LOS DIRIGENTES EN EL GOBIERNO DE LAS PERSONAS EN LA CIUDAD DE MANIZALES. Argumentos Productivos, Organizacionales y Culturales.

INFORME FINAL

TESIS DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN

Investigador:
A.E. JORGE IVAN JURADO SALGADO

Presidente de Tesis:
DR. GREGORIO CALDERON HERNÁNDEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
Sede Manizales
FACULTAD DE CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
Manizales, Junio de 2006

"Necesitamos líderes intelectuales que estén preparados para resistir los halagos del poder y su influencia, y que estén dispuestos a trabajar por un ideal, aunque sean muy pocas las perspectivas de su inmediata realización"

Hayeck, 1949

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 5

ABSTRACT 6

INTRODUCCIÓN 7

OBJETIVOS 9

DESCRIPCION DEL AREA PROBLEMÁTICA 10

MARCO TEORICO 17

- TEORIA DE LA ACCION 17
- TRABAJO 24
- DIRIGENTE 32
- ORGANIZACIÓN 41

FASE DESCRIPCION –REFLEXION 48

FASE DE INTERPRETACIÓN 59

FASE DE CONSTRUCCIÓN TEÓRICA 79

CONCLUSIONES 91

RECOMENDACIONES 96

BIBLIOGRAFÍA 97

CUADROS

CUADRO 1	Techo Teórico	20
CUADRO 2	Agrupamiento Variables-pautas	21
CUADRO 3	Argumentos Culturales	65
CUADRO 4	Argumentos Productivos	70
CUADRO 5	Argumentos Organizacionales	76
CUADRO 6	Variables-pautas Universalismo, Particularismo	80
CUADRO 7	Variables-pautas Adscripción, Adquisición	81
CUADRO 8	Variables-pautas Difusividad, Especificidad	83
CUADRO 9	Variables-pautas Afectividad, Neutralidad afectiva	84
CUADRO 10	Imperativos Funcionales Clasificación de los datos	89

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: **"LOS DIRIGENTES EN EL GOBIERNO DE LAS PERSONAS EN LA CIUDAD DE MANIZALES. Argumentos Productivos, Organizacionales y Culturales",** presenta análisis interpretativos de lo expresado por seis dirigentes y un escritor, con respecto a las categorías trabajo, organización, dirigente y gobierno de las personas.

El camino metodológico, seguido en la investigación se sustentó en los planteamientos de la teoría de la acción (Talcott Parsons, 1952), en lo referente a: modos de orientación de la acción, variables-pautas (Parsons Y Bayles, 1952), y los imperativos funcionales.

La plataforma teórica construida, permitió ordenar la información obtenida de los sujetos sociales (dirigentes y escritor), en tres grupos de argumentos, que a su vez se subdividen, en subcategorías de análisis.

Los argumentos productivos, comprenden: propósitos, conocimientos, procesos, metas y experiencias, enfoques, ordenamientos, tecnologías, frases, manuales, y retos

Los argumentos organizacionales, incluyen: roles, cargo, estructura, jerarquía y autoridad, grupos de trabajo, preparación profesional, lecturas, control, funciones y motivación.

Los argumentos culturales, son: familia, contexto, región- comunidad, valores, consejo de un amigo, religión, frases y dichos, mitos de la labor, género, liderazgo, intercambios, control social, fiestas y celebraciones, y lecturas.

Consolidada la información, se clasificó en las cuatro variables-pautas: universalismo, particularismo; adscripción, adquisición; difusividad, especificidad; y, neutralidad, afectividad.

Termina la investigación, con el ordenamiento de la información en los cuatro imperativos funcionales: A (adaptación), G: (goal attainment: capacidad que tiene un sistema para alcanzar sus metas), I (integración) y L (latencia: mantenimiento de patrones).

PALABRAS CLAVES: Teoría de la Acción, trabajo, organización, dirigente, gobierno de las personas, modos de orientación, variables-pautas, imperativos funcionales, argumentos.

ABSTRACT

The Administration Thesis: **"Los dirigentes en el Gobierno de las Personas en la Ciudad de Manizales. Argumentos Productivos, Organizacionales y Culturales**", is an interpretation of six managers and one writer, said about categories: work, organization, manager and the people government.

The methodology used in the thesis, were the approach in the action theory (Talcott Parsons, 1952), regarding: the orientation action manners, variable-guidelines and functional imperatives.

The methodology allowed to put in order the information obtained of the social persons (managers and writer), in three group discussions: profitable, organization and cultural. Each group discussions were subdivided in subcategories of analysis.

The profitable discussions are: purpose, knowledge, process, goals and experiences, approaches, to order, technologies, sentences, manuals and challenges.

The organization discussions are: roles, position, structure, rank and authority, work-groups, professional preparation, reading, control, duties and motivation.

The cultural discussions are: family, context, regional-community, values, friend's advice, religion, sentences and saying, myths of job, genus, leadership, exchanges, social control, celebrations and readings.

The information consolidated was classified in the four variable-guidelines: universal, particular; ascribe acquisition; diffuse, specify; and, neutrality, affectionate.

The thesis finished, to order the information in the imperatives functional: A (adaptation), G (goal attainment), I (integration) and L (latent)

Key words: action theory, work, organization, manger, people government, ways of orientation, variable-guidelines, functional imperatives, discussions

LOS DIRIGENTES EN EL GOBIERNO DE LAS PERSONAS EN LA CIUDAD DE MANIZALES. Argumentos Productivos, Organizacionales y Culturales

INTRODUCCIÓN

Conocer los argumentos productivos, organizacionales y culturales que los dirigentes de las organizaciones aplican en el gobierno de las personas, se constituye en un referente fundamental para comprender las razones que tienen al momento de tomar decisiones relacionadas con la dinámica propia de éstas. Argumentos que hacen parte de un complejo mundo simbólico que relaciona sujetos sociales en su trabajo de dirección, y representan cantidad de variables e indicadores propios de las funciones humanas en las organizaciones. Se trata entonces, de hacerlos explícitos en las prácticas que son inherentes a la responsabilidad de los dirigentes, teniendo como referentes los postulados propuestos por la teoría de la acción[1]

La investigación responde a una serie de inquietudes del investigador relacionadas con los conceptos que del trabajo y la organización tienen los dirigentes, y las acciones que se desprenden al momento de ejercer el gobierno de las personas. Además, constituye la posibilidad de indagar por las diferentes actuaciones de los dirigentes en un escenario productivo logrado a través de las interacciones humanas, donde se aplican construcciones sociales, tecnológicas, culturales y de poder, con el propósito de responder a una necesidad de un grupo de personas en particular.

[1] Según T. Parsons (1952:11), algunos sociólogos llaman teoría de la acción a la reunión de las principales tendencias teóricas del pensamiento psicológico (psicoanálisis) y la sociología bajo un marco común de referencia. "El Psicoanálisis, al igual que otras tradiciones del pensamiento psicológico, se ha concentrado de manera natural en el estudio de la personalidad del individuo como centro de su marco de referencia. La Sociología, en cambio, se interesó primordialmente, y en forma igualmente natural, en las pautas de la conducta de una pluralidad de individuos en la medida que constituyen, lo que tendemos a llamar, cada vez más, un sistema social"

El trabajo de campo se realizó con seis reconocidos dirigentes de la ciudad quienes marcaron con sus actuaciones la historia económica, empresarial, social y cultural de la región, y en algunos casos del país, y un escritor quien plasmo en las hojas de un libro la historia empresarial de los Azucenos en la región. Los seleccionados han desempeñado sus actividades trabajando con el Estado, la educación, el deporte, la industria y el comercio.

El método utilizado es propio de la interpretación y se sustenta en el enfoque denominado histórico hermenéutico.

La construcción hermenéutica permite la interacción dialéctica entre la constante búsqueda y el hallazgo para construir el texto y los significados posibles. Se diferencian tres fases interactuando permanentemente: 1) descripción – reflexión 2) interpretación 3) construcción teórica o de sentido, antecedidas de un marco teórico que establece relaciones entre las categorías trabajo, organización y dirigente y permite el ingreso a la comprensión de los argumentos.

La interpretación de los hallazgos si bien se sustenta en el camino metodológico definido por T.Parsons, será alimentada por las recomendaciones de N. Luhmann[2] en lo referente a trascender el estructural funcionalismo por los alcances y la amplitud que da el funcional estructuralismo.

De otra parte, la propuesta integra contenidos de la administración, la organización y la sociología del trabajo, en un espacio concreto de teoría y práctica, respondiendo a los reglamentos que la Maestría de Administración de la Universidad Nacional –Sede Manizales-, tiene para elaborar una tesis, en este campo.

[2] Un sistema surge en un proceso de reducción de la complejidad; es menos complejo que su entorno y sus límites respecto a él no son físicos sino de sentido. Incluir el tema del conflicto que había sido descuidado en el funcionalismo, pasa a ser una posibilidad más, un equivalente funcional para la construcción.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Desentrañar los argumentos productivos, organizacionales y culturales de los dirigentes en el gobierno de las personas en la Ciudad de Manizales, expresados en variables-pautas.

Objetivos Específicos:

1. Explicar las prácticas de gestión relacionadas con la productividad, estructura organizacional y la cultura.
2. Entender los componentes de las organizaciones como sistemas de acción en sus escenarios de actuación.
3. Interpretar los postulados del gobierno de las personas y sus aplicaciones en las organizaciones.
4. Integrar en el mundo del trabajo las prácticas de gestión realizadas por los dirigentes.
5. Relacionar las prácticas de gestión con los argumentos expresados por los dirigentes.

DESCRIPCIÓN DEL AREA PROBLEMÁTICA Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las actuaciones de los dirigentes en los escenarios organizacionales tienen impacto directo en los individuos, los grupos, las comunidades y las sociedades que constituyen su medio, quienes brindan la fuerza necesaria para lograr los resultados esperados.

Ser dirigente implica un compromiso decidido con los planteamientos del gobierno de las personas en la dirección de las empresas. Se trata de trascender el objetivo económico de las organizaciones para involucrar en el desarrollo de las mismas, los objetivos políticos, sociales y culturales.

Las organizaciones son hechos sociales y demandan actuaciones coherentes con la naturaleza humana para dignificar los esfuerzos aplicados en la consecución de las metas. En este sentido, los dirigentes deben ser personas investidas de autoridad, ganada a través de su formación, sus actuaciones éticas, sus propuestas coherentes con los sistemas de control social y cultural, su decidido empeño en la creación de espacios de socialización y construcción de ciudadanía, y sus títulos académicos. Es clamar por un dirigente que se sienta ciudadano del mundo y actúe en consecuencia.

Partiendo de las categorías que orientan la aplicación del gobierno de las personas y fundamentados en los argumentos productivos, organizacionales y culturales que los dirigentes dan a sus acciones directivas, de conducción y de sostenimiento de las organizaciones, se definen características de acción que han marcado las prácticas y se constituyen en la esencia del trabajo de investigación.

Bernal (2000: XVII) en su proceso de indagación, manifiesta que:

> "Los estudios Monitor (1993) hacen evidentes nuestras debilidades culturales para la competitividad. Tenemos enormes dificultades para trabajar en grupo, la desconfianza mata las posibilidades de subcontratación y complementación industrial, la comunicación falla. Estructurar cadenas productivas y redes de

> innovación en Colombia es toda una odisea. La visión cortoplacista y la falta de prospectiva también han afectado negativamente la competitividad. Un estudio hecho con industriales y dirigentes mostró que, si bien no existía un consenso sobre un proyecto nacional, cosa que era de esperarse, lo que resultó bastante preocupante fue la incertidumbre hacia donde ir o encaminar el esfuerzo de la sociedad, en otras palabras, el desconocimiento de una imagen de futuro deseable"

Las dificultades, plantean a los dirigentes de la región, retos particulares de acción que se reflejan en el desarrollo y sostenibilidad de los diferentes negocios. Lo destacable es que cada reto implica la aplicación de esfuerzos organizados, estructurados y programados dirigidos a un propósito definido. Con relación a los argumentos objetivados por los dirigentes, son resultado de un proceso del intelecto que se adapta a los requerimientos del entorno humano, social y político. Bernal (2000: XIX) dice que

> "La innovación es una de las manifestaciones fundamentales de la creatividad humana, que convierte el conocimiento científico y tecnológico en valor agregado para la sociedad"

En el mismo sentido en los documentos sobre Gestión Tecnológica de Colciencias (1995: 3), citado por Bernal (2000: XIX) se hacen las siguientes aclaraciones:

> "También la innovación en el sector productivo se concibe como una estrategia o decisión empresarial relacionada con el desarrollo de nuevos productos y procesos, con la adquisición y adaptación de nueva tecnología, y con cambios en las prácticas gerenciales o en el comportamiento de la empresa, que le permita incrementar su productividad y su competitividad, logrando así mantener o mejorar su posición en el mercado"

Tener mente abierta para cumplir el objeto social de las organizaciones demanda un grado de actualización permanente en lo relacionado con procesos, técnicas, tecnologías, conocimientos, ordenamientos, metas, propósitos, comunicación, manuales, reglamentos y diseños. Lo enunciado implica una integración entre la producción del conocimiento, sus posibilidades de aplicación, sus efectos y los resultados esperados para, en un contexto de acción, definir y mantener los parámetros productivos de actuación.

Es importante anotar que las actuaciones productivas combinan en un individuo o en un grupo de individuos saber, acción y límites de actuación. Dávila (2000: 6) plantea que

> "El empresariado y la gerencia tienen un papel diferente en la economía, al que desempeñaron bajo el amparo del Estado proteccionista en el que nacieron, se educaron, lucraron y reprodujeron. "Jugar al mercado" exige valores, actitudes, capacidades y habilidades a nivel individual, organizacional y como grupo social, que son distintivas del capitalismo y que no habían jugado un papel central en el desarrollo del empresariado colombiano, acostumbrado por décadas a "jugar al sistema"

Los cambios en la percepción que tienen los dirigentes de la realidad organizacional-social implican, según D. Villavicencio (1998: 5), poner en cuestión las convicciones y prácticas productivas e incluso los saberes y competencias de los miembros de la organización, por lo que el proceso de modificación no es tan sencillo. No se trata en efecto de una cuestión de adaptación de rutinas a estímulos del entorno, sino que implica un proceso de ajustes y negociaciones, donde la variable social juega un papel esencial.

Resaltar los procesos de ajuste y negociación trascienden el hecho racional de los individuos como ejecutores de rutina, y los ubica como actores sociales que tienen la posibilidad, en su estructura cognitiva, de incorporar nuevos conocimientos, y de realizar cada día nuevas relaciones entre los existentes. El paso a seguir exige definir los mecanismos necesarios para actuar, teniendo como referente, los límites (normas) que enmarca toda actuación humana en un sistema social. Así, según Boltansky y Thévenot (1987), citado por D. Villavicencio (1998:6), las empresas dejan de ser entidades dedicadas a la maximización del beneficio y se convierten en espacios que expresan mecanismos de acción social y económica a diferentes niveles, sometidas a tensiones entre lógicas diversas: viven bajo el imperativo de la competitividad y desempeño tecnológico de los equipos, están motivadas a lograr la cooperación de sus miembros y responden a las exigencias del derecho social.

En la misma línea D. Villavicencio (1998: 9) cita a M Granovetter (1985) quien destaca, que el comportamiento de los individuos y de las instituciones económicas buscan: i) La persecución de objetivos económicos va siempre acompañada de otros objetivos de naturaleza no económica, tales como la sociabilidad, la aprobación, el estatus social y el poder; ii) la acción económica, como toda acción, esta socialmente "impregnada" y no puede ser explicada a través de los móviles individuales, depende de relaciones personales que los individuos entretejen; iii) las instituciones económicas, como cualquier institución no están automáticamente determinadas por circunstancias externas, sino que son socialmente construidas

De Bruyne P. (1973: 30) sostiene que:

> "los dirigentes actuales dan prueba de una mayor apertura al mundo y reconocen el papel de la empresa respecto a la comunidad en la que se establece. Se esfuerzan en proyectar en el público una imagen de la empresa que refleje su contribución al bien común, de manera que contribuya a crear una actitud favorable respecto a ella; en poner el medio de la empresa a la altura de las exigencias y de las necesidades cambiantes de la sociedad; en una palabra, en integrar socialmente la empresa.
>
> Una ética nueva va tomando forma poco a poco, lo cual sitúa el papel de la dirección de las empresas en una vasta corriente de ideologías políticas, de temas culturales, de concepciones filosóficas y, más especialmente, en el marco de la civilización industrial que la empresa difunde y que a su vez la señala"

En la combinación de acciones cotidianas, los dirigentes deben acudir a los planteamientos que la administración permanentemente produce, con el fin de soportar las actuaciones relacionadas con el diseño de estructuras formales. Algunos frentes que merecen especial atención e inciden de manera trascendental en la adaptación de la organización son: estructura, cargos, funciones, roles, grupos de trabajo, jerarquía, control, educación, autoridad, manuales, reglamentos, valores, misión y visión entre otros.

El diseño del andamiaje formal que sostiene la organización, determina su capacidad para definir y alcanzar las metas; por lo tanto, los esfuerzos van dirigidos a garantizar que el sistema organización se adapte a su entorno y

abarque las situaciones externas. De un diseño pertinente, depende actuar flexiblemente ante los requerimientos de adaptación que permanentemente plantea su entorno. En este proceso es donde se definen claramente las actuaciones políticas determinadas por las características de personalidad de los actores, que en última instancia, precisan la personalidad de la organización, en un marco regulativo de acción.

Con respecto a los argumentos culturales que explican las actuaciones de los dirigentes enmarcados en una serie de principios, creencias y valores, que se manifiestan en la forma de hacer negocios, de ordenar las actuaciones humanas, y sobre todo, de mantener los patrones del sistema social mayor, es importante destacar su influencia en la creación y sostenibilidad de las organizaciones.

Las regiones y las características culturales de los grupos humanos han permitido describir perfiles de empresarios en Colombia, marcando diferencias que se constituyen en verdaderas fortalezas al momento de actuar. Urrea y Arango (2000: 44-47), en Culturas Empresariales en Colombia, presentan la siguiente taxonomía:

> "Los Empresarios antioqueños revelan perfiles de acumulación e inversión de capital que se originan en el comercio de exportaciones e importaciones, actividad que se volverá complementaria posteriormente. Existencia de una ética puritana, resultado de una experiencia particular de la religión católica. La familia juega un papel muy importante en las estrategias de diversificación de los negociantes antioqueños. Creación de la Escuela Nacional de Minas para formar los ingenieros que requerían.
>
> Para los empresarios bogotanos la familia constituye la unidad empresarial predominante sobre la cual se sostiene la continuidad y la diversificación de los negocios. Los hijos de los fundadores adquieren una mayor educación formal, con frecuencia en el exterior.
>
> En los Empresarios del Valle fue muy visible la separación entre el gran hacendado blanco y el campesino mestizo, mulato, negro e indígena. Se presentan algunos elementos similares a los de los antioqueños de prédica moralizante y programas asistenciales.

> En el Viejo Caldas las empresas son familiares en la propiedad, la gerencia y en otros niveles de la jerarquía y desarrollan una tradición paternalista que diferencia a Pereira y a Manizales"

Las actuaciones de los dirigentes se enmarcan en una serie de prácticas de creación, desarrollo y supervivencia de organizaciones, y responden a un esfuerzo mental y físico que se concreta en acciones manifestadas en productos, servicios y apoyo, entre otras. Este esfuerzo realizado que surge de una motivación y trasciende transformando el entorno, se llama trabajo. De La Garza (2000:32), en el Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, manifiesta la importancia del trabajo en la construcción del mundo.

> "El trabajo como actividad es, por lo tanto, objetivo y subjetivo, como en Marx, para quien el proceso de producción es proceso de valoración (creación de valor) y proceso de trabajo. Este último no se reduce a las actividades físicas, ni siquiera a las mentales que desempeña el trabajador, porque es una relación social; como tal, es interacción inmediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder, dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento.
>
> El proceso de trabajo capitalista, en particular, es creación o circulación de valor, pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo. Es decir, en otro nivel el trabajo es también instituciones de regulación del conflicto obrero patronal; y, en el caso extremo, el trabajo es movimiento obrero y sujeto social"

El dirigente como actor social pone a disposición de la sociedad su potencial y sus prácticas están enmarcadas en sus conocimientos, sus valores y sus principios de vida, lo que determina la esencia del gobierno de las personas.

