

# Espacio Abierto

Es una sección para destacar actividades del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), como de otras instituciones, noticias de interés, cartas al editor, reseñas de libros y de publicaciones periódicas, informes breves, entre otros escritos.

---

## II Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales - RED VEO -

---

**29 y 30 de julio de 2021**

**Bustamante, Weruska  
Duque, Adriana  
Camacaro, Alberto  
Gutiérrez, Hefzi-ba  
Linares, Iraima  
Mujica, Yurian  
Rivas, Evelyne,  
Sua, Alexander  
Suescun, Ingrid,  
Zerpa, Sadcidi**

Estudiantes del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) - Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES).  
Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.  
**e-mail:** [ulagilog@gmail.com](mailto:ulagilog@gmail.com)  
**web:** <https://sites.google.com/view/gilog-faces-ula/home>

## SESION 1 CONFERENCIAS CENTRALES

Este evento contó con la participación en conjunto de los investigadores y académicos del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, la colaboración contigua de académicos del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Carabobo, Venezuela y la participación activa de investigadores del mundo de los Estudios Organizacionales (EO) de Latinoamérica como la Universidad del Rosario, Colombia; Universidad Alberto Hurtado, Chile; Universidad Técnica del Cotopaxi, Latacunga, Ecuador, entre otros.

Cabe destacar que este encuentro internacional, marca la pauta en el desarrollo de los EO en Venezuela y Latinoamérica. El evento tuvo por fechas de realización los días 29 y 30 de julio del año 2021. Las temáticas que los conferencistas desarrollaron fue acuerdo al orden temático establecido, tomando en consideración las perspectivas históricas, políticas, económicas, epistémicas, ontológicas y metodológicas que envuelven a los EO. El primer día del ciclo de conferencias correspondientes al II Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales - Red VEO, se estructuró bajo el modelo de ponentes centrales y mesas de trabajo. A continuación, se presenta la relatoría del primer bloque que dio apertura al evento donde se presentaron seis ponentes centrales, tratando temas referentes a los Estudios Organizacionales desde lo epistemológico, teórico y desde las perspectivas de género en América Latina.

**“Hacia un Desarrollo Cognitivo del Episteme Organizacional”**  
*Ph.D. María Alejandra Villasmil, Universidad de los Andes, Venezuela.*

La ponente comenzó su disertación en un preámbulo de recalcar el objetivo y por supuesto de resaltar la importancia que tiene el investigador organizacional de soñar con un nuevo desarrollo cognitivo para poder construir adecuadas epistemes organizacionales y que estén acordes con las exigencias de los fenómenos que se están abordando en la actualidad.

Destacándose una secuencia narrativa sobre una pequeña descripción de lo que es la concepción de párvulos en la episteme organizacional en función de una mirada arqueológica que sirvió como fundamento para la creación de epistemes referidas a la administración científica que no son más que la base y la estructura científica sobre la cual nos hemos estado refiriendo en lo que respecta a la construcción de epistemes

Asimismo, la ponente, en esa misma línea de función de esa mirada arqueológica resaltó la condición de párvulo a nivel sensorio motor y el impacto de la lectura y escritura como estructura de pensamiento, como una vía cognitiva hacia procesos de depuración epistemológico-organizacional, y que requiere de una conciencia de los investigadores de deslastrarse de esa mirada arqueológica y como comenzar a sanar.

En este mismo orden de ideas, Villasmil hizo énfasis en el psicoanálisis como una herramienta de revolución epistemológica que derivará en un proceso de despersonalización consciente del investigador organizacional, haciendo énfasis directo en la reformulación del desarrollo cognitivo del investigador social, lo que se quiere es intentar fortalecer el componente gnoseológico y su materialización en la construcción de epistemes organizacionales, es decir, en una postura completamente distinta como una tensión rítmica entre la espiritualidad y la escritura científica de ése párvulo, enfocados en generar epistemes mucho más creativos, muchos más innovadores, y sobre todo mucho más depurados.

**“Ascendencia Teórica de los Estudios Organizacionales en Venezuela”**  
*PhD. Frank Rivas Torres; Universidad de los Andes, Venezuela.*

En la segunda conferencia central del día inaugural el Dr. Frank Eduardo Rivas Torres, en su disertación sobre la Ascendencia Teórica de los Estudios Organizacionales en Venezuela, comenzó por reconocer el campo de influencia de los Estudios Organizacionales EO, de seguida en su razonamiento alcanzó a explicar e identificar las experiencias regionales y por último fortalecer la investigación con identidad nacional y regional.

