



Las organizaciones y el mundo del trabajo

En su disertación con ocasión a las jornadas aniversario de la Universidad de Salamanca de éste año 2020, el profesor Humberto Villasmil, afirmó entre otras ideas, que las relaciones de trabajo se constituyen en una vía de protección para gobiernos y contribuyentes, dadas las apreciaciones sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, las relaciones laborales, en cuanto a los Estudios Organizacionales, trascienden dicha noción, pues la relación de trabajo se presenta como el vínculo natural entre los trabajadores y la organización en la que prestan sus servicios personales.

En la actualidad el mundo del trabajo se ha transformado por múltiples factores, entre los que se advierten las innovaciones tecnológicas duras y blandas en la organización, el agotamiento de los sistemas productivos en sus dimensiones macro y microeconómica; la diversidad de los sistemas productivos y las relaciones que surgen entre los procesos de trabajo y la organización del trabajo. El trabajo como hecho social, su conceptualización y las relaciones que surgen con ocasión de éste e incluso la salud y seguridad ocupacional; también evidenciaron cambios desde hace algún tiempo, impulsados de igual forma, por las entidades de trabajo que surgen y se desarrollan en la sociedad actual.

En este sentido, las organizaciones como expresión natural de las entidades de trabajo desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales, se constituyen en una aspiración socio-eco-planetaria que se proyectan desde la transcomplejidad, como referente que propende una armonización en todos sus ámbitos, que implica la gerencia de lo disjunto, para alcanzar los objetivos organizacionales, avizorando un punto de convergencia entre el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la sociedad y la sustentabilidad del planeta.

(*) Doctora en Ciencias Gerenciales de la UNEFA-Mérida. Profesora de la Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela. Red-VEO. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6663-0564>. E-mail: minervamendozapaipa@gmail.com

(1) Mayntz, Renate. Sociología de las Organizaciones. Alianza Editorial, Madrid, 1981.

Ante ésta realidad, Sapienza promueve en éste número la discusión de los temas que siguen:

El estudio de Amparo Montalvo, Una mirada del Desarrollo territorial rural desde un enfoque basado en la cotidianidad de los actores, en el cual se analizan los postulados del enfoque epistemológico Experiencialista-Vivencialista, destacando sus aportes, para la comprensión de lo rural desde una perspectiva basada en el territorio como factor de desarrollo.

De igual forma, Leyda Alejandra Blanco Alarcón, con su trabajo sobre Las marcas colectivas como mecanismo contrario a las organizaciones con propósitos dominantes, procura delimitar que las marcas colectivas constituyen un mecanismo contrario a las organizaciones con propósitos dominantes, considerando a estas últimas como las causantes en gran medida del impacto negativo directo o indirecto en el medio donde se desenvuelven. Por su parte, conceptualiza las marcas colectivas como un signo distintivo que se encuentra dentro de la clasificación jurídica de la propiedad industrial, dicha figura consagrada en diferentes legislaciones permite distinguir características particulares de productos y servicios elaborados o prestados por un grupo de productores, artesanos, microempresarios u otros individuos que forman parte de una asociación titular de la marca. El elemento resaltante de las marcas colectivas lo constituyen la asociatividad, la prioridad de los intereses generales sobre los individuales y que además a diferencia de las otras marcas, su fin principal no es distinguir la empresa sino el origen o ciertas características comunes de los productos y servicios de empresas diferentes que hacen uso de la marca, mediante el control de un titular.

Por su parte, María Alejandra Gutiérrez Prieto, hace un análisis sobre el andamiaje metodológico en los estudios organizacionales, en éste refiere principalmente que la elección de la metodología en los Estudios Organizacionales, depende de la pericia, experticia y experiencia del investigador, y para ello, debe conocer la naturaleza, características, ontología, y bases epistemológicas del tema a investigar, las cuales deben coincidir con el fundamento

epistémico de los Estudios Organizacionales, y éste a su vez, determina la metodología ad hoc, que se debe aplicar para el caso concreto, por considerar que cada organización es única, y tiene necesidades específicas, de acuerdo a su entorno social, económico, político y cultural, por cuanto, ni el contexto, ni las organizaciones, ni el recurso humano que las conforman, siguen siendo los mismos, en el transcurrir del tiempo.

También se presenta el trabajo sobre gestión del conocimiento e inteligencia organizacional en instituciones de educación superior para el aseguramiento de la calidad, de Diana Patricia Escamilla Narváez, en el que se priorizan acciones que involucran la educación como eje fundamental para el logro oportunidades de desarrollo sostenible. De acuerdo con el Consejo de Educación Superior –CESU– (2014), la calidad es un atributo indispensable para que la educación superior cumpla sus funciones misionales, ésta tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente y como es fundamental para el desarrollo socioeconómico de un país.

Morelia Montilla y Stephanía Alizo, presentan el estudio sobre las Competencias del Gerente del siglo XXI que deben prevalecer en la formación del egresado de administración de empresas, como una propuesta; en este trabajo de los constructos teóricos que surgieron del proceso interpretativo y reflexivo de las teorías sobre las cuales se apoyó el estudio; permitió construir la propuesta que incluye la redefinición del conjunto de competencias que deben prevalecer en la formación del egresado de Administración de Empresas.

El Análisis de la elección en la gestión de control interno de la alcaldía de Cúcuta, lo presenta Ana Milena Pacheco Quintero, en el cual observa la utilización de la facultad discrecional de la autoridad territorial frente al principio de mérito en la elección del encargado del control interno para el periodo 2018 - 2021 artículo 15 (Decreto 648, 2017) en la Alcaldía Municipal de San José Cúcuta.



Destaca también el estudio sobre Gestión del Conocimiento en las organizaciones públicas: pensando en gobierno abierto, que hace Guido Alejandro Mercado Duarte, en el cual plantea la necesidad de repensar los procesos de gestión del conocimiento en nuestros modelos de gobierno.

En el caso de Grettel Ostoich, aborda La Felicidad como herramienta de gestión para contrarrestar la procrastinación en las organizaciones hipermodernas, en el cual se describe La Felicidad, como un estilo directivo más humanista pensado para las personas que ayuda a conocer cómo pueden éstas ser más felices, para obtener los mejores resultados, y serviría además de estrategia para evitar el hábito de la procrastinación dentro de cualquier tipo de organización, el cual puede nacer también como un producto directo de la insatisfacción e infelicidad de cada individuo que hace vida en cualquier espacio.

Aquí también se presenta el trabajo de Rolando Sumoza sobre la Realidad Humana Actual como Fundamento de la Gestión del Conocimiento Organizacional, en el cual determina la importancia y justificación de caracterizar la realidad humana actual como fundamento de la gestión del conocimiento organizacional.

Por último, en éste número, presentamos el estudio de Julio César Zurita, quien aborda temáticas relacionadas con la creatividad y la innovación, enfocado como un componente clave para el éxito empresarial. En primer lugar se realiza el estado del arte, el cual detalla criterios de varios autores sobre creatividad e innovación, es importante tener una base sólida de la teoría consultada para que la construcción o desarrollo de la investigación tenga el impacto deseado, en esta sintonía se identifican varios puntos de vista para que el trabajo se desarrolle de mejor manera, y tenga el sustento necesario. Como segundo punto se efectúa el desarrollo, que describe aspectos relevantes como herramientas clave del éxito empresarial, factores que han generado un nuevo tipo de pensamiento recogido en los denominados Estudios Organizacionales.