busca porque yo no pretendo indagar en todos los procesos culturales, ni tampoco pretendo hacer un escrito que se encamine a explicar los procesos de comunicación que puedan existir dentro de una sociedad, si bien este trabajo tiene que ver con esto, no pretendo ahondar en el tema, esto dejando claro que lo que nos convoca es la semiótica en las organizaciones y lo que esta produce en sus colaboradores, este es el verdadero sentido de esta investigación.

Organización

En conjunto con el anterior concepto, debo empezar a tocar otra categoría fundamental de este trabajo, la organización, esa misma que me permitirá demostrar que es un sujeto activo

de la sociedad, uno que no es un ser biológico, sino un ser social y que precisamente para este trabajo tiene que convivir y coexistir con la semiótica.

Unido a esto, tendré que empezar a sustentar desde autores que hablan este concepto y a través de ellos demostrar como se ve la organización desde distintas miradas y de acuerdo a esto aventurarme a proponer un concepto que resulte útil para esta investigación y para los que la lean.

De esta manera empezaré trayendo a colación al señor Edgar Schein quien maneja un concepto que para este caso sirve para demostrar lo que no se debería entender por organización. Este autor sostiene siguiente

“...una organización es la coordinación racional de actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad u objetivo común explícito mediante la división de las funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad...” Schein, Edgar (1980)

Si bien es una definición muy coherente y bien solventada, el error está en que el autor ve a la organización desde una perspectiva empresarial y jerárquica, lo cual para este trabajo resulta ser totalmente contradictorio porque lo que se busca acá es demostrar y mirar a la organización desde su ser, no desde el quehacer donde muchas personas dedicadas a la administración se han dedicado a ponerla. Por este tipo de definiciones es que hoy en día la gente tiene un imaginario erróneo que la organización es igual a empresa, lo cual en lo que

a mí respecta no es acertado pero que si corresponde a la realidad de las personas dedicadas a la administración que relativizan todo conforme a su campo.

De acuerdo con lo anterior no quiere decir que mi postura esté encaminada a poner los conceptos que han planteado los profesionales en administración como algo erróneo o equivoco, como ya lo expresé antes es algo que ellos relativizan de acuerdo a su quehacer. Por este motivo es necesario abordar diferentes conceptos para contrastar posturas y llegar a la definición que más le convenga a esta investigación.

Seguido a esto continuaré con un concepto diferente refiriéndome a otro autor, esta vez será el señor Chris Argyris quien maneja el termino desde una clasificación de lo que se conoce como la organización formal e informal, algo que nos remite de nuevo a términos administrativos y que en mi forma de ver no sirve para nada debido a que se sigue por la misma línea de lo empresarial, lo cual no ayuda a entender el verdadero concepto. Según Argyris

"...Las organizaciones formales están basadas en determinados principios tales como la especialización de tareas, la cadena de mando, la unidad de dirección y la racionalidad..." Argyris, C. (1971)

Este concepto a lo que nos remite de nuevo es a una visión administrativa donde lo estructural es lo que prima y donde lo empresarial es el ser de la definición. Teniendo en cuenta lo anterior vemos que los dos conceptos son enfocados principalmente a la empresa, a lo institucional pero no al individuo que hace parte de la misma, a la persona que permite

que esta exista, al colaborador finalmente. Es claro que en las organizaciones de hoy en día no podemos dejar de lado este factor fundamental para entender las mismas.

Anteriormente plasme que con este trabajo de investigación no pretendía crear verdades absolutas, pero que si pretendía proponer a través de los conceptos que ya existen, de los autores que ya se han pronunciado al respecto, de acuerdo con esto no puedo concebir un concepto que deje de lado al colaborador, que es quien finalmente uno de los engranes principales que le permiten existir a la organización. Por este motivo es importante no ser tan estructuralistas y pensar en las mismas como entidades o instituciones que están destinadas a la producción de dinero, lo mejor es que miremos a la organización como un sujeto productor de sentido que crea costumbres que a su vez ayuda a la formación de sociedad.

Es por este motivo que son importantes las diferentes miradas que dan los autores que ya han hablado de este tema para contrastar y mirar la mejor opción para que de esta manera se llegue a una definición completa y ajustada a la realidad. Acercándome a un concepto más cercano a lo que busca esta investigación me referiré al señor Matéu Melchor quien en su propuesta de concepto de organización la define de una manera menos estructuralista o empresarial.