Las diferentes manifestaciones de los dirigentes serán analizados según los planteamientos del simbolismo que clasifican los argumentos en variables-pautas según sea su contenido en: simbolismo cognitivo y simbolismo expresivo. El primero responde a la pregunta qué es y cómo esta constituido, y la segunda, al

sentido y al significado que cada sujeto social le otorga, para incorporarla a su sistema simbólico, adaptarla y por último integrarla.

Los planteamientos realizados generan en el investigador la siguiente pregunta de investigación:

PROBLEMA

¿Cuáles son los argumentos productivos, organizacionales y culturales de los dirigentes en el gobierno de las personas en la Ciudad de Manizales, expresados en variables-pautas?

MARCO TEÓRICO

Profundizar en los argumentos productivos, organizacionales y culturales de los dirigentes al momento de crear, administrar y mantener su negocio, requiere una revisión conceptual y teórica para encontrar aquellos elementos que permiten explicar sus actuaciones en el contexto que recoge el Gobierno de las Personas. Será necesario entonces, crear escenarios teóricos que delimiten una plataforma de acción fundamentados en tres grandes ejes temáticos y para nuestro caso problemáticos. Son éstos ejes: **EL TRABAJO, LA ORGANIZACIÓN Y EL DIRIGENTE.**

Lo enunciado se constituye en la fuente donde en diferentes combinaciones se sustentan los argumentos de los dirigentes que les permiten ejecutar su misión en la sociedad.

TEORÍA DE LA ACCION. Referentes Conceptuales.

Un camino conceptual y metodológico para avanzar en estos complejos espacios es la teoría de la acción[3], especialmente lo desarrollado por Talcott Parsons en sus producciones teóricas. Cada uno de los miembros de un grupo social determinado es un sujeto social que se ha estructurado en la permanente interacción con otros sujetos y sus acciones[4] impactan la dinámica del sistema social en general. Las normas que regulan las actuaciones son creaciones humanas legitimadas por los grupos sociales, y asumidas como patrones de acción en la red que construyen las relaciones de los sujetos sociales con las organizaciones.

Las actuaciones de los sujetos sociales en un contexto están orientadas por la acción, puesto que son fruto de la acción crean y recrean gracias a la misma. Los

[3] Según Parsons, La teoría de la acción reúne las tendencias convergentes de pensamiento del psicoanálisis y la sociología, en una realidad concreta llamada sistema social.
[4] N. Luhmann dice que la acción es un acontecimiento, se encuentra asociada a un espacio temporal y debe consumirse con mayor o menor rapidez y finalizar con mayor o menor nitidez.

dirigentes no son ajenos a estos procesos sociales y su orientación a la acción esta definida por los siguientes tres modos, según Parsons (1952: 14):

"1) Percepción cognitiva y conceptualización, la respuesta a la pregunta qué es el objeto, 2) Catexis –afecto o aversión- , la respuesta a la pregunta qué significa el objeto en un sentido emocional. El tercer aspecto se deriva en cierto sentido, de los anteriores 3) La evaluación – la integración de los significados cognitivo y catéctico del objeto para formar un sistema, incluyendo la estabilidad del sistema de esa especie en el tiempo"

Sostienen los autores que es imposible la relación entre objetos sociales sin los tres modos de orientación, para ambas partes.

El dirigente como objeto social, comparte en su sistema de acción una serie de representaciones que guían y definen sus actuaciones productivas, culturales y organizacionales, construidas en y con otros objetos sociales, enmarcadas en reglas éticas que definen limites a las relaciones y marcan lo correcto e incorrecto.

Los modos de orientar la acción están presentes en el sujeto y pocas veces se es consciente de su existencia, puesto que la cotidianidad de los hechos humanos y las respuestas urgentes ocultan lo que sucede al interior y en la interacción.

Sólo es posible un sistema de acción que permita definir las relaciones entre los sujetos y se preocupe por explicar estas manifestaciones humanas tan complejas. Por lo tanto, la teoría del simbolismo brinda algunos planteamientos que ayudan a comprender lo que ocurre al interior del sujeto, cuando entra en contacto con otros seres, con características distintas y modos de acción diferentes. Pero surge la necesidad de utilizar códigos o símbolos que permitan hacer más universal la relación y estabilicen el sistema de acción.

Según Parsons (1952:28), un símbolo, como miembro especial de la clase más amplia de los signos, es en términos de la acción, un objeto situacional, o un hecho, o un aspecto del mismo, que esta asociado en diversas formas con el proceso de la acción. Sostiene además, que la palabra asociado indica que el

objeto o hecho simbólico, en el contexto particular en cuestión, no es el principal objeto- meta intrínsecamente significativo u objeto de catexis, aunque en otro contexto si pueda serlo. Por lo descrito, se puede afirmar que los símbolos se convierten en significativos según la motivación del actor.

Reconocer el origen de las construcciones de los sujetos, implica tener en cuenta la capacidad de conocer, interpretar y definir relaciones entre los signos y el objeto que representan, constituyéndose en el simbolismo cognitivo. Teniendo en cuenta el proceso comunicativo empleado por los actores sociales para estructurar su pensamiento, es importante mencionar la trascendencia que tiene el afecto o los sentimientos al momento de tener contacto con un símbolo, determinado lo propuesto por el simbolismo expresivo. Lo enunciado permite destacar la forma como cada actor organiza los significados, combinando el simbolismo cognitivo con el expresivo, para expresar en sus actuaciones la categorización que le permite leer y abstraer su mundo.

El dirigente[5] como sujeto social, manifiesta en sus acciones de negocios, de relaciones políticas y sociales, las interpretaciones que le ha dado al conocimiento, a la validez del mismo y a su aplicabilidad; pero también, las impregna con su motivación y afectos que le generan y definen un modo particular de actuar.

En este contexto de acción, es indispensable acudir a los referentes universales que orientan el desenvolvimiento y han dado rigen a conceptos como el trabajo, la organización y el dirigente. Encontrar orientaciones para explicar actuaciones humanas y específicamente las de los dirigentes, aporta argumentos que marcarán la interpretación de los diferentes hallazgos.

[5] LUHMANN, Niklas sostiene que los dirigentes deben adaptarse a secuencias de preparación de decisiones con forma de decisión

Para ilustrar las relaciones entre las categorías y su ubicación teórica, se presenta el siguiente esquema:

TECHO TEÓRICO

TEORÍA DE LA ACCIÓN **TRABAJO** **ORGANIZACIONES**		
DIRIGENTE: Gobierno de las Personas		
ARGUMENTOS PRODUCTIVOS	**ARGUMENTOS ORGANIZACIONALES**	**ARGUMENTOS CULTURALES**
1. Propósitos 2. Conocimientos 3. Procesos 4. Metas y experiencias 5. Enfoques 6. Ordenamientos 7. Tecnologías 8. Frases 9. Manuales 10. Retos	1. Roles 2. Cargo 3. Estructura 4. Jerarquía y Autoridad 5. Grupos de Trabajo 6. Preparación Profesional 7. Lecturas 8. Control 9. Funciones 10. Motivación	1. Familia 2. Contexto 3. Región-comunidad 4. Valores 5. Consejo de un amigo 6. Religión 7. Frases y dichos 8. Mitos de la labor 9. Género 10. Liderazgo 11. Intercambios 12. Control Social 13. Fiestas y Celebraciones 14. Lecturas

Cuadro 1 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado

Se observa el camino teórico fijado por el investigador para darle sentido a los hallazgos y ubicarlos en el marco del diseño que este tipo de investigación requiere.

Continuando con la ilustración de los fundamentos de la teoría de la acción, a continuación se definirán las variables pautas que determinan posibilidades de generalización de catexis en los sistemas ordenados, fundamentales al momento de explicar los argumentos de los dirigentes.

AGRUPAMIENTO DE VARIABLES-PAUTAS

SIMBOLISMO COGNITIVO

Universalismo, Particularismo **Adscripción, Adquisición**

Colectividad, sí mismo

Difusividad, Especificidad **Neutralidad, Afectividad**

SIMBOLISMO EXPRESIVO

Cuadro 2 T. Parsons y Bales, 1952.

Parsons (1952: 42) afirma que los símbolos cognitivos están ordenados en términos de las propiedades comunes de los objetos, y de sus interrelaciones, en la medida que estas puedan enunciarse como proposiciones generales o universales, independientes de las relaciones particulares de los objetos con el ego del sujeto como punto de referencia. El simbolismo cognitivo por sus representaciones universales, es fundamental para verificar la validez de las proposiciones emitidas por un sujeto social. El particularismo es un principio de ordenamiento de objetos en sistemas, así como de sus propiedades y relaciones mutuas, y se aplica tanto al ordenamiento de las relaciones de los referentes-símbolo y de los símbolos mismos entre sí, como al ordenamiento de las relaciones intrínsecas de los objetos con respecto a sistemas de acción, independientemente de sus significaciones simbólicas.

En el contexto del dirigente, la capacidad de trabajo que tienen los sujetos sociales para transformar su entorno, es un principio universal válido en las actuaciones humanas vital para construir empresa. A la par surge en cada individuo el deseo de emplear o no su potencial de transformación, las normas

definidas para contratar a alguien, el concepto de trabajo que tenga el sujeto, en fin cantidades de argumentos que surgen de los sujetos, en su espacio de acción para justificar su actuación.. Como se nota en el ejemplo, la relación entre lo universal y lo particular determina el complemento para que los sujetos sociales ordenen y entiendan, en principio, su sistema de acción. Lo interesante en esta variable pauta es la posibilidad de identificar las propiedades que permiten que los objetos estén asociados.

Para Parsons (1952: 45), los objetos están asociados por ser expresiones de la motivación del mismo actor, lo cual es una base particularista; o por ser expresiones de la misma clase de motivación por parte de una pluralidad de actores -por ejemplo, amistad, o agresividad (base universalista)

La variable-pauta de adscripción –adquisición cualidad y desempeño. Manifiesta los atributos de un objeto y su inclusión en un determinado sistema de símbolos y la manera como puede ser utilizado por el sujeto social.

A los dirigentes se les escucha permanentemente palabras como sistemas de información y globalización, en un contexto de acción de negocios, explicando como han logrado hacer frente a estas tendencias con procesos de actualización tecnológica y preparación del recurso humano. Cuando identifican en su gestión los atributos o las distorsiones de lo aplicado y el impacto en su gestión, están utilizando de manera dialéctica esta variable-pauta.

En las variables actitudinales se encuentran la variable pauta de difusividad-especificidad y la variable-pauta de afectividad versus neutralidad afectiva.

La variable-pauta de difusividad-especificidad según Parsons (46) define las posibilidades alternativas de organización de catexis respecto de la unidad-objeto concreta como unidad; por ejemplo, la persona como objeto social. Por otra parte, las define respecto de un tipo de interés o base funcional.

En este caso, el dirigente aprende a querer su región por las innumerables gratificaciones que ha vivido en ella, relación simbólica difusa para justificar el sentimiento surgido y manifestado en acciones. Cuando se encuentra lejos de su tierra y se encuentra con alguien oriundo de su región, inmediatamente hace gala de las gratificaciones recibidas, y lo sucedido le servirá para hacer relaciones familiares, productivas, sociales y organizacionales que encadenan y definen lo que ha sido la acción en su vida. Permanentemente el sujeto social recorre sus experiencias como un sistema de objetos separados y los agrupa según la significación catéctica, ignorando otras propiedades de esos objetos.

La variable-pauta afectividad versus neutralidad afectiva, para Parsons (46), no se vincula con la esfera de significación catectica del objeto, sino con la clase de significación catectica respecto de una decisión-orientación fundamental; por ejemplo, si se aprovecharán o no las oportunidades de gratificación en un momento y en una situación dada.

Todo sujeto social busca permanentemente gratificaciones que estén en su sistema simbólico que se concretan en relaciones con personas, arriesgarse para obtener más utilidades, entre otros; pero debe tener en cuenta que lo que haga no deber perturbar significativamente el equilibrio del sistema. La Neutralidad se refiere a que frente a diferentes símbolos del sistema la catexis no reacciona y se mantiene una indiferencia.

Sustentar el trabajo en algunos postulados de la teoría de la acción, antes mencionados, se justifica puesto que permite comprender la conducta social y humana de los dirigentes, y la investigación centra su atención en estos sujetos, quienes en su historia de vida, han liderado la conformación de organizaciones sociales - empresariales, trascendiendo su ámbito familiar de acción. Encontrar esos argumentos que les han permitido liderar estas gestas, implica develar algunas de sus variables-pautas de actuación para encontrarles sentido dentro de

su sistema simbólico de acción individual y colectivo. Ubicar estos hallazgos en el sistema de clasificación que aportan el simbolismo cognitivo y el simbolismo expresivo, ayudará a explicar las particularidades descritas por los dirigentes fruto de sus experiencias y prácticas empresariales.

TRABAJO

El Interés suscitado en el ámbito académico y empresarial por el contenido que encierra el concepto "trabajo", reviste un interés cautivador para quienes en la sociedad, asumieron el deber de ser intérpretes de los hechos productivos, organizacionales y culturales ocurridos al interior de los grupos humanos.

Abordar el complejo concepto de "trabajo" reflejado en las acciones realizadas por los dirigentes en sus prácticas de gobierno, en las diferentes organizaciones donde se desempeñan, supone relaciones teóricas entre las diversas ideas que sobre el trabajo han sido publicadas por estudiosos e investigadores comprometidos con cada una de las temáticas en ámbitos particulares.

Para construir la trama que sustente el encadenamiento entre el trabajo, las organizaciones y los dirigentes con el propósito de explicar los argumentos (productivos, organizacionales y culturales) en el gobierno de las personas, es necesario partir de escritos hechos en diferentes épocas y en circunstancias específicas de modo y lugar, referidos a una de las categorías en particular o presentando encadenamientos entre éstas. Se trata entonces de ubicar conceptualmente en corrientes y tendencias de pensamiento, las producciones escritas para encontrarle sentido a las formas de dirigir las organizaciones sociales. Es importante anotar que los argumentos de los dirigentes integran y dan cuenta del concepto de trabajo que han estructurado, pero para el desarrollo de la investigación, es necesario indagar por investigaciones que orienten cada categoría en particular para lograr las relaciones en el desarrollo de la misma.

La búsqueda se orientó por el nombre de cada categoría, y para exponer los antecedentes hallados, se seguirá el orden enunciado: trabajo, organizaciones y dirigentes, según el esquema planteado. Lo anterior, debido a que en los rastreos efectuados, no se encontró investigaciones o publicaciones, donde se integren las categorías.

Como se ha expresado, el camino metodológico lo definen los lineamientos de la teoría de la acción, con respecto al trabajo, se seleccionaron autores que en ese mismo camino de reflexión, sustentaron sus aportes. Para comenzar se relaciona a Karl Marx, citado por Rubel, M (1970: 102) con su texto:

> "Supongamos que hemos producido como seres humanos: cada uno se habría afirmado de una doble manera en su producción, para sí mismo y para el otro. 1) En la producción, yo habría objetivado mi individualidad, su carácter particular; luego, durante la acción, yo habría experimentado el goce de una manifestación individual de mi vida, y en la contemplación del objeto habría tenido la alegría individual de reconocer mi personalidad como una potencia objetiva, concretamente captable, irrefutable. 2) en tu goce o tu utilización de mi producto, yo tendría el gozo directo tanto de satisfacer una necesidad humana con mi trabajo como de objetivar la naturaleza humana al procurar a otro hombre el objeto de su necesidad. 3) Yo tendría la alegría de haber sido para ti el mediador entre tú y la especie, luego, de ser reconocido y sentido por ti mismo, sintiéndome así confirmado en tu pensamiento y en tu amor. 4) Yo tendría la alegría de haber producido la manifestación directa de tu vida en la manifestación individual de la mía, y por lo tanto de haber afirmado y realizado en mi actividad individual mi verdadera naturaleza, mi naturaleza humana y social"

Como se evidencia en el párrafo, el concepto de trabajo trasciende una obra individual y vincula al sujeto social con su colectividad, demostrando su esencia en lo que ha creado. Vincula de igual manera pensamiento y fuerza física que se concreta en un producto, para que otros sujetos satisfagan sus necesidades, creando una red de cooperación y solidaridad para lograr el máximo potencial de desarrollo de las personas.

Otra autora que impactó con sus reflexiones sobre el trabajo es Hannah Arendt (1993: 157) en su libro "La Condición Humana" considera que el trabajo de nuestras manos, a diferencia del trabajo de nuestros cuerpos – el homo faber que

fabrica y literalmente <trabaja sobre> diferenciado del animal laborans que labora y <mezcla con> - , fabrica la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano.

La importancia de la obra de Arendt, es la división que hace de tres funciones humanas propias de los sujetos sociales (labor, acción y trabajo) que definen la esencia de la existencia para lograr satisfacciones individuales pero consolidando con sus aportes, las colectividades de personas. El trabajo permite a las personas construir artificios para que las tareas humanas se puedan realizar de mejor manera, y alcancen el propósito de dignificar la existencia en un escenario determinado. El trabajo por sus implicaciones mentales y físicas, trasciende la labor que encierra funciones de subsistencia, para convertirse en la potencia que cada día vincula lo individual con lo colectivo, permitiendo el desarrollo de habilidades mentales y físicas en un contexto de acción. Es, en el trabajo, que el sujeto social encuentra un sistema simbólico para relacionarse con los demás, actuar y construir la identidad política que lo acredita como ciudadano del mundo. Por lo tanto, las actuaciones humanas adquieren sentido cuando reconstruyen el orden social mediante acuerdos de convivencia, garantía de convivencia en un ambiente de libertad e igualdad.

En la misma línea de la importancia fundamental que tiene el trabajo, Alejandro López, Ingeniero y escritor colombiano, representa una forma de pensamiento innovador en sus planteamientos contenidos en el libro titulado "El Trabajo: Principios Fundamentales" (1928). En sus planteamientos expresa:

> "El trabajo es el medio de que se sirve el hombre para adquirir y acumular la potencia que ha menester para proveer a la satisfacción de sus necesidades, presentes y futuras, actuales o latentes, habituales o que adquiera al dar empleo y desarrollo a su potencia.
>
> Trabajar es la acción de prestar a otros servicios que éste utiliza para la realización de sus fines, en cambio de medios que sirvan al trabajador para realizar los suyos. El trabajo es la contribución individual a la obra colectiva de la producción"

Alberto Mayor Mora (1999:418), Sociólogo Colombiano, afirma que el escritor colombiano Alejandro López, planteó varias nociones de trabajo:

> "Siendo las centrales la definición marginalista de servicio (dar y recibir utilidades); luego la acentuadamente hedonista de medio para la satisfacción de necesidades, que casi enseguida modificaría por la de una actividad perseguida como fin en si misma.
> ...el trabajo era, por sobre todo, un medio de expresión de la personalidad."

Continua poniéndose en el centro de la reflexión la importancia del trabajo como expresión de la subjetividad del sujeto social en un contexto de acción, gracias al cual recibe de los demás objetivaciones que le sirven para ampliar sus percepciones del mundo, y a su vez, participar en las subjetivaciones de otros.

Se encontraron otros autores que en la actualidad están dedicados a estudiar el trabajo como una categoría de acción fundamental en el desenvolvimiento del mundo, y crucial al momento de definir políticas públicas en los diferentes países. El trabajo humano es generador de cambios y la dignidad de las personas radica en la dignidad que tiene este. Estos son algunos de los ejes de investigación que están desarrollando en la Universidad de los Trabajadores de América Latina "Emilio Máspero"[6], con el propósito de exaltar el trabajo en la construcción de la identidad latinoamericana. Lo planteado por los autores no es ajeno a las prácticas de los dirigentes en su afán de dignificar ese esfuerzo humano llamado trabajo, y concretarlo en espacios productivos.

Otro campo teórico reciente en Latinoamérica es la Sociología del Trabajo. En la actualidad para comprender el mundo del trabajo es imperioso asumir que recibe aportes de disciplinas como la sociología, las teorías organizacionales y administrativas, y la economía, convirtiéndose en un campo de abordaje interdisciplinario.

[6] Los Autores consultados fueron: Felipe Fossati, Luis Enrique Marius, investigadores de la Universidad de los Trabajadores de América Latina "Emilio Máspero" en San Antonio de los Altos Venezuela 2004-2005

La sociología del trabajo asume como su objeto de estudio el mundo del trabajo, entendido el trabajo como una práctica socio-técnica a través de sus determinaciones económicas, sociolaborales, psicológicas, culturales que configuran el mundo de las empresas; y estudia al trabajo como relación social entre clases sociales (J. Godio, 2001), y el mundo del trabajo como los fenómenos sociales, económicos y culturales resultantes de las relaciones establecidas entre los individuos, las organizaciones y el entorno.

