

Semiótica aplicada a las investigaciones en Administración

El método MAIA¹

Raquel Sastre
(Universidad de Buenos Aires)
info@raquelsastre.com.ar

0. Introducción

En las *Jornadas* anteriores, realizadas en el 2015, tuve el agrado de presentar el Método para el Análisis de Investigaciones en Administración (MAIA). En aquella oportunidad sostuve que en Peirce es posible encontrar un valioso marco epistemológico y metodológico para enriquecer las investigaciones en Administración o *Management* y en Economía. Las categorías peirceanas de *primeridad*, *segundidad* y *terceridad* permiten descomponer un concepto o signo ampliando la posibilidad de análisis de significados. De ese modo se enriquece el diagnóstico de posibilidades que, con un análisis racional lineal, no serían evidentes.

El método ya fue utilizado en el análisis del concepto *sostenibilidad* de las organizaciones (Sastre, 2016). En esta oportunidad, en primer lugar, repasaré brevemente cómo fue diseñado el método. Luego expondré las conclusiones de una investigación sobre el concepto de *movilidad en el año 2030*. En la tercera parte de esta ponencia presentaré la investigación que se está llevando a cabo sobre el concepto de *trabajo* y finalmente, en las conclusiones, expondré las ventajas y limitaciones que pudimos observar durante la aplicación del método MAIA.

1. Diseño del método MAIA

Como se mencionó anteriormente, el método MAIA se fundamenta en la semiótica de Peirce. La perspectiva semiótica se ha utilizado para comprender las relaciones internas de las empresas que se generan a partir de los procesos de construcción de sentido, ofreciendo una herramienta que proporciona opciones de apelación a formas simbólicas (Garduño Oropeza y Zúñiga Roca, 2008).

Partiendo del supuesto de que los discursos en las organizaciones son coproducidos por los distintos oradores (y no solamente por quien habla), la teoría triádica de signo de Peirce proporciona un fundamento teórico útil para analizar los procesos de acción-construcción colectiva (Lorino, 2014).

Para desarrollar la matriz para el análisis de los fenómenos que se pretenden analizar, se partió de la noción peirceana de signo y de las categorías lógicas. En un trabajo compuesto probablemente en 1894 titulado *El arte del razonamiento* y publicado posteriormente en los *Collected Papers*, Peirce define qué es un signo basado en la experiencia consciente y desde el punto de vista de sus tres categorías universales. En los extractos de las cartas a William James Peirce aclara:

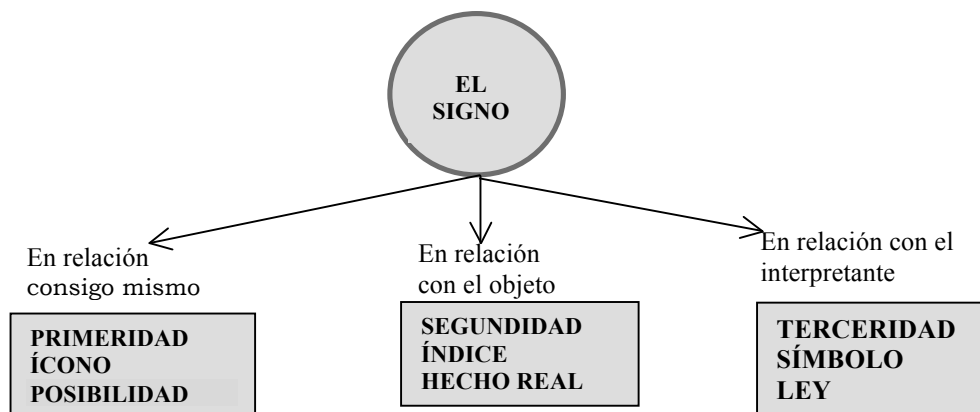
Comienzo definiendo lo que entiendo por Signo. Es algo determinado por otra cosa, su Objeto, y que influye él mismo en alguna persona de tal manera que esa persona llega a estar influida o determinada de forma mediata en algún aspecto por ese Objeto. Siendo esto lo que entiendo por Signo, debo clasificar a los signos, primero según sus naturalezas en sí mismos; segundo, en relación con sus Objetos, y tercero, en relación con sus *Interpretantes*, esto es, los efectos sobre el intérprete. (Peirce, 2012: Tomo II 592).

