

# Importancia de la comunicación organizacional, el lenguaje y la explicación discursiva desde la perspectiva de género

*Alejandra Elizabeth Urbiola Solís\**  
*Universidad Autónoma de Querétaro, México*

Recibido: 8 de febrero de 2013

Aceptado: 1 de abril de 2013

## Importance of organizational communication, the language and the discursive explanation from a gender perspective

**Palabras clave:** Comunicación, Lenguaje y género, Cultura, Comunicación organizacional.

### Resumen

El presente artículo se refiere a la importancia de los estudios sobre comunicación organizacional, y específicamente sobre lenguaje y discurso al interior de las organizaciones. Su objetivo consiste en entender la dinámica de construcción subjetiva-simbólica que permite tener consensos o establecer diferencias entre los individuos. Se rescata la perspectiva de género como una categoría de análisis transdisciplinar que muestra el orden simbólico y las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y que se expresan en un lenguaje particular. También se destaca la importancia de estudiar los elementos de comunicación organizacional, tales como los ritos y rituales, y su vinculación con el orden simbólico social en el que se despliega el discurso.

**Key words:** Communication, Language and gender, Culture, Organizational communication.

### Abstract

This paper focuses on the importance of studies about organizational communication emphasizing on language and discourses within the organizations. This paper aims to understand the dynamic of subjective-symbolic construction, which allows having consensus and establishing differences between individuals. It rescues gender perspective as a category of trans-disciplinary analysis, which shows the symbolic order and power relationship established between men and women expressed in a particular language. It preserves the importance of studying elements of organizational communication, such as rites and rituals, as well as its relationship to the social symbolic order in which the discourse unfolds.

### Referencia de este artículo (APA):

Urbiola, A. (2013). Importancia de la comunicación organizacional, el lenguaje y la explicación discursiva desde la perspectiva de género. En *Revista Educación y Humanismo*, 15(24), 136-147.

\* Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, División de Estudios de Posgrado.  
alex-urbiola@hotmail.com

## Introducción

Este artículo aporta elementos que permiten discutir sobre el lenguaje de género como una categoría de análisis que puede desarrollarse teóricamente. Varias autoras han realizado el recuento de los enfoques en los trabajos sobre lenguaje y género (Fernández, 2012; West, Lazar & Kramarae, 1997, 2008; Ashcraft, 2004; Eckert & McConnell-Ginet, 2011; Coates & Pichler, 2011), apuntando que en los trabajos iniciales sobre el tema existía un marcado androcentrismo, de manera especial en la sociolingüística, pero este fue convirtiéndose en un verdadero feminismo con los trabajos de Lakoff (1973), Spender (1980) y Cameron (1985), autoras que expusieron los nexos entre género y lenguaje y las asimetrías entre los géneros, que se evidencian en el uso de un lenguaje particular (Coates & Pichler, 2011).

A partir del trabajo pionero de Lakoff (1973) con mujeres norteamericanas a principios de los años 70, surge un marcado interés por la instrumentación del poder. La lingüista establece que la expresión de las mujeres es suave y está acotada por ciertos elementos gramaticales:

- a) Preguntas etiquetadas o *tag questions*: *this election mess is terrible, isn't it?*
- b) El uso de diminutivos: *panties*.
- c) Eufemismos y circunloquios: *go to the bathroom to avoid pee or piss*.
- d) Entonación en oraciones afirmativas como preguntas: A. *When will dinner be ready?*; B. *Six o'clock?*
- e) Y, en general, un lenguaje cortés. (Eckert & McConnell-Ginet, 2011:158).