J. Godio (2001:2)

> "es como otras disciplinas, un territorio científico de diferentes saberes, técnicas e ideologías. Se considera a la obra de los investigadores George Friedman y Pierre Naville, Tratado de Sociología del Trabajo, publicada en 1961, como el momento fundacional de la disciplina.
>
> En tanto tributaria de Marxismo, la sociología del trabajo se constituye como una disciplina que debe responder a las demandas teóricas corrientes en los partidos socialistas y sindicatos, apremiados para elaborar científicamente sus plataformas sociolaborales en los países capitalistas desarrollados. En tanto construcción teórica autónoma debió dar cuenta de los conocimientos sobre el trabajo generado por disciplinas construidas a partir de corrientes sociológicas no marxistas, tributarias ya sea de la sociología organicista (Durkheim), de la sociología de las instituciones (Weber), de la sicología social (Mayo) o de la administración científica del trabajo (Taylor), para citar a las más importantes. En todos los casos, esas corrientes sociológicas no marxistas buscan readaptar la fuerza laboral del impacto de la segunda revolución industrial sobre el trabajo. Por eso, se desarrollan entre 1900 y 1920 en el interior del escenario productivo del fordismo"

Como la esencia del trabajo radica en el ser humano cuando es capaz de coordinar pensamiento y acción para construir o reconstruir su entorno, la misión del dirigente en su medio social está definida en primer lugar por la forma en que concreta su pensamiento y sus convicciones en obras. Por esta razón, encontrar explicaciones a las actuaciones de los dirigentes, sólo es posible partiendo de la comprensión de la manera como asumen su rol y logran que trascienda.

En Instituto del Mundo del Trabajo[7], en Argentina, están dedicados a definir los límites teóricos y conceptuales de la sociología del trabajo, presentando un campo de investigación que recibe saberes de la sociología, la sicología y la administración para definir de manera integral el complejo mundo del trabajo.

El interés suscitado por el estudio de la sociología del trabajo y su objeto de estudio el mundo del trabajo, cada día recibe más investigadores interesados en profundizar y generar debates sobre el sentido del trabajo en la vida de los sujetos sociales en un contexto de acción. Este es el caso L. Abramo[8] y C. Montora, ambas escriben sobre el origen y la evolución de la sociología del trabajo en América Latina (2000), defendiendo teóricamente este espacio del conocimiento en construcción. Y son, especialmente los dirigentes, quienes con sus aportes contribuyen a consolidar este campo en la permanente reflexión y sistematización de sus prácticas.

Martha Novick[9] Hace sus aportes en el ensayo La Transformación de la Organización del Trabajo, donde hace un análisis del proceso de transformación de los modelos de organización del trabajo en la región.

Rocio Guadarrama Olivera[10] escribe sobre la cultura laboral donde destaca que al hablar sobre los significados culturales del trabajo hacemos referencia a una gama muy heterogénea de enfoques que aunque están lejos de constituir una corriente o escuela bien definida dentro de la sociología del trabajo, tienen en común una preocupación compartida por los significados del trabajo en la vida social.

---

[7] Se consultaron Julio Godio, Anselmo César Lins de Gois, Mario Antonio Lobato de Paiva y Miguel Angel Sardegna, investigadores adscritos al Instituto del Mundo del Trabajo en Argentina.

[8] Laís Abramo, Doctora en Sociología, trabaja en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sede Chile y Cecilia Montora, Doctora en Sociología, Investigadora del Centre d' Analyses et d' Interventions Sociologiques, CNRS, Francia.

[9] Investigadora del Conicet (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), en el Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. Dictó la Conferencia "Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina. Su articulación con el aprendizaje de la empresa" en el seminario: lo Público y lo Privado en la Formación para el Trabajo, Bogotá D.C., en 1998.

[10] Profesora e investigadora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana (México), Unidad Iztapalapa,

El interés despertado por el estudio del mundo del trabajo radica en la necesidad de estructurar un marco teórico y metodológico que permita evaluar el sistema simbólico del trabajo desde un ángulo interdisciplinario, que integre la teoría de la acción a un reciente saber que busca cada día más elaborar argumentos de los fenómenos organizacionales desde la dirección social.

También en este contexto se encuentran autores preocupados por la clasificación del trabajo como Manuel Castells (1998), quien sostiene que el nuevo tipo de trabajo se caracteriza, cada vez más, por una separación fundamental entre dos tipos de trabajo, uno es el autoprogramable y el otro es el genérico.

> El trabajo autoprogramable es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada en él o ella de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. En estos momentos lo que la gente aprende, no sólo en bachillerato, sino en la formación profesional, o en sus primeros años de vida profesional, queda obsoleto rápidamente, tanto desde el punto de vista de tecnologías que se aprenden, como desde el punto de vista de qué tipo de empresa, qué tipo de gestión, qué tipo de mercado se toca.
>
> El trabajo genérico es la gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico; que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y que incluso no le dejan hacer más que eso. Este tipo de trabajo es el que efectivamente puede ser eliminado en función de una alternativa, desde el punto de vista de la Empresa.

Una preocupación de los gobiernos se resume en la conclusión presentada por los asistentes al congreso internacional Futuro del Trabajo realizado en Bilbao (Marzo 1999), la UNESCO y el Club de Roma coinciden que la sociedad y los gobiernos deben buscar fuera de la ortodoxia económica las soluciones para los 1300 millones de desempleados y subempleados que existen en el mundo.

Ricardo Díaz Hochleitner Presidente del Club de Roma sostiene

> Que el trabajo es imprescindible para ejercer la dignidad humana, que la creación de empleo debe tener en cuenta el respeto a los derechos humanos, a los valores de la justicia social y la distribución equitativa de la riqueza. El siglo XXI debiera ser el siglo del humanismo y de los humanistas, que tuviese una ética universal para

> asumir los desafíos deshumanizantes de la ciencia y la tecnología... debemos acudir al rescate y la recreación de las famosas cinco culturas: la cultura de la vida, la cultura del trabajo, la cultura ecológica, la cultura de convivencia y la cultura democrática.

O. Aktouf (2001: 140) integrante de la Escuela de Montreal, define el trabajo como una constelación de actos humanos de relaciones, sentimientos, palabras, creaciones, imaginación, pensamientos, es decir, de una red de creación de múltiples facetas del sujeto. Su papel último es de establecer la armonía, como mediador, entre los hombres y su ambiente.

Luis Enrique Marius en su ponencia presentada en el Encuentro Internacional "Happening 2002" en Asunción, titulado "El Trabajo Humano Generador de un Cambio", afirma

> El trabajo supone y exige el aporte de la fuerza física, de la inteligencia y de la voluntad de la persona y tiene, por tanto, una dimensión ética. El trabajo es un valor para la persona y para la sociedad porque es y debe ser una expresión de su libertad creadora.
>
> El trabajo es una expresión más de la sociabilidad humana y al trabajar las personas descubren una de las expresiones más vitales de la solidaridad y de la fraternidad humana.

Felipe Fossati (2003), en Dignidad del Trabajo Humano,

> afirma que el trabajo deberá tomar en consideración la realidad social, cultural y económica en que se ubica; ya que, en diversas acciones las reflexiones sobre la situación laboral en los países centrales tienden a extrapolarse de forma mecánica a los países periféricos, teniendo en cuenta que el abordaje de los problemas derivados de la falta de empleo o subempleo se realiza en forma diferente en los países del primer mundo: las decisiones empresariales se constituyen en el eje central de las políticas económicas y sociales en Estados Unidos, en Japón existe un fuerte grado de proteccionismo estatal y empresarial, y la realidad europea se encuentra más anclada en el consenso social.

El empleo se constituye en la investigación en un pequeño aspecto del trabajo humano y no en la esencia. Se vive del trabajo, se crece por el trabajo, se trasciende por el trabajo, y se vende un poco de ese potencial (empleo) a un comprador, quien paga por este, y se convierte en el jefe.

Algunos autores e investigadores colombianos han presentado el pensamiento de algunos pensadores e instituciones sobre el trabajo, de esta manera:

M. Beltrán y M. Cardona (2003) refiriéndose a la obra de Herbert Spencer, sostienen que para el sociólogo inglés, el trabajo parecía como un elemento unificador de la sociedad moderna, sustituyendo el papel que en las sociedades preindustriales cumplían las ideas y los sentimientos comunes.

M. Giraldo (2003) trata sobre la Doctrina Social de la Iglesia y hace alusión a diferentes aspectos sociales, culturales, económicos, políticos y espirituales de las personas, sus relaciones sociales y formas de organizarse.

Teniendo en cuenta lo descrito sobre los alcances que ha tenido el estudio del trabajo y la preocupación que reviste las formas en que se interpreta este potencial humano transformador, es importante mencionar que este sistema simbólico, se constituye en insumo para entrar al análisis de las variables-pautas Universalismo, particularismo y adscripción, adquisición, de los argumentos emitidos por los dirigentes (productivos, organizacionales y culturales), después de realizadas las preguntas.

DIRIGENTE

Con relación al término **DIRIGENTE,** en el contexto de acción[11], es importante destacar su rol como sujeto social que actúa según los modos de orientación, y sus intervenciones se sustentan en objetivaciones que apuntan a satisfacer o a resolver deseos o problemas de su sistema social[12]

[11] Según N. Luhmann (1997: 113), la acción como acontecimiento interconectable, como elemento constituido de la reproducción del y dentro del sistema de acción es –en primer término- una unidad de identidad y diferencia, es decir, una unidad atribuible a un actor que tiene ubicación temporal determinada.
[12] El sistema social se constituye por las pautas de conducta de una pluralidad de individuos y las personalidades de los individuos como centro de su marco de referencia.

Los dirigentes en los grupos sociales, representan en general ideales de progreso social, superación personal, crecimiento económico y reconocimiento convertidos en obras (empresas, proyectos, grupos sociales, representación política), explicados y contenidos en el simbolismo cognitivo y en el simbolismo expresivo para construir un sistema que concrete y oriente sus actuaciones. La dirección de las organizaciones se enmarca en dos variables-pautas universales el orden y el poder. Asumir como sujeto social el compromiso de ordenar acciones productivas para lograr un resultado concreto (bien o servicio), significa una serie de combinaciones de sistemas simbólicos, encaminados a objetivar una o varias subjetivaciones de los actores. El ejercicio es complejo en la esfera del orden, puesto que se requiere buscar puntos de acercamiento en el sistema simbólico de cada sujeto social, para encontrar proposiciones que asuman la categoría de variable-pauta, y oriente la acción al menos de las personas que integran el grupo. El orden aunque postulado universal, debe convertirse fruto de la catexis de dirigente y dirigidos, en un sistema concreto donde es posible actuar productivamente. Y, por último, en las organizaciones cualquiera sea su naturaleza, el orden se invoca como una acción reconocida y validada en las interacciones humanas.

El poder de los dirigentes entendido como una donación que el sistema social[13] hace a un individuo para que ejecute una acción y guíe a un grupo de sujetos sociales, adquiere sentido en el dirigente ya que la forma de ejercerlo es una objetivación definida por los modos de orientación de la acción. Por ejemplo Un dirigente tiene un sistema simbólico para responder sobre el objeto (poder), definirlo, ilustrar sus aplicaciones, ubicarlo en el contexto organizacional del orden, justificar sus acciones y muy especialmente, diferenciarlo de sistemas de poder autoritarios que desconocen la argumentación y el potencial creativo existente en las personas. La catexis determina lo que siente el dirigente frente a los retos del poder, después de conocer su contenido. Combina de manera

[13] Decir que los sistemas sociales se componen de acciones, significa, en otros términos que están constituidos por acontecimientos ligados puntualmente en el tiempo y que, al surgir, desaparecen puntualmente. Luhmann, 1997 p. 108

personal el significado con sus emociones y afectividad, para emitir señales (ordenes) particulares que lo identifiquen en el contexto de la acción. Siente la alegría y la tristeza de otros sujetos, por ejemplo, y la incorpora en su sistema simbólico, que le servirá de referente al momento de tomar las posturas de mando. Utilizando los dos modos de orientación guía sus acciones para estructurar un sistema (organización) que permita su sostenibilidad en el tiempo.

Como persona, el dirigente, permanentemente amplia su sistema simbólico que le permite ampliar su radio de comunicación con otros sistemas y adaptarse al medio que le dio origen.

Con el propósito de tener referentes teóricos y conceptuales que permitan enriquecer la lectura de los argumentos productivos, organizacionales y culturales que aplican los dirigentes en el gobierno de las personas, es importante hacer un recorrido por algunos autores que motivados por este complejo trabajo, los han estudiado.

Se iniciará el recorrido con Paul de Bruyne (1973: 30), quien considera que:

> "Los dirigentes profesionales forman aún una clase aparte de la sociedad, pero mucho menos exclusiva, reclutada no ya a partir de un medio social de origen, por relaciones de parentesco, ni siquiera por el peso de las recomendaciones, por lo menos en principio, sino sobre la única base de la formación recibida y de la capacidad adquirida. Los puntos de entrada en la carrera y los caminos a seguir se hacen cada vez más numerosos y menos uniformes"

Es importante reiterar que el trabajo de los dirigentes se concreta en acciones de dirección de grupos sociales, y se encuentran en el medio empresarial aquellos que no estudiaron para serlo, pero en su sistema de acción tenían claro como lograrlo; y quienes estudiaron y enriquecieron su sistema simbólico con los cursos ofrecidos por una institución técnica, tecnológica o universitaria. Ambos han demostrado tener éxito en su función creadora, motivo que induce a profundizar en los sistemas simbólicos para determinar los impulsos de cada clase de dirigentes.

Jaime Sicard Ramírez (1985), define los postulados de la Teoría A, caracterizando un perfil integral de dirigente y utilizando en ocasiones la palabra gerente para ilustrar las actuaciones.

1. Una gerencia exitosa es la que produzca en la sociedad resultados correctos. Estos resultados correctos se miden en sus efectos económicos para los miembros de la empresa (accionistas, gerentes y trabajadores), y en sus efectos de realización humana para los mismos. La realización humana no es otra cosa que la razonable satisfacción de las necesidades humanas.
2. Para que exista una gerencia exitosa, se necesita que los gerentes tengan conocimientos científicos y sean auténticos. Es decir que se comporten en forma acorde con la naturaleza, y el medio social, político y económico en el cual dicha gerencia se desempeñe.
3. Es necesario actúen siempre guiados por una ética y moral de comportamiento, que solo puede dar una firme convicción religiosa. Así el gerente se comportará (aún en los asuntos más reservados u ocultos de su gestión) como si actuará en público. Para la gerencia exitosa solo puede haber una verdadera auditoria: su propia conciencia, de la cual deberá dar cuenta a Dios.
4. El gerente exitoso, deberá tener una adecuada política de administración de personal. Esta política no estará basada solamente es estereotipos teóricos y prácticos, sino en los siguientes sentimientos: AMOR A LA PATRIA, AMOR A SUS COTERRÁNEOS, AMOR A SU ACTIVIDAD GERENCIAL.
5. El gerente exitoso, debe tener un amor cristiano al prójimo: sus jefes, sus colegas, subalternos.
6. Por amor, el gerente –excepcionalmente- debe sancionar ser drástico. El amor a la comunidad, por su bienestar, debe primar sobre el individual.
7. El cambio empresarial que necesita el país, las regiones y las mismas empresas, debe empezar primero por el personal gerencial. Los más necesitados de ese cambio, son los altos gerentes, mucho más que los empleados y obreros.
8. Ese cambio en los directores de empresa, no se puede hacer sino por la educación, no solamente por la instrucción...
   La educación gerencial colombiana, debe estar cimentada en la historia y la sociología colombiana, y en la tradición cultural, moral y ética de la religión católica.

Los postulados expresados en la Teoría A, se presentan como una serie de condiciones de quienes se dedican a la dirigencia (empresario, gerente, gestor, entre otros), pero encierran en cada ítem un completo sistema simbólico que involucra aspectos sociales, culturales, religiosos y políticos. Se identifican también variables-pautas de actuación cognitivas y actitudinales como: la

importancia de la educación en la formación de los gerentes; el gerente deberá dar cuenta a Dios de sus actos.

Lo planteado permite ampliar el horizonte para introducir el análisis de un sujeto social conocido en el sistema social como dirigente. Además, para el caso particular de la investigación el dirigente es quien crea empresa, la sostiene y ha impactado el desarrollo de su localidad y por lo tanto del país. Pero, como se encuentra en la literatura y en las investigaciones funciones integradas de dirigentes y gerentes, al momento del análisis se tendrá en cuenta este sistema simbólico.

Con relación a la dirección de los grupos humanos, el autor mexicano Isaac Guzmán Valdivia (1978: 11-12), afirma:

> La administración en sentido humano y social tiene como contenido propio la dirección de los grupos humanos. No de ciertos o determinados grupos, sino de todos. La actividad consistente en encauzar a varias personas hacia ciertos objetivos o metas da lugar a la intervención administrativa. Consiguientemente, administrar quiere decir dirigir; pero dirigir en sentido social. Los sujetos de la administración son los dirigentes. Independientemente de la magnitud o clase o tipo del grupo que dirijan.

Trasciende el autor Valdivia y ubica en el sistema simbólico retos para el dirigente que lo ubican como un interventor en el sistema social para guiar a otros sujetos sociales a alcanzar sus propósitos, según su orientación. Combina de manera especial los modos de orientación de la acción, el conocimiento y la motivación, para elegir el compromiso de guía y líder de un grupo social, hacia su consolidación como sistema social.

La preocupación por el rol del dirigente en las actuales circunstancias del mundo, plantea una serie de interrogantes para la sociedad en general y para las instituciones formadoras en particular, puesto que las crisis de gobiernos, empresas y comunidades se atribuye a una ausencia de dirigentes comprometidos

y orientados para propiciar espacios de participación y crear escenarios de convivencia donde todos quepan.

En este sentido, y buscando respuestas, surgen investigadores motivados por la formación de los dirigentes y el reto que la gestión plantea para ellos, hoy. Este es el caso de Renée Bédard (1995) que en su trabajo los fundamentos filosóficos del management señala:

> Las tensiones, las diferencias de puntos de vista entre dirigentes, incluso los fracasos de un dirigente, a primera vista se deben a sus prácticas, pero éstas últimas contienen dos dimensiones ocultas: la idea que los dirigentes se hacen de aquello que es verdadero y su jerarquía personal de valores.
>
> La clave se encontraba no en la ciencia sino en la filosofía, en particular en la praxeología, la epistemología y la axiología, que dan origen al rombo. El análisis se efectúa desde el punto de las propias praxis, de los criterios de validez, de los valores, de los preceptos y de las creencias subyacentes en la mente de los dirigentes y de los principios e hipótesis fundamentales que los orientan en sus relaciones.

Al examinar los argumentos de Bédard, se encuentran dos conceptos que encierran una riqueza de indagación en al ámbito de los dirigentes: hacen todo aquello que es verdadero y su jerarquía de valores. En otras palabras se esta averiguando por la constitución del sistema simbólico de los dirigentes, que determina las actuaciones y el contenido motivacional que las define y dirige. Lo verdadero en principio, está inserto en un sistema simbólico construido por acuerdos de un grupo social, que se convierten en variables-pauta universales y particulares y validan la acción. Las actuaciones realizadas como validas en un contexto general son universales, y la jerarquía de valores que fija las fronteras, son particulares y afectivas. Considerando además, que el concepto de verdad en la gestión de los dirigentes esta relacionada con resultados que permitan el sostenimiento de la organización, el sistema simbólico se enriquece con una cantidad de signos necesarios al momento de tomar una decisión. De lo planteado emerge la inevitable tarea de estudiar a los dirigentes por sus argumentos, para develar el sistema simbólico que les permite ordenar sus actuaciones en su sistema de acción.

Los anteriores argumentos expresados por autores de diferentes enfoques orientarán la discusión para estructurar el concepto de dirigentes, quienes son los que ejercen los desafíos que les plantea el gobierno de las personas. Eso sí, en la literatura consultada los precursores de negocios exitosos son denominados en algunos casos, empresarios, directores y en otros gestores o administradores.

Para profundizar en los argumentos productivos y culturales que sustentan la misión de los dirigentes, se consultaron investigaciones que integran las caracterizaciones y los perfiles en las actuaciones concretadas en obras humanas, en el país y en la región.

