
Vida simbólica, cultura, lenguaje y discursos en las organizaciones

Symbolic life, culture, language and discourses in organizations



Eduardo Daniel Vázquez Pérez
danielcarlos3madrid@gmail.com

Miradas

vol. 19, núm. 1, p. 215 - 224, 2024
Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia
ISSN-E: 2539-3812
miradas@utp.edu.co

Recepción: 08 enero 2024
Aprobación: 15 mayo 2024

DOI: <https://doi.org/10.22517/25393812.25530>

Resumen: En el presente escrito se aborda el tema de vida simbólica, cultura, lenguaje y discursos en el interior de las organizaciones. No obstante, es oportuno señalar que el análisis que se desarrolla no gira en torno al paradigma puramente positivo, sino que es de carácter crítico con el cual se puede analizar a las organizaciones desde la complejidad en la que se encuentran inmersas. La vida simbólica, cultural, el lenguaje y los discursos juegan un papel crucial en las organizaciones, dado que son estos aspectos de corte subjetivo los que permiten que las organizaciones puedan ser funcionales, lleguen a concretar sus objetivos, y, al mismo tiempo, sean capaces de mantenerse en la sociedad.

Palabras clave: Realidad social, organizaciones, complejidad, cultura, discursos.

Abstract: This paper addresses the issue of symbolic life, culture, language and discourse within organizations. However, it is appropriate to point out that the analysis that is developed does not revolve around the purely positive paradigm, but is of a critical nature with which organizations can be analyzed from the complexity in which they are immersed. Symbolic and cultural life, language and discourse play a crucial role in organizations, since it is these subjective aspects that allow organizations to be functional, to achieve their objectives and, at the same time, to be able to maintain themselves in society.

Keywords: Social reality, organizations, complexity, culture, discourses.

Desarrollo

En el estudio de las relaciones, hechos y fenómenos sociales, el factor predominante para el entendimiento de dichas variables radica completamente de un espacio-tiempo determinado (contexto). Sin embargo, sobre con base en lo referido, se alude que el paradigma con respecto de las organizaciones también se ha configurado en atención con las demandas de la *modernidad*; es decir, el progreso cuyo máximo presentante fue el filósofo francés Augusto Comte (1798-1857).

El denominado progreso ha hecho posible que los discursos derivados del conocimiento científico (catalogados de objetivos, aunque no lo son porque son concepciones ideológicas, no más) sean susceptibles de promover cambios completamente significativos en el interior de la sociedad y, por ende, en los entes sociales que constituyen a las organizaciones (ya sea con sus ideas, formas de pensar, sus creencias, y formas de interrelacionarse socialmente entre sí).

No obstante, es menester indicar que la *subjetividad* en las organizaciones propicia que surjan *nuevas formas organizativas* (o también llamadas en el ámbito de las ciencias sociales como *estructuras sociales*), mismas que son el resultado de las múltiples interconexiones que tienen las organizaciones con respecto del entorno, en tanto que ninguno de los dos es independiente porque son agentes activamente participantes en la recursividad.

Además, los cambios en las organizaciones están completamente vinculados con la *modernidad* que se esté atravesando (realidad social) en determinado contexto, y eso ha promovido que las estructuras organizacionales (entre ellas las burocráticas), estén interferidas, también, por el sistema económico predominante, las cuales se rigen bajo la excesiva regulación que promueve la *norma*.

En ese orden de ideas, Luis Montaña Hirose (2003) refiere lo siguiente:

[...] el sistema burocrático se encuentra el excesivo apego a la norma, que ocasiona un comportamiento extremadamente rígido, un formalismo desmedido, un gran conformismo y una tendencia hacia el desempeño mínimo, lo cual genera importantes resistencias al cambio (Montaña, 2003, p. 23).

En relación con lo anterior, se indica que en las organizaciones burocráticas la norma es una *dualidad*; primero, porque otorga significados y una enorme carga simbólica y significativa al contexto en que se desarrollan las relaciones sociales (en las organizaciones) y, segundo, marca *pautas* de comportamiento en el interior de las

organizaciones con el propósito de cumplir las metas fijadas por sus agentes operativos.