La explicación de ello radicaba en el tipo de trabajo que desempeñaban las mujeres, por lo general asociado a posiciones de subordinación en las organizaciones, con poca capacidad para tomar decisiones o realizar gestión y donde las relaciones de poder o asimetrías determinaban el uso de un lenguaje cortés, desposeído de poder en relación con el otro al que iba dirigido. La observación sobre el tipo de estudios en el campo del género, y en particular sobre la instrumentación socio-histórica del poder, también ha sido estudiada por Burin y Meler (2010), quienes afirman que estos trabajos se refieren a grupos de hombres y mujeres heterosexuales, de clase media, en zonas urbanas de países desarrollados, que enfatizan las atribuciones de género, la verbalización o las actitudes, los modos de crianza y la educación como parte de la construcción social de la identidad de género en la familia, la escuela, las universidades y los espacios organizacionales en general.

De acuerdo con Fernández (2012), un segundo grupo de trabajos sobre lenguaje y género surgió en la década de los 80. En ellos, se hace énfasis en las diferencias de género entre hombres y mujeres y en las relaciones de poder y sumisión que se instrumentan a través del lenguaje. El poder se ejerce, así, a través del lenguaje, que reproduce las relaciones de dominación y sujeción, y este lenguaje se constituye en la expresión de la asimetría. En este sentido, Burin y Meler (2010) asocian las esferas de las mujeres con el poder de los afectos, la familia, lo privado, el hogar, los espacios donde el cuidado de la fami-

lia, de los hijos y la maternidad son importantes, así como con la expresión de los sentimientos y la vulnerabilidad. Los varones, en cambio, son asociados al poder racional, a lo económico, al rol de proveedores, a la virilidad y la fuerza. De este modo, las *atribuciones* de género pueden ser expresadas en un lenguaje particular, por ejemplo, *torito* versus *princesa* (Burin, 2012).

Como se puede ver, el lenguaje es importante porque implica actitudes, modela tipos de crianza y de educación en diferentes esferas: la familia, la escuela, la universidad, la iglesia, el ejército, etc.

Un tercer enfoque, también señalado por Fernández (2012), establece que las asimetrías y la subordinación no están acotadas necesariamente a las mujeres, como lo presenta Lakoff (1973), sino más bien al grupo con menor poder, es decir, que no debe anticiparse la postura de género (en sumisión) a las mujeres. Coates y Pichler (2011), así como Burin (2012) coinciden en esto cuando afirman que el género debe conceptualizarse como verbo y no como sustantivo. Según Burin (2012), las preguntas que debemos hacernos no son *¿qué es ser mujer?* ni *¿qué es ser varón?*, sino más bien *¿quién voy siendo como mujer?* *¿quién voy siendo como varón?*, para expresar un enfoque *constructivista* o *dinámico* (Fernández, 2012), en el que habría espacio para el análisis de discriminación por sexo (sexismo hostil, sexismo benevolente, neosexismo), etarismo (edad), racismo (etnia) en el discurso y en la práctica social, y en el que, de acuerdo

con Coates y Pichler (2011), se abandonan los trabajos sobre binarios (hombre/mujer), para dar paso a trabajos sobre múltiples masculinidades, (*gay men, transvestite, drag queens y transgendered individuals*)<sup>1</sup>, abordando temas de mayor complejidad respecto al género y la sexualidad, y expresando un marcado interés por mostrar el cambio cultural y la masculinidad (Montesinos, 2002).

Nuestro objeto de estudio, entonces, es la comunicación organizacional y en particular el lenguaje de género, que adquiere ciertas características discursivas en lo que corresponde a las relaciones de poder. Este lenguaje es moldeado en función de las estructuras simbólicas dominantes, es decir, por lo que se expresa —o es expresado por hombres y mujeres— y tiene, por lo tanto, una connotación cultural que lo circunscribe. El discurso es determinado socialmente, en forma ajena a los individuos particulares, pero, al mismo tiempo, es construido subjetivamente por individuos que dan consenso y, posteriormente, reproducen, en sus relaciones sociales, cierto tipo de relaciones de género entre varones y mujeres. Por lo tanto, el lenguaje no es neutral, sino más bien un instrumento que muestra las construcciones subjetivas y la violencia simbólica (Lamas, 2013).