“...la organización como sistema abierto, se define como un sistema social complejo e interdependiente cuya dinámica depende no sólo de las aptitudes, valores, actitudes, necesidades y experiencias de sus miembros, de los procesos sociales

internos y externos –interpersonales, de grupo e intergrupo- sino también de los cambios culturales y técnicos de su entorno...” Matéu, Melchor (1984)

Este concepto ya es mucho más cercano a lo que requiere esta investigación y a lo que la organización debe ser en el presente; aunque sigue siendo una noción con la cual no me identifico, definitivamente este autor maneja términos que definen la ORG desde una perspectiva más humana y menos tendiente a lo instrumental de la administración. Este autor ya empieza a hablar de procesos sociales internos y externos, lo que comienza a abrir un camino hacia lo que pretendo demostrar con esta investigación, la producción de sentido, los procesos sociales, las costumbres que genera un sujeto social como lo es la organización. Matéu también toca algo muy importante en su definición, y es cuando se refiere a “los cambios culturales” esta parte me parece muy importante a la hora de analizar un concepto como estos debido a que desde este punto podemos empezar a medir el impacto que genera el mismo en la sociedad

De acuerdo con lo anterior, vemos como este concepto si puede se puede abordar desde otras perspectivas, además de las administrativas, pienso que debido a estos conceptos es que las ciencias que se dedican a este campo es que han evolucionado su manera de pensar y de esta manera evolución también la manera de ser de la organización y poniéndola en un lugar en el cual ya no es un ente dedicado a la producción de capital, ahora es un sujeto productor de sentido de, y para la sociedad. Si bien Melchor se acerca con sus términos un concepto más al propósito de este trabajo, aún no es suficiente, este concepto es muy ambiguo en mi parecer.

Así pues, vemos como la “organización” se presta para diferentes opiniones, miradas y definiciones, esto de acuerdo a la especialidad o del campo que cada persona maneje, lo cual arroja un indicador que a mi manera de ver es desalentador, y esto debido a que lo ideal es que hubiera un concepto cercano a todas las áreas de estudio, con esto no estoy diciendo que debería haber un único concepto de la misma, pero sí al menos coincidencias claras y no ambiguas que a su vez propendan por políticas claras para la creación de las organizaciones que verdaderamente necesita un mundo como el del siglo XXI, sujetos sociales que abanderen en todos sus proyectos el bien común, hablo de política como un lineamiento, un deseable para todos, no como un lazo ni obligación para la constitución de la misma.

Siguiendo con la misma línea, me encontré con un autor que, tal vez, es el que más se acerca a lo que esta investigación aspira demostrar, la producción de sentido por parte de un sujeto social como lo es la organización. Este autor se llama Amitai Etzioni y él propone un concepto en el cual, desde mi perspectiva, es directo, conciso y muy dicente. Etzioni propone lo siguiente: “...las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas para alcanzar fines específicos...” Etzioni (1965) No es coincidencia que su libro precisamente se llame “Organizaciones Modernas” pues este concepto resulta ser bastante allegado al objetivo de este trabajo, son precisamente estas las que nos dan el campo para demostrar que sí se puede hablar de la ORG como “sujeto social”. Hay que fijarse que Etzioni en ningún momento ve a esta como un ente, una institución o un montón de ladrillos apilados con el fin de producir dinero. Muchos

pueden considerar simple esta definición, yo la veo como algo puntual y muy acertado, en pocas palabras una definición bastante efectiva para lo que hoy es la organización.

Para entender los términos utilizados por este autor es necesario desglosar parte por parte lo que él quiere expresar y no porque sea complicado lo que plantea, sino para que se pueda entender y aprovechar de la mejor manera su propuesta.

De esta manera, Etzioni, se refiere al término que analizamos como “unidades sociales” y es acá donde empezamos ver como el concepto de “sujeto social” no es algo descabellado a la hora de hablar de organización, todo lo contrario, es acá donde toma más relevancia, e incluso, donde lo social pasa a jugar un rol fundamental y no instrumental como lo hacen ver muchas de las personas que se dedican a las ciencias de la administración. El autor pone a la ORG no como algo donde tenga que haber una jerarquía, o donde tenga que haber una autoridad para que pueda existir, o como un sistema complejo social, el autor simplifica y entiende la misma como lo que es, una agrupación de personas como un fin específico, es directo y contundente, sin necesidad de incluir muchos conceptos hace una definición que es corta pero muy profunda. De esta manera es clara mi posición con respecto a lo que debe ser la ORG y hacia lo que voy a guiar mi trabajo.

Cultura Organizacional

Dejando atrás el concepto de organización habrá que empezar a describir y enunciar otro término muy importante para esta investigación, “la cultura organizacional”, esta que le da la personalidad a la ORG, la que le da su misión, su visión, la que permite que haya un

ambiente laboral, en pocas palabras la que permite que cada ORG sea distinta de la otra más que por su razón social y económica. Hablar de este tema requeriría un trabajo de grado en sí mismo, pero para este caso me basaré en algunos autores que puedan apoyar lo que acá se plantea. La C.O juega un papel clave dentro de este trabajo debido a que es uno de los puntos que me permite apalancar todo en cuando a la producción de sentido que a la final es lo que pretende demostrar este trabajo.