Dicho con otras palabras, la norma administra los comportamientos en las organizaciones para que se pueda llevar a cabo el correcto funcionamiento de sus estructuras burocráticas, pero la norma no es otra cosa que una concepción ideológica creada por parte del ejercicio del poder, cuyo propósito estriba en que las estructuras organizacionales se encuentren alineadas a la parte discursiva emitida y decretada no solo por el ejercicio del poder organizacional, sino también económico en el que hay una serie de principios de corte religioso por los que se rige el capitalismo.

Asimismo, aunque no menos importante, la masificación de las relaciones sociales -cohesión social- genera la instauración de corporaciones postmodernas que se instituyen a partir de formas de organización tradicionales. En otras palabras, las organizaciones y burocracias postmodernas no son ajenas a los procesos tradicionales de organización (como lo fue y continúa siendo la religión), aunque su regulación se transforma mediante la norma que puede estar o no presente, pero que permite generar nuevos significados y símbolos en el interior de las organizaciones.

Luis Montaña (2003) haciendo de referencia de Émile Durkheim (1965), menciona lo siguiente:

No obstante, si bien la sociedad compleja genera vínculos de solidaridad mediante la división del trabajo al acrecentar la densidad de las relaciones sociales entre los distintos actores, no posee la capacidad para generar representaciones sociales potentes que permitan la elaboración colectiva de la norma social, y cae en el riesgo de la anomia (Montaña, 2003, p. 25).

En tanto, las formas de organización tradicionales persisten en la *modernidad*; sin embargo, es ante el incremento de las relaciones sociales posmodernas y posburocráticas, aunado a los avances del desarrollo tecnológico, que las configuraciones sociohistóricas e identitarias de las organizaciones se supeditan al progreso de los sistemas político y económico.

El análisis sobre el fenómeno cultural en las organizaciones, a partir de sus estructuras-simbólicas (constitutivas), es sumergirse en la complejidad de la vida organizacional, en la medida que son los procesos sociohistóricos e identitarios los que definen el funcionamiento organizacional; a saber, que, las expresiones, los significados, las ideas, las ideologías y el lenguaje, actúan de manera conjunta para construir a estos entes organizativos.

Las organizaciones, en tanto, son almacenes de significados masivos que pueden servirse de técnicas mediante las que se puede diseñar los aspectos organizacionales, en tanto que los significados moldean la

arquitectura simbólica de forma constante y de acuerdo con el espacio-tiempo determinado donde evolucionan.

Bajo esa perspectiva ideológica, John B. Thompson (1998) alude que:

Al considerar formas simbólicas en relación con los contextos sociales estructurados en los cuales se producen y reciben, la concepción estructural de la cultura proporciona una base sobre la cual podemos empezar a pensar en lo que implica el surgimiento y el desarrollo de la comunicación masiva. De determinadas maneras y en virtud de ciertos medios, la comunicación masiva trata de la producción y transmisión de formas simbólicas. (Thompson, 1998, p. 185).

Entonces, las estructuras-simbólicas son invenciones de carácter social que se transfieren de sujetos sociales para con más sujetos sociales, con el propósito de edificar mediante el lenguaje a las organizaciones. En consecuencia, el lenguaje como creador-aplicador de realidades es una tecnología racionalizada del poder del que pueden desprenderse un sinfín significados e interpretaciones para caracterizar determinada cultura organizacional.

Esto es precisamente en lo que se enfoca el sociólogo John Thompson (1998) cuando refiere que la cultura es un concepto polisémico; es decir, en el contexto en que se desarrolla adquiere diversidad de significados y connotaciones simbólicas por parte de los agentes sociales, entre las que se pueden destacar la clásica, descriptiva, estructural y simbólica, mismas que serán explicadas someramente a continuación.

- I. *Concepción clásica*: Integra valores del ser humano, en donde cerebro-cuerpo-mente son uno mismo, pero unificado. Están relacionados, a la par, con los valores, costumbres y tradicionales de carácter subjetivo interpuestos en la sociedad.
- II. *Concepción descriptiva*: Es de carácter etnográfico y pretende dar a conocer, a partir de la descripción, cuáles son las costumbres, tradicionales y valores por los que la sociedad o las organizaciones pueden ser operativamente funcionales.
- III. *Concepción estructural*: Esta estrechamente relacionada con el espacio-tiempo determinado; esto quiere decir, que, las formas estructurales de concebir a las organizaciones se supeditan a la complejidad de interpretaciones y significados que los entes sociales otorgan a las organizaciones y a las acciones que se desempeñan continuamente en su interior.
- IV. *Concepción de la vida simbólica*: Esta forma de concebir a las organizaciones depende totalmente de los objetos a los que se les brinda un significado valorativo. En consecuencia, los objetos son comunicaciones que se nombra con el sistema

simbólico del lenguaje, pues es por estos, los objetos, que los sujetos sociales existen.