Como objeto de estudio, es útil asumir el lenguaje como una categoría transdisciplinar (Haider, 2006) en los estudios de género, que atravie-

1. Gays, travestis, *drag queens* y transgénero.

sa las esferas pública y privada, y expresa construcciones socio-históricas particulares y aspectos políticos y económicos en diacronía. Así, los grandes temas o áreas de interés en los estudios de género: las asimetrías de género, las relaciones laborales, el acceso a los derechos humanos fundamentales y la ciudadanía, la participación política y la construcción de la democracia, etc., implican relaciones de género que se expresan en formas concretas a través del lenguaje.

El medio en el que se presentan las relaciones asimétricas o de poder es la *organización*. Desde la comunicación organizacional, se define como organización a una *colectividad social*, donde a partir de la interacción y la comunicación se construyen realidades discursivas o de contextos sociales (Van Dijk, 2011; Mumby & Clair, 1997), que son significativas para quienes comparten una realidad determinada. El énfasis en el lenguaje y en el lenguaje de género dirige la mirada hacia los individuos que interactúan en las organizaciones y rescata el análisis de la micro-interacción sin perder de vista el contexto macro o el entorno en el que se realiza: “la comunicación funciona a la vez como una expresión y como una creación de la estructura organizacional” (Mumby & Clair, 1997:264).

Desde un punto de vista metodológico, el estudio del lenguaje va desde lo “gramatical a lo semántico, del léxico a la morfología e incluye la sociolingüística, la antropología y las narrativas populares” (Fernández, 2012:26); y en sus inicios, la relación género y lenguaje fue aborda-

da dentro de la sociolingüística con el paradigma esencialista, sobre todo a partir de métodos cuantitativos (Coates & Pichler, 2011). Posteriormente, de acuerdo con estas últimas autoras, incluyó una aproximación *dinámica* o de *constructo* social que recupera los trabajos de tipo cualitativo<sup>2</sup> o mixto. De esta manera, el lenguaje de género es asumido, tanto en trabajos de corte estructural dentro de la Antropología, como en el estudio de la Cultura Organizacional, dentro del campo de la Administración y Gestión o *Management*.

En la Administración, los trabajos sobre lenguaje de género se circunscriben a los de la cultura corporativa, y se relacionan más con análisis de la misión, la visión, los rituales y las sagas organizacionales (Peters & Waterman, 1982; Smircich, 1983; Hofstede, 1984, 1997; Schein, 1997; Pepper, 1995). El énfasis en la comunicación es importante y surge como objeto de estudio, dentro del análisis de lo cultural. En principio, como una herramienta para modificar conductas y actitudes al interior de las organizaciones con miras a incrementar la productividad, para posteriormente analizar a la cultura como una *variable independiente* (Smircich, 1983). En el campo de los estudios organizacionales, hasta ese momento no existía un interés por el análisis del lenguaje de género; sin embargo, la incor-

2. Los métodos cualitativos que se han utilizado mayormente son los de acercamiento fenomenológico. Este acercamiento ya ha sido criticado en el campo de la Antropología Social y Cultural (Reynoso, 1998), pero no existen documentos en Administración que hagan el recuento de las críticas o propongan alternativas al problema inductivo y la capacidad de aportar elementos para desarrollar teorías de rango intermedio; también se han utilizado el interaccionismo simbólico y la etnometodología (Urbiola, Fernández & Robles, 2013).

poración de los temas culturales desde la Antropología (Geertz, 2000) rescata la necesidad de comprender a la organización dentro de una dinámica histórico-social que está determinada en un tiempo y en una región, y donde los aspectos de la cultura corporativa se mezclan con los de la cultura de la región y del país. En ese sentido, el aporte de los estudios sobre la cultura rescatan también los de la interacción individual al interior de las organizaciones y, de esta forma, el heurístico de *la cultura* permitió entender no solo la manera cómo se toman las decisiones en una empresa, sino también la forma cómo se construyen los objetivos, las metas y el quehacer cotidiano de los miembros en una organización, a través del estudio de la cultura corporativa (Schein, 1997; Hofstede, 1984, 1997; Peters & Waterman, 1982; Cameron & Quinn, 1999; entre otros), así como las respuestas de los miembros de una organización o grupo social ante los contenidos culturales dominantes.