Seguido a esto me permitiré citar a un autor que habla de la C.O desde una perspectiva sencilla donde es interesante ver como plantea que esta facilita el entendimiento del funcionamiento de las organizaciones, según Fernando Sanchez Arias (1996)

“...el conocimiento de la cultura organizacional facilita la comprensión del funcionamiento de las organizaciones; asimismo ayuda tanto a los empleados como a los directivos a predecir conductas, lo que les permite saber cómo comportarse en cada situación, facilita los cambios y evita conflictos favoreciendo así la integración” Sanchez Arias (1996)

Vemos en esta definición como el autor dice que la C.O también ayuda a saber cómo comportarse en cada una de las situaciones que se presentan en una organización. Sin embargo esta es una concepción vista desde la administración, por eso mismo no se habla del colaborador como ser humano, sino, como empleado. Sigo pensando que esto ya no puede estar pasando debido a lo que las organizaciones hoy propenden un bienestar a nivel en donde su empleado ya no es un instrumento que se puede quitar y poner, sino una herramienta para el cambio que apalanca buenas o malas costumbres según como se sienta con su contorno de trabajo.

Uniendo lo anterior, tendremos que avanzar a un autor que me dé un concepto más preciso a la hora de ver la C.O y que además sea un experto a la hora de hablar de este tema, me referiré al señor Edgar Schein, el cual tiene una forma de ver este término de una manera muy precisa y a mi manera de ver muy acertada. Schein plantea lo siguiente:

“...la cultura organizacional es un fenómeno profundo, complejo y difícil de comprender y que al mismo es perfectamente visible y tangible, es un fenómeno real impactante, además de esto que debemos ver la organización como una micro sociedad con una dimensión cultural...” Schein (1980)

Mirando esto, es interesante como este autor concibe no solo la cultura organizacional, también la organización como tal y mira estos como fenómenos tangibles y visibles lo cual me es muy útil a la hora de realizar esta investigación y ver esa C.O desde una perspectiva que impacte el concepto de trabajador que más adelante desarrollaré.

No obstante, Schein habla de cómo hacer un análisis a la cultura organizacional, de cómo mirarla, como concebirla. Esto es muy importante a la hora de hacer cualquier propuesta acerca de estos temas debido a que muchas veces nos dedicamos a conceptualizar por conceptualizar y en esta actividad perdemos a veces el mismo sentido del concepto del cual estamos haciendo una propuesta. Edgar Schein sugiere que el análisis de la C.O nos permite entender los siguientes puntos:

- Comprender como un determinado grupo de personas trabaja.
- Comprender el concepto de eficacia de sostiene la organización.
- Comprender y predecir las consecuencias de la implantación de estrategias y políticas.

- Cuáles son las áreas de cambio, qué pasará si cambio, cómo se puede reforzar la identidad organizacional y hacerla más adaptativa.
- Valorar y responder a los fenómenos de cambio interno.

De acuerdo a esto vemos la importancia de un buen análisis de la cultura organizacional en cualquier organización, la información que nos permite recopilar y sobre esta, las acciones que debemos tomar para construir esa cultura o por el contrario para mejorarla.

Unido a lo anterior, hay otro autor que llama la atención por su manera de definir la C.O, este es el señor Stephen Robbins, quien parte a conceptualizar partiendo de la base que para este término hay un consenso entre quienes se dedican a investigar y estudiar este campo, Robbins empieza a abordar esto desde la premisa de un sistema de significado y partiendo de esto propone que hay siete características primarias que captan la esencia de la misma de la siguiente forma:

“...Parece haber un amplio acuerdo en que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Al examinar con mayor detalle este sistema de significado compartido, se identifica un grupo de características clave que la organización valora... **(i)** Innovación y toma de riesgos. **(ii)** Atención al detalle. **(iii)** Orientación a los resultados. **(iv)** Orientación hacia las personas. **(v)** Orientación al equipo. **(vi)** Energía. **(vii)** Estabilidad...” Robbins (2004)

Lo que demuestra lo anterior es como la C.O es un factor fundamental a la hora de entender los procesos que la misma genera al interior de una organización y además de esto la producción de sentido que implica la misma para sus miembros y sus costumbres.

Para terminar esta parte del marco referencial, se abordará a un autor que entiende la administración como pocos, y con esto da un concepto de cultura organizacional con el cual me identifico plenamente, es el señor Idalberto Chiavenato quien tiene una mirada bastante humana con respecto a lo que pasa en las ciencias administrativas, y a través de esto propone unos conceptos que no excluyen al trabajar como ser humano, todo lo contrario, potencializa esta categoría por encima de cualquier cosa. Chiavenato propone lo siguiente en cuanto cultura organizacional:

“Es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Asimismo, representa la forma tradicional con la cual se acostumbra a pensar y hacer las cosas, que además comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional representa las normas informales y no escritas que orientan la conducta de los miembros de la organización día con día, que le dan sentido a sus acciones para la realización de los objetivos organizacionales. Cada organización tiene su propia cultura corporativa. Existen culturas conservadoras que se caracterizan por su rigidez, y culturas adaptables que son flexibles y maleables. Las organizaciones deben adoptar culturas adaptables y flexibles para obtener mayor eficiencia y eficacia de sus miembros participantes, del mismo modo, para alcanzar la innovación necesaria para navegar por los cambios y las transformaciones del mundo actual.”