¹ Método para el Análisis de Investigaciones en Administración.

Peirce identifica tres clases de signos. Primero los *íconos* que transmiten ideas de las cosas (*primeridad*), posee semejanza con la forma efectiva de ser. Segundo los *índices* que muestran algo concreto sobre las cosas (*segundidad*), en la medida que indica un objeto en particular. Tercero los *símbolos* que, por su uso, costumbres o leyes son asociados con sus significados (*terceridad*), una generalidad que forma parte de un sistema que se asume como convención.

Todo signo para que adquiriera significado tiene que tener un contexto significante, un sistema previo que le confiere sentido a la interpretación. En el **Cuadro 1** se exponen estas relaciones conceptuales.

Cuadro 1. Las clases de signo



FUENTE: Elaboración propia sobre la base de la clasificación de los signos en Peirce.

Peirce toma los principios y las analogías de la fenomenología para identificar las divisiones de las relaciones triádicas del signo y enuncia tres: 1) las relaciones triádicas de comparación, 2) las relaciones triádicas de actuación y 3) las relaciones triádicas de pensamiento.

Las relaciones triádicas de Comparación son aquellas que son de la naturaleza de las posibilidades lógicas. Las relaciones triádicas de Actuación son aquellas que son de la naturaleza de los hechos reales. Las relaciones triádicas de Pensamiento son aquellas que son de la naturaleza de las leyes. (Peirce, 2012: Tomo II 365).

Siguiendo las categorías peirceanas, Guerri desarrolló un modelo operativo para la investigación cualitativa que denominó *nonágono semiótico* (Guerri *et al*, 2016). Este nonágono es una matriz conceptual con tres columnas (tricotomías) y tres filas (correlatos). Las tres columnas corresponden a: 1) Las posibilidades o saberes previos como concepción pasada del concepto, 2) Las acciones o modos de manifestación del concepto en el presente y 3) Las valoraciones sociales del concepto como el futuro esperado. Las tres filas de la matriz corresponden a: 1) Los conceptos como práctica teórica, 2) Las acciones prácticas como manifestación económica del concepto y 3) La práctica política expresada como valores estratégicos.

En el **Cuadro 2** se puede observar la matriz conceptual que luego se completa de acuerdo con el fenómeno que se desea analizar.

Cuadro 2. Matriz conceptual

	FORMA – POSIBILIDADES <i>Primera Tricotomía</i>	EXISTENCIA – ACCIONES <i>Segunda Tricotomía</i>	VALOR – VALORACIONES <i>Tercera Tricotomía</i>
FORMA PRÁCTICA TEÓRICA Primer Correlato	FF FORMA DE LA FORMA LO IMAGINARIO La diferencia	EF EXISTENCIA DE LA FORMA LA PRÁCTICA TEÓRICA	VF VALOR DE LA FORMA LA ESTÉTICA
EXISTENCIA ACCIONES PRÁCTICAS Segundo Correlato	FE FORMA DE LA EXISTENCIA LO REAL	EE EXISTENCIA DE LA EXISTENCIA LA PRÁCTICA ECONÓMICA Lo diferente	VE VALOR DE LA EXISTENCIA LA ÉTICA
VALOR PRÁCTICA POLÍTICA Tercer Correlato	FV FORMA DEL VALOR LO SIMBÓLICO	EV EXISTENCIA DEL VALOR LA PRÁCTICA POLÍTICA	VV VALOR DEL VALOR LA LÓGICA La diferenciación

FUENTE: Matriz conceptual sobre la base del Nonágono Semiótico (Guerra *et al*, 2016).