Al incorporar a la cultura como objeto de estudio, surgieron estudios de carácter transdisciplinar (Haidar, 2006), que comprenden relaciones de poder, construcción subjetiva y género. Quizás el estudio de la cultura se ha hecho popular en el campo de la Administración porque evidencia uno de los elementos que por su carácter –instrumental y de construcción subjetiva– está presente en cualquier organización.

Por otra parte, los trabajos sobre cultura organizacional se pueden realizar a un nivel de grupo, de organización, de región y de nación, es

decir, la categoría de análisis *cultura* permite la articulación en diferentes niveles, ya que por su naturaleza estos se interrelacionan. Fue así como surgieron también los estudios sobre *contextos*, buscando reportar la *totalidad*, como en las propuestas de Zemelman (1987) y De la Garza (1983), al igual que los estudios de caso.

### **El lenguaje y el discurso organizacional**

El lenguaje instrumenta las relaciones de poder, las enviste y las pondera al interior de la organización (West, 2008) y, dentro de las relaciones de poder, puede observarse cómo las asimetrías de género tienen una connotación étnica o religiosa. En ese sentido, es clave encontrar cuáles son los elementos relacionados con la cultura que pueden y permiten explicar en mejor medida el comportamiento y desempeño de los miembros de una organización. El discurso organizacional se despliega en las ceremonias y rituales (Sidorova, 2000; Urbiola & Vázquez, 2009, 2011, 2012; Urbiola, 2011). En este sentido, aparecen áreas de interés como las creencias, los mitos, las sagas, los rituales y, en general, la comunicación organizacional con carácter instrumental, además de la cultura. Esta última como una variable *independiente* que permite la construcción de diferentes realidades al interior de una organización y, por lo tanto, de subculturas. En cuanto al medio en que se desenvuelve, el lenguaje se analiza en relación con las estructuras organizacionales y con los discursos estructurados, ambos como expresión de un proceso de interacción social que propicia

espacios para el análisis sobre el género y el discurso como categorías transversales y sobre el lenguaje no verbal.

Ideológicamente hablando, entonces, el discurso organizacional no es neutral, entraña relaciones de asimetría que pueden analizarse desde la categoría de género. Así, puede afirmarse que las diferencias entre los géneros existen al mismo tiempo que las relaciones de poder. Pero no es una diferencia binaria, sino de grupos con mayor o menor poder y sin relación con el género.

El ejercicio del poder puede ser directo, presentándose en estructuras piramidales mediante órdenes y con un lenguaje normativo. En este tipo de estructuras, el *deber ser* tiene una carga coercitiva mayor que en las estructuras horizontales y matriciales. La institucionalización de cierto lenguaje se observa en las ceremonias, ritos y rituales, así como en las historias o sagas organizacionales que buscan transmitir ese deber ser y formar a los individuos en contenidos particulares (Urbiola & Kato, 2011). En organizaciones de tipo matricial u horizontal, por el contrario, la adhocracia y la búsqueda de consensos adquiere importancia, ya que el lenguaje no es imperativo, y el discurso organizacional busca homogeneizar criterios para apoyar la construcción de una identidad organizacional.

*Todos sabemos que estamos viviendo un momento de gran cambio, de gran transformación, tenemos una nueva visión, una nueva estrategia... objetivos muy ambiciosos... un propósito*

*muy firme pero la única manera que lo vamos a lograr es con ustedes, la única manera, USTEDES lo van a lograr, es desarrollándose, siendo los mejores y hoy les doy la bienvenida para que empecemos ese cambio... tenemos la mejor gente del mundo en la mejor compañía...* (CEO Kellogg México).