Chiavenato (2011)

Mirando este concepto detenidamente se nota como este autor toca temas muy importantes y vitales para el mismo. Chiavenato habla de la forma tradicional con la que se acostumbra a pensar” lo cual lanza un indicador a lo que plantea este trabajo, la organización a través de su cultura si puede generar costumbres que las personas que hacen parte de ella repliquen en su diario vivir fuera a de la misma, de esta manera no solo hablamos de comportamientos al interior de la organización basados en su propia cultura organizacional, también hablamos de costumbres y tradiciones que se generan a través de la misma.

De manera pues que el autor anteriormente enunciado demuestra que no asegura el éxito la organización con más recursos, el éxito lo asegura una cultura bien fundamentada en la cual los colaboradores sean los que apalanquen la producción mediante al sentido de pertenencia y la satisfacción personal que generen las diferentes estrategias de cultura organizacional que garantice la ORG en la que se encuentre.

Hábitos

Bajo la misma línea, se tiene que hablar del siguiente concepto, que para efectos de este trabajo, será uno de los puntos diferenciales en cuanto a otras propuestas, pues, este término evidenciará que los hábitos adquiridos dentro de cualquier organización vienen a generar efectos directos dentro de los hábitos que se tienen fuera de ella.

De acuerdo con esto, muchos pensarán que al referirse a un tema como estos puede que la conceptualización sea fácil o que sea un tema tocado y abordado recientemente, la realidad es que este concepto es tratado hace ya muchos años por distintos autores que se han

dedicado a teorizar sobre el hombre. Aristóteles, en su obra “Ética de Nicómaco” define hábito de la siguiente manera:

“...los hábitos como aquello en virtud de lo cual nos comportamos bien o mal respecto de las pasiones. El hábito predispone a un sujeto para la realización perfecta de una tarea o actividad. En la medida en que la naturaleza predispone también a un sujeto (puesto que le da inclinaciones) la tradición habla de los hábitos como de segundas naturalezas...” Aristóteles (834 A.C)

Así mismo, se ve que este concepto es algo muy antiguo y tocado desde hace mucho tiempo, incluso me atrevo a decir que es el concepto más viejo que trato en este trabajo. Pero en realidad esto no es lo importante, lo relevante acá es ver cómo Aristóteles habla de hábito como una naturaleza del hombre, como su segunda naturaleza, es por esto que a través de este trabajo voy hablar de nada complejo, simplemente de algo inherente al ser humano, al ser social, claro está, esto visto desde una perspectiva organizacional y demostrar como este campo también resulta ser innato a las personas, y no hablo del presente, hablo del hombre desde su nacimiento como un ser social.

Atando lo anterior, Piaget también me da un insumo muy importante al respecto, él habla del hábito como el “Modo especial de proceder adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas” Piaget (1946) Lo interesante de esta definición vendrá ser la palabra “repetición” y como esta acción hace adoptar no solo hábitos, sino también costumbres que se pueden ver reflejadas en el diario vivir íntimo de la persona, esto basado en sus vivencias y experiencias dentro de la organización.

Seguido a se tendrá que citar al autor David Hume, quien define este concepto desde la “cotidianidad”, Hume habla del hábito de la siguiente forma:

“Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad... o ineffectividad” Hume (1740)

Este autor toca algo muy interesante acá y es que el hábito expresa el carácter, lo que quiere decir que más allá de una costumbre o un acto repetitivo el hábito genera cambios en el ser de las personas, lo cual nos indica que la organización por medio de los hábitos que produce en sus integrantes o colaboradores, produce el carácter y características de la personalidad de los mismos.

Trabajador

Para definir lo que es la segunda categoría o concepto más importante, se tuvo que referirse a quien escribe “un administrador humanista” y que deja de lado todo lo instrumental que significa su ciencia o campo del saber para proponer e innovar acerca del mismo, esta persona es el señor Idalberto Chiavenato, quien no habla ni siquiera del concepto “trabajador” habla y se refiere a lo que para mí es el “colaborador” siempre como “hombre” lo cual me parece una manera esplendida de referirse a las personas que permiten ser a la organización.

Se empezará entonces definiendo lo que es el concepto de trabajo para Chiavenato, pienso que no podemos referirnos a una categoría como “trabajador” si no tenemos claro lo que significa el verbo que permite existir al sujeto accionante. Según Chiavenato...