Una vez completada la matriz conceptual, se procede a elaborar un cuestionario con proposiciones para cada uno de los casilleros en las que se solicita a los encuestados que valoren en un rango de 1 a 10 puntos, siendo 1 lo menos valorado y 10 lo más valorado. Con el puntaje obtenido de cada encuestado o grupo de encuestados, se puede construir un cuadro resumen de las posibilidades, acciones y valoraciones que surgieron como las más importantes o en los primeros lugares de evaluación. Así, se promedian los resultados y se obtiene una matriz numérica que se somete a métodos estadísticos de verificación. A continuación se ejemplifica la aplicación del método.

2. Aplicación del método MAIA sobre el concepto de la *movilidad en el año 2030*

Esta investigación abordó el concepto de la movilidad (en el sentido de locomoverse de un lado a otro) en el año 2030 y se aplicó a una muestra de 133 jóvenes entre 18 y 30 años.

En la matriz conceptual se colocaron en la primera columna las posibilidades de concebir la movilidad en el 2030. Se proponen imágenes asociadas con las personas trasladándose en el 2030 y sonidos que prevalecerán en las calles en las grandes ciudades en el 2030. También, en lo que refiere a la práctica política como una posibilidad que facilite la movilidad en el 2030, se indaga sobre las medidas que se deberían tomar hoy para mejorar la calidad de la movilidad de los ciudadanos en el año 2030. Las proposiciones alternativas para que el encuestado valore para que contemplan la legislación, la producción de vehículos sustentables, la ampliación de la red de transportes colectivos y la promoción de acciones que faciliten la accesibilidad sin movilidad.

En la segunda parte se abordan los aspectos concretos de la movilidad en el año 2030, es decir, se indaga sobre cómo las posibilidades enunciadas en la sección anterior se materializan. De ese modo, se requiere a los encuestados que califiquen a qué lugares será necesario movilizarse en el 2030. Se les pide que coloquen 10 a los que piensan que irán más y 0 a los que menos se necesitará ir. También se requiere que valoren las cuestiones que se tendrán más en cuenta para decidir cómo movilizarse en el 2030, por ejemplo, el precio de los automóviles, el costo del transporte público y la preservación del medio ambiente, entre otras.

La tercera parte se destina a indagar sobre la valoración de la movilidad en el 2030, es decir, se abordan los aspectos simbólicos. En este sentido se solicita a los encuestados que expresen cómo se

verán las ciudades en el 2030, si se verán más vehículos eléctricos o bici sendas y bicicletas o si los automóviles serán parte importante en la vida de las personas, entre otras proposiciones. Finalmente se solicita identificar la proposición más importante desde la perspectiva individual en lo que refiere movilizarse de un lugar a otro en el 2030. En el **Cuadro 3** se expone la base conceptual de la matriz para construir el cuestionario.

Cuadro 3. Matriz conceptual del signo *movilidad en el 2030*

	POSIBILIDADES (Pasado)	ACCIONES (Presente)	VALORACIONES (Futuro)
PRÁCTICA TEÓRICA	1 Imágenes	2 Modelos	3 Estética
ACCIONES PRÁCTICAS	4 Sonidos	5 Lugares	6 Intereses
PRÁCTICA POLÍTICA	7 Leyes, cultura	8 Costos / Beneficios	9 Fines que guían el accionar

FUENTE: Elaboración propia sobre la base del Nonágono Semiótico (Guerra *et al*, 2016).

En los resultados promediados de la primera parte del cuestionario que indaga sobre las posibilidades de movilidad en el 2030, predominó el casillero 7. Los encuestados no asociaron como ícono de la movilidad del futuro imágenes como naves espaciales o aviones. Tendieron a imaginar medios similares a los que se utilizan actualmente. Prevalcieron las imágenes más parecidas con lo que se observa en la vida cotidiana y, coherentemente con lo anterior, materializan las imágenes en sonidos muy similares a los habituales (bocinazos, tránsito caótico). En lo que refiere a la práctica política las respuestas más valoradas fueron “mejorar las condiciones del transporte colectivo” seguida por “aumentar la red ferroviaria”. No se valoró el teletrabajo como alternativa para movilizarse menos.