El elemento discursivo se acompaña también de contenidos preestablecidos para las sagas e historias organizacionales (Pepper, 1995), así como de un *lenguaje ritual* (Sidorova, 2000) que permite a los individuos reducir la incertidumbre y reconfigurar una identidad organizacional acorde con los principios de la empresa. Al respecto, también son importantes todos los elementos relacionados con el escenario, la arena y la parafernalia que acompaña el rito y la ejecución del ritual. Los rituales reducen la tensión e indican el comportamiento más adecuado en la organización; a través de ellos, se instrumentan mecanismos que aseguran la continuidad de la empresa. Dentro del ritual, el lenguaje está predeterminado, estructurado por tipo y actor, a la manera de la institucionalización descrita por Berger y Luckman (1997), y a través de este lenguaje se construyen representaciones simbólicas que adquieren sentido para aquellos que las comparten (Urbiola & Vázquez, 2010).

En cuanto a la comunicación no verbal, a principios del siglo pasado, este tipo de comunicación era considerada como *una ciencia incipiente* (Davis, 1976:20), pero hoy día la comunicación verbal y la no verbal son inseparables porque funcionan como marcadores que

enfatan la acción y la intención. Ambas son elementos de un proceso dicotómico que pasa inadvertido, pero que es parte de los procesos comunicativos en las organizaciones, pues, en su base, el lenguaje es un instrumento esencial para la socialización de las personas.

Como señalan Urbiola, Vázquez y Espinoza (2011), “la manifestación del lenguaje hablado no se puede desligar de la interacción social...”, y los procesos de comunicación ocurren en contextos específicos, donde se reproducen discursos con sentido (Van Dijk, 2011). De esta forma, es indudable que el discurso oral hace referencia a lo que un grupo de personas enfrenta en la cotidianidad organizacional, pero al mismo tiempo expresa una construcción identitaria que puede ser instrumentada a través de la cultura corporativa.

Según Berkenbusch (1995), el lenguaje verbal es “el proceso de transformar en palabras los contenidos cognitivos y supone un esfuerzo, un trabajo, que a veces deja sus huellas y que podemos interpretar como indicadores o marcadores de este proceso” (p. 70). Y sigue diciendo Berkenbusch (1995):

*A partir de estas huellas podemos acceder al análisis. Pues son estas mismas huellas las que funcionan como marcadores con los cuales los participantes se señalan mutuamente el tipo de trabajo que están haciendo y el tipo de atención (espacio, tiempo, colaboración) que necesitan para llevar a cabo su actividad (p. 71).*

Por demás, los mensajes se transmiten a partir de las palabras, pero también a partir del lenguaje no verbal. Para Davis (1976), detrás de las palabras, están los gestos, las posturas, los espacios, los silencios, que además de la entonación y el énfasis en la pronunciación o uso gramatical, expresan inconformidad, insatisfacción, sumisión, poder, etc.

### **El lenguaje y el contexto**

Los procesos sociales tienen como protagonista al individuo pero en interrelación con otros individuos, en procesos de comunicación. La acción que cada individuo despliega en la organización determina la importancia de los procesos comunicativos que tienen lugar en ella, y en ese sentido, está permeada también por el tipo de relación de poder que se establece, así como por el orden simbólico que asigna por género a ciertas acciones y conductas (Bourdieu, 2010; Lamas, 2013). La violencia simbólica que se ejerce a través del lenguaje verbal y no verbal está por encima de los individuos, aunque se construye en la micro interacción (Lamas, 2013; Fernández, 2012). De ahí que su estudio involucre el tipo de verbalización y las atribuciones de género dominantes en un contexto regional, más allá de los que se despliegan al interior de la organización, pues esta debe concebirse como un producto cultural, que obedece a una construcción socio-histórica particular y determina relaciones de género e instrumentación de lenguaje. Los trabajos de comparación cultural en organizaciones con entornos culturales distintos (Hofstede, 1984, 1997; Cameron & Quinn, 1999) deben

rescatar el estudio del lenguaje, que, aun cuando se subsume en los elementos culturales y en ese sentido depende de la categoría de análisis *cultura*, implica la instrumentación a través de la verbalización y de las acciones de las construcciones identitarias de los grupos al interior de la organización. Potter (1998) señala que el lenguaje refleja “cómo son las cosas mediante descripciones, representaciones y relatos” (p. 130), que están sujetos a la construcción de género de los individuos. Así, el lenguaje en la organización adquiere ciertas particularidades y muestra la convivencia simultánea de formas modernas (de lucha por derechos y reivindicación), y posmodernas (hombres y mujeres con diferentes representaciones en grupos) en contextos organizacionales con culturas corporativas.