En la investigación titulada Innovación y Cultura de las Organizaciones en Tres Regiones del País (2000), de un colectivo de autores,

> "Sostienen que las relaciones sociales de las regiones ayudaron a formar una cultura empresarial propia, diferenciando a unas de otras. Cada territorio compartió valores, costumbres y hábitos, que influyeron en las prácticas administrativas de las empresas y de las organizaciones, que a su vez respondieron de forma diversa a las influencias del medio social. La organización genera una cultura propia y particular, que depende de los comportamientos, niveles, sectores y de su entorno regional, social y económico"

Se confirma nuevamente la importancia de hacer los estudios de los dirigentes estudiando sus raíces, su entorno de negocios y su preparación, para encontrar los argumentos que guían sus prácticas y definen su sistema particular de acción. Como la investigación se concreta en seis dirigentes residenciados en la Ciudad de Manizales (Colombia), los hallazgos encontrados que permiten un acercamiento al sistema simbólico de los personajes se resumen a continuación:

I. Restrepo (1995) al tratar el Desarrollo Económico de Manizales, se encuentra con el hecho muy curioso de que sobre ciertos puntos históricos que merecían cuidadosa descripción, no aparecen relatos ni informaciones que pudieran servir al historiador actual para complementar su examen. Por lo tanto, el autor se impuso

esa ardua tarea de investigador paciente, de lector cuidadoso, de escrutador alerta, todo para deducir consecuencias realistas sobre la vida de la capital de Caldas. Expone una Historia informal de Manizales, el Sector Primario en la Economía de Manizales (cafetización de Caldas y Manizales), El Sector Secundario: Una Proeza Industrial, Sector Terciario: Comercio, Finanzas y Servicios. Como conclusión afirma:

> "Un fenómeno complejo de desarrollo se ha producido, que quizá no constituye ni el de mayor crecimiento cuantitativo ni el de mayor variedad cualitativa. Pero a diferencia de muchas otras poblaciones colombianas Manizales ha crecido y lo ha hecho equilibradamente, sin quedarse anclado en el "villorrio sin fortuna" como lo quiso el escritor antioqueño, pero sin alcanzar niveles de desbordamiento y ambientes invivibles como el que se tiene en las grandes ciudades del país y del mundo"

J. Jaramillo (2001) en su libro titulado "Los Azucenos" (grupo de empresarios de Manizales) manifiesta que gracias a su visión empresarial marcaron una época en la historia de la ciudad y de su desarrollo, de lo cual hoy nos seguimos beneficiando. Desarrolla en el libro capítulos como la "barra", la pubertad empresarial, los azucenos, la empresa que nació en un ranchito y testigos de una época, entre otros

E. Arango (2005) en su libro "Apuntes para la Historia Industrial de Manizales" afirma que es importante observar en forma integral la evolución del desarrollo económico de la región, desde la iniciativa de los nacientes y audaces empresarios que lograron la colonización, la ocupación de nuevas tierras – proceso que dio lugar a la expansión de la frontera agrícola- y el descubrimiento del café como una opción para incursionar en el proceso de industrialización, hasta el fenómeno de expansión económica, que surgió a través de la integración de factores como la globalización de la economía mundial, el fin de la guerra fría y el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Aunque en el análisis documental ya se encuentran características de las prácticas de los dirigentes, las entrevistas a los seis empresarios y al autor del

libro titulado Los Azucenos, permitirán encontrar las relaciones entre éstas y sus argumentos para gobernar a las personas en un contexto de acción.

Con lo expuesto hasta el momento se identifican claramente las funciones de los dirigentes en su medio social, las que se enmarcan en el gobierno de las personas, como eje que articula lo individual y lo colectivo. En esta perspectiva Chanlat, A[14] (1991) afirma que la epistemología del "**gobierno de las personas",** apunta dentro de las prácticas de la administración, a permitirle al dirigente desarrollar en cada situación una comprensión precisa de las características específicas del contexto en el cual se encuentra, y de los rasgos únicos de las personas con las cuales debe interactuar. Y, Jurado (2003) para orientar el concepto de gobierno de las personas propone algunas condiciones

> "El Gobierno de las Personas encierra ideales humanos que se concretan diariamente en las tareas realizadas por cada uno de los integrantes de la organización. Asume al hombre y a la mujer como protagonistas de su vida, que buscan en las organizaciones espacios de desarrollo individual y social mediante actuaciones productivas. Cree en las personas y las acepta como seres en formación, que luchan por superar sus limitaciones y potenciar sus habilidades en escenarios productivos. Reconoce su responsabilidad formadora y genera espacios de capacitación dirigidos a mejorar los ambientes de vida individuales, empresariales y familiares. Se compromete con el entorno y origina respuestas de desarrollo y, al centrar su visión en el individuo construye redes comunicativas donde la confianza es un componente relacional fundamental en la convivencia y consolidación de las organizaciones"

Darle sentido a las actuaciones de los dirigentes implica articular tres variables-pautas universales trabajo, dirigente y organizaciones, teniendo en cuenta que la capacidad de trabajo es la que permite la consolidación de la misión de los sujetos sociales y las organizaciones la concreción de las subjetividades en objetividades, en este caso productivas. Por lo tanto, es significativo para la investigación emprender el estudio de las organizaciones como sistemas sociales.

[14] Citado por: ZAPATA D., Alvaro. En: Hacia un Paradigma Humano de la Administración de Empresas. Documento de Trabajo Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. 2000. p. 16

Los argumentos organizacionales en los que los dirigentes sustentan sus actuaciones para lograr consolidar sus ideas y concretarlas, se fundamentan teóricamente en los conceptos construidos sobre la organización, teniendo en cuenta los aportes que la sociología, la psicología y la administración han hecho.

ORGANIZACIÓN

Para comenzar el estudio de la **ORGANIZACIÓN[15] como sistema social,** se acude nuevamente a T. Parsons (1964), cuando afirma que todo sistema se sustenta en cuatro (4) imperativos funcionales:

1. A: ADAPTACIÓN. Todo sistema debe abarcar las situaciones externas. Debe adaptarse a su entorno y adaptar el entorno a sus necesidades.
2. G: (GOAL ATTAINMENT). Es la capacidad que tiene un sistema para alcanzar sus metas. Un sistema debe definir y alcanzar sus metas fundamentales.
3. I: INTEGRACIÓN. El sistema debe regular la interacción entre los componentes. También debe controlar la relación entre los otros imperativos funcionales A, G y L.
4. L: LATENCIA (mantenimiento de patrones). Un sistema debe proporcionar, mantener y renovar la motivación de los individuos y las pautas culturales que lo integran.

Los dirigentes en el contexto de la organización como sistema social desarrollan una serie de funciones para lograr identidad, relativa autonomía, crecimiento e impacte otros sistemas sociales.

La primera función se orienta a conseguir los recursos humanos, materiales, financieros, que la sociedad esta en capacidad de aportarle para iniciar la obra de

[15] Según Durkheim, los hechos sociales (reglas jurídicas, morales, dogmas religiosos, sistemas financieros, etc) consisten en creencias o en prácticas constituidas, y no encontramos hecho social sino allí donde existe una organización definida

ordenar. Solo es posible construir con los recursos disponibles y potenciales del medio. A eso se refiere el primer imperativo funcional que determina en un mundo capitalista, la capacidad económica para actuar y generar negocios.

El segundo imperativo funcional responde en el ámbito social a la capacidad que tiene la organización, específicamente sus dirigentes para fijar las metas con claridad e incorporarlas al sistema simbólico de todos los integrantes. Esta capacidad de liderar se inserta en el marco de las actuaciones políticas de los dirigentes.

La Integración de la organización a un sistema más amplio sólo es posible si define claramente la manera de hacer intercambios con otros grupos, con los individuos, con las élites y con la sociedad en general. Pertenecer a un sistema social más amplio además de adaptación, requiere definir mecanismos de comunicación e interacción para ubicar a la organización, en el sistema de acción social, único medio para recibir reconocimiento y aceptación. En el caso de los dirigentes de la región, sus organizaciones se convierten en una extensión de sus espacios de actuación social, por lo tanto, en algunos casos se dificulta hacer la escisión, puesto que pertenecen el mismo sistema de acción y comparten el sistema simbólico de acción.

Las pautas culturales en las organizaciones como sistemas sociales, constituyen guías de acción, y especialmente de control en un marco de lineamientos éticos. Son aceptadas las organizaciones porque surgen de un sujeto o sujetos sociales que en sus vidas actúan en coherencia al marco cultural asumido por la sociedad, y son estos patrones, modos de orientar el conocimiento adquirido y las expresiones afectivas que cobijan los actos humanos. La cultura como objetivación de los actores sociales, constituye una red de identidad y una fuente de inagotables inspiraciones para los dirigentes, quienes encuentran en él, su sistema simbólico de justificación para sus actuaciones y excusas para actuar con responsabilidad social.

A continuación se relacionan algunos autores que han participado en la difícil tarea de definir la organización, desde diferentes enfoques. Lo interesante es que sirvan para encontrarle sentido a los argumentos organizacionales de los dirigentes, con el propósito de clasificarlos según los imperativos funcionales de Parsons.

Al momento de definir los retos de los dirigentes se enunció la importancia del orden en su modo de orientación cognitivo para definir y alcanzar sus metas en el sistema social. Hayek (1985), sostiene que el término organización parece especialmente apropiado cuando se trata de un orden social dirigido.

Aportando elementos a la identidad de la organización pese a su inclusión en un sistema social más amplio, con propósitos claros, Etzioni (1965) las define como unidades planeadas, estructuradas deliberadamente para la consecución de fines específicos, prescindiendo totalmente de las otras organizaciones sociales.

Haciendo énfasis en la interacción como razón fundamental en la existencia de las organizaciones se encuentra T. Caplow (1964) quien afirma que es un sistema social, es decir un conjunto de personas con una característica identificable más un conjunto de relaciones establecidas entre estas personas mediante la interacción.

Aplicando la racionalidad a la dinámica de las organizaciones, Schein (1965) la asume como la coordinación racional de las actividades de un número de personas para el logro de algún propósito u objetivo explicito y común, a través de la división del trabajo y de funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad. Nuevamente se rescata la necesidad de un tener un propósito definido que se concreta en las funciones de los sujetos previo estudio de la división del trabajo.

Bustamante (1993) plantea que las organizaciones son la expresión de determinadas formas de relación entre los hombres, formas de relación que corresponden a un periodo histórico en donde las relaciones de producción tienen un cierto y específico desarrollo. Se presentan claramente los imperativos funcionales de adaptación e integración en un contexto de relaciones entre sujetos sociales, originando otras formas de interacción.

Haciendo énfasis en la adaptación al sistema social donde surgen, sujetas a integrarse al medio y con unos patrones de comportamiento definidas, Chevallier (1983) afirma que las organizaciones deben ser comprendidas voluntariamente como un sistema abierto, en comunicación con un ambiente dotado de características específicas, y enfrentada por ello a un doble problema de ajuste, puesto que debe satisfacer dos clases de exigencias a la larga contradictorias: unas de orden interno y otras que emanan del ambiente.

Domínguez (1995) sobre el rol de las organizaciones plantea que apuntan a una concertación sector privado-trabajadores-sector estatal, que nos lleva a algo a si como un sistema social renovado en el cual se inscribirían las relaciones de subordinación en el interior de las organizaciones como también la relación de estos actores con la función pública. Es significativo el poder en la dinámica de las organizaciones y su impacto al definir quién manda y quiénes son los subordinados, presentando un sistema simbólico construido sobre la racionalidad del poder y la autoridad.

Agregando a las interacciones humanas un entramado complejo de relaciones donde es posible alcanzar productividad, F. López (1999) argumenta que las organizaciones son interacciones humanas entre individuos y grupos con las estructuras tecnoeconómicas, funcionales y de autoridad, en las que están dispuestos de manera previamente determinada para alcanzar fines concretos. Rescata el Profesor López la interacción como fenómeno social que permite

identificar en el contexto social las organizaciones, y su desarrollo dependerá de la combinación de procesos bajo la dirección de alguien.

A. Cortina (2000), se ha interesado por trabajar el fenómeno ético en las empresas y afirma que toda organización se crea para proporcionar a la sociedad unos bienes., tarea por la cual logra ser legitimada en el sistema social más amplio. Responder a la sociedad con bienes y servicios demanda un ordenamiento especial que permita generar acciones productivas, que surgen de la combinación de múltiples variables, en un sistema simbólico de acción que orienta las actuaciones de los dirigentes.

Jurado (2003) define la organización como un hecho social concreto fruto de la aplicación de los principios que permiten ordenar procesos, acciones y actuaciones, teniendo como referente los sistemas simbólicos que orientan el ordenamiento. El dirigente como actor social aplica permanentemente en su gestión las posibilidades que le brinda el orden para alcanzar las metas planteadas e integrar su organización al sistema social. Es a través de la aplicación de acciones de autoridad que induce a los sujetos sociales a cumplir los propósitos que los ordenamientos han marcado para alcanzar la productividad.

Lo planteado permite al lector hacerse una imagen de un sujeto social llamado dirigente, que en su trabajo objetiva esfuerzos y acciones para concretar un hecho social conocido como organización[16], y en su sistema simbólico combina variables-pautas de múltiples saberes que se convierten en actos productivos.

[16] Bernardo Toro (1992:9) Las personas se hacen sujetos sociales y políticos al generar organización, porque crearla requiere: a) Delimitar una identidad que la diferencie y la identifique dentro del todo social. Esto implica aceptar reconocerse como distinto y poder reconocer a los otros en su diferencia. b) Crear reglas de inclusión (quienes puedan pertenecer) y de exclusión (quienes no pueden pertenecer). Esto implica aceptar reglas internas y externas, entender y obligarse a comportamientos específicos frente a otros y ante sí mismo. c) Definir formas y normas de articulación, rearticulación y desarticulación con otras organizaciones para establecer convenios, contratos, intercambios y concertaciones. d) Aprender a hacer planes y proyectos para garantizar la supervivencia y la proyección de la organización. Esto implica aprender a diseñar futuros sociales (con los otros), a cuidarlos y defenderlos. e) Y, quizás lo más importante, se requiere aprender a buscar el reconocimiento en el "todo general", es decir, en el Estado. Esto implica aprender que el Estado debe reflejar la organización de la sociedad a la que pertenece y que debe estar cerca de ella.

Teniendo en cuenta lo escrito sobre el trabajo, los dirigentes y las organizaciones e interpretándolo en el marco de la teoría de la acción, a continuación se desarrollarán algunos planteamientos teóricos que permiten definir el alcance de los argumentos productivos, organizaciones y culturales, en el marco de la investigación.

Los argumentos son construcciones elaboradas teniendo como referencia el sistema simbólico de acción de los sujetos sociales que les permite comunicarse con otros. Un argumento para ser validado como tal, se enmarca en los principios que la estructura del lenguaje fija, para que sea en principio entendible y posteriormente comprensible.

Habermas (Capítulo 11, 373), aporta a la discusión lo siguientes argumentos que aclaran la función del habla en las interacciones humanas:

> "El oyente puede negar in toto la manifestación de un hablante, poniendo en cuestión o bien la verdad del enunciado que en ella se afirma (o las presuposiciones de existencia de su contenido proposicional), o bien la rectitud del acto de habla en relación con el contexto normativo de la manifestación (o la legitimidad del propio contexto normativo que se presupone), o bien la veracidad de la intención que el hablante manifiesta (es decir, la concordancia de lo que el hablante piensa con lo que el hablante dice)"

Identificar en un acto comunicativo como el argumento, los criterios que lo evalúan como cierto en un contexto particular, exige del oyente o los oyentes, emitir juicios que dentro de sus sistemas de acción lo definan como verdadero. Es verdadero cuando las proposiciones expresan un hecho, evento, fenómeno sin permitir distorsiones en lo enunciado; cuando es emitido en un contexto que valida la legitimidad de los hechos, puesto que existen evidencias de lo ocurrido o se acepta la autoridad de quien lo emite por su trayectoria e impacto en su sistema social; y un tercer elemento permite al oyente o lector, sustentado en los dos anteriores, identificar la concordancia entre los hechos y su descripción, en la coherencia entre lo que el sujeto social piensa y lo que expresa.

Los argumentos exteriorizados por los dirigentes serán evaluados con los criterios expresados, con el fin de identificar las variables-pautas, que permitirán caracterizar los sistemas simbólicos en los que se mueven esos sujetos sociales.

FASE DE DESCRIPCION – REFLEXIÓN

Es importante anotar antes de iniciar el desarrollo de la fase, que el camino metodológico seguido, lo definió la propuesta de T. Parsons en los postulados de la teoría de la acción social, en lo relacionado con los modos orientadores de la acción, las variables pautas, los imperativos funcionales y los sistemas simbólicos desarrollados en el marco teórico.

El objetivo del estudio es "Desentrañar los argumentos productivos, organizacionales y culturales expresados en variables-pautas que los dirigentes aplican en el gobierno de las personas", el método utilizado es propio de la interpretación y se sustenta en el enfoque denominado histórico hermenéutico.

La construcción hermenéutica permite la interacción dialéctica entre la constante búsqueda y el hallazgo para construir el texto y los significados posibles. Se diferencian tres fases interactuando permanentemente: 1) descripción – reflexión 2) interpretación 3) construcción teórica o de sentido

La investigación propuesta es de carácter cualitativo e incorpora subprocesos de lectura, análisis, comprensión, comunicación, de tratamiento de hechos y datos, que en forma integral y sistemática posibiliten la apropiación de conocimiento referido a los argumentos productivos, organizacionales y culturales que los dirigentes aplican en el gobierno de las personas

Por regla general, los diseños de investigación que van emergiendo en este proceso de conocimiento son el resultado de la reflexión del investigador. La reflexión es una oportunidad para que el investigador formule marcos teóricos y conceptuales que orientan el desenvolvimiento de la investigación. El avance permitirá la selección de los métodos necesarios para que lo formulado y observado se vincule con lo encontrado, logrando una unidad coherente y ordenada.

Teniendo en cuenta la relación de los hallazgos teóricos sobre trabajo, organización y dirigente que contribuyen a consolidar teóricamente los argumentos culturales, productivos y organizacionales de los dirigentes en el gobierno de las personas como unidad de análisis, se desarrollan de manera preliminar el sentido que para la investigación reviste cada una de éstos. De la misma manera, se relaciona la unidad de trabajo integrada por seis (6) dirigentes de la ciudad reconocidos en el contexto social por sus aportes a la consolidación de la región, la generación de empleo productivo y un liderazgo enmarcado en principios éticos. Los criterios para su selección fueron los siguientes:

- Reconocimiento de sujetos sociales dedicados a la academia, la investigación, la política, la religión y los negocios entre otros, por su labor emprendedora, su constancia y aportes concretados en negocios, organizaciones, productos o servicios.
- Residenciados en la región por más de 20 años.
- Relacionados en los últimos dos libros sobre empresariado de la región: Los Azucenos y Apuntes para La Historia Industrial de Manizales.
- La existencia de negocios u organizaciones en la región.
- Edad superior a 50 años.

Además, se integró a la unidad de trabajo al escritor Caldense José Jaramillo Mejía, autor del libro “Los Azucenos” que recoge la historia empresarial de este grupo de personas, en la Ciudad de Manizales y su impacto en el desarrollo de la región en un periodo comprendido entre (1940 – 1980)

El tipo de muestreo es probabilístico por conveniencia. Otros criterios de inclusión son educación, liderazgo, experiencias, aportes a la construcción un discurso que privilegie el desarrollo humano, éxito en sus experiencias directiva en lo público y lo privado, sistematización de experiencias, reconocimiento social, aplicación de

valores sociales, rescate de las tradiciones, integrante de gremios y grupos sociales.

Por tratarse de una investigación cualitativa que busca encontrar sentido se utilizaron para recoger la información las siguientes técnicas:

Revisión Documental.

Según Vargas (1985: 19) "Busca reconstruir lo que de teórico existe en la investigación aplicada, es decir, para retomar lo puesto a prueba de otras explicaciones"

El sustento teórico de la investigación se construyó utilizando la consulta bibliográfica y orientada por las tres grandes categorías (trabajo, organización y dirigente), que posteriormente permiten dar vida a los argumentos culturales, productivos y organizacionales de los dirigentes en el gobierno de las personas.

La búsqueda se orientó a buscar la producción de grupos dedicados a la investigación en América, encontrando en Canadá la Escuela de Montreal que guía su investigación a la formación de los dirigentes en sus prácticas, conocimientos, valores y principios orientadores, y la importancia de los esquemas de pensamiento en la concreción de sus obras. También se encontró producción de autores colombianos que en diferentes épocas han definido la misión y las funciones de los gerentes y administradores. Se incluyen también, los aportes de Savage sobre las prácticas de los dirigentes en industrias colombianas.