En la segunda parte prevaleció la columna 5. Los encuestados se inclinaron a valorar más los transportes colectivos como medio de transporte predominante en el 2030 y consideraron los GPS como los más asociados con la movilidad. En términos de a dónde se movilizarán las personas en el 2030, la opción más valorada es “a sitios de recreación (viajes de vacaciones)”, seguida por “visita a parientes y amigos”. Los lugares que menos se valoraron fueron el supermercado y los lugares de liturgia (templos, iglesias, etc.). Esta respuesta puede relacionarse con la juventud de los encuestados (no van al supermercado) y la poca religiosidad.

La preservación del medioambiente y el interés por la producción de automóviles eléctricos no tuvo valoración significativa.

En la tercera parte, la opción más valorada para la alternativa cómo se verán las ciudades en el 2030 fue: “las ciudades tendrán más conexiones subterráneas entre distintos medios de transporte”. Esta valoración es coherente con lo respondido en promedio por los encuestados en la primera parte del cuestionario, en la que prevalecieron imágenes asociadas con los medios de transporte colectivos actuales.

La proposición menos valorada fue: “Se verá menos movimiento en las calles porque las personas trabajarán más tiempo en sus casas”. Esto evidencia poco crédito a la opción del teletrabajo, una modalidad de trabajo que está aumentando en el mundo occidental.

En promedio los entrevistados demostraron poco interés por las marcas *Premium* de vehículos y por las informaciones de venta de los fabricantes de vehículos. La opción más valorada para trasladarse en el 2030 fue: “Movilizarme con seguridad”, seguida por “Economizar tiempo al movilizarme de un lugar a otro”. Estas respuestas son coherentes con las respuestas de la segunda parte del cuestionario. En ella el promedio de los encuestados consideró que, para decidir cómo movilizarse en el 2030, tendrá en cuenta en primer lugar “El costo del combustible del vehículo

personal”, seguido por: “El mantenimiento del vehículo personal”. En el **Cuadro 4** pueden observarse los resultados promedio de esta investigación.

Cuadro 4. Resultados promedio de la muestra

	POSIBILIDADES	ACCIONES	VALORACIONES
PRÁCTICA TEÓRICA	1 5,65	2 6,48	3 5,76
ACCIONES PRÁCTICAS	4 4,06	5 7,36	6 4,38
PRÁCTICA PÓLÍTICA	7 7,05	8 6,56	9 6,25

FUENTE: Elaboración propia basado en los resultados de la muestra ($n = 133$).

Así, de un modo general, se podría concluir que la muestra encuestada valora la seguridad y el tiempo al transportarse y proyecta una mejora en los transportes colectivos (especialmente los subterráneos), dejando los vehículos propios (si el costo del combustible y su mantenimiento lo permiten) como una opción para movilizarse en casos de vacaciones o recreación.

Asimismo el promedio de los encuestados no valoró significativamente la preservación del medio ambiente ni los beneficios que aporta a la salud movilizarse en bicicleta o caminado.

3.- Nueva línea de investigación

Este nuevo proyecto de investigación propone indagar sobre el significado del *trabajo* para las personas que trabajan en el sector público, desde una perspectiva semiótica. En particular, se tomará una muestra de los funcionarios que se desempeñan en la Cancillería que depende del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina.

La centralidad del trabajo para las personas en el ámbito empresarial es una temática que ha sido objeto de numerosas investigaciones en el mundo, principalmente en los últimos 20 años. Sin embargo, en el sector público, el desarrollo teórico y las investigaciones empíricas se han focalizado en la gestión de los recursos humanos, sin profundizar en el significado que el trabajo tiene para las personas que se supone que se gestionan.

En esta investigación se utilizan las mismas variables y dimensiones que se utilizaron en investigaciones precedentes en el sector privado, con el objetivo de identificar cuáles son las más valoradas en el sector público. Para ello se utiliza una perspectiva semiótica, como metodología para comprender las relaciones que se generan a partir de los procesos de construcción de significado.