“Trabajo, es toda actividad humana dirigida a la transformación de la naturaleza con el propósito de satisfacer una necesidad. Se trata de uno de los factores de producción para los economistas junto con la naturaleza y el capital.” Chiavenato (2011)

En concordancia con esto, lo que para este trabajo es más importante de esta definición es la parte donde el autor se refiere al trabajo como la “satisfacción de una necesidad” pues esto viene a ser la motivación de las personas para conseguir uno. Unido a esto Chiavenato define lo que significa ser un “hombre económico” lo que para efectos de esta investigación será un “hombre trabajador” y lo define como lo que es en realidad, como lo que obliga ser la realidad de cada contexto al ser humano, el señor Idalberto define a su hombre económico de la siguiente manera:

“La administración se basó en el concepto de hombre económico a toda persona que recibe influencia de recompensas salariales, económicas y materiales. El hombre busca trabajo no porque le guste, sino como medio para ganarse la vida por medio del salario; está motivado para trabajar por el miedo al hambre y por la necesidad de dinero para sobrevivir. Las recompensas salariales y los premios de producción (salarios basados en la producción) afectan los esfuerzos individuales del trabajo, por lo que al trabajador alcanza el máximo de producción que físicamente es capaz para obtener una ganancia”. Chiavenato (2011)

Muchos pueden considerar esta definición como extremista, pero si se detalla mejor es de corte realista, esto es lo que significa ser un “hombre económico” hoy en día, por más que se quiera hacer ver otra cosa o se tenga el utópico ideal de convertirlo en eso, la realidad habla y demuestra que la felicidad del hombre no está precisamente en su

trabajo sencillamente porque no lo ve así, el trabajo es fuente de supervivencia para la mayoría de los seres humanos hoy por hoy, que muchos lleguen a la superación personal y profesional por medio del mismo es otra cosa, pero para llegar a ese punto el hombre tiene que pasar por un periodo de infelicidad se así se quiere llamar.

Unido a lo anterior el autor saca una nueva categoría de hombre al cual denomina organizacional y a lo cual, que a la luz de esta investigación, instrumentaliza un poco pero que se acerca mucho al ideal de trabajador que se quiere tener en las organizaciones de hoy en día. Chiavenato define a esta clase de hombre así:

“El Hombre Organizacional es el concepto estructuralista del hombre moderno que desempeña diferentes papeles simultáneos en varias organizaciones diferentes y donde se origina su carácter cooperativo y competitivo.” Chiavenato (2011)

Aunque este concepto va en contravía con el propósito de este trabajo, se acerca mucho a la realidad en lo que respecta al carácter cooperativo y competitivo de las personas, debido a la evolución que ha tenido el mismo, que, aunque el colaborador de hoy en día esta llamado al trabajo en equipo y a las buenas relaciones laborales con sus colegas y compañeros, el factor de la competitividad se debe ver desde el punto de vista de las cualidades de la persona como profesional y no desde el punto de competencia de arruinar o derrotar al otro porque esto es uno de las barreras que puede tener la cultura organizacional de cualquier empresa.

DISEÑO METODOLÓGICO

Esta parte del trabajo conlleva a plantear como su título lo enuncia, un “diseño metodológico”, el cual le dará un enfoque a la investigación, un sustento sobre el cual la misma tenga un estilo y un soporte sobre lo que se pueda basar para proponer lo que es la semiótica organizacional, viendo la organización como un sujeto social productor de sentido.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación será de corte cualitativo, lo que implica que no será algo basado en estadísticas y números, estará basada en el ser tanto de la organización como de sus integrantes, y esto es lo que le dará la base e importancia. Para esto se tendrá como base al autor José Marín, quien en su texto “La investigación en educación y pedagogía” define, señala y explica de lo que significa el tipo de investigación que he escogido para este trabajo. Marín en su texto cita a define a quien practica este tipo de investigación de una manera muy acertada en lo que atañe a este trabajo. Al final de su definición él hace referencia a Taylor y Bogdan quienes dan un soporte interesante a lo que este planeta de la siguiente manera:

“...el investigador cualitativo, al observar a las personas en su vida cotidiana, al escucharlas hablar sobre lo que tienen en mente y al examinar los documentos que producen, su lenguaje, sus obras de arte o su técnica, “obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias” Taylor y Bogdan... (2000)”

Esta definición tan bien planteada y soportada es clara a la hora de hablar del oficio del investigador, en este caso, el oficio que nos compete y lo que se pretende hacer con este

trabajo de grado. Uno de los apartes que más llama la atención es cuando Marín habla que el investigador cualitativo observa la vida cotidiana de las personas que investiga, esto tiene mucho que ver con este trabajo no solo por la importancia de esto para hacer una buena labor, porque la “cotidianidad” viene a ser una categoría fundamental para esta propuesta, categoría que más adelante se definirá y explicará. La otra parte que me llama mucho la atención es donde hace referencia a obtener un conocimiento de la vida social sin estar filtrado por otros conceptos, esto me parece vital a la hora de hacer un trabajo de este corte, y esto se plantea porque la investigaciones de ahora se ven y se filtran por un sinfín de conceptos que en muchas ocasiones termina por opacar y hasta desaparecer la postura y la propuesta de quien está investigando y termina por confundir al lector sin que éste se entere de la propuesta del escritor.