Las formas interpretativas sobre los símbolos en las culturas modernas se encuentran sometidas a las formas organizativas de los entes sociales, quienes en el ejercicio de sus completas facultades como entes comunicacionalmente interconectados hacen posible la construcción de las organizaciones; esto es, las organizaciones son construcciones sociales erigidas a partir de la complejidad cultural fabricada por los sujetos sociales. Como afirma Thompson (1998) “La cultura comprende artefactos, bienes, procesos, ideas, hábitos y valores heredados. La cultura es una realidad *sui generis* y se debe estudiar como tal” (p. 193).

Por tal razón, la construcción de las organizaciones como realidades artificiales (de historias particulares y, por lo tanto, eminentemente subjetivas) pero con enorme carga significativa y simbólica, son un intercambio recursivo de formas culturales, emociones y cargas significativas (compatibles entre los sujetos sociales) que se elevan a rango verdad para establecerse en ideologías, y sea por intermedio de ellas, que la funcionalidad de las organizaciones pueda concretarse con el fin existir, ya que “los seres humanos no sólo producen y reciben expresiones lingüísticas significativas, sino que también dan significado a construcciones no lingüísticas: acciones, obras de arte y objetos materiales de diversos tipos” (Thompson, 1998, p. 195).

Por su parte, desde la perspectiva de Van Dijk (2000), las ideologías son promotoras de interacciones sociales en contextos específicos; esto significa, que, las ideas replicadas en el entramado de lo social promueven acciones sociales que representan un significado particular para la sociedad de acuerdo con su sistema de valores y creencias.

Lo anterior, implica que las acciones, a partir de los significados que se les otorgan a los símbolos en la sociedad, puedan ser interpretadas por los sujetos sociales en atención al discurso subjetivo instaurado en la práctica social por el ejercicio del poder.

De acuerdo con Van Dijk (2000), “El discurso usualmente muestra o señala estas características: en relación con sus contextos, se dice que el habla y el texto son indicativos” (p. 23).

Asimismo, agrega que:

[...] El estudio del discurso como acción no puede simplemente identificarse con el análisis de la conversación espontánea, y tampoco con el lenguaje oral: muchos géneros combinan el monólogo y el diálogo, partes escritas y habladas, y pueden ser más o menos espontáneos (p. 24).

Por consiguiente, la invención del discurso en la vida social no solo permite construir realidades, sino también perseguir objetivos en las instituciones, lo que Drew y Sorjonen (2000) denominan diálogo

institucional. En los contextos institucionales, el discurso transforma las actuaciones sociales para el desempeño de actividades relacionadas con la organización, por lo que el discurso administra comportamientos sociales mediante los roles institucionalmente establecidos en su dinámica sistemática, a efectos de mantener tanto la identidad como el sentido comunicativo de la complejidad institucional.

Drew y Sorjonen (2000) refieren que:

El análisis del diálogo institucional involucra la investigación del modo como la orientación de los participantes hacia sus roles e identidades institucionales y su participación en los mismos se manifiesta en los detalles de su lenguaje, y en su utilización para perseguir las metas institucionales (p. 145).

Los roles sociales e institucionales están enmarcados en ordenamientos normativos de la propia institución, pero se desempeñan como mecanismos de control social y ejercicio del poder para la manipulación y alienación de los sujetos sociales. Igualmente, los mecanismos normativos han diferenciado los roles sociales a desempeñar en el interior de las instituciones; a saber, que no son las mismas actividades que desempeñan los hombres y las mujeres, porque los primeros se relacionan estrechamente con los puestos de poder -ocupacionales-, mientras que las segundas se vinculan ideológicamente con su estado civil y la familia para que lleven a cabo sus respectivos cuidados para su perseverancia de esta institución -la familia- en la sociedad.