Por lo anterior, debemos tomar en cuenta que el manejo del contexto donde se desarrollan las prácticas de comunicación implica una situación que, según Van Dijk (2011), “se usa para referirse a la situación social del lenguaje en general, o la situación específica de un determinado texto de conversación los aspectos no verbales, sociales y situacionales de los eventos comunicativos” (p. 16). Eventos que pueden ser significativos solo para el grupo que los comparte y que se reconfiguran simbólicamente en la medida que aseguran la permanencia de cierta estabilidad u orden en la organización.

Ahora bien, el carácter instrumental de este tipo de análisis no debe perder de vista que el lenguaje adquiere también una connotación in-

dependiente, individual; sin embargo, en relación con los estudios organizacionales y con los estudios de género, se retoma el concepto de Lamas (2013), cuando afirma que el género está en el cuerpo, en la *psique* de las *relaciones sociales*. Retomando a Bourdieu (2011), Lamas (2013) afirma, en efecto, que la violencia simbólica implica en términos de género la forma como las personas (hombres y mujeres) pueden aceptar ideas y mandatos que determinan su quehacer cotidiano, aun cuando les afecten a nivel individual. Es decir, la construcción social simbólica implica significados y valores compartidos sobre objetos y sujetos, sobre el quehacer de hombres y mujeres y sobre el lenguaje que se debe utilizar. En ese sentido, el cambio individual que pudiera existir solo se expresa en tanto es aceptado por otros sujetos, y se convierte así en un cambio social, lo que implica una transformación de significados. Así, en la mayoría de las veces, existe un *orden simbólico* de género no equitativo, perpetrado al interior de las organizaciones y vinculado con las condiciones económicas y con las prácticas sociales de los sujetos.

De acuerdo con Mumby y Clair (1997), el análisis del discurso organizacional ha sido abordado desde dos perspectivas: la primera con un enfoque cultural o interpretativo, que da prioridad a los elementos simbólicos en el que este se inscribe y al proceso de socialización previo. De esta manera, el análisis sobre las convergencias o diferencias en las ideas o creencias entre los individuos y los procesos de comunicación que acompañan a los procesos de construcción

identitaria es útil porque muestra la construcción de *sentido* de las acciones y la validación discursiva de estas.

Un segundo grupo de estudios sobre el discurso organizacional es el que aborda los problemas del poder y del control en las organizaciones. En este caso, también el análisis sobre los contenidos de los discursos y el lenguaje ritual resulta útil para comprender la instrumentación del poder en la cultura corporativa. Por otra parte, este lenguaje va más allá de la organización, y puede ser su *carta de presentación* ante los grupos con los que interactúa (clientes, *stakeholders* o partes interesadas, proveedores, etc.) (Urbiola & Kato, 2011).

Así, cuando Van Dijk (2011) afirma que “el contexto es una selección de las propiedades discursivamente relevantes de la situación comunicativa” (p. 19), indica su relevancia, pues sin el contexto sería poco atractivo cada mensaje o discurso que se hace, en la medida en que se desconocería la situación y el interés en la misma y no se producirá un sentido de efectividad. Ese contexto se relaciona también con el orden simbólico de género en el que se suscribe y del cual no es independiente.