El trabajo humano como concepto fue abordado por prácticamente todas las ciencias, tanto las sociales como las fácticas y naturales. En la disciplina de la Administración el foco de los estudios sobre el trabajo, en el ámbito del sector privado, ha sido sobre aspectos como la motivación y el bienestar o satisfacción en el trabajo, como medios de sostener la productividad y la competitividad. Lo que se busca medir, de algún modo, son las valoraciones que los individuos tienen sobre el trabajo, basadas en sus creencias y su cultura.

En este trabajo se pretende aplicar los desarrollos teóricos y metodológicos del sector privado al sector público, haciendo algunas adaptaciones de acuerdo con la especificidad que adquiere el trabajo en ese ámbito. Se parte del supuesto que, al conocerse mejor la valoración de las distintas dimensiones del trabajo, se podrán diseñar políticas y estrategias de gestión pública más alineadas con la política pública que ejecuta el organismo en el que las personas trabajan. La investigación propone las siguientes preguntas como guía:

¿Cuáles son las dimensiones más valoradas por las personas que trabajan en el sector público?

¿Cuáles son las diferencias y similitudes con respecto a las valoraciones de las personas que trabajan en el sector privado?

¿Existe una coherencia lógico-semiótica en el promedio de las valoraciones de la muestra encuestada?

Los estudios sobre el significado del trabajo indagan sobre los valores laborales, entendiendo como valores la concepción que una persona o grupo de personas tienen sobre los aspectos deseables que influyen en la elección de un modo, entre los disponibles, de llevar a cabo una acción (Rockeach, 1973). Algunos autores distinguen entre una valoración intrínseca y otra extrínseca (Broedling, 1977).

Como resultado de esta investigación sobre el significado del trabajo, se espera poder aportar nuevos conocimientos sobre cuáles son las variables más valoradas en el ámbito laboral por parte de los funcionarios públicos encuestados y agrupados por categorías según la modalidad de la relación laboral (planta permanente, transitoria, asesor de gabinete, etc.).

Como en las investigaciones anteriores, se elaboró la matriz conceptual y luego de ella se dedujo el cuestionario con tres partes que aluden a la forma de manifestación del signo que se desea conocer. Las tres partes corresponden a:

1. La práctica teórica

Esta sección incluye los aspectos formales, es decir, lo lógicamente previo al trabajo (pasado). Reúne las diferentes conceptualizaciones posibles del trabajo reunidas en diversas ideologías y teorías. Los aspectos formales se materializan en expectativas, capacidades y habilidades requeridas para el puesto de trabajo.

Estas conceptualizaciones teóricas materializadas tienen un valor para el contexto en el que se aplican. Corresponde a la valoración estética del puesto de trabajo. Los modos de percibir y entender la relevancia y externalidad del trabajo.

2. Las acciones prácticas

Esta sección refiere a la materialización económica y social del trabajo, que puede observarse en las relaciones y los roles del trabajo. La práctica económica refiere a las acciones concretas en el trabajo cotidiano. A toda acción le corresponde una valoración; son los aspectos éticos de la función del trabajo.

3. La práctica política

Esta sección corresponde a los valores antropológicos y estratégicos del trabajo, es decir, a la necesidad social del trabajo. En lo simbólico refiere a los aspectos culturales y la legislación específica del trabajo que posibilitan su práctica, o sea, a los derechos y deberes del trabajo. La práctica política resulta en el efecto pragmático de las acciones concretas en el trabajo cotidiano, es decir, las funciones del trabajo. Toda práctica conlleva una lógica. Esta lógica se expresa por los propósitos que guían la acción para el trabajo, es decir, la misión como el principio ordenador.

Las variables que se colocaron en la matriz fueron las utilizadas en dos estudios previos en el sector privado. El primero utiliza las variables del modelo internacional *Meaning of Work* (MOW), (Pérez González y Díaz Vilela, 2005). El segundo es un trabajo sobre los valores de la cultura laboral en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA), (Broveglio, Genoud y Picasso, 2012) en el que se describen las representaciones sociales de 400 actores laborales argentinos, pertenecientes a diversos niveles jerárquicos en empresas productivas y de servicios, del que se extrajeron algunas variables. Las variables seleccionadas se distribuyeron en una matriz conceptual y finalmente se elabora un cuestionario con las preguntas correspondientes a cada grupo de variables contenidas en cada uno de los casilleros lógicos de la matriz conceptual. En

el **Cuadro 5** se presentan las tres partes de la fundamentación teórica para el análisis del signo significado del trabajo.