De acuerdo con West et al., (2000), los enfoques del género se relacionan con los aspectos socioeconómicos porque:

[...] Apuntan a la significación de las relaciones sociales y económicas en la construcción del discurso de la feminidad y el discurso de la masculinidad que prevalecerán en determinado momento histórico. Los análisis de contenido iluminan el amplio espectro de medios que presentan las mismas versiones idealizadas de feminidad y masculinidad, y muestran también cómo las categorías sexuales pueden incidir en las descripciones más mundanas de las actividades sociales (p. 190).

Entretanto, el lenguaje al igual que el género son invenciones sociales; lo que significa, que, son complejidades discursivas que se supeditan a los agentes sociales y su respectiva concepción respecto de la realidad social, por lo que analizar y reflexionar el papel del discurso creado a partir del sistema simbólico del lenguaje, se convierte en materia imprescindible para identificar sobre cómo operan los sujetos sociales en la construcción de la cultura, los símbolos, los significados y las ideologías.

Como opinan Mumby y Clair (2000), la interpretación crítica del discurso mediante el análisis del encuadre tiene por fin examinar los

significados de nivel profundo inmersos en el discurso para comprender cómo se crean y se mantienen esos significados, y cómo esos sistemas de significados perpetúan la opresión o fomentan la emancipación. Las relaciones de poder a menudo se preservan encuadrando el discurso de un modo que tiende a consolidar ciertos significados acerca de nuestra realidad social (p. 284).

Conclusiones

A modo de cierre, es evidente que las formas de organización son diversas y completamente cambiantes, dado que su funcionamiento se condiciona por un espacio-tiempo determinado, sin embargo, esto no significa que las formas de organización que preceden a las actuales sean independientes o ajenas entre sí, ya que en su interacción constante comparten aspectos culturales que las hacen ser similares, nunca iguales porque cada una posee su identidad y sus respectivas tradiciones.

El sinfín de interpretaciones a los significados y contextos en que se desarrollan las organizaciones, develan que dichos entes dinámicos son completamente subjetivos y mayores a la suma de sus partes, en la medida que las organizaciones se encuentran sumergidas en redes de más redes organizacionales que poseen su cultura e identidad particulares.

Por ello, es menester indicar que las organizaciones no son otra cosa que construcciones de índole social (invenciones sociales) que se construyen a través del lenguaje y, dicha forma en que se percibe la realidad es multiplicada a través de las ideologías por medio de los sujetos sociales como dispositivos racionalizados por parte del poder.

Finalmente, el papel que ha desempeñado el discurso en el interior de las organizaciones no solo radica en construir realidades artificiales, sino que ha servido, al mismo tiempo, para administrar y normalizar comportamientos sociales bajo los parámetros establecidos por concepciones de realidad de carácter subjetivo establecidas a través del sistema simbólico del lenguaje, lo que significa que el lenguaje otorga roles sociales para el cumplimiento de propósitos institucionales.

Referencias Bibliográficas

- Dijk, V. (2000). *El discurso como interacción. Estudios sobre el discurso II. Una introducción multidisciplinaria*. Gedisa.
- Montaño, L. (2003). Modernidad y cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos. *Iztapalapa*, 55(2) 15-33.
- Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. UAM.

Notas

- [1] Doctorando del Posgrado en Intervención en las Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Azcapotzalco, Ciudad de México; Investigador certificado por el Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado de la Universidad Complutense de Madrid, España (UCM); Investigador certificado por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid, España (UC3M); Autor de diversos artículos en revistas indexadas en Colombia, México y Perú. Maestro en Derecho con Mención Honorífica por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6845-8294>. Correo: danielcarlos3madrid@gmail.com

Enlace alternativo

<https://revistas.utp.edu.co/index.php/miradas/issue/view/1301/98>
(uri)

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/journal/845/8455052013/8455052013.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Eduardo Daniel Vázquez Pérez

Vida simbólica, cultura, lenguaje y discursos en las organizaciones

Symbolic life, culture, language and discourses in organizations

Miradas

vol. 19, núm. 1, p. 215 - 224, 2024

Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia

miradas@utp.edu.co

ISSN-E: 2539-3812

DOI: <https://doi.org/10.22517/25393812.25530>