Con relación al concepto de trabajo se indagó la Universidad Autónoma de Méjico con su grupo de estudio e investigación liderado por el Doctor Enrique de la Garza Toledo, en el Tratado Latinoamericano de la Sociología del Trabajo. De Latinoamérica se incluyen reflexiones de investigadores venezolanos y argentinos,

y de Colombia Las Lecturas Clásicas y Actuales del Trabajo cuya edición la realizó la Escuela Sindical de Minas. Se relaciona además, la magnífica obra de Alejandro López, pionero en Colombia de los estudios del trabajo y se enriquece la búsqueda con las aportes magistrales de Karl Marx y Hanna Arendt.

La organización requirió una exhaustiva búsqueda para relacionar aquellos argumentos que permitieran ubicar la organización en un contexto de acción con los encontrados en T. Parsons, E. Durkheim, Shein, Etzioni, Muturana y Varela, entre otros. Aparte especial merece Hayek con sus aportes sobre el orden social, y los artículos de Francisco López acerca de la organización.

ENTREVISTA.

Teniendo en cuenta la información documental recogida, se procedió a diseñar una entrevista semiestructurada para aplicarse a las siete personas definidas en la unidad de trabajo.

Martínez (1982: Cap. 12) al respecto sostiene que "Adopta la forma de un diálogo coloquial o entrevista semiestructurada... A medida que el encuentro avanza, la estructura de la personalidad del interlocutor va tomando forma en nuestra mente; adquirimos las primeras impresiones con la observación de sus movimientos, sigue la audición de su voz, la comunicación no verbal (que es directa, inmediata, de gran fuerza en la interacción cara a cara y, a menudo, previa a todo control consciente) y toda la amplia gama de contextos verbales por medio de los cuales se pueden aclarar los términos, descubrir las ambigüedades, definir los problemas, orientar hacia una perspectiva, patentizar los presupuestos y las intenciones, evidenciar la irracionalidad de una proposición, ofrecer criterios de juicio o recordar los hechos necesarios.

El contexto verbal permite, asimismo, motivar al interlocutor, elevar su nivel de interés y colaboración, reconocer sus logros, prevenir una falsificación, reducir los

formalismos, estimular su memoria, aminorar la confusión o ayudarle a explorar, reconocer y aceptar sus propias vivencias inconscientes y en cada una de estas posibles interacciones, también es posible decidir la amplitud o estrechez con que debe plantearse el problema, si una pregunta debe estructurarse en su totalidad o dejarse abierta, y hasta que punto resulta conveniente insinuar una solución o respuesta"

Las entrevistas se realizaron en cinco (5) oficinas y en dos (2) residencias. La información fue grabada y la duración de cada entrevista fue de 45 minutos en promedio. La actitud de los dirigentes fue positiva frente a la investigación y agradecieron haber sido tenidos en cuenta.

Los **ARGUMENTOS CULTURALES** son construcciones comunicativas que expresan hechos, actitudes y prácticas que han impactado su sistema simbólico desde la convivencia en familia y en la comunidad más cercana, hasta los acontecimientos locales, regionales, nacionales e internacionales, convirtiéndose en referentes de actuación. Describe y relaciona eventos en la historia del sujeto social –dirigente- que hayan potenciado la catexis por liderar y concretar acciones productivas que impactaron profundamente el sistema social de la región.

Echeverri Y Noguera (1994: 1) para aclarar el concepto de cultura escriben:

> "La explicitación histórica del concepto de cultura se ha dado por la construcción de horizontes donde el arte, la ciencia, la religión, la tecnología y en general, la cotidianidad, se presentan como mundos alternos de carácter simbólico, que dialogan con la naturaleza biológica, es decir, que surgen a partir de la relación fenomenológica entre los hombres, las comunidades, las sociedades, los asentamientos humanos y el ecosistema".

El espacio de formación de los dirigentes, con todas sus complejidades, está directamente relacionado con el concepto de región. Montañés y Delgado, citados por Arango L. (2000: 227-228) al respecto sostienen lo siguiente:

> "El concepto de región esta relacionado con territorio y territorialidad, que son conceptos que aluden al control o apropiación del espacio geográfico por parte de determinados actores sociales. Esta apropiación tendría un doble significado: como control, legítimo o no, por parte de instituciones o grupos sobre segmentos del espacio y como dimensión afectiva, que resulta de las prácticas especializadas de grupos particulares definidos según raza, sexo, edad y otros atributos"

Identificar algunos de los complejos procesos políticos, sociales, económicos ocurridos en la historia de la región, permite comprender el impacto que tuvieron en la cognición de los dirigentes y cómo mediante la motivación, se transformaron en nuevas ideas concretadas en transacciones que son integradas, al proceso histórico.

Por lo expuesto sobre los argumentos culturales, y para comprender el sistema de acción de los dirigentes, es imperioso conocer sus descripciones sobre: región, religión, conformación de la familia, valores, algunas frases y dichos, mitos de la labor, celebraciones y género, entre otros. Lo expresado por los sujetos sociales llamados dirigentes, dará pistas del concepto de trabajo, de sus rol y de las organizaciones.

Los **ARGUMENTOS PRODUCTIVOS** son construcciones comunicativas que denotan el entramado de relaciones creadas en torno al logro de los objetivos organizacionales. B. Toro (2001:179), afirma que una organización productiva es aquella que genera muchas transacciones políticas, económicas, sociales y culturales útiles.

Originar transacciones productivas demanda de las organizaciones el diseño e implementación de una serie de protocolos de actuación inscritos en el sistema simbólico, que sirve de soporte a las prácticas en las diferentes secciones (planeación, presupuestos, producción, mercadeo y gestión humana entre otras).

Comienzan los argumentos productivos con los esquemas de planificación y su incidencia en la adecuación de los medios para alcanzar los fines propuestos, aclarando eso sí, que en la cotidianidad del dirigente permanentemente se cruzan planificación-ejecución-evaluación-planificación-ejecución-evaluación… en un escenario organizacional de acción. Se sintetiza lo enunciado en una habilidad para fijar los propósitos y ordenar las acciones de los sujetos para alcanzarlos.

Un aspecto de vital importancia en la planificación de los dirigentes, es la fijación en proposiciones de los pensamientos que guían su impulso creador, para que sean entendibles por los sujetos sociales que los van a ejecutar. De la validez, legitimidad y concordancia de las proposiciones emitidas por el dirigente, depende su inserción en el sistema simbólico de otros actores sociales que participan o van participar en su obra creadora.

Los argumentos productivos se concretan en proposiciones que orientan la acción hacia la formulación de objetivos, estrategias, políticas, valores; hacia la utilización de enfoques, conocimientos, tecnologías y técnicas; hacia el diseño de ordenamientos a través de manuales, reglamentos; hacia la consolidación de comportamientos y actitudes que impacten la dinámica creación y consolidación de la organización. Son estos argumentos los que expresan en un sistema simbólico señales que sirven de estímulo a los diferentes sujetos sociales, consolidando una red de relaciones, que apoyados en actitudes y actuaciones, concretan la motivación humana. Buscar mecanismos externos e internos para movilizar los sujetos sociales, es un compromiso del dirigente para obtener respuestas adecuadas en un contexto productivo de acción. Por lo tanto, detectar aquello que moviliza al individuo, se constituye en una continua preocupación del dirigente en la misión de canalizar las diferentes transacciones con otros sistemas de acción.

Las proposiciones que orientan el referente productivo en el que se mueve el dirigente, se constituyen en los argumentos que guían su acción y definen su particular rol en un sistema social. La construcción y validez de estos argumentos se encuentra en las variables-pautas sustentadas en la dinámica que ofrece el mundo del trabajo con todas sus posibilidades de construcción e intervención.

Lo expuesto se concreta en procesos, técnicas, tecnologías, conocimientos, ordenamientos, enfoques, metas, propósitos, objetivos comunicados y explicitados en frases, manuales, reglamentos y diseños, entre otros.

Los **ARGUMENTOS ORGANIZACIONALES** son construcciones comunicativas que contienen una serie de orientaciones para ordenar las actuaciones humanas y técnicas, en una estructura que permita las relaciones productivas entre los diferentes actores y procesos. La importancia de estos argumentos reside básicamente en las posibilidades de diseño de funciones, cargos y tareas, y la coordinación de las mismas, para lograr los propósitos fijados, claro está, en un ambiente de control y mejoramiento permanente.

La estructura de la organización determina la rigidez o la flexibilidad en las actuaciones de los sujetos sociales, en la coordinación de las acciones y en la dinámica para establecer relaciones con otras organizaciones. Por lo tanto, las estrategias fijadas y la forma de alcanzarlas influirán de manera directa en la estructura organizacional, poniéndola permanentemente a prueba, y evaluando su consistencia ante los múltiples requerimientos sociales, económicos y culturales de un grupo o grupos humanos organizados.

El dirigente o creador de la organización productiva se constituye en el centro del ápice estratégico, acompañado de quienes ostentan cargos de dirección y manejo al interior de la organización. Definen los objetivos y las estrategias, fijan los

mecanismos de control para lograrlos, coordinan acciones, aplican los correctivos necesarios e identifican los canales de interacción con el entorno. Dividen el trabajo a través del diseño de cargos y la asignación de funciones, definiendo un esquema de actuación en un marco de reglas éticas y productivas que se miden por el alcance de los resultados.

Es importante mencionar que según Mintzberg y Voyer (1997:40) los argumentos organizacionales tienen un impacto directo en:

- El diseño de la estructura de una organización
- El estilo de administración característico de la empresa
- Las relaciones de la empresa con el exterior (sobre todo gubernamentales)
- Los asuntos relacionados con adquisiciones, despojos o control de divisiones.
- La posición internacional de la empresa y sus relaciones
- La capacidad de la organización para innovar
- Las repercusiones que el crecimiento de la organización tiene para la motivación de su personal.
- Los cambios de valores y de expectativas, así como sus consecuencias en las relaciones con los obreros y los profesionales de la organización.
- Los cambios tecnológicos que afectan a la organización

Trasciende el concepto de estructura simple para integrar una serie de hechos y fenómenos que determinan la representación que de las organizaciones tienen los dirigentes, y las múltiples posibilidades de intervención que se generan en la permanente interacción con los sujetos sociales, otras organizaciones y el sistema social en general.

Otro aspecto que integra los argumentos es el manejo de la autoridad, definida por Barnard (1978: 302-303)

> "como la índole de una comunicación (orden) en una organización formal en virtud de la cual es aceptada por un contribuyente, o un "miembro" de la organización como la que rige la acción a la que contribuye; esto es, la que gobierna o determina lo que él hace, o lo que no ha de hacer, en cuanto se refiere a la organización…. La autoridad envuelve dos aspectos: el primero, el subjetivo, personal, la aceptación de una comunicación como autoritaria; y segundo, el aspecto objetivo, el carácter de la comunicación en virtud de la cual ésta es aceptada"

Las actividades del dirigente transcurren permanentemente impartiendo órdenes a quienes integran su sistema social, y dependiendo de la ubicación de las mismas en el sistema simbólico de ambos, es posible al menos garantizar que son entendidas. Se acepta en el contexto de acción, alguien con autoridad por su rol, y se legitiman sus actuaciones porque se reconoce su influencia en su contexto a través de propuestas que enmarcadas en la institucionalidad, impactan la dinámica social llegando a integrarse a ella.

Es claro entonces afirmar, que los argumentos organizacionales comprenden todas aquellas objetivaciones surgidas de los dirigentes con el propósito de conformar estructuras de relaciones que respaldadas en procesos tecnoeconómicos, creen artificios para enriquecer el mundo de acción de los sujetos sociales en general. Por esta razón, reciben un reconocimiento que exalta sus actitudes, su motivación y los referentes cognitivos sobre los que sustento su obra creadora.

Lo expuesto se opera en los conceptos de estructura, cargos, funciones, roles, grupos informales, grupos de trabajo, jerarquía, control, educación, autoridad, entre otros.

Las preguntas que orientaron la entrevista semiestructurada fueron las siguientes:

1. ¿Qué eventos de su vida familiar lo motivaron a convertirse en dirigente?
2. ¿Su formación profesional le aportó elementos para actuar como dirigente?
3. ¿Qué situaciones de su comunidad, ciudad, región o país le sirvieron como impulso para manifestar su liderazgo en este sector empresarial?
4. ¿Qué medios utilizó para aprender la dinámica de este sector empresarial? Caracterice este sector.

5. ¿En sus prácticas como dirigente como caracteriza su estilo para hacer que las personas sean productivas?
6. ¿con respecto a la estructura orgánica, tiene una en particular que le haya dado especial resultado? ¿Por qué? ¿Cuál es?
7. ¿Qué fortalezas tiene la gente de la región que favorezcan al dirigente y qué debilidades se detectan?
8. ¿Dónde radica su éxito como dirigente en esta región?
9. ¿Cuáles son los retos que el mundo del trabajo le plantea a los dirigentes en este sector especial?

FASE DE INTERPRETACIÓN

En la Fase de Interpretación los argumentos expresados serán el origen de los significados que tienen para los dirigentes los argumentos productivos, organizacionales y culturales en el gobierno de las personas.

El análisis de la información recogida en la entrevista semiestructurada y en la revisión documental se ordena teniendo en cuenta las categorías indicadas, los aspectos que las integran y una clasificación de los hallazgos definida por relaciones de inclusión en el sistema simbólico respectivo.

En el contexto teórico y metodológico de la acción, cada una de las expresiones del sujeto social identificado como dirigente se sustentan en los modos de orientación de la acción, se expresan como variables- pautas y definen la existencia de los imperativos funcionales en los sistemas sociales. Se logra integrar entonces desde los hallazgos, el esquema teórico planteado.

Después de desarrollada la fase descriptiva se procedió con base en la información obtenida a ordenar los significados por cada una de las categorías de análisis.

Teniendo en cuenta las respuestas expresadas por los dirigentes a cada una de las preguntas de la entrevista semiestructurada, se presenta la siguiente clasificación, que a juicio del investigador las integra en las subcategorías argumentos culturales, productivos y organizacionales.

Las respuestas dadas a las preguntas por los dirigentes se ordenaron guardando fidelidad con lo expresado, sin pasarlas por un proceso de corrección ni estilo. Con respecto a los argumentos culturales, las palabras y las frases se consignaron sin tener orden jerárquico alguno. Los hallazgos son producciones de sujetos sociales quienes han dedicado su vida a construir sistemas sociales

en el Departamento de Caldas, región que ha recibido los impactos de tales obras y las ha plasmado en su historia.

Como se expresó en la fase descriptiva, cada uno de los argumentos se construye a partir de las diferentes expresiones de los dirigentes. Los argumentos culturales se refieren específicamente a todas aquellas experiencias surgidas de las interacciones entre los sujetos, las organizaciones y el entorno, mediadas por actos comunicativos que definen y caracterizan un grupo social en particular, en un contexto social más amplio. En nuestro caso, estos argumentos representan la plataforma donde surgen los productivos y organizacionales, y son el referente sobre el cual se construye el sistema simbólico del dirigente.

La siguiente clasificación de hechos expresados por los dirigentes obedece a los criterios de análisis definidos en el techo teórico de la investigación. Los criterios de validez en esta parte de la investigación, están determinados por los procesos de análisis, clasificación y relaciones de universalidad e inclusión de los hallazgos. En el mismo sentido, y con el afán de presentar resultados que representen una parte de la realidad en un sistema simbólico coherente con el tipo de investigación escogido, cada palabra o frase contenida en los siguientes cuadros, es apenas un eslabón en la reconstrucción de los sistemas de acción de los dirigentes. Es importante recordar que en el grupo de trabajo se encuentran dirigentes dedicados a la industria, la política, el deporte y la educación, y un escritor quien escribió el libro “Los Azucenos”, que describe los principales eventos de este grupo de empresarios que surgió en los cuarentas. Uno de los Azucenos hizo parte del grupo de los dirigentes estudiado.

Otro aspecto a resaltar por las características de la investigación, es que no se busca hacer generalizaciones de lo encontrado, pero si dejar iniciado un camino para el abordaje metodológico de investigaciones que buscan encontrar el sentido de actuaciones de sujetos sociales, en un marco teórico que permita enmarcar los procesos, los hallazgos y las conclusiones.

Dentro de los **Argumentos Culturales** se encuentran los siguientes focos de clasificación: Familia, contexto, Región-comunidad, valores, consejo de un amigo, religión, Frases y dichos generales, Mitos de la labor, género, liderazgo, intercambios, control social, fiestas y celebraciones y lecturas.

Con respecto a la familia[17], se encontraron expresiones de reconocimiento y valoración por la estructura, la estabilidad, el ejemplo, el empuje de los padres, las relaciones, demostrando un alto significado por lo vivido y lo adquirido en este sistema social. En el cuadro se ilustran las expresiones a las que los dirigentes atribuyen su motivación y empuje, desde su familia para lograr los propósitos que se fijaron.

El contexto esta definido por aquellas expresiones que marcaron la vida de los dirigentes por su cercanía con los hechos vividos. Un ejemplo fue el impacto de un cambio político en el gobierno del país, que generó una serie de enfrentamientos y persecuciones obligando a algunas familias a abandonar sus casas y fincas para establecerse en las zonas urbanas de las ciudades. Estos acontecimientos impulsaron acciones comprometidas con el desarrollo familiar y social.

En lo relacionado con región-comunidad el sistema simbólico de los dirigentes se enriqueció con una serie de eventos que potenciaron la orientación motivacional impactando de manera extraordinaria su impulso por actuar, de construir, de cambiar las cosas, como el amor por la región, el orgullo de pertenecer a grupos sociales, la gratitud con sus antecesores, entre otras.

[17] DAWN S., Carlons and KAEMER Michele. Work-Family conflict in the organization: do life role values make a difference. In: Journal of Management. Volume 26, Issue 5, September-October 2000. Afirman que los roles de los individuos en su desempeño familiar son experiencias que les sirven al momento de intervenir en conflictos de empresas familiares.

Los valores en el contexto de acción se constituyen en límites de actuación, y se integran al sistema simbólico para darle estabilidad. Los dirigentes reconocen la importancia de actuar en un marco ético convencidos de sus bondades en las interacciones humanas y de negocios.

El consejo de un amigo adquiere sentido porque fue tal su contundencia que se insertó en el sistema cognitivo, despertó emociones y se concretó en acciones, que complementadas por todo lo enunciado alcanzaron a convertirse en norma de vida.

En la región la incidencia de la religión católica en todos los ámbitos de actuación ha definido la constitución de la familia, la estructura de los planes de estudio en las programas educativos, la conformación de grupos, el apoyo espiritual en diferentes organizaciones, adquiriendo una influencia que se concreta en instituciones que se constituyen en la conciencia de los individuos y los pueblos. Para los dirigentes este aspecto es de vital importancia y se encuentra cimentado en su sistema simbólico a través de expresiones como Dios mediante, si Dios quiere, con la ayuda de Dios, con la guía de Dios, entre otras. Anotando además, que los padres de familia asumen la religión para sus hijos y les transmiten las tradiciones, exigiéndoles comportamientos en un marco de ideológico que adquiere sentido en una serie de prácticas y ritos. Los dirigentes encuentran en sus creencias religiosas la inspiración para sus actuaciones.

Las frases y dichos surgen de los sujetos sociales y se convierten en actos comunicativos que explican su éxitos e invitan a otros a reflexionar, a autoevaluarse, a entender procesos sociales y sobre todo, a tomarlas si impactan su percepción cognitiva y generan motivación, y convertirlas en guías de los procesos de acción. En ocasiones esas frases y dichos carecen de significado para gran parte de los sujetos sociales por su carácter particular.

Los mitos de la labor son actos comunicativos que sirven para sustentar, resaltar y defender actuaciones de los dirigentes y su significado permite generalizar orientaciones en un espacio social determinado. Por la forma como se expresan adquieren un carácter universal.

El género de los dirigentes que conformaron la unidad de trabajo fue masculino en su totalidad, pero resaltaron la presencia de la mujer en los negocios y su preparación para asumir los retos de la dirigencia en todos los ámbitos de la vida pública. Lo anterior debido a que en la búsqueda documental y testimonial no se ubicó una mujer dirigente en la región.