Siguiendo en la misma línea, llama mucho la atención otra de las características que este autor plasma en su libro y donde la plantea de la siguiente forma:

“... En la investigación cualitativa todos los escenarios y las personas son dignos de estudio. La razón está en que ningún aspecto de la vida social carece de importancia para ser estudiado científicamente...” Marín (2012)

Esta característica es interesante e importante para este trabajo debido a lo que plantea Marín específicamente en dos cosas que hay dentro de esta, la primera es la parte donde nos habla en la que dice que en la investigación cualitativa todos los “escenarios” y personas son dignos u objeto de estudio. Esto es fundamental para el trabajo porque lo que acá me propongo es estudiar la organización no como escenario, sino, como un sujeto de estudio, un sujeto social como ya lo he reiterado en varias ocasiones.

Por la misma vía, la investigación cualitativa resulta ser de bastante utilidad para este trabajo debido a sus características y a sus diferentes enfoques en los cuales un investigador se puede basar, es por este motivo que para esta propuesta académica. De acuerdo con esto es necesario dejar en claro que enfoque debe seguir esta investigación en el entendido que será de corte cualitativo, para esto seguiré en la misma línea del señor Duvan Marín y me referiré a lo que el enuncia en su texto como el enfoque socio crítico. Esto servirá para dejar clara la postura que adoptará esta investigación con respecto a lo que planteo en este trabajo, esto con el fin de tomar este texto como una guía para la parte práctica de esta investigación. De acuerdo con esto, el enfoque que es más conveniente será el “socio – crítico” el cual servirá para sustentar, pero sobre todo hacer una crítica a la forma de concebir las categorías que aquí se exponen, definen y desarrollan a través de este trabajo investigativo que lo que pretende es ir en contra de cualquier instrumentalización que se haga frente a cualquier tema, especialmente al del ser humano y al de organización. De acuerdo con esto Marín explica al respecto:

“Frente al uso instrumental del conocimiento, el enfoque crítico social se propone superar las visiones y los modelos educativos y pedagógicos en los que el conocimiento adquiere un valor meramente instrumental de utilidad y control, tanto de la sociedad como de los individuos, para reemplazarlos por visiones y modelos cargados de valores significativos que no pueden cuantificarse ni objetivarse” Marín (2012)

Frente a esta definición del enfoque socio crítico que hace Marín se tiene decir que este trabajo va en concordancia de acuerdo con lo que plantea el autor debido a que es precisamente el objetivo tácito que se quiere con este trabajo, que pretende darle toda la

importancia del caso al estudio cualitativo y demostrar por medio del mismo que la organización y el colaborador no es algo que se deba instrumentalizar a fin de crear propuestas que muchas veces lo único que terminan haciendo es confundir al lector. De acuerdo a lo anterior Marín habla de este enfoque como algo transformador y pedagógico donde permite adquirir una postura acorde a esto no solo a un público académico, a quien lea y adopte este enfoque para su investigación.

Para concluir, la herramienta en la cual se apoyará este trabajo para realizar la fase práctica de la investigación será lo que Duván Marín llama “entrevista menos – estandarizada”, es decir, la entrevista semi-estructurada, la cual define de la siguiente manera:

“Se emplea para estudios intensivos de las percepciones, actitudes o motivaciones de los sujetos. Aunque esta clase de entrevista es flexible, exige una mayor preparación por parte del entrevistador” Marín (2012)

En consonancia con esto, se optó por este tipo de entrevista debido a que es la que mejor se adapta a este proceso, además de ser el mejor método para recopilar de una manera más profunda lo que se quiere de los colaboradores que serán objeto de investigación.

CONCLUSIONES

Para culminar este trabajo de investigación es necesario destacar lo entendido, recopilado e investigado dentro del mismo. La intención de este trabajo monográfico, más que teorizar, fue generar una consciencia sobre el momento en el cual se encuentran las organizaciones hoy en día, pero sobre todo cual es el papel y la importancia de la misma para la sociedad como tal. Es aquí como a través de diferentes conceptos y de diferentes miradas vimos que la ORG. Más que un ente productor de cualquier clase de bien o servicio, es un organismo que produce sentido en la sociedad, y que por medio de esta investigación, se puede decir que también cambia el sentido de cualquier sociedad y de sus integrantes. La ORG no es una simple estructura con personas dedicadas a un fin, es un sujeto productor de significados dentro de cualquier grupo social, es un sujeto que a través de sus buenas o malas prácticas contribuye a formar sociedad, no se puede ver de una manera meramente estructuralista o materialista, se tiene que empezar a ver como lo que es y significa; este trabajo buscó cambiar la manera de pensar frente a este concepto, que la persona que lo lea cambie, o al menos empiece a cambiar la manera de pensar frente a este aspecto, y una vez se empiece a cambiar esto la realidad de la triada acá propuesta cambiará para bien de todos, creando contextos más participativos justos y modernos.