En los casilleros se colocaron algunos ejemplos posibles de lo que podría ser su contenido y queda abierto a la posibilidad de encontrar otras conceptualizaciones. Además, cada uno de los nueve casilleros se abre en tres partes teniendo en cuenta las categorías que enuncia Peirce: *primeridad, segundidad y terceridad*, que se describieron en la sección primera. De ese modo, los nueve casilleros enunciados se convierten en 27 casilleros que componen el signo del trabajo.

Cuadro 3. Matriz conceptual del significado del trabajo

	POSIBILIDADES (Pasado)	ACCIONES (Presente)	VALORACIONES (Futuro)
PRÁCTICA TEÓRICA	1 Conceptualizaciones posibles del trabajo reunidas en diversas ideologías y teorías.	2 Expectativas. Capacidades y habilidades requeridas para el puesto de trabajo. Sentimientos y sensaciones sobre la práctica del trabajo.	3 Valoración estética del puesto de trabajo. Modos de percibir y entender la relevancia y externalidad del trabajo.
ACCIONES PRÁCTICAS	4 Relaciones y roles del trabajo.	5 Acciones concretas en el trabajo cotidiano.	6 Aspectos éticos de la función del trabajo. Confrontación del trabajo con el mundo exterior.
PRÁCTICA POLÍTICA	7 Aspectos culturales y legislación específica del trabajo.	8 Situaciones en la práctica del trabajo. Efecto pragmático de las acciones concretas en el trabajo cotidiano.	9 Propósitos que guían la acción para el trabajo (la misión como principio ordenador).

FUENTE: Elaboración propia sobre la base del Nonágono Semiótico (Guerra *et al*, 2016).

4. Conclusiones y futuras líneas de investigación

Esta ponencia tiene por objetivo retomar la presentación del método MAIA, basado en la semiótica peirceana, exponiendo su aplicabilidad en una investigación concluida y en otra en fase de ejecución.

Este espacio lo destinaré para realizar algunas reflexiones sobre el método, que surgieron de la experiencia de ponerlo en práctica. La primera pregunta que surge es: ¿cuáles son las ventajas o aportes que el MAIA proporciona comparado con otros métodos de investigación cualitativa? En principio podemos concluir que las ventajas del método son, al menos, tres: su versatilidad, la temporalidad y su complementariedad.

Es versátil porque se puede aplicar al estudio de fenómenos muy distintos, como lo son la sostenibilidad de las organizaciones, la movilidad en el año 2030 y la concepción del significado del trabajo. Además, el método aúna teoría y práctica en la elaboración del instrumento de campo, ya que es necesario conocer la teoría y la práctica de la puesta en acción del signo elegido. El cuestionario debe elaborarse con participación de los que están involucrados en la investigación.

La ventaja de la temporalidad consiste en que el método es aplicable tanto a estudios sincrónicos como diacrónicos. Por ejemplo, si el método se aplica en la misma organización para indagar sobre la centralidad del trabajo, podrán observarse las diferencias en las respuestas de los diferentes niveles de la organización (directores, gerentes y empleados) y también puede ser aplicado al mismo grupo en momentos diferentes, para determinar cómo evolucionó la percepción del fenómeno analizado.

El método, que propone un análisis cualitativo en un primer momento puede, en un segundo momento, complementarse con un análisis cuantitativo. Al reducirse los resultados a una matriz con datos numéricos, es posible generar hipótesis y corroborarlas o rechazarlas utilizando algún modelo de análisis multivariado como, por ejemplo, el método de ecuaciones estructurales.