El liderazgo como una cualidad de acción que vincula percepción cognitiva y emoción se manifiesta en actuaciones concretas de la vida de los dirigentes como convocatorias, trabajo solidario, creación de negocios, relaciones con individuos, organizaciones y el gobierno, y especialmente, sostener sus obras en un espacio de tiempo generando los mecanismos pertinentes para que se integren a un sistema social más amplio. En sus actuaciones consolida el simbolismo que se define como reconocimiento social, factor indispensable para sustentar su rol social. Los dirigentes consultados reconocen su liderazgo en la consolidación de sus obras productivas y el impacto que este genera en la consolidación de las elites empresariales.

Con relación a los intercambios concretados en viajes, estudios en otras ciudades y algunos en otros países, les permitió conocer otras culturales acceder a información en otros idiomas y especialmente, comparar los desarrollos locales con otros alcanzados en otros lugares. Estos intercambios, según los dirigentes permitieron adquirir maquinaria, tecnologías, apoyo humano, nuevos canales de distribución, exportaciones, entre otros. Aprender otros idiomas le permite al sujeto social incorporar en el sistema simbólico nuevos signos que amplían su conceptualización y le enriquece sus referentes para dirigir su sistema de acción.

El control social adquiere importancia en el pensamiento del dirigente puesto que son una red de actos comunicativos que posibilitan validar las acciones de un individuo en un contexto determinado. Las premisas que expresan los hechos de las personas reciben permanentemente una serie de juicios de aceptación o rechazo, según el marco de convenciones institucionalizado y puesto como referente para lograr actuaciones que sin ser homogéneas, si mantienen el orden social. El interés de los dirigentes por participar en la dinámica social, como reconstructores es reconocido y puesto como ejemplo en el sistema social más amplio.

El impacto de las fiestas y celebraciones en la formación del dirigente radica primero, en el espacio para aplicar sus habilidades de liderazgo y, segundo, para despertar su sentido de apego a su tierra. Este aspecto permite vincular las propuestas de los dirigentes y su realización, a la historia particular de los individuos y general de la región. El significado que les generan estas actividades, se sustenta en el significado emocional que para ellos toman los diferentes eventos y actividades humanas.

Las lecturas que han servido de inspiración a los dirigentes, son otro elemento que les permite ampliar la conceptualización de los objetos con los que entran en contacto permanentemente. Leer de manera cuidadosa, deja en la estructura cognitiva de los sujetos repuestas a qué es el objeto y qué significado tiene, para evaluar y verificar la pertinencia de integrarlo al sistema de acción del sujeto.

Con base en lo expuesto sobre los argumentos culturales y reconociendo la importancia en la forma como los dirigentes perciben, explican y actúan sobre el mundo, se presentan los hallazgos en el siguiente cuadro:

ARGUMENTOS CULTURALES	HALLAZGOS
1. Familia	1.1 Antecedentes Familiares 1.2 Profesión del papá 1.3 Ayuda al padre en crisis económica 1.4 Hogares Organizados 1.5 Hogares conservadores 1.6 Insistencia en el hogar por el futuro 1.7 La vida familiar 1.8 La formación humanista 1.9 Tradiciones familiares
2. Contexto	2.1 Adversidades generadas en un cambio político.
3. Región – Comunidad	3.1 Apego a la región al hábitat 3.2 Motivación por atender a la gente generó compromiso por el desarrollo de la ciudad y el país. 3.3 Ejemplos de padres comprometidos con la sociedad 3.4 Preocupación porque la región salga bien 3.5 Imagen paterna y materna participando en comités cívicos. 3.6 Padres caritativos 3.7 Motivación de la gente por el deporte 3.8 La gente es buena para trabajar, pero le da miedo arriesgar y salir a viajar 3.9 Regular infraestructura de vías 3.10 Contamos con una raza muy buena 3.11 Reacomodo de la vocación económica de la ciudad 3.12 En Caldas se percibe un rompimiento entre la clase empresarial y la política
4. Valores	4.1 Sembrar y ahorrar para el futuro 4.2Legado de superación mediante la capacitación. 4.3 Consejo de los padres sobre ser honestos, claros al actuar y hacer las cosas bien 4.4 Escalas de valores 4.5 Persistencia, testarudez o empecinamiento
5. Consejo de un Amigo	5.1 “Hay que pagar el año del servicio civil, entregar a la ciudad y al país, algo de lo que ellos le han dado”
6. Religión	6.1 Hogares cristianos 6.2 Grupos e individuos con tradiciones cristianas 6.3 Ética católica 6.4 Fe en creador
7. Frases y dichos	7.1 Orden en la vida 7.2 No fallarle a nadie 7.3 Sacar a todos los manizaleños a que vean a Manizales desde afuera, para que viéramos el paraíso y la calidad de ciudad que tenemos, y en lugar de ser tan críticos, fuéramos más proactivos 7.4 En ocasiones hablan mal de la gente 7.5 El problema es que Ustedes viven excesos de satisfacción

	7.6 La gente muere más de envidia que de infarto 7.7 Antes no daba pena decir que era senador.
8. Mitos de la Labor	8.1 Ejemplo de los antioqueños 8.2 Preparación de los padres y su desempeño que enorgullezcan a los hijos 8.3 Empeñado en la misma quijotada hace más de treinta años 8.4 Actitud positiva frente a los fenómenos de la vida 8.5 Mujeres más juiciosas, que nosotros
9. Género	9.1 Hombres 9.2 Paulatinamente crece la presencia de la mujer en los negocios
10. Liderazgo	10.1 Reconocimiento Social 10.2 Deseo de progreso 10.3 vocación de servicio 10.4 En la dirigencia el machismo ha sido muy marcado 10.5 Es necesario formar más lideres 10.6 La clase dirigente debe preparar a sus sucesores
11. Intercambios	11.1 Aprendizaje del inglés, el francés y la historia.
12.Control Social	12.1 Participación en diferentes grupos sociales: culturales, deportivos, educativos
13.Fiestas y Celebraciones	13.1 Participación en diferentes celebraciones: religiosas, deportivas, culturales organizadas y realizadas en la ciudad.
14. Lecturas	14.1 Historia de Ghandi

Cuadro 3 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

Los **argumentos productivos** emitidos por los dirigentes se ordenaron y clasificaron de acuerdo a los siguientes focos temáticos: propósitos, conocimientos, procesos, metas y experiencias, enfoques, ordenamientos, tecnologías, frases, manuales y retos.

Los propósitos con aquellas expresiones que encierran en su contenido un objetivo, y se consolida en la percepción cognitiva del sujeto, se asume como una tarea de vida y se enfoca la motivación hacia el logro. Sirve de guía para establecer relaciones con otros sujetos del sistema social, iniciar obras, liderar propuestas, gobernar y consolidar eventos que hagan historia en la evolución de los sujetos sociales, que tuvieron contacto con él.

El conocimiento que se tiene del entorno, los productos, los fenómenos económicos, sociales, políticos y culturales, le permite al dirigente a través de procesos de evaluación y valoración, integrar en su sistema simbólico una serie de signos que representan y permiten realizar las diferentes transacciones. Algunos de éstos son: importaciones, exportaciones, globalización, sociedad anónima, sociedad limitada, persona natural, persona jurídica, multinacionales, aranceles, registros, entre otros. Después de incorporados el sujeto social los utiliza permanentemente en sus distintos negocios.

Los procesos más destacados en la información expresada por los dirigentes se relacionan con la generación de ambientes productivos en un mundo empresarial que debe ser entendido para actuar en él. Uno que se destaca es la venta de acciones como opción de consolidar el patrimonio de la organización, tarea que implica el conocimiento del sistema empresarial, la dinámica de los diferentes sectores de producción, el papel de gobierno, el tipo de negocios, para tomar decisiones en un sistema simbólico tan abstracto, que puede consolidar o acabar con la organización. Actuar en el mundo empresarial demanda asumir el riesgo como opción de vida, y son los referentes de conceptualización y la motivación por alcanzar los propósitos, lo que induce a incursionar en el mercado de la bolsa. Tarea tan compleja que implica negociar papeles cuyo valor puede variar por fenómenos macroeconómicos, cuyo manejo esta fuera del sistema social y de negocios. Lo mismo ocurre con otros procesos mencionados como el crecimiento de los jóvenes a través del deporte, que depende de la participación de sujetos sociales diversos, de diferentes organizaciones y diseñando programas de largo alcance. Claro esta, que mientras el deporte no se integre al sistema simbólico de los individuos, hacer deporte es un castigo para muchos y no una diversión, como debiera ser.

Las metas y las experiencias de los dirigentes en su espacio están definidas por sus proyectos particulares de vida y el impacto que diferentes actuaciones, tanto en el ámbito público como en el privado, han desempeñado. Es fundamental para

estructurar el sistema simbólico, vivir, pero teniendo conciencia del rol fundamental como sujetos sociales y políticos, así cada evento de la vida, cada acción adquiere significado se integra como un referente más del sistema. Cada uno de los compromisos iniciados y desarrollados por los dirigentes es un objeto más que se integra, ampliando las posibilidades del sistema simbólico y ampliando las percepciones cognitivas. Tener metas igual que propósitos es un aspecto que diferencia a los dirigentes de otros actores sociales, quienes no encuentran interés en la gestación de negocios o en la participación de la administración del Estado.

Los distintos enfoques utilizados por los dirigentes en su sistema simbólico para organizar sus negocios, se articulan y concretan al momento de actuar, y definen estilos particulares de hacer gestión. Las formas de organizar el trabajo, controlar, motivar y recompensar tienen una profunda concordancia con los parámetros que orientan el sistema de acción del sujeto y lo que ha sido su experiencia de vida. Por lo tanto, tener un enfoque de negocio indica organizar conocimientos y experiencias en una interacción estable en un sistema de acción. Aquí radica el éxito del dirigente, impulsado por la elasticidad del sistema para integrar nuevos objetos y sujetos.

Como consecuencia de lo anterior surgen una serie de ordenamientos humanos, sociales y técnicos indispensables para realizar transacciones productivas. Tales ordenamientos son requerimientos del sistema de acción para lanzar señales a los sujetos y organizaciones de su existencia e identidad. Los argumentos de los dirigentes en este aspecto, buscan combinar en su sistema simbólico propósitos, experiencias, conocimientos, creencias para demostrar que sabe del negocio y no esta improvisando, gracias a la permanente reflexión y acción que le demanda su sistema. Aunque el orden es un principio de aceptación universal, los ordenamientos productivos implican ejercicios complejos que combinan los conocimientos matemáticos, la ingeniería, la ergonomía, la sociología, la sicología y la administración, por lo tanto el sistema

simbólico construido para estas tareas requiere permanente revisión y actualización y ajustes a los modos de interacción entre las personas.

La utilización de la tecnología en el rol que desempeñan los dirigentes, determina un manejo adecuado de recursos, procesos y personas, buscando siempre alcanzar altos estándares de eficiencia y efectividad. Un elemento primordial en el manejo de las organizaciones es garantizarle espacios dignos y con las herramientas necesarias a las personas para que dentro de un sistema simbólico, logren su adaptación e integración, que sólo será posible cuando incorporen en su cognición el sentido, y sean capaces de manifestar afecto o aversión en un sentido emocional por ese objeto.

Surgen en los argumentos productivos una serie de frases emitidas por los dirigentes para expresar el significado e importancia de las labores productivas en una organización. Las expresiones contienen aspectos relacionados con la planificación, el manejo de personal, el control, manejo del dinero y prospectiva empresarial. Contienen además, una honda reflexión sobre los referentes que han consolidado su vida de dirigentes, sus propósitos y sus experiencias, se convierten en ejes de orientación del sistema simbólico y marcan rasgos de los estilos de dirección. Las frases, comparadas con las enunciadas en los argumentos culturales, trascienden lo empírico para consolidar pautas productivas en el contexto de la acción.

Los manuales contienen orientaciones y pautas para que los miembros de las organizaciones desempeñen sus funciones de manera armónica y coordinada. La elaboración de los manuales es el resultado de objetivar pensamientos en un papel, con criterios de pertinencia, eficiencia y efectividad, convirtiéndolos en un instrumento del sistema simbólico. La importancia de los manuales radica en la consolidación de la memoria escrita de la organización y la manifestación de ordenamientos productivos en un sistema de acción.

Con respecto a los retos que han asumido los dirigentes después de haber vivido diferentes situaciones en su cotidianidad, es significativo resaltar como se convierten en estímulos, integrados a su cognición y claramente identificables en su esquema motivacional. Recordar ese estímulo es fuerza para el alma y reta al sujeto social a generar cada día respuestas productivas diversas. Es interesante destacar que un estímulo puede generar respuestas diversas en varios sujetos sociales, pero para los dirigentes estas frases que incitan a la acción, cayeron en terrenos preparados y dieron frutos organizacionales y productivos.

El siguiente cuadro muestra la clasificación realizada con los testimonios de vida de los dirigentes que se constituyen en argumentos productivos:

ARGUMENTOS PRODUCTIVOS	HALLAZGOS
1. Propósitos	1.1 Oportunidad de comprar maquinaria 1.2 Ayudarle a la gente que es honesta, cumplidora de su deber y grandes trabajadores 1.3 Que la comunidad se eduque y progrese 1.4 Generar empleo 1.5 Formación de valores a través del deporte 1.6 La diversificación 1.7 Tener objetivos claros 1.8 Trabajar con desprendimiento 1.9 El mundo esta evolucionando 1.10 Consolidar la relación academia-empresa
2. Conocimientos	2.1 Escasez de un producto 2.2 Segunda guerra mundial 2.3 Sustituir importaciones 2.4 Llegada de gente preparada a la ciudad 2.5 Conciencia de la Sociedad Anónima 2.6 Frecuentes crisis del café y sus impactos en la vida familiar y comunitaria 2.7 Vienen las multinacionales a aprovechar la mano de obra 2.8 En razón de la globalización ha habido un reacomodo de las cosas
3.Procesos	3.1 Venta de acciones 3.2 Crecimiento de los jóvenes a través del deporte 3.3 Valorar más nuestras fortalezas y atacar las debilidades 3.4 Observar el medio
4. Metas y Experiencias	4.1 Desempeño de cargos públicos 4.2 La práctica en los negocios 4.3 Experiencia internacional en empresas 44. Contacto con personas que tenían negocios en el exterior

	4.5 Participación en la fundación de una entidad educativa 4.6 Trabajo en un colegio cooperativo 4.7 Manejo del Deporte en las empresas 4.8 Evolución en otros sectores 4.9 Trabajo honrado
5. Enfoques	5.1 Sentido disciplinario 5.2 Delegar y pedir cuentas 5.3 Controlar 5.4 Visión del empresario más sistémica 5.5 Incluir la biodiversidad y la bioprotección 5.6 Aprovechamiento de la biomasa útil 5.7 Apertura 5.8 globalización 5.9 Competir en igualdad de condiciones 5.10 el liderazgo directivo sirve de guía 5.11 Ética para los negocios 5.12 Unir en el trabajo 5.13 Estar informado
6. Ordenamientos	6.1 Tener conocimiento de lo que se hace 6.2 Demostrar que conoce la materia y no esta improvisando 6.3 Romper círculos viciosos 6.4 Descubrir nichos de mercados 6.5 Mantener el escritorio limpio 6.6 Permanentemente les recuerdo el encargo
7.Tecnologías	7.1 Definir estándares y manejarlos con ellos 7.2 Objetivos muy claros 7.3 Utilización de diferentes tecnologías 7.4 Aplicación tecnológica a las estructuras administrativas 7.5 Se recibe apoyo tecnológico de las universidades
8.Frases	8.1 Sentido empirista pero cuidadoso 8.2 Cuidar el centavo porque los pesos se cuidan solos 8.3 lo lógico del negocio es que entre más plata de la que salga 8.4 Delego pero no olvido 8.5 La humildad primera condición para la sabiduría 8.6 Mientras se ponen de acuerdo allá en el eje cafetero, trabajamos en otra parte del país 8.7 la constancia es vivir como un corcho en remolino 8.8 Usted puede alcanzarme, en mi camino me puede alcanzar, lo que le queda muy difícil es que usted sepa qué estoy pensando yo hacia delante 8.9 Siempre hay que dar un paso adelante contra la competencia 8.10 Pavor al síndrome del penthouse: uno empieza a creer que toda va bien y los colaboradores se lo corroboran 8.11 Vivir con lo pies puestos en la tierra 8.12 Me gusta la gente que es leal, que se la juega con uno, pero que en su momento es capaz de decir, mire, revisemos eso que de pronto por ahí no es 8.13 Estar con cuatro ojos mirando como van las cosas 8.14 Las personas deben salir más, untarse más. 8.15 El mundo esta todavía por construir sobre unas bases completamente nuevas. 8.16 Los negocios manejan más a los negocios, que los

	dirigentes a los negocios
9.Manuales	9.1 Que las personas se sientan parte del proceso 9.2 Trabajar por delegación 9.3 Registro de los encargos
10. Retos	10.1 Escrito en un revista donde se afirmó que Manizales era una aldea sin ventura 10.2 Posibilidad de preparación profesional para personas que trabajan en el día 10.3 Trabajar con el sistema de cooperativas, flexibilizando las relaciones patrono-trabajador 10.4 Salirse de los viejos esquemas 10.5 La internacionalización de la economía no permite que un negocio pequeño sobreviva

Cuadro 4 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

Los **argumentos organizacionales** surgieron de las respuestas dadas por los dirigentes a los interrogantes que sobre estructura y relaciones de poder se les hicieron. Como resultado del ejercicio de clasificación se hallaron los siguientes focos temáticos: roles, cargo, estructura, jerarquía y autoridad, grupos de trabajo, preparación profesional, lecturas, control, funciones y motivación.

Indagar sobre los roles es buscar en los dirigentes hechos destacados que surgiendo de la motivación, se convierten en obras como la vinculación con amigos, el desempeño de cargos públicos y la vinculación teoría práctica entre otros, para satisfacer una necesidad de un grupo social en particular. El rol marca al sujeto social y le aporta experiencias, y aprendizajes que lo potencian a asumir roles de mayores niveles de complejidad. Este es el caso de los dirigentes que encontraron sentido y motivación en cada uno de los roles representados, impactando su conceptualización y su percepción cognitiva. En la fundación y sostenibilidad de las organizaciones productivas la manera como el dirigente, percibe el mundo se plasma en el sistema simbólico que encamina las acciones en principio, de quienes participan en éstas.

Concomitante con lo expresado, los cargos en los que se han desempeñado los dirigentes están relacionados con el manejo de poder y dirección. Sus acciones

en grupos de naturaleza diferente, pero contenidos en el término organización, buscaron consolidar obras, producir, organizar eventos, escribir un libro, entre otros, siempre poniendo su sistema simbólico como plataforma de construcción y resignificación. Los cargos además de experiencia, abrieron nuevas formas comprender el mundo, y crearon retos de dificultad mayor, claro está, para ser abordados con la madurez que su sistema le permite.

La estructura o esqueleto que soporta las relaciones entre individuos, procesos y recursos para los dirigentes determina el éxito del negocio, puesto que dinamiza o obstaculiza actuaciones productivas. Contar con una estructura fuerte, sólida pero flexible, solo es posible, cuando la conceptualización alcanzada sobre el ordenamiento de acciones, es fruto de un sistema simbólico que integra estrategias, asesoría e ideología en el ámbito de actuación institucional y se concreta en un sistema de cargos, tareas y poder, manteniendo identidad frente a otras organizaciones y propiciando la diferenciación al interior de roles. La maduración en los conceptos expresados por los dirigentes les permite señalar la importancia de la virtualidad y de la organización sistematizada para lograr altos estándares de desempeño e impacto social. Plasmar pensamiento en estructura es un ejercicio mental que involucra conocimientos, experiencias y compromiso con obras humanas que garantizan mejores condiciones de vida.

Es la organización la fuente de la autoridad y la comunicación el canal que la objetiva, por lo tanto, las actuaciones de los dirigentes están legitimadas por su rol social empresarial y sus órdenes se objetivan cuando otro sujeto social, ubicado en el sistema simbólico, la comprende y la hace un producto, un servicio, un compromiso, etc. La jerarquía la determina la posición en un sistema organizacional otorgando privilegios de mando y aumentando sus responsabilidades frente al sistema en general. Autoridad y jerarquía estipulan sistemas de actuación particulares responsables de mantener el equilibrio a través de mecanismos e incentivos que cohesionen a los sujetos sociales en torno a un sistema simbólico construido por todos, y permanentemente

resignificado gracias a la adaptación y a la integración. La única forma de garantizar coherencia entre lo que de dice y lo que se hace, es actuando referenciados en un sistema de símbolos comúnmente compartidos.