Hay que tener muy presente que los conceptos, como casi todo en la vida, evolucionan, es por esto que no se puede seguir concibiendo este concepto con la misma visión materialista de hace unos años, o incluso la que muchos aún tienen,

el concepto debe migrar hacia lo humano y desde ese punto, empezar a mirar que beneficios trae para cualquier sociedad encaminar las organizaciones hacia lo que significa el bien común pero también a lo que las mismas están llamadas a hacer y significar dentro de la sociedad. Otro de los factores fundamentales que hay que cambiar, o por lo menos, hay que dejar de cuadrricular, es que las organizaciones se vean o se estudien solamente desde los campos de la administración, esto es muy importante tenerlo en cuenta debido que al romper este tipo de paradigmas se empiezan a abrir ciertos caminos donde otras áreas, ciencias o campos del saber, empiezan a adquirir una importancia que lleva a que este concepto sea mucho más rico en cuanto a las posibilidades que puede brindar desde su quehacer a la sociedad.

Dejando claras las pretensiones con este concepto, este trabajo se dedicó a mostrar que la ORG. Se tiene que empezar a estudiar y a entender desde otras ciencias y campos de estudio para que de esta manera se empiece a romper con esos esquemas administrativos que muchas veces resultan ser muy cuadriculados y materialistas y los cuales dejan a un lado la parte humana, algo que en estos tiempos no se debe apartar en ningún aspecto debido a que precisamente esto hace parte de la evolución de este concepto y parte de lo produce el mismo en las prácticas cotidianas de quienes hacen parte de su cuerpo de colaboradores para que exista dentro de la sociedad o dentro de cualquier grupo social, así es como se empieza a generar sentido y significado a través de los que es y se inicia a entender como organización.

Ser un sujeto de derechos y obligaciones dentro de cualquier grupo social implica que este puede definir características culturales y sociales muy particulares para cualquiera, dependiendo de sus buenas malas prácticas, hoy en día podemos incluir o excluir en pro o en contra de cualquier beneficio o sanción a cualquiera que a través de su oficio, de su quehacer, genere sentido a la sociedad, es aquí donde en este trabajo se procuró por demostrar que la organización era, es y será un sujeto productor de sentido no solo en el grupo social o cultural donde se establezca, también se puede mirar este fenómeno a nivel de la globalización y de lo que estas pueden generar no solo en materia económica, también en lo político, cultural y ahora en más, en lo medio ambiental, es decir, este tema no puede seguir tomándose a la ligera, o desde un solo campo o ciencia, se debe empezar a estudiar y analizar con mucha rigurosidad porque de aquí es donde salen valores que así como pueden ayudar a avanzar una sociedad, pueden convertirse en antivalores que ayuden o que incluso puedan a ayudar a ser el motivo por el cual esta misma se destruya.

De una forma muy general pero al mismo tiempo muy enérgica, este trabajo hace un llamado de atención a todos los profesionales dedicados a lo organizacional, a redefinir el papel y la concepción de la organización en un mundo donde cada día evoluciona en pro de moverse en torno a este importante concepto.

Una vez se ahondo todo el tema de la organización a esto se tuvo que dejar en claro todo lo referente al tema que también es un pilar transversal en toda esta investigación, la semiótica, para entender este paradigma de investigación en el cual ya muchos teóricos y académicos del campo se han dedicado a estudiar e investigar, lo cual da para que trabajos como este se apoyen y tengan un mejor sustento frente a temas que muchas veces toman distintas concepciones debido a los campos que se dedican a estudiarla, para que quede más claro es importante leer a un investigador que se ha dedicado

“...Es un paradigma de investigación sobre el sentido, sobre cómo se produce sentido desde lo social. Hay tres ejemplos muy actuales, dramáticos, que me preocupan mucho: lo atómico, el cáncer y la contaminación. ¿Por qué no se han empleado las armas atómicas? Hay razones factuales para no hacerlo, pero creo que debemos explicar esto también como un problema de sentido, de palabras y de rituales. En 2005 Thomas Schelling, experto en relaciones estratégicas, ganó el Nobel de Economía y su discurso al aceptar el premio me impresionó muchísimo. Dijo que la palabra "atómico" es tabú, no se puede pronunciar, todo lo que es atómico es un peligro. Pero hay armas atómicas más potentes y más pequeñas que la bomba más conocida que no han sido utilizadas por el gran rechazo a esas armas por parte de la gente. Además, los rituales en Hiroshima, las palabras de las personas que rememoran lo pasado han sido tan eficaces que hasta ahora no se han vuelto a emplear esas armas, aunque se haya reducido exiguamente su número. Esto significa que hay miles de armas atómicas que se pueden emplear y no se lo ha

hecho por razones de criterio pero también por razones semióticas, en el sentido lingüístico y ritual....” Fabri, Paolo (2013)

Esto para explicar de una manera más descriptiva a lo que se dedica la semiótica y cuál era el objetivo de este trabajo al utilizar el concepto aplicado a lo organizacional. Semiótica, prácticas cotidianas, valores corporativos son conceptos que en esta investigación tienen que ir obligatoriamente de la mano, pues estas a su vez, dan coherencia y sentido al mismo.