Veamos cómo se manifiesta lo antes dicho en el testimonio obtenido en un mercado mexicano:

A. *Las señoras no sé porque ya no cocinan (muchas trabajan) pero hay tiempo, pero no nos damos ese tiempo y no digo que es malo pero*

*por ejemplo yo veía antes en su casa todo mundo comía verduras.*

B. *Ahora la gente llega y ve la molleja, pata y me pregunta “¿oiga señora eso se come?” amas de casa que en su vida lo han visto o lo han probado... (Se refiere al pollo).*

Como se ve, la construcción de la identidad organizacional está permeada por el orden simbólico de género y por la percepción sobre el papel de los hombres y mujeres en una sociedad determinada. De acuerdo con A, el cambio de rol de las mujeres de amas de casa a mujeres que trabajan implica que ya no cocinen. Aparentemente, hay una percepción sobre los roles trabajo/ ama de casa como antagónicos y/o excluyentes. En el contexto cultural referido, todas las mujeres son amas de casa y, por esa condición, *saben* qué hacer con un pollo. Cuando las mujeres dejan de serlo, *olvidan*.

### Conclusiones

El estudio del lenguaje y la explicación discursiva es importante porque a través de un lenguaje particular es posible observar los elementos que hacen referencia a un orden simbólico. Este ordenamiento muestra las relaciones de poder que se establecen entre los individuos, muchas veces asimétricas, y las relaciones de género determinadas por ese ordenamiento.

Como categoría de análisis, el género permite estudios transdisciplinarios y grupos de interés variados. En un principio, los estudios sobre lenguaje y género estuvieron más acotados al que-

hacer de las mujeres y a las relaciones de poder y asimetría que se establecen con los varones. Sin embargo, los estudios sobre lenguaje buscan mostrar una perspectiva incluyente, con un enfoque constructivista y dinámico que interpreta el género como una condición social y de vida que los individuos construyen en su quehacer cotidiano y que contextualiza las relaciones de poder.

Como parte de la cultura organizacional, la comunicación y la explicación discursiva adquiere importancia en relación con el tipo de estructura organizacional y el orden simbólico establecido en un contexto particular. En tanto existan valores compartidos, el orden simbólico obedece a un constructo social y no individual. De ahí la importancia de estudiarlo dentro de las organizaciones como parte de un proceso de construcción identitaria y de consensos/disenos. El lenguaje organizacional, muchas veces acotado a ceremonias y rituales, abona cierto tipo de comportamiento que permite a los miembros de una organización trabajar sobre objetivos y metas comunes. El lenguaje y el discurso organizacional desde la perspectiva de género es un campo fértil para estudios futuros.

### Referencias

- Ashcraft, K. (2004). Gender discourse and Organization: Framing a Shifting Relationship. En: *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*, pp. 275-298.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1997). *La construcción social de la realidad*. 14ª ed. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Berkenbusch, G. (1995). Planteamientos interactivos en el análisis conversacional: La etnometodología y la teoría de la producción de textos orales. *Sintagma* 7, pp. 69-84.
- Bourdieu, P. (2010). *La dominación masculina*. 10ª edición. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Burin, M. (2012). Conferencia “¿Qué son los estudios de género?” Dentro del Programa Posdoctoral en Estudios de Género. Buenos Aires, Argentina.
- Burin, M. & Meler, I. (2010). *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Cameron, K. & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework*. Estados Unidos: Addison-Wesley Longman.
- Coates, J. & Pichler, P. (2011). *Language and Gender*. 2ª edición. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Davis, F. (1976). *La comunicación no verbal*. Madrid: Alianza Editorial.
- De la Garza, E. (1983). *El método del concreto-abstracto-concreto*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Eckert, P. & McConnell-Ginet, S. (2011). *Language and Gender*. 9ª edición. Cambridge: University Press.