Los grupos de trabajo han marcado para los dirigentes espacios de vida en los que han aprendido a compartir, a dialogar, a solucionar conflictos y mejores forma de hacer las cosas. Sus actuaciones en los grupos de trabajo los ha obligado a reconocer los que otros saben y sus propios dominios, dando como resultado un sistema simbólico que permitió trabajar juntos y lograr los objetivos trazados. Participar en grupos de trabajo, conformarlos y transformarlos en una de las objetivaciones de más sentido y requiere una aproximación al sistema cognitivo y motivacional del sujeto social, para encontrar un lenguaje compartido que propicie un espacio productivo sano y ordenado.

En cuanto a la preparación profesional se encontró que 4 dirigentes tienen formación profesional, estudios de especialización y de maestría; 3 de ellos terminaron su bachillerato y no continuaron en la universidad. Todos argumentaron que los viajes, los cursos de actualización, las visitas a empresas de otros países, los grupos de discusión y la pertenencia a los gremios les ha permitido estructurar su sistema simbólico y tener éxito en los negocios que han emprendido. Eso si, dijo uno de los empresarios, las quiebras de algunos negocios han sido experiencias formativas en la percepción cognitiva y motivacional que se construye en la vida. Resaltan los dirigentes la importancia de rodearse de gente capacitada, que domine una segunda lengua y tenga capacidad de adaptarse a los continuos cambios que se generan en los negocios. Este aspecto permite afirmar que los dirigentes enseñan los sistemas de símbolos que han construido con el ánimo de lograr su interpretación y concretarlos en acciones, afirmando además, que las capacidades para liderar organizaciones, ninguno de ellos, la desarrolló en la escuela o institución de educación superior, pero si la enriqueció con los conocimientos de contexto adquiridos. Lo anterior permite afirmar, que en este caso particular, los rasgos y características de

dirigente se generaron es espacios de convivencia familiar y toda la dinámica que esto implica.

Las lecturas en estos argumentos se refieren a libros y textos que hablando de administración, gestión de la producción, gestión humana, y gestión financiera y económica, impactaron la cognición del sujeto social dejando un conjunto de símbolos que encontraron sentido en la concreción de una obra o negocio. Los textos mencionados son producidos por autores de Estados Unidos y desarrollan temáticas con un enfoque prominentemente pragmático. Estos encuentros de ideas de negocios en los libros alientan la misión del dirigente y permite articular acciones en el sistema simbólico.

El control en los argumentos organizacionales devela esas frases cotidianas que aprueban condiciones que permiten retroalimentar las acciones de los sujetos y los invita a actuar en un sistema simbólico definido. Son símbolos que indican el nivel de ajuste de los sujetos sociales al sistema y marca las desviaciones a corregir. Brinda información al dirigente para tomar decisiones y a otros sujetos, para proponer e incorporar nuevos símbolos al sistema.

Las funciones en la organización están definidas por los parámetros contenidos en cada uno de los cargos y las expectativas de desarrollo que marca el sistema de acción para cada uno de los miembros. Cada actor en la organización recibe insumos del sistema simbólico que le permiten interactuar con los demás, y entender los procesos y procedimientos que apoyan las actuaciones. Las funciones de los dirigentes, igualmente se inspiran en los postulados que la dirección de grupos sociales propone como un rol fundamental, en la consolidación y permanencia de los diferentes sistemas sociales. Siendo sujetos sociales los que asumen responsabilidades en la productividad de las organizaciones, son los dirigentes quienes diseñan las funciones de manera que se integren al sistema simbólico y rindan los resultados previstos.

La motivación es un factor humano que define el afecto o aversión hacia un objeto determinado. Es fundamental en la construcción y estabilidad del sistema social, puntualiza aquellos signos que lo identifican, se enriquece con los intercambios en las interacciones humanas, compromete las actuaciones para el logro de propósitos claves para la subsistencia del sistema y tiene claramente identificado el sentido emocional que moviliza la naturaleza humana y por lo tanto, la acción.

A continuación se clasifican los argumentos organizacionales emitidos por los dirigentes:

ARGUMENTOS ORGANIZACIONALES	HALLAZGOS
1. Roles	1.1 Unión con amigos 1.2 Vinculación desde muy joven a las labores comerciales del padre 1.3 Practicar los principios de solidaridad 1.4 Surgimiento del Bicho por lo público 1.5 Apoyo ciudadano 1.6 Cercanía con la academia 1.7 Trabajar en otra ciudad 1.8 Fanático del deporte 1.9 Subir las escaleras de lo público de una en una 1.10 Ponerle pasión a las cosas 1.11 Participar en la construcción de la visión de la región estratégica eje cafetero y de la agenda interna de Caldas 1.12 Visos de visionarios 1.13 Juntar esfuerzos, capitales y voluntades 1.14 La mayoría de personas son cortoplacistas en su pensamiento 1.15 Actitud mental acompañada de conocimiento 1.16 Vincular teoría y práctica 1.17 Buscar escenarios de soledad
2. Cargo	2.1 Dirección de periódico escolar 2.2 dirigente Público 2.3 directivo universitario 2.4 dirigentes de industria 2.5 Escritor
3. Estructura	3.1 Sistema comercial 3.2 Participar en organizaciones solidarias 3.3 Sociedad Anónima 3.4 Tener en cuenta los principios y comportamientos en la estructura 3.5 La mayoría de gente apoya las ideas de negocios 3.6 Organización sistematizada
4. Jerarquía y Autoridad	4.1 Motivación por el manejo de personal

	4.2 Motivación por organizar grupos y eventos deportivos 4.3 La unión hace la fuerza 4.4 Inclusión de otros en los proyectos 4.5 Tratar bien a la gente, como personas 4.6 Tener información personal y familiar del empleado 4.7 Reconocer los aportes de las personas 4.8 Construir visión 4.9 Paternalismo 4.10 Responsabilidad 4.11 Que la gente se sienta segura de sí misma 4.12 Dar ejemplo 4.13 Credibilidad 4.14 Transparencia 4.15 Contacto permanente como amigos, familiares o hermanos 4.16 Posibilitar el crecimiento intelectual y la formación 4.17 Coherencia: pedirle a la gente que haga lo que uno hace 4.18 Conformar equipos de trabajo 4.19Claridad en las ordenes 4.20 Cuando la gente no funciona se mueve o se cambian los encargos 4.21 Inspiración 4.22 Audacia 4.23 Buen criterio 4.24 Saberse asesorar en la parte técnica, financiera y administrativa 4.25 Buscar recursos 4.26 Sentido de adaptación 4.27 Manejar elemento humano 4.28 Saber descubrir habilidades en la gente 4.29 dinamismo 4.30 Cambiante y actualizado 4.31 Entusiasmo 4.32 Pasión por lo que hace 4.33 Saberse rodear 4.34 Reconocer las equivocaciones 4.35 Compartir conocimientos 4.36 Buscar apoyo 4.37 La preparación de la mujer
5. Grupos de Trabajo	5.1 Ingreso al periodismo 5.2 Vinculación a un grupo sindical 5.3 Trabajo con la juventud en ciclismo y fútbol
6.Preparación Profesional	6.1 Estudios en otras ciudades 6.2 Viajes 6.3 Ampliar los conocimientos para ayudar a la comunidad 6.5 Vivir en otra ciudad 6.6 Generación fresca egresada de las universidades, pero con pocas oportunidades 6.7 La gente de la ciudad es muy preparada y posee estructura intelectual alta 6.8 Lentitud de las universidades de la región para asimilar procesos de cambio 6.9 Tener conocimiento 6.10 Seguir estudiando 6.11 Cambio radical en la educación en todos los niveles

	6.12 Persona preparada y capacitada 6.13 Manejo de una segunda lengua 6.14 Manejo de sistemas 6.15 Preparar profesionales que sueñen, que quieran hacer cosas
7.Lecturas	7.1 Lectura de libro americano
8.Control	8.1 Percepción de lo que la gente quiere de los dirigentes públicos. 8.2 Crítica a la forma de hacer política 8.3 Despierta confianza y da confianza 8.4 Normas sociales claras 8.5 La gente cuida mucho su trabajo 8.6 Corrección estratégica
9.Funciones	9.1 Fundamentales las reuniones 9.2 Definir las funciones de los actores en la organización 9.3 Tener en cuenta las competencias
10. Motivación	10.1 Recreación para sacarle el máximo rendimiento a la persona 10.2 Motivar a la persona 10.3 Tocar a la familia del trabajador 10.4 Motivando al hijo, motiva al trabajador y a su familia 10.5 Apoyo financiero 10.6 Empoderar a la gente 10.7 Falta apoyo a los programas deportivos 10.8 Interés por la biodiversidad 10.9 Esperanza en las cosas 10.10 La gente debe tener independencia y autonomía

Cuadro 5 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

Los argumentos de los dirigentes se analizaron teniendo en cuenta algunos referentes planteados por la teoría de la acción, en el contexto particular del Departamento de Caldas. La información recogida y clasificada se convierte en un factor empírico para iniciar el recorrido y llegar techo teórico propuesto, haciendo un aporte desde un caso particular de acción como el de los dirigentes.

FASE DE CONSTRUCCIÓN TEÓRICA

La Fase de Construcción Teórica expresa el sentido de las experiencias estudiadas, surgen nuevas categorías que expresan el dato empírico y se convierten en aportes teóricos al conocimiento existente sobre los argumentos de los dirigentes en el gobierno de las personas. El análisis de la información se hace en forma paralela a la recolección de la misma. El avance del proceso de investigación se evidencia a través de la construcción de categorías.

Conocer los argumentos culturales, productivos y organizacionales de los dirigentes en el gobierno de las personas, permite explicar algunas de sus actuaciones en la esfera de lo público. Sus decisiones, sus modos de percibir el mundo, sus motivaciones se concretan en prácticas que impactan el sistema social en general, a través de las interacciones de los diferentes sujetos sociales.

Los argumentos expresados y clasificados, adquieren sentido en el contexto de la acción si son expresados a través de variables-pautas: del simbolismo cognitivos Universalismo, particularismo; y, adscripción, adquisición; del simbolismo expresivo difusividad, especificidad; y neutralidad, afectividad.

Una segunda clasificación a la información obtenida en la indagación se realizó teniendo en cuenta el simbolismo cognitivo y el simbolismo expresivo. El simbolismo cognitivo contiene todas las expresiones que definen la percepción de los objetos y la conceptualización de los mismos, respondiendo a la pregunta qué es el objeto? El simbolismo expresivo responde a la pregunta qué significa el objeto en un sentido emocional y se ubica en el proceso de catexis del sujeto. La estabilidad del sistema social depende de la integración entre cognición y catexis. Es importante anotar que los procesos anotados suceden en un espacio cultural común.

SIMBOLISMO COGNITIVO

VARIABLE PAUTA: UNIVERSALISMO, PARTICULARISMO	
UNIVERSALISMO	**PARTICULARISMO**
• Familia	• Hogares organizados • Hogares conservadores • Vida familiar • Tradiciones familiares
• Región	• Vocación económica de la ciudad
• Hábitat	• La biodiversidad
• Valores: • Persistencia • Credibilidad	• Transparencia • Audacia • Dinamismo • Entusiasmo • Pasión por lo que se hace • Inspiración
• Religión	• Hogares cristianos • Ética católica • Fe en el creador
• Liderazgo	• El servicio • Progresar • Reconocimiento • Coherencia
• Rol	• Unión • Apoyo • Vinculación • Fanatismo • Público • Actitud • Escritor • Dirigente Público • Directivo universitario • Directivo de industria
• Autoridad y Jerarquía	• Manejo de personal • Inclusión • Manejo de la información • Paternalismo • Reconocer al otro • Definir funciones • Manejo de competencias • Equipos de trabajo • Ordenes • Buen criterio • Asesoría • Recursos • Grupos de trabajo • Crecimiento • Trabajo honrado • Trabajar por delegación • Controlar • Empoderar a la gente

	• Independencia • Autonomía • Sentido disciplinario • Visión sistémica • Información
• Estructura	• Sistema comercial • Sociedad anónima • Organización sistematizada • Estrategia

Cuadro 6 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado
Resultados de Investigación

Las variables-pauta adscripción, adquisición determinan en un objeto la cualidad y el desempeño. En este sentido, no todos los objetos con los que tienen relación los sujetos son importantes para ellos. Un objeto se adscribe a un sistema cuando le sirve y su utilización en el sistema simbólico le permitirá alcanzar los fines, lo que demuestra que fue adquirido por este.

VARIABLE- PAUTA ADSCRIPCIÓN, ADQUISICIÓN	
ADSCRIPCION	**ADQUISICION**
• Persona	• Trabajador • Empleado • Colaborador
• Conocimiento	• Comercio • Idiomas • Tecnología • Organizaciones • Procesos • Sistemas • Personal • Contabilidad • Ingeniería • Apertura • Globalización
• Experiencia	• Cargos públicos • Prácticas • Entidades cooperativas • En eventos deportivos • Contactos con negociantes • Viajes • Industria • comercio

• Enfoques de Gestión	• Delegar y pedir cuentas • Aprovechamiento de la biomasa útil • La biodiversidad y la bioprotección • Por competencias • Subcontratación • Direccionamiento estratégico • Virtualidad
• Tecnologías	• Estándares • Objetivos claros • Blanda • Dura

Cuadro 7 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

El simbolismo expresivo define la aversión o afecto que el objeto representa para el sujeto social, en los diferentes ámbitos de actuación, aunque en el sistema de acción de la persona es imposible separar cognición y catexis, para efectos académicos se realiza el ejercicio.

SIMBOLISMO EXPRESIVO

VARIABLES- PAUTAS DIFUSIVIDAD, ESPECIFICIDAD	
DIFUSIVIDAD	**ESPECIFICIDAD**
• Comunidad	• Primeras experiencias • Estudio • Relaciones • Deporte • Recreación • Recursos • Amistades • Padres • Afectos • Odios
• Motivación	• Incentivos • Apoyo • Remuneración • Satisfacción • Frustración • Reconocimiento • Valoración • Comunicación • Respeto • Amistad
• Religión	• Experiencias • Ritos • Retribuciones • Ejemplos • Lecturas • Ceremonias • Costumbres
• Fiestas y Celebraciones	• Jornada deportivas • Jornadas culturales • Eventos recreativos • Eventos sociales • Integración de las personas • Reconocimiento a las tradiciones • Valorar la producción artística
• Mitos de la labor	• Ejemplo de los antioqueños • Ejemplo de los padres • Quijotada de hace treinta años • Ejemplo de empresarios

Cuadro 8 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

La variable- pautas afectividad, neutralidad afectiva se manifiesta en las actuaciones de los dirigentes cuando plasmaron sus pensamientos en grandes

obras organizacionales y empresariales. En nuestro caso, los dirigentes actuaron impulsados por el afecto que les significó la intervención social mediante la generación de negocios productivos. Si no hubiera sido así, se había presentado y mantenido la neutralidad afectiva y esos hechos no se habrían objetivado.

VARIABLES-PAUTAS AFECTIVIDAD, NEUTRALIDAD AFECTIVA
AFECTIVIDAD
• Ayudarle a la gente • Generar empleo • Formación de valores a través del empleo • Consolidar relación universidad-empresa • Escasez de un producto • Sustituir importaciones • Llegada de gente preparada a la ciudad • Conciencia de la sociedad anónima • Motivación por atender a la gente • Gente trabajadora • Gente honrada • Gente honesta • Raza buena • "Hay que pagar el año del servicio civil, entregar a la ciudad y al país, algo de lo que ellos le han dado • No fallarle a nadie • Generación fresca egresada de las universidades pero con pocas oportunidades. • Lentitud de las universidades de la región para asimilar procesos de cambio. • Preparar profesionales que sueñen, que quieran hacer cosas. • La gente cuida mucho su trabajo • La forma de hacer política debe centrarse en lo público

Cuadro 9 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultados de Investigación

Agrupando las variables-pautas descritas encuentran los argumentos que siete dirigentes del Departamento de Caldas ponen en práctica en sus distintos espacios de acción. Resaltando que la importancia de la teoría de la acción radica en la combinación que hace del sujeto individual en su colectividad.

Con respecto al gobierno de las personas, es interesante anotar que las actuaciones de los dirigentes se sustentan en cuatro pilares fundamentales: prácticas, valores, conocimientos y principios de vida (Renée Bédard, citada por A. Zapata, 2000).

Las prácticas de los dirigentes se encuentran definidas por la forma en que detectan necesidades y responden a éstas con un producto o servicio. Además, la utilización de herramientas, procesos y tecnologías determinan el acoplamiento y la adaptación del dirigente a las posibilidades que le brinda el medio. Explica sus prácticas, las justifica y determina sus aportes a la consolidación del sistema social.

Los valores o pautas de comportamiento que marcan los límites en la convivencia de los sujetos sociales, son incorporados a la idea de negocio como premisas de acción, de evaluación y de control. Surgen como institucionalizaciones de comportamientos validados en el sistema social, y definen la legitimidad de las interacciones entre los sujetos sociales y las transacciones entre las organizaciones. La práctica de los valores es un compromiso de los dirigentes con su entorno y una respuesta afectiva a su sistema simbólico.

Los conocimientos que los dirigentes tienen acerca del medio, los negocios, la gestión y la productividad les permite expresar discursos válidos sustentados en el cómo lo lograron. Reconocen la importancia de la asesoría de gente capacitada y los grandes aportes del conocimiento para la comprensión de los fenómenos organizacionales, la complejidad del entorno y novedosas prácticas productivas.

El reconocimiento de los principios de la vida humana, del pensamiento, el afecto, las relaciones, la familia, la creatividad y la innovación se constituyen en una excelente plataforma que ilumina las prácticas, recrea la acción y rescata la esencia de trascendencia del sujeto social en su sistema particular de acción. Evidencias de lo descrito se encuentran en la clasificación de los diferentes hallazgos en cada uno de los argumentos.

Como se trata de llegar al techo teórico desde los argumentos culturales, productivos y organizacionales, es importante destacar los aportes encontrados

sobre el trabajo y las organizaciones en el contexto de la teoría de la acción, en el ejercicio investigativo desarrollado y con fundamentos en el marco teórico planteado.

Los dirigentes forman una elite cuyo trabajo es objetivar sus ideas productivas a través de la conformación de organizaciones. Como sujetos sociales, los dirigentes ponen sus modos de orientación en su sistema simbólico construido gracias a sus interacciones con otros, en un medio cultural común, con signos que lo expresan y aceptado como espacio de acción y construcción. Su trabajo si bien busca crear sistemas sociales identificables, su preocupación es lograr su adaptación al medio, el manejo de los recursos, la generación de transacciones sociales y asumir los valores y tradiciones como propios.

En el dirigente el concepto de trabajo de Marx, Arendt y Spencer adquiere sentido y refleja una sana actuación en la generación de riqueza. Pero otros sujetos sociales que participan en la actividad productiva, con todo su potencial creador, no reciben los mismos reconocimientos por no ser dueños del capital. Su rol se denomina empleo y su remuneración depende de su desempeño en funciones asignadas en el proceso productivo. Su sistema de contratación obedece a las lógicas que plantea la flexibilidad del trabajo en la planta y fuera de esta. Siendo un sujeto social tiene claro su rol en el sistema social, mientras los empleados se debaten en una serie de inestabilidades que no les permiten modificar los sistemas sociales existentes. Por eso, destacar en los argumentos frases que dignifican el esfuerzo humano, se constituye en una avance significativo para consolidar espacios productivos dignos.

Esta es la fuente del llamado que hacen estudiosos latinoamericanos del trabajo, para que se integren comunidades científicas y empresariales que discutan sobre la conformación del mundo del trabajo, sus relaciones y la prospectiva marcada por la flexibilidad del trabajo.

Coherente con lo descrito surge el término organización utilizado en los discursos por sociólogos, políticos, científicos, y se no se quedan atrás los dirigentes, quienes encuentran en éstas la forma más adecuada para lograr sus propósitos. Rescatan la existencia del ser humano en las organizaciones y su crecimiento se alcanza en la interacción en las mismas. Es un modelo de orden que facilita y ordena el sistema simbólico, fija los roles y abre espacios de participación y construcción.

Como construcciones humanas las organizaciones pueden ser definidas como unidades sociales, sistemas, conglomerados, pero siempre manteniendo la esencia que lo logra: el intelecto humano. Concebir organizaciones en el sistema de acción, obliga a comprender su génesis como objeto social que se concreta en esfuerzos humanos, recibe conocimientos y afectos que definen sus limites, para adaptase y alcanzar la integración, objetivo supremo de todo sistema social.