¿Cuál son las limitaciones encontradas hasta el momento? En el caso de la investigación en curso, sobre el significado del trabajo, como se explicó en la sección anterior, se tomaron dimensiones y variables utilizadas en estudios sociológicos precedentes. Estas variables se volcaron en la matriz conceptual y se percibió que no todos los casilleros quedaban completos. En particular, para la primera columna o tricotomía, no se encontraron variables de los estudios anteriores que se ajustaran. Así fue necesario elaborar conceptos para estos casilleros y nuevos grupos de preguntas que se agregaron a las existentes.

Los resultados preliminares con algunas respuestas procesadas, evidenciaron que cuando se combina la lógica sociológica con la lógica semiótica, no siempre se obtienen resultados coherentes con las 10 configuraciones de signo posibles, según Peirce². Cada una de ellas surge como una combinación lógica reglada que permite organizar los énfasis que se les da a conceptos, comportamientos y valores. Así, cuando las preguntas se elaboran con lógicas diferentes, o se “fuerza” a adaptar preguntas previamente elaboradas en los casilleros de la matriz conceptual, es posible que exista alguna desconexión en los resultados esperados.

Queda planteada, entonces, para futuras investigaciones la cuestión del análisis más profundo de los resultados que se obtienen al combinar distintos métodos. Una vez obtenidos los resultados de la encuesta sobre el significado del trabajo, se podrán generar hipótesis por el método abductivo que den cuenta de las relaciones lógico-semióticas encontradas. Estas hipótesis expresadas como nuevos constructos se podrán someter a prueba bajo algún modelo de análisis multivariado.

²En el caso de la investigación sobre movilidad en el 2030 también se utilizaron preguntas de una investigación más amplia realizada en Alemania.

Bibliografía

- Barley, S. R. (1983): "Semiotics and the study of occupational and organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, 28, pp. 393-413.
- Barrena, S. (2005): "Iconos e Hipoiconos", *El ícono, el símbolo y el signo. Charles S. Peirce (c. 1893-1903)* (1). En línea <http://www.unav.es/gep/IconoIndiceSimbolo.html>
- Broedling, L. A. (1977): "The uses of the intrinsic-extrinsic distinction in explaining motivation and organizational behaviour", *Academic of Management Review*, 2, pp. 267-274.
- Broveglio, G., Genoud, A. y Picasso, E. (2012): *La estructura motivacional y laboral de los argentinos*, Buenos Aires, EAE.
- Cormick, H. (2014): "Restricciones en la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas", *Perspectivas de políticas públicas*, 1, pp. 45-75.
- Garduño Oropeza, G. y Zúñiga Roca, M. F. (2008): "Organizaciones complejas, semiótica y cultura", *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. Mayo-Agosto, pp. 39-71.
- Guerri, Claudio *et al.* (2016): *Nonágono semiótico. Un modelo operativo para la investigación cualitativa*, Buenos Aires, Eudeba.
- Herzberg, F; Mausner, B. y Snyderman, B. (1993): *The motivation to work*, London, Transaction Publishers.
- Lorino, P. (2014): "From the Analysis of Verbal Data to the Analysis of Organizations: Organizing as a Dialogical Process", *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 48, pp. 453-461.
- MOW International Research Team (1987): *The Meaning of Working*, London, Academic Press.
- Peirce, C.S. [1931 (1893)]. *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*, vols. V-VI. Hartshorne, Ch. y Weiss, P. (eds.), Cambridge, MA, Harvard University Press.
- [1978 (1893)]: *La ciencia de la semiótica*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- (2012): *Obra filosófica reunida (1867-1893)*, Tomo I-II. Houser, N. y Kloesel, C. (Eds.), México, Fondo de Cultura Económica.
- Pérezgonzález, J. D. y Díaz Vilela, L. (2005): *La centralidad del trabajo*, USA, LuluPress.
- Rockeach, M. (1973): *The Nature of Human Values*, San Francisco, Josey-Bass.
- Sastre, R. (2016): "Método para el análisis de investigaciones en Administración (MAIA). El caso de la sostenibilidad de las organizaciones" *Revista Ciencias Administrativas*, 8, pp. 3-14.