- Fernández, A. (2012). *La violencia en el lenguaje o el lenguaje que violenta. Equidad de género y lenguaje*. México: Universidad Autónoma Metropolitana y Editorial Itaca.
- Geertz, Clifford (2000). *La interpretación de las culturas*. 10ª edición. España: Editorial Gedisa.
- Haidar, J. (2006). *Debate CEU-Rectoría. Torbellino pasional de los argumentos*. México: Universidad Autónoma de México.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences international differences in work-related values*. First Edition. Estados Unidos: SAGE.
- Hofstede, G. (1997). *Culture and organizations: software of the mind*. 1st. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Jiménez, I. (coordinadora) (2012). *Pierre Bourdieu. Capital simbólico y magia social*. México: Siglo XXI Editores.
- Lakoff, R. (1973). Language and Woman's Place. En: *Language in Society*, 2(1), 45-80.
- Lamas, M. (2013). Conferencia "Democracia y género". En el Foro Democracia con Perspectiva de Género. Universidad Autónoma de Querétaro, LVII Legislatura del Estado de Querétaro y el Instituto Federal Electoral, Delegación Querétaro.
- Montesinos, R. (2002). *Las rutas de la masculinidad. Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. México: Editorial Gedisa.
- Mumby, D. & Clair, R. (1997). "El discurso en las organizaciones". En: Van Dijk, Teun (compilador) (2008). *El discurso como interacción social*. Barcelona: Gedisa.
- Pepper, G. (1995). *Communicating in organizations. A Cultural Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Peters, T. & Waterman, R. (1982). *En busca de la excelencia*. México: Lase Press Mexicana.
- Potter, J. (1998). *La representación de la realidad, discurso, retórica y construcción social*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership*. Second edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schutz, A. & Luckmann, Thomas (1973). *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Sidorova, K. (2000). Lenguaje ritual. Los usos de la comunicación verbal en los contextos rituales y ceremoniales. *Alteridades. Rituales. UAM-I julio-diciembre 2000*. 10(20), 93-103.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis, *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Smircich, L. (1983). Studying organizations as cultures. En: Gareth Morgan (Edited by), *Beyond Method* (pp. 160-171). Estados Unidos: SAGE Publications.
- Urbiola, A. & Vázquez, A. (2009). "Lenguaje, poder y polifonía organizacional". En: *Razón y Palabra*, mayo 14, No. 68, 1-12.
- Urbiola, A. & Vázquez, A. (2010). La comunicación ritual como mecanismo de socialización en las organizaciones: identidad y regulación. En: *Razón y Palabra*, No. 71, 1-17.

- Urbiola, A. & Vázquez, A. (2013). "Exploración discursiva en el emprendimiento organizacional en dos empresas de la región de Valles de Oaxaca". En: *Revista Ciencia@uaq*. Año 5, julio-diciembre. En prensa.
- Urbiola, A., Vázquez, A. & Espinoza (2011). El poder de las palabras. Análisis del discurso organizacional en el emprendimiento en la región Valles de Oaxaca. Ponencia XXIV Seminario Internacional AISO 2012. Argentina.
- Urbiola, A. (2011). Ritual language and identity in Mexican cooperative savings and loans societies. En: *Negotia*, 8(29), 3-46, octubre-diciembre.
- Urbiola, A. & Kato, E. (2012). Ejercicio de poder y discurso en el Banco Central de México. En: *Revista Desarrollo Gerencial*, 3(2), 214-243, Barranquilla, Colombia.
- Urbiola, A. & Vázquez, W. (2012). Ceremonias, redes de significado y legitimación: el discurso polisémico del Banco Central de México. *Revista Administración y Organizaciones*, No. 29. ISSN 1665-014X (en prensa).
- Urbiola, A., Fernández, M. & Robles, J. (2013). Estrategia metodológica para el estudio de microempresas. Ponencia en el XXV Seminario Internacional AISO 2013. Madrid.
- Van Dijk, A. (2011). *Sociedad y discurso*. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Van Dijk, A. (2008). *El discurso como interacción social*. 3ª edición. Barcelona.
- West, C., Lazar & Kramarae, C. (1997). "El género en el discurso". En: Van Dijk, Teun (Compilador) (2008). *El discurso como interacción social*. Barcelona: Gedisa.
- Zemelman, H. (1983). *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad*. Universidad de las Naciones Unidas. México: El Colegio de México.