Al igual que en el trabajo, los dirigentes tienen conciencia de la importancia de las organizaciones en la consolidación de sociedad y actúan en coherencia; pero otros sujetos sociales, conocidos como empleados por su rol, aún no perciben en su cognición la trascendencia de éstas, no despertando afecto que refrende su compromiso como sujeto social con propuestas que dignifiquen el trabajo y permita fijar acuerdos productivos justos.

Para concluir se consignan frases emitidas por los dirigentes con un alto contenido de experiencia, pero se convierten en postulados de actuación cultural y se ubican en su sistema simbólico:

1. Sentido empirista pero cuidadoso
2. Cuidar el centavo porque los pesos se cuidan solos
3. lo lógico del negocio es que entre más plata de la que salga
4. Delego pero no olvido
5. La humildad primera condición para la sabiduría

6. Mientras se ponen de acuerdo allá en el eje cafetero, trabajamos en otra parte del país
7. la constancia es vivir como un corcho en remolino
8. Usted puede alcanzarme, en mi camino me puede alcanzar, lo que le queda muy difícil es que Usted sepa qué estoy pensando yo hacia delante
9. Siempre hay que dar un paso adelante contra la competencia
10. Pavor al síndrome del penthouse: uno empieza a creer que toda va bien y los colaboradores se lo corroboran
11. Vivir con lo pies puestos en la tierra
12. Me gusta la gente que es leal, que se la juega con uno, pero que en su momento es capaz de decir, mire, revisemos eso que de pronto por ahí no es
13. Estar con cuatro ojos mirando como van las cosas
14. Las personas deben salir más, untarse más.
15. El mundo esta todavía por construir sobre unas bases completamente nuevas.
16. Los negocios manejan más a los negocios, que los dirigentes a los negocios

Con relación a los imperativos funcionales del sistema social, la siguiente clasificación ubica aspectos enunciados por los dirigentes en cada uno, anotando que los procesos son integrados y los límites son muy difusos. El cuadro ilustra el ejercicio realizado

IMPERATIVOS FUNCIONALES

IMPERATIVO	EVENTOS Y RELACIONES
A: ADAPTACIÓN. Todo sistema debe abarcar las situaciones externas. Debe adaptarse a su entorno y adaptar el entorno a sus necesidades	• **Hombres y mujeres** • **Formación** • **Prácticas políticas** • **Producción escrita** • **Fuentes de experiencias laborales** • **Oportunidades** • **Escasez** • **Crisis** • **Información** • **Apertura** • **Globalización** • **Aprovechamiento de la biomasa** • **Competencia** • **Proveedores** • **Unión con amigos** • **Asociación** • **Crítica a la forma de hacer política** • **Normas sociales de agrupamiento**
G (GOAL ATTAINMENT) CAPACIDAD PARA ALCANZAR METAS. Un sistema debe definir y alcanzar sus metas fundamentales	• **Vocación de servicio** • **Deseo de progreso** • **Generar empleo** • **Objetivos claros** • **Trabajar con desprendimiento** • **Sustituir importaciones** • **Venta de acciones** • **Tener conocimiento de lo que se hace** • **Romper círculos viciosos** • **Descubrir nichos de mercados** • **Definir estándares** • **Delegar** • **Practicar la solidaridad** • **Construir visión**
I. INTEGRACIÓN. El sistema debe regular la interrelación entre sus componentes. También debe controlar la relación entre los otros imperativos funcionales A, G y L	• **Delegar pedir cuentas** • **Motivación por el deporte** • **Motivación por la educación** • **Motivación por la industria** • **Motivación por la producción escrita** • **Buenos trabajadores** • **Participación en eventos** • **Ayudarle a la gente** • **Trabajo honrado** • **Controlar** • **Incentivar** • **Evaluar** • **Relación teoría- práctica**

	• **Credibilidad** • **Inspiración** • **Transparencia** • **Audacia** • **dinamismo**
L. LATENCIA (MANTENIMIENTO DE PATRONES) Un sistema debe proporcionar, mantener y renovar la motivación de los individuos y las pautas culturales que lo integran	• **Tradiciones** • **Ética católica** • **Hogares cristianos** • **Pasión por las cosas** • **Tratar bien a la gente** • **La unión hace la fuerza** • **Reconocer los aportes de las personas** • **Responsabilidad** • **Que la gente se sienta segura de sí misma.** • **Dar ejemplo** • **Buen criterio** • **Compartir conocimientos** • **La gente cuida mucho su trabajo** • **Confianza** • **Recreación** • **Extender estímulos a las familias** • **Interés por la biodiversidad** • **Autonomía e independencia para el trabajo**

Cuadro 10 Elaborado por Jorge Iván Jurado Salgado 2006
Resultado de Investigación

CONCLUSIONES

Los Argumentos culturales, productivos y organizacionales expresados en variables pautas, que los dirigentes aplican en el gobierno de las personas en un enfoque de investigación cualitativo, se constituye en un aporte a la discusión académica puesto que aplica de la teoría de la acción los modos de orientación, el simbolismo y las variables-pautas.

El marco teórico se construyó teniendo en cuenta tres categorías básicas: trabajo, organización y dirigente, que a su vez, se constituyen en los ejes que permiten construir los focos temáticos que definen el contenido de los argumentos culturales, productivos y organizacionales. Focos que se fueron ajustando en el transcurso de la investigación hasta quedar como se presentan en el texto.

El proceso seguido parte y termina en el techo teórico elaborado para guiar la indagación.

El objetivo planteado se expresó así: "desentrañar los argumentos productivos, organizacionales y culturales expresados en variables-pautas que los dirigentes aplican en el gobierno de las personas en la Ciudad de Manizales" y para lograrlo se presentan los siguientes hallazgos:

1. Se describieron las prácticas de gestión de los dirigentes relacionadas con la productividad, estructura organizacional y cultura. Las repuestas obtenidas a cada una de las preguntas de la entrevista, se clasificaron teniendo en cuenta los focos temáticos que sirvieron de ejes a la clasificación.

   Los argumentos culturales giraron alrededor de familia, contexto, región-comunidad, valores, consejo de un amigo, religión, frases y dichos, mitos de la labor, género, liderazgo, intercambios, control social, fiestas y

celebraciones y lecturas. Cada uno de estos focos temáticos fueron enriquecidos con los hallazgos registrados en los informes de las entrevistas y la revisión documental.

Los argumentos productivos se centraron en el análisis de propósitos, conocimientos, procesos, metas y experiencias, enfoques, ordenamientos, tecnologías, frases, manuales y retos.

Los argumentos organizacionales tuvieron en cuenta roles, cargo, estructura, jerarquía y autoridad, grupos de trabajo, preparación profesional, lecturas, control, funciones y motivación.

2. Al desglosar cada uno de los argumentos se encontraron signos que integran el sistema simbólico de los dirigentes y definen sus actuaciones. Algunos, justifican las decisiones ejecutadas y permiten encontrar relaciones entre la creación de sus empresas y su permanencia en la región. Tal desglose permitió aplicar la clasificación propuesta por Parsons, y obtener variables-pautas en el simbolismo cognitivo y el simbolismo expresivo. En el primero se encuentran: universalismo, particularismo y adscripción, adquisición; en el segundo están difusividad, especificidad y afectividad, neutralidad afectiva.

3. Las organizaciones como sistemas de acción pasan por cuatro procesos relacionados con el sistema social en general: adaptarse a los recursos que el medio le proporciona y por lo tanto, utilizarlos de la mejor manera para mantener el equilibrio del sistema; manejar los recursos de acuerdo a las metas fijadas al sistema, es decir, debe ser capaz de alcanzarlas; debe regular la interrelación entre sus componentes que le permitan realizar transacciones con otros sistemas y por último, debe generar los mecanismos para mantener y renovar la motivación de los individuos y las diferentes pautas que lo integran.

Los dirigentes según las variables-pautas develadas, son sujetos sociales privilegiados que por su libertad de actuación y autonomía ganada en los negocios, proponen un sistema simbólico de acción que en general, y muchas veces sin entenderlo, es asumido por quienes ostentan el rol de subalternos o empleados.

4. Con relación a los postulados del gobierno de las personas se encuentra una preocupación por los parámetros de vida de los sujetos en la región, su integración a los proyectos productivos propuestos por los dirigentes, reconocen su actitud positiva frente al trabajo, responsabilidad, preparación, tradiciones cristianas, tradiciones familiares, cuidan mucho su trabajo y las buenas maneras.

   Las debilidades que señalan de las personas de la región son lentitud de las universidades para asimilar los procesos de cambio, miedo a arriesgar a salir, a viajar, en ocasiones hablan mal de la gente, falta unidad de trabajo. Además, mencionan como debilidad de la región la infraestructura en vías de transporte.

   Lo anterior, resalta una serie de acciones que combinan conocimientos, valores y prácticas en un contexto de valoración por las actuaciones humanas en un espacio cultural particular.

   Es importante resaltar que los hallazgos son prácticas que a los dirigentes convocados les han resultado exitosas, pero no se encontraron tendencias de conocimientos de administración que sustenten su aplicación. Lo descrito implica que este tipo de trabajos de investigación, brindan una cantidad de hechos que deben ser analizados a luz de los postulados de la dirección social y de la organización como sistema social, para encontrar ejes integradores que permitan desarrollar y consolidar la disciplina

administrativa. Y en este sentido, los resultados de la investigación caracterizan prácticas que enriquecen la construcción teórica del gobierno de las personas en un contexto latinoamericano y específicamente colombiano.

5. Al abordar el concepto del mundo del trabajo y los diferentes fenómenos que lo conforman, se encontró una aplicación marcada de los diferentes parámetros que marcan la flexibilización del trabajo. Resaltan la importancia de compartir responsabilidades con los empleados; trabajar con el sistema de subcontratación (especialmente con las cooperativas de trabajadores); cambiar radicalmente la educación en todos los niveles; consolidar la relación academia-empresa; salirse de los viejos esquemas; organizaciones sistematizadas; y una actitud mental acompañada de conocimientos.

   En el sector industrial por ejemplo, los dirigentes dicen que la formación de las universidades de la región, se ajusta a sus necesidades, sin embargo, en el sector educativo y deportivo es indispensable ajustarla para que responda a las exigencias de la globalización y la modernización de las empresas.

6. Las actuaciones de los dirigentes en las organizaciones se concretan en las decisiones que toman con base en la cantidad de información que produce el sistema y su entorno. Por lo tanto, el manejo de la información, su procesamiento, la planificación y la ejecución son procesos integrados que surgen del rol funcional en una estructura social.

Es importante señalar, que este tipo de estudios se constituyen en una tendencia que posibilita construir conocimiento a partir de las prácticas de los dirigentes, en un contexto particular, trascendiendo el círculo vicioso en el que se ha convertido el pragmatismo, para generar conocimientos que enriquezcan la teoría

administrativa y especialmente, construyen un referente pedagógico que permita hacerlos comunicables.

RECOMENDACIONES

A lo largo del texto se resalta la importancia de este tipo de estudios para caracterizar de una manera más profunda, las actuaciones de los dirigentes. En el mismo sentido, se hace un llamado a la comunidad académica para que en sus investigaciones se contrasten posturas, axiomas, tendencias, teorías de autores que han marcado el pensamiento universal. Lo anterior, con el propósito de construir referentes teórico-conceptuales más sólidos que identifiquen y consoliden el pensamiento administrativo en pautas universales, desde prácticas regionales y particulares.

El ejercicio realizado por el investigador con la asesoría del Presidente de Tesis, surgió como resultado de la reflexión de varios años, sobre la consolidación del pensamiento administrativo y para aportar argumentos al debate disciplinal de la administración, por lo tanto, debe ser asumido con un trabajo en construcción que admite las críticas académicas, el debate argumentado y los ajustes pertinentes.

Como experiencia del trabajo queda una plataforma teórica que permite iniciar indagaciones en otros campos de la gestión. De la misma manera, queda abierto el debate en un contexto de acción, de la pedagogía empleada en la formación de los administradores en pregrado o en postgrado, y sus competencias para volver significativos los aprendizajes, el conocimiento y la práctica.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, Laís. Doctora en Sociología, trabaja en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sede Chile y la Cecilia Montora, Doctora en Sociología, Investigadora del Centre d' Analyses et d' Interventions Sociologiques, CNRS, Francia.

AKTOUF, Omar. La Metodología de las Ciencias Sociales y El Enfoque Cualitativo en las Organizaciones. Una Introducción al Procedimiento Clásico y una Crítica. Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle. Cali: 2001

ARANGO R., Eduardo. Apuntes para la Historia Industrial de Manizales. Manizales: Editorial "La Patria" S.A., Abril 2005

ARENDT, Hannah. La Condición Humana. Barcelona: Editorial Paidos, 1993

BARNARD, Chester. La Teoría de la Autoridad. En: Clásicos en Administración. Compilado por MERRIL, Harwood. México: Editorial Limusa, 1978

BELTRÁN. Miguel Angel y CARDONA, Marleny. El Factor Trabajo: Un asunto de la economía y la sociología. Revista No. 12. EAFIT, 2001.

BERNAL, Campo Elías. A Propósito de la Innovación, la Competitividad y la Educación. En: Innovación y Cultura de las Organizaciones en Tres Regiones de Colombia – Investigaciones- Bogotá: Tercer Mundo Editores, 2000

CHAVALLIER, Jackes y LOSCHAK, Daniel. La Ciencia Administrativa. Traducción de José Barrales V. Instituto Nacional de Administración Pública. Méjido: Fondo de Cultura Económica, 1983.

Colciencias. Documentos sobre Gestión Tecnológica. 1995 P. 3 Citado por BERNAL, Campo Elías. A Propósito de la Innovación, la Competitividad y la Educación. En: Innovación y Cultura de las Organizaciones en Tres Regiones de Colombia – Investigaciones- Bogotá: Tercer Mundo Editores, 2000

CORTINA, Adela. Etica de la Empresa. 4° ed. Valladolid, España: Editorial Trotta, S.A., 2000

DAVILA de G. Carlos. Cultura Organizacional: ¿Un instrumento de la Gerencia? Algunas consideraciones para su Estudio. En: Innovación y Cultura de las Organizaciones en Tres Regiones de Colombia –Investigaciones- Bogotá: Tercer Mundo Editores, 2000

DAWN S., Carlons and KAEMER Michele. Work-Family conflict in the organization: do life role values make a difference. In: Journal of Management. Volume 26, Issue 5, September-October 2000

DE BRUYNE, Paul. Teoría Moderna de la Administración de Empresas. Madrid: Aguilar S.A. Ediciones, 1973

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coordinador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: Fondo de Cultura Económica, colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, 2000.

_____ El Papel del Concepto de Trabajo en la Teoría Social del Siglo XX. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Méjico: Fondo de Cultura Económica, Colegio de Méjico, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Metropolitana, 2000

DOUGLAS, Mary. Cómo Piensan las Instituciones. Madrid: Alianza Editorial S.A., 1996

DURKHEIM, E. Las Reglas del Método Sociológico. Traducción de ECHEVARRÍA R. L.E. Navarra: Rodesa, 1999

ECHEVERRI J. y NOGUERA P. Ideas Acerca del Concepto de Cultura. En: Revista Ánfora No. 3. Manizales: Universidad Autónoma, 1994

FOSSATI, Felipe, MARIUS, Luis Enrique. Investigadores de la Universidad de los Trabajadores de América Latina "Emilio Máspero" en San Antonio de los Altos Venezuela, 2005 www.utal.org, www.crue.org, www.factoríaweb.com

GARCIA DE LA TORRE, Consuelo. Los Estudios Sobre la Identidad y la Cultura en las Organizaciones en América Latina. Coloquio Internacional, Zacatecas, Perú, Julio 11al 14 de 2000.

GUADARRAMA O., Rocio. Ponencia sobre el Trabajo. Profesora e investigadora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana (México), Unidad Iztapalapa,

GUZMAN V. Isaac. La Dirección de los Grupos Humanos. México: Editorial Limusa, 1978

HANDY, Charles. El Futuro del Trabajo Humano. 1° ed. Barcelona: Editorial Ariel, S.A. 1986

HAYEK, Friedrich A. La Desnacionalización del Dinero. Barcelona: Ediciones Orbis S. A., 1986

JARAMILLO M., José. Los Azucenos. 1 ed. El Impulso de una Generación de Empresarios Manizaleños. Manizales: Editorial Manigraf, 2001

JURADO S., Jorge Iván. La Organización: Hecho Social y Compromiso Productivo. En: Revista Lúmina No. 04. Universidad de Manizales, Facultad de Contaduría Pública. Manizales, Universidad de Manizales, 2003.

LOPEZ, Alejandro. El trabajo Nociones Fundamentales. London: Dangerfield Printing Co. Ltd. , 1928

LOPEZ, Francisco. La Administración como sistema gnoseológico. En: Búsqueda de un Objeto de Estudio. En: Revista Universidad EAFIT No. 113. Medellín: Universidad EAFIT, enero marzo de 1999.

LUHMANN, Niklas. Organización y Decisión. Autopoiesis. Acción y Entendimiento Comunicativo. Barcelona: Anthropos, 1997.

Marx en Oekonomische Studien, citado por RUBEL, Maximilien, En: Karl Marx. Ensayo de Biografía Intelectual, Buenos Aires: Piadós, 1970.

MAYOR M. Alberto. Francisco Javier Cisneros y el Inicio de las Comunicaciones Modernas en Colombia. Bogotá: Banco de la República, El Ancora Editores, 1999

_____ Técnica y Utopía. 1° ed. Biografía Intelectual y Política de Alejandro López. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 2001.

_____Etica, Trabajo y Productividad en Antioquia. Cuarta Reimpresión. Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1999

MENDEZ, José S. Dinámica Social de las Organizaciones. 3° ed. Bogotá: Mc Graw-hill. S.f.

MINTZBERG, Henry. La Estructuración de las Organizaciones. Traducido por BONNER Deborah y NIETO Javier. Barcelona. Editorial Ariel, S.A., 1995

MINTZBERG, Henry y VOYER, John. El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos y Casos. 1 ed. Edición Breve. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., 1997

NOVICK, Martha. Dictó la Conferencia "Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina. Su articulación con el aprendizaje de la empresa" en el seminario: lo Público y lo Privado en la Formación para el Trabajo, Bogotá D.C., en 1998. Investigadora del Conicet (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), en el Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. .

O'CONNOR, Joseph y MCDERMOTT, Ian. Introducción al Pensamiento Sistémico. Barcelona: Ediciones Urano S.A. 1998

OLEA, Manuel Alonso. De la Servidumbre al Contrato de Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos, 1979

PARSONS, Talcott. Essays in Sociological Theory. Revised Edition. Canada: Collier-Macmillan, 1964

RESTREPO A., Iganacio. 50 Años del Desarrollo Económico en Manizales. Manizales, Iderna, 1995

SALVIA, Agustín. Argentina Siglo XXI: Segregación y Nueva Marginalidad enTiempos de Cambio Social. CLACSO, 2004. clacso@clacso.edu.ar.

SAVAGE Jr., Charles H. Reorganización Social en una Fábrica en los andes Colombianos. Publicada por la "Society For Applied Anthropology" . Traducida al Español por PRADA S. Héctor, Profesor de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de los Andes. Bogotá, 1966

SAVAGE, Charles H. Jr and LOMBARD, George F.F. Sons of the Machine. Masgachusetts Institute of Technology, 1986.

SICARD R. Jaime. Teoría A Bogotá: Universidad San Buenaventura, 1985

TORO A., José B. La Construcción de la Público Desde la Sociedad Civil.
En:Memoriasdel V Encuentro Iberoamericano del Tercer Sector Colombia 2000, 1 ed. Bogotá: Quebecor Impreandes, Marzo de 2001

VILLAVICENCIO, Daniel. Sociología del Trabajo y Sociología Económica. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Méjico: UAM-X. clacso@clacso.edu.ar.

ZAPATA D. Alvaro. La Escuela de Montreal sobrehumanismo y gestión. En: Cuadernos de Administración de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, No. 20. Cali, Mayo de 1995

ZAPATA D., Alvaro. Hacia un Paradigma Humano de la Administración de Empresas. Documento de Trabajo Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. 2000

OTRAS FUENTES:

GODIO, Julio
www.mundodeltrabajo.org.ar

Lo Público y Lo Privado en la Formación para el Trabajo. Memorias Seminario Latinoamericano. Santafé de Bogotá, Octubre 21 y 22 de 1998