Finalizando, esta monografía más que un trabajo de investigación, pretende desnudar y evidenciar la importancia del valor semiótico dentro de las organizaciones y atado a esto cambiar la visión organizacional del este concepto, hacer entender que el mismo es de vital dentro cualquier contexto social, económico y cultural. Entender lo que la semiótica aporta no solo servirá para cambiar la manera de pensar, si no, para formular nuevas propuestas en pro de una nueva visión de lo organizacional dentro de un mundo globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Saussure (1970) (*Curso de lingüística general*, -Título original: *Cours de linguistique générale* -) , Editorial Losada, Buenos Aires, 1970 Consultado 19/03/2014
- Peirce Charles Sanders (1931) Título Original *Papers*. Cambridge: Harvard University Press.1931-1935 19/03/2014
- Eco, Humberto (2007) Sobre semiótica y pragmatismo Revista Observaciones Filosóficas Disponible en www.observacionesfilosoficas.net Consultado 19/03/2014
- Mateu, Melchor Brunet, (1984) La nueva organización del trabajo: alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica Editorial Hispano Europea, S.A. Consultado 19/03/2014
- Carlos Alberto García Méndez -2011 “Semiótica Organizacional: debate sobre la construcción de una semiósfera al interior de las organizaciones” Consultado 23/03/2014
- Javier Ramón Llanos Issa – Juana Alejandra López Lozano 2011 Comunicación, Cultura y Política- Revista de Ciencias Sociales “El papel de la semiótica en las organizaciones: una aproximación al concepto de semiótica organizacional” Consultado 24/03/2014
- Shein, Edgar (1980) Organizational Psychology Disponible en: Consultado 19/03/2014

- Héctor González Morera -Filología y Lingüística -2004 “Semiótica Y Teoría De La Organización, El Discurso De Una Práctica Administrativa” Consultado 24/03/2014
- Maria Clara Correal – Universidad EAN “La Semiótica En Los Procesos De La Comunicación Organizacional” Consultado 25/03/2014
- Oscar Humberto Díaz – Universidad del Norte - 2007 “La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional” Consultado 23/03/2014
- Gareth Morgan’s (1986) “Organizational Metaphors Perspectives On Organizations” Consultado 23/03/2014
- Gabriel Kaplún 2002 “Seis maneras de pensar la imagen organizacional” Congreso de ALAIC - Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, junio 2002 - Grupo de Trabajo: Comunicación Organizacional. Consultado 25/03/2014
- Carlos Alberto García Méndez -2011 “Semiótica Organizacional: debate sobre la construcción de una semiosfera al interior de las organizaciones” Consultado 23/03/2014
- Javier Ramón Llanos Issa – Juana Alejandra López Lozano 2011 Comunicación, Cultura y Política- Revista de Ciencias Sociales “El papel de la semiótica en las organizaciones: una aproximación al concepto de semiótica organizacional” Consultado 24/03/2014

- Maria Clara Correal – Universidad EAN “La Semiótica En Los Procesos De La Comunicación Organizacional” Consultado 25/03/2014
- Hernández Sampieri (2003) “Metodología de la investigación” México, Editorial McGraw-Hill Interamericana. Consultado 10/04/2014
- Argyris, C. (1971) Management and Organizational Development: the Path from XA to YB. New York: McGraw-Hill Consultado 20/05/2014
- Diego Mariano Rodriguez (2003) Buenos Aires – Universidad Católica De Argentina La teoría de los signos de charles Sanders Pierce: Semiótica filosófica Consultado 20/05/2014
- Amitai Etzioni, (1965) Sao Pablo Organizaciones Modernas, Editorial Atlas Consultado 20/05/2014
- Idalberto Chiavenato (2011) Octava edición, Introducción a la teoría general de la administración. Editorial McGraw-Hill/Interamericana. Consultado 20/05/2014
- Stephen Robbins (2004) Comportamiento Organizacional Universidad de San Diego Editorial Hall. Consultado 20/05/2014
- Aristóteles (384 A.C) Ética de Nicómaco, Colección Tecnibook. Consultado 23/05/2014
- Jean Piaget (1946) El desarrollo de la noción del tiempo. Consultado 23/05/2014
- David Hume (1740) Tratado de la naturaleza humana. Consultado 23/05/2014
- Taylor y Bogdan, (1998) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones Paidós Consultado 23/05/2014

- Jose Duván Marín Gallego, (2012) La investigación en educación y pedagogía sus fundamentos epistemológicos y metodológicos Editorial Universidad Santo Tomas. Consultado 23/05/2014
- Seguido a esto se determinará la clase de preguntas que se harán para las mismas, teniendo claro que lo más conveniente para estas, son las abiertas, debido a que dan a la persona que se entrevista un rango de libre expresión más amplio, lo que ayudará a ver los factores semióticos organizacionales dentro de cada discurso de la persona para que de esta manera en el análisis que se de en la parte de las conclusiones sea atado tanto a lo teórico, como a la práctico.