Rivas, comenzó en una mirada al párrafo del texto de los **Estudios Organizacionales en América latina transitando desde el centro hasta las orillas**, cuyo autor Ibarra Colado, es citado por ser un texto controversial y que cumple con los objetivos de este encuentro, fortalecer los EO de la región latinoamericana.

El ponente, en su discurso establece que las tendencias al menos de la economía y los estudios relacionados a la administración, han estado signados por el *mainstream* dominante, por la corriente absoluta de las teorías clásicas de la administración en cuanto a eficiencia y productividad, a la generación del lucro, empresas cuyo único fin es producir, lógica que ha imperado o se ha impregnado del pensamiento occidental al menos.

Hace referencia, asimismo, que todo ello carece de relevancia en América Latina, puesto que lo social ha quedado relegado a un segundo plano; el ser humano la persona, en el contexto epistémico de los EO, la centralidad el objeto de comprensión de análisis se centra en el ser humano por encima de la organización per sé. Ahora bien, en este contexto, el ponente establece que se puede inferir la ascendencia teórica de las Escuelas de Administración en Venezuela es meramente clásico según la revisión que menciona en su disertación, son evidentes las tendencias tecnocráticas en la formación a nivel de postgrado, maestría, especialización, estudios de Doctorado, desde la reforma del Estado en Venezuela de la COPRE hasta nuestros días.

El fenómeno tecnocrático lo cognoscitivo, en el contenido que se expresa en las unidades curriculares y en las experiencias académicas, tienen ese sesgo, porque no reconocen que puede haber otras teorías que ayuden a la comprensión del fenómeno organizacional más allá de una cuestión meramente productiva.

Considera Rivas que, como solución se debe encontrar las similitudes en la región a través de la vía de la decolonialidad como experiencia común. También, generar una mirada comprensiva de la organización sin temor a transgredir fronteras disciplinarias haciéndonos conscientes de las fortalezas como investigadores en el área, pero también teniendo la versatilidad de realizar conexiones transdisciplinarias que sin duda alguna fortalecerán el conocimiento.

**Retos de los EO:** más allá de una vía comprensiva integrativa de las ciencias humanas y sociales debe saber a responder a los nuevos retos en el evento pandémico de 2020 COVID -19 Y las organizaciones emergentes, expresivas y la reconfiguración del contexto laboral

**La fortaleza de los EO:** tiene que ver con su carácter orgánico que ha servido de base para comprender la gerencia, la cultura, la tecnología, la administración, la economía, la política agroalimentaria entre otras, pudiendo generar reflexiones en un contexto interdisciplinario.

“En busca de los estudios organizacionales latinoamericanos una mirada a un proceso de reconocimiento en curso de construcción”

*PhD. Mauricio Sanabria, Universidad del Rosario Bogotá-Colombia*

En el marco de las ponencias centrales, el destacado Dr. Sanabria, comenzó su ponencia al exponer sobre aquello que sea plausible construir, que en la práctica permita reconocernos entre académicos e investigadores latinoamericanos; considera esto básicamente a través de dos fenómenos que surgen de inmediato: el no reconocimiento del otro, y de solo concentrarnos en lo académico occidental.

En este mismo orden de ideas, el ponente establece que se ha trabajado mucho sobre este tema, en este campo que podría verse ampliamente catalogado de muy diversas formas pero que tal vez tratar de ser lo más influyente, es posible decir Estudios Organizacionales y Administrativos, *Manager Organization Studies*, es básicamente la denominación que los estudiosos a través de las redes encontrarán.

A criterio del expositor, dos palabras claves implica considerar la administración y las organizaciones; palabras que en particular en el contexto latinoamericano ha traído discrepancias y confusión, por cuanto los académicos se han nutrido de lo que es la administración y las organizaciones del saber, proveniente en esencia de Estado Unidos, Inglaterra, Francia y Japón; es como si todo el mundo administrativo estuviera canalizado en estos países.

A decir del expositor y su posicionamiento que en cuanto la transferencia y traducción de ese conocimiento esa diversidad en las traducciones y en el modo que utilizamos el lenguaje ha hecho que la mayoría de los académicos tenga dificultad para poder entender, y en consecuencia esos EO, tornan también una dificultad, debido a que esa forma la etiqueta original es *Organization Studies* y pues, debimos haber traducido como Estudios de la Organización, pero lo tradujimos como Estudios Organizacionales.

Continúa disertando Sanabria, que esa problemática también se extiende en las escuelas de pensamiento latinoamericanas, a lo largo de Argentina y México, por la diversidad de sus propios conceptos. Equipara los EO, como una carrera de relevo donde el pase del posta, sin acuerdos, sin pasión, sin conflictos, en una inexpresividad; sugiere volver la mirada sobre el campo de la administración y las organizaciones en América Latina en particular de esta etiqueta en los estudios organizacionales.

El exponente reitera, que los académicos están concentrados en otros contextos y no se observa lo que pasa en el contexto latinoamericano, entonces la alternativa será la corriente irónicamente la que viene de EEUU , la alternativa se origina en Europa, la alternativa viene de una serie de áreas de conocimiento que estudian todas ellas la organización, se interesan en estudiar la organización como objeto de estudio y desde todas estas áreas empiezan a producir conocimiento y esa alternativa proviene entonces de Europa y emerge en un campo al que denominan *Organization Studies*, traducido como estudios organizacionales y esa área entonces termina siendo la confluencia de muy diversos campos de conocimiento y disciplinas en el estudio en el interés por lo que es la organización y proviene de Europa

Sigue exponiendo en el cual considera que es muy importante esto como una comprensión, y es que todo punto de vista desde un punto, y la alternativa europea emerge como eso como una alternativa a la mirada preponderante norteamericana y emerge de algún modo como un tema político como un tema diríamos de poder, en el más amplio sentido del término.

Sanabria plantea, que para poder llegar a esos estudios nuestros americanos de la organización, propone esa etiqueta, trabajar con un conocimiento que puede ser catalogado bajo este nombre **DAISIA**, en un acrónimo que significa, **decolonial**, un conocimiento que también sea **aborigen**,

es decir originario del suelo en el que se vive que sea **identitaria**, que nos permita dar cuenta de unos rasgos propios que caracterizan lo que es América Latina, que sea **situado** es entender que básicamente estamos justamente desde una subjetividad de un contexto particular y que es desde allí que vamos, que sea **indígena** que significa que sea originario del país del que se trata que sea **autóctono** que significa de una persona al pueblo que pertenece, eso es básicamente lo que propongo para que sigamos avanzando, desarrollar la idea de la digna indignación.

## **SESION 2**

### **CONFERENCIAS CENTRALES**

**“La perspectiva de género en los Estudios Organizacionales”**  
*Claudia Santiago, Universidad de Los Andes, Venezuela.*

La autora comenzó su ponencia relatando acerca de las conquistas de las mujeres y su relación con conseguir una participación más igualitaria en todas las organizaciones, sin embargo, se presenta la problemática de que a pesar de que son la mitad de la población, aún se está lejos de la equidad en los campos de poder, un ámbito fundamental en todas las organizaciones.

Además de esto, resaltó la importancia de los antecedentes de los estudios de género ya que, al principio del siglo XX en Francia, se estudió la mentalidad, desde las ciencias positivistas, quedando por fuera las minorías. Gracias a los aportes de Lefevre, Broch y Braudel, y la Escuelas de los Annales, incluyen a la mujer en los estudios históricos, validando el paso de la mujer dentro del curso del devenir humano. Sin embargo, en muchos lugares del mundo persiste la relación de poder inclinada hacia los hombres.

La lucha por este objetivo se han presenciado sucesos como la inclusión al derecho al voto de las mujeres, siendo pionero Nueva Zelanda, precediendo a los derechos políticos, el acceso a la educación universitaria y uno de los grandes íconos, la inserción de la mujer en el mercado laboral, en parte gracias a la demanda de mano de obra en las industrias, consecuencia de la guerra. De igual forma la autora mencionó que puede evidenciarse en los aportes de la antropología, así como la revolución feminista de la década de los 70's, una de las obras más relevantes es la obra de Simone de Beauvoir, llamado “El Segundo sexo”, explicando la postura de la mujer a lo largo de la historia desde el punto de vista de los hombres, partiendo de allí las relaciones de poder, ante una frase épica de la autora: “No se es mujer, sino se llega a serlo.” Lamentablemente aún se presencian casos radicales en distintas partes del mundo.

La autora mencionó un punto acerca de la perspectiva de género en las organizaciones, ya que, tras la búsqueda de la ruptura de prejuicios, sobre todo insertar a las mujeres en las instituciones, darles oportunidades de acceder a los puestos altos e igual salario. Es por esto que se consideró tan relevante incluir temas como el género y la inclusión en los estudios organizaciones, resaltando aspectos como los derechos a ocupar cualquier tipo de cargos, considerar el género como elemento fundamental para comprender las relaciones organizacionales, la no persistencia de micromachismos o comportamientos heteronormativa, la cual permanece vigente, he allí la importancia de educar en la diversidad para lograr derribar los estereotipos.

Sin embargo, resalta que puede verse actualmente cómo existen sociedades bastantes parejas con respecto a oportunidades para poder acceder a distintos cargos, donde se evidencian ciertos comportamientos repetitivos que han enmarcado dentro de denominaciones como la **Metáfora de Escalera Mecánica**, la **Metáfora del Laberinto**, donde las mujeres se hacen cargo de la mayoría de las cosas dificultando el desarrollo de sus cargos de forma espontánea, o la **Metáfora del Piso Pegajoso**. Sin embargo, puede visualizarse en los objetivos de la Cumbre de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, donde el quinto objetivo persigue lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, para así impulsar las economías sostenibles y

beneficia a la humanidad en su conjunto, marchando hacia el reconocimiento e igualdad a todos los niveles de las relaciones de poder y la cultura organizacional.

**“Estudios de género y Estudios Organizacionales desde una perspectiva decolonial”**  
*Dra. Marcela P. Mandiola Cotroneo, Universidad Alberto Hurtado, Chile.*

La Doctora Marcela comienza su ponencia mencionando que cabe poner el acento en centrarnos por qué es la colonialidad, como un proceso de larga duración, que no terminó con los enfrentamientos militares sino que sigue producido y reproducido bajo una serie de estrategias, y es en ese proceso lo que la palabra decolonialidad pone el foco, la colonialidad del poder, que tiene que ver con cómo se construyeron las poblaciones bajo la conquista y quienes determinaban el estilo de vida de los otros, ignorando el principio de humanidad, habiendo una dicotomía entre la civilización-barbarie que la ubicaba en el lugar de la incivilidad. Además la autora resalta la *Colonialidad del Ser*, la cual se basa en mecanismos de estratificación racial impuestos en los territorios colonizados, la *Colonialidad del Saber*, basándose en la forma en que se estableció una racionalidad científica eurocentrada que invalidó otras epistemes no occidentales y finalmente la *Colonialidad del Género*, que se basa en la construcción sexo-genérica que invisibilizó la diversidad existente, entre las poblaciones del periodo de la intrusión española para fijar claras normas heterosexuales. De esta manera, también viene a complejizar el género, la *Interseccionalidad*, la cual se combina para ejercer fuerzas mucho más complicadas, sumando la raza, la clase, edad y orientación sexual, articulando formas de subordinación mucho más agresivas. Esta Interseccionalidad, viene como herramienta intelectual, teórica, empírica y analítica para entender la desigualdad, desventaja y opresión en las organizaciones.

La autora menciona a la profesora María Lugones, la cual habla sobre el *Sistema Moderno Colonial de Género*, donde explica que la primera clasificación que la colonización impuso, fue bajo la división entre humano y no humano, estando relacionado con la supremacía del varón blanco sobre las mujeres de su propio género, por lo tanto al resto de las gentes del mundo extra-europeo se impuso un orden natural de servicio ante la supremacía blanca, y finalmente explica cómo la raza, el género y la sexualidad, son categorías co-constitutivas de la episteme moderna colonial y no pueden pensarse por fuera. De esta forma entonces la modernidad, el capitalismo, el patriarcado y estas conexiones con la democracia, develan el mestizaje y lo marcado que esta cualquier población.

La autora resalta la importancia de no referirse a una sola mujer cuando se habla de género, en contraste utilizar el término las mujeres, que son muchas, diversas y diferentes. Para esto, entra a colación el proceso de organizarse, y que lo que busca la decolonialidad del género es desafiar esas gramáticas tradicionales en los procesos organizacionales revelando la participación de autorías que advierten lo inteligible.

Como ejemplo de los cambios de la decolonialidad, el género y la organización, menciona la aprobación de la reforma constitucional, la cual tiene como misión redactar y aprobar la propuesta de texto de una nueva Constitución, sin embargo, al ser electa una mujer indígena, específicamente Mapuche, como presidenta de la Convención Constituyente, con un amplio currículo activista, académica, profesora de idiomas, Magister y PhD, sin embargo, éstos logros no han sido suficientes para validar su posición como presidenta, surgiendo críticas descalificativas a su participación, evidenciando el problema de la equidad, la diversidad y la inclusión la cual está obviamente conceptualizada desde la lógica de la hegemonía anglosajona, lo cual no reconoce la complejidad de la diferencia de la inclusión, su composición interseccional, ni las dinámicas simultáneas de privilegio y opresión que la sustentan. De esta manera entonces la autora menciona que la búsqueda de nuevos derechos, va a corregir y homenajear los esfuerzos por los procesos de igualdad, inclusión y pluralidad en las organizaciones. Finalmente, la autora cierra con el discurso de la presidenta de la convención de Chile, Elisa Loncón en el momento en

que fue elegida.

**“Género y Organizaciones. Perspectivas teóricas sobre el liderazgo”**

*Dra. Gloria Vizcaíno Cárdenas, Universidad Técnica del Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.*

La Doctora Vizcaíno nos presenta la temática del género en las organizaciones, bajo las teorías del liderazgo, y compartiendo una gran cantidad de evidencia estadística, entre ella menciona que entre el año 1990 al 2014 ha disminuido el desempleo para los hombres, pero ha aumentado para mujeres, aún más por la crisis de la pandemia, también menciona que en Ecuador la tasa de desempleo es mucho mayor para las mujeres, igual que en el mercado laboral internacional. La pobreza también se identifica en las mujeres entre los 20 y 50 años, la cual es su etapa reproductiva, además indica que, en el Informe Mundial de la Organización Mundial del Trabajo, existe una brecha salarial en relación hombre mujer, en un 16% al igual que en Ecuador, así como otros datos que afianzan esta teoría. En este orden de ideas, resalta que en América Latina las mujeres invierten hasta un 37,9% de su tiempo en trabajo no remunerado, y los hombres solo el 12,7%.

La autora menciona que el género como construcción social, se relaciona no solamente con un solo concepto, sino que se presentan relaciones de poder, que se desarrollan socialmente entre hombres y mujeres, pero estas relaciones de poder no se desarrollan de forma equitativa, así como las normas de género y roles, las cuales son asignadas planteándose las pautas o expectativas a las cuales debe ajustarse la identidad de género, todos ellos determinados por la cultura y la idea implantada sobre el deber ser y actuar en la sociedad.

También se resalta la división del trabajo por género, la cual Marx fue el primero en identificarlo, estableciendo diferencias entre los roles, en los cuales los hombres desarrollan roles de política comunitaria y producción, mientras que las mujeres desarrollan un rol reproductivo, siento este productivo y de gestión comunitaria, mucho más desde las puertas del hogar para adentro. Existe un elemento mucho más importante que es la simultaneidad.

La autora resalta la importancia de hablar de igual forma como mujeres en plural, y según los datos de la ONU en tema de mujer y gestión empresarial, aporta datos mundiales y por región en torno a la mujer y las empresas, como por ejemplo que en términos de formación de educación superior en el mundo se corresponde al 50% de mujeres que han comenzado a recibir educación. Y el ingreso de las mujeres a carreras de alto nivel, aumentó en un 40% aproximadamente. Además, se evidencia que hay un porcentaje bajo de presencia de mujeres en el mercado laboral, al igual que cargos directivos. De esta manera, se presenta una conclusión importante y es que existe una segregación vertical, la cual es reconocida como las dificultades de las mujeres para alcanzar los más altos puestos de liderazgo, un ejemplo que se menciona es el Efecto de la Tijera, que comprende que hay muchas más mujeres formándose académicamente, pero va disminuyendo su ocupación en las máximas instancias de las empresas.

Además menciona los *Techos de Cristal*, un comportamiento en el cual se evita que las mujeres ocupen cargos máximos, también existe la *teoría de las Escaleras Rotas*, que consiste en que se terminan rompiendo los escalones para poder llegar a los altos cargos, también menciona que hombres y mujeres se van orientando a sectores de la economía distintos, por ejemplo las mujeres suelen tener mayor presencia en funciones de apoyo, es decir, en cargos administrativos, finanzas, recursos humanos y otros, mientras que las funciones estratégicas están más representadas por los hombres.

Finalmente menciona el *Síndrome de la Abeja Reina*, el cual consiste en que cuando algunas mujeres logran llegar a altos cargos de la dirección, debido a su dificultad, son ellas mismas las que cierran filas para que otras mujeres no puedan tomar los mismos cargos. También

menciona los principales cuatro micromachismos, que son, el cuestionamiento del conocimiento “*mansplaining*”; También hacer sentir a la mujer que es incoherente o que no tiene pertinencia con la situación “*gaslighting*”; otro micromachismo es cuando un hombre interrumpe el discurso de una mujer “*manterrupting*” y finalmente cuando la mujer tiene una idea, se aplica y el hombre se lleva los créditos “*bropiating*”.

En conclusión, la autora expone que a pesar de que existen actualmente variados géneros en la sociedad, ella se enfoca en el género femenino y masculino, y que persisten las desigualdades de género, que se muestran en diversas formas. La autora expone que nos quedan más de cien años para que pueda alcanzarse una equidad. Ya que las organizaciones son el resultado de configuraciones contextuales, es necesario que se incluya la cultura de género sustentada en los derechos humanos, donde uno de los derechos primordiales es la igualdad, además de resaltar la importancia de comenzar a desarrollar trabajos que propongan nuevas teorías desde nuestro propio contexto latinoamericano.

### **SESION 3** **CONFERENCIAS CENTRALES**

En la sesión 3 de la tarde del 29 de julio se dio la presentación de un panel muy completo, con tres conferencias centrales que despertaron el interés de la audiencia con temas de interés muy en boga en los escenarios académicos del mundo organizacional, así se presentó como primer ponente:

#### **“Organizaciones Complejas”**

*PhD. Ricardo Gil Otaiza; Universidad de los Andes, Venezuela.*

Quien desde el género ensayístico exteriorizó “Las organizaciones complejas” teniendo en cuenta que vivimos en un mundo interconectado, en constate movimiento que arropa a las organizaciones y las lleva a un nuevo proceso de socialización e interacción. El ilustrado ponente, asume las organizaciones desde el pensamiento complejo, por estar estas inmersas en un red y entramado que denomina la urdimbre donde existe una orquestación multivariable, donde conviven en un mismo seno con todas sus aristas, encuentros y desencuentros organizaciones diversas. Estas que mantienen y perduran gracias al compromiso, persistencia y unión de objetivos comunes, lo que motiva a quienes forman parte de las mismas a tener una convivencia orientada al éxito y satisfacción. Concluye afirmando, que las organizaciones complejas son producto de la desorganización y el equilibrio, de la organización y complejidad constante, que parte del sujeto en esencia completo.

**“¿La calidad organizacional por demostración o reconocimiento? Acciones de confianza como indicación de la presencia del gran otro”**

*Dra. Mirian Escobar Valencia, Universidad del Valle, Cali, Colombia*

La disertación denominada ¿La Calidad Organizacional por demostración o reconocimiento? es parte de la investigación realizada por la Profesora dentro de la cual, presenta varias líneas como: la propuesta biocéntrica Vs la propuesta antropocéntrica referida a una estandarización socio técnica y no solo técnica, la configuración de un nuevo paradigma sobre la estandarización que implica el reconocimiento del esfuerzo colectivo, la bivalencia de la acción humana donde además de igualar las acciones es necesario tener el control sobre todas las circunstancias y finalmente, la formación de los actores desde la sociología de las profesiones, donde la garantía de los objetos depende de la calidad de los sujetos.

Escobar nos presenta el ideal del modelo biocéntrico que ofrece la capacidad de la acción humana para crear valores éticos y ajustados a la universalidad, dado que las relaciones de la



agencia y el dilema de los prisioneros amenazan con toda forma de vida del planeta para lo cual, la vía del reconocimiento ofrecerá la reputación organizacional contra la cual con seguridad no se atentaría.

#### **“Organizaciones Saludables”**

*Dra. María Virginia Camacaro Pérez, Universidad de Los Andes, Venezuela.*

Desde un enfoque cualitativo multivariable, multi-método bastante exhaustivo y complejo la profesora y ponente en este evento, estudia las “Organizaciones Saludables” como una organización con responsabilidad social que debe generar bienestar, salud, calidad de vida dentro de todos los niveles y a terceros. Haciendo uso del modelo HERO, involucra elementos fundamentales que influyen en la organización del futuro como el compromiso, la resiliencia, políticas saludables, entornos saludables y motivación que permiten al sujeto la paz, armonía, felicidad laboral. La triangulación de la información recolectada se confronta con las diversas teorías destacando la Psicología Organizacional Positiva y la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, que llevan a la autora a romper con los esquemas jerarquizados y promover organizaciones saludables a partir de prácticas organizacionales saludables. La investigación demuestra qué con entornos positivos, gestión, cultura y una estructura que brinde un completo bienestar socioemocional al sujeto participante y al sector social receptor, las políticas saludables se posicionan tal y como lo establece la OMS bajo la premisa de completo bienestar socio emocional en todos los ámbitos laborales.

### **MESA DE TRABAJO 1**

#### **PERSPECTIVA MULTIDISCIPLINARIA DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES**

**“Una mirada de los Estudios Organizacionales desde las tecnologías de información y comunicación”**

*Marcelo Rangel y María Gabriela Torres (Universidad de Carabobo).*

Partiendo de la complejidad y diversidad de los EO dan una ponencia cargada de Aproximación a la Organización como Sistema Análogo al Cultural Complejo. La propuesta de los ponentes nos lleva a ver desde la óptica holística los EO, muestran una visión de la organización desde lo cultural, bajo dos perspectivas, de primera mano se encuentra la perspectiva clásica y para un segundo momento la crítica con el fin de comprender como se vinculan los discursos, las semánticas, las propuestas culturales los contextos organizacionales.

Para los destacados ponentes se debe tener en cuenta la inclusión del ser y como este interviene en la nueva organización. Nos hablan de un “nuevo episteme” este que confluye entre los diversos constructos teóricos y las herramientas tecnológicas, fusión que forja la sinergia necesaria para interactuar en los espacios de la organización donde existe un momento de integración entre “la episteme” y los procesos de transformación digital donde confluye la comunicación organizacional.

**“El discurso visual: Un análisis de la comunicación a través de la teoría de la organización”**

*Ingrid Suescun (Universidad de Los Andes).*

Nos presentó “El discurso visual: Una mirada desde la comunicación a través de la Teoría de la Organización. La profesora como ingeniero Industrial y diseñadora, asume los estudios organizacionales cómo una alternativa para conocer los procesos, así como descubrir y explicar su naturaleza, tipología, estructura y funcionabilidad. El diseño como disciplina emplea un discurso que genera comunicación visual y es parte de la sociedad por darle sentido estético y funcional a la cotidianidad. Para Suescun, el diseñador desde su sentido crítico comunica y participa en

las organizaciones brindando al sujeto bienestar, confort, sentido de pertenencia e integración cultural. Además, la interdisciplinariedad le permite ser parte de los cambios culturales que se producen en la sociedad y por ende en las organizaciones.

**“COVID-19: Renovación Digital de la organización”**  
*Alexander Hernández (Universidad de Carabobo).*

Da un aporte a los estudios organizacionales haciendo un estudio sobre: Las PYMES en Venezuela: retos ante la pandemia COVID-19. La ponencia hace un recuento del contexto de las Pymes en Venezuela y los diversos factores que han causado impacto en las organizaciones en el país y los retos a asumir a futuro. En tal sentido, se busca que las organizaciones en el país promuevan la digitalización considerando que a partir esta herramienta las organizaciones hicieron posible y sostenible su permanencia durante la pandemia, permite el reconocimiento un entorno cambiante, contribuyen a la continuidad de gestiones operacionales y además permiten la comunicación a distancia. Desde estas cuatro herramientas el ponente exhorta las organizaciones a la digitalización, a vivir el proceso de adaptabilidad, teniendo en cuenta que este les va permitir ampliar sus criterios, analizar sus propuestas y evaluar alternativas para reinventarse, crear, planificar con el fin de apartar la incertidumbre e incursionar en nuevos negocios, promover el cambio y fortalecerse en tiempos de crisis.

**“Decolonización del pensamiento gerencial: Una visión de la incertidumbre en tiempos de pandemia”**  
*Iraima Linares (Universidad de Los Andes).*

Nos trae una ponencia cargada de sentimientos por lo propio y el quehacer científico titulada “Descolonización del concepto del pensamiento gerencial: Una visión desde la epistemología pluralista” Para la ponente la descolonización científica, va a permitir abrir el dialogo y el empoderamiento en la nueva gerencia, por ello es necesario identificar entre lo diferente, lo diverso, la relacionalidad y la armonización para hacer definir lo propio y el reconocimiento de lo ajeno, lo que lleva una interculturalidad emancipadora.

En tal sentido, Linares afirma que No es una vuelta atrás, es recuperar y redescubrir la historia negada o implantada de otras culturas, es hacer una reconstrucción de las formaciones discursivas de dominación desde la autovaloración de las prácticas culturales, patrones de pensamientos, conocimientos que fueron y son suprimidos o ignorados por la colonialidad; es avanzar hacia la autodeterminación y consecuentemente hacia una emancipación.

**“La ONG como trasformadoras de la sociedad. Caso de Estudio Rotary Internacional”**  
*Alberto Camacaro (Universidad de Los Andes).*

El ponente nos presentó un trabajo titulado: “La ONG como trasformadoras de la sociedad. Caso de Estudio Rotary Internacional” El profesor Camacaro, habla de las ONG como organizaciones no gubernamentales que están presentes en todos los aspectos de la vida y que se encuentran esparcidas por el mundo, para la resolución de problemas en diferentes áreas, alcanzando mayor impacto social pues poseen hegemonía de poder y liderazgo en las comunidades. Rotary Internacional es una organización fundada en 1905 y se concentra en causas para fortalecer relaciones internacionales. Es una red compuesta por miles de personas que quieren generar cambios en el mundo impulsados por la buena voluntad y la paz entre las naciones.

Camacaro, se cuestiona en su intervención ¿Por qué se mantienen los voluntarios pese a los esfuerzos y estrategias?, ¿Cómo se puede contribuir desde la academia para comprender esta

situación y plantear propuestas que sirvan para transformar el mundo y potenciar el impacto que las ONG tienen en la sociedad? Haciendo un llamado de esta forma, a sumarnos y contribuir al crecimiento personal y del mundo para generar un cambio.

### **“Estrategias del Liderazgo Gerencial para alcanzar el éxito en tiempos de crisis”**

*Pedro Medina (Universidad de Carabobo).*

Su trabajo expone la necesidad de plantear “Estrategias del Liderazgo Gerencial para alcanzar el éxito en tiempos de crisis” En su disertación, Medina señala que en los ambientes organizacionales venezolanos se observan deficiencias en el liderazgo gerencial, que reflejan problemas de dirección y organización laboral como consecuencia de una liderazgo débil y equivocado. En el contexto de la gerencia empresarial venezolana, se observan distintos enfoques y estilos de liderazgo en la adaptación de gerentes de acuerdo a las funciones dentro de la organización. Ante esta premisa, El autor plantea la necesidad de fusionar equipos de trabajo, así como fortalecer líderes con orientación competitiva y capacidades innovadoras, enfocándose en determinar sus estrategias y ejecutar con éxito sus actividades. Actualmente, la gerencia venezolana debe un modelo situacional de acuerdo a la necesidad de cada momento aunado al modelo de contingencia para la toma de decisión más acertada sin que repercuta en su entorno. En tal sentido, la empresa del sector privado es la más afectada por la falta de capacidad de líderes para dirigir a su equipo de trabajo, incidiendo en la productividad de las organizaciones debido al bajo nivel de desempeño de sus empleados.

### **“Ética del dinero en la organización financiera internacional”**

*Sadcidi Zerpa (Universidad de Los Andes).*

En, “Ética del dinero en las organizaciones utópica financiera internacional”, la profesora presenta la otra cara discurso ético frente a realidad y la utopía. La ética como dimensión humana es una práctica. Su existencia es inherente a la humanidad vivida en la singularidad o comunidad. El sentido de la ética es normativo, práctico y obligatorio, porque busca y orienta la coherencia entre la verdad descubierta y la verdad consensuada.

Dentro de los estudios de ética, el dinero y la organización se han representado frente a posiciones utópicas, que los ubican en “una especie de ingenuidad utópica.” En consecuencia, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional surge con la intensión de responder a nivel interdisciplinario, ¿cuál y qué representa la tensión ética- política en los principales componentes del dinero a nivel de la organización financiera internacional? Para ello, desde la perspectiva interdisciplinar, usando la teórica de la Economía Monetaria en su tema dinero, las Relaciones Internacionales en su tema ética-política y las Ciencias Organizacionales en su tema estudios organizacionales, se expresa el vínculo de análisis peculiar para la modulación del principio ético común que evidencia la tensión ética-política en la organización financiera internacional.

Finalmente, la propuesta de la ponente nos define la ética y dinero como un acercamiento hacia su perspectiva utópica burgués y socialista, donde se presenta el dinero y organización en la moralización de su utopía, igualmente muestra a la organización financiera internacional como una utopía del mercado y de la planificación burocrática.

### **“El poder desde la óptica de Michael Foucault: Una alternativa para el estudio de las organizaciones modernas”**

*Evelyne Rivas (Universidad de Los Andes).*

En un aporte a los estudios organizacionales titulado “El poder desde la óptica de Michael

Foucault: Una alternativa para el estudio de las organizaciones modernas” describe el poder en la organización está influenciada en la multiplicidad de las mismas desde el momento en que nacemos: como la familia, escuela y trabajo que Foucault las denomina relaciones de micro poderes que une a los hombres con las instituciones en la sociedad que conduce, controla y unifica al sujeto pensante, relacionándolo con el control y el poder. La politóloga, hace referencia a Foucault, quien sostiene que el poder en la sociedad permite la interacción de las instituciones lo que implica, un sistema de ideas que busca encausar las conductas, siendo un fenómeno que se ejerce y se da en cada manifestación cultural, creencias o valores de una sociedad en una determinada época.

El estudio se concluye manifestando la necesidad de conocer al hombre en las relaciones de poder y su capacidad de resistencia. Desde la óptica de Foucault nos muestra como las estructuras internas dan vida a estructuras más fuertes que conducen al cambio organizacional moderno. Así el poder evoluciona en micro poderes y sus nuevas formas de comunicación posicionan a la organización desde lo local donde el sujeto activo es relevante ante el ejercicio del mismo, asimilando la libertad desde el autocontrol haciendo uso panóptico digital.

**VIERNES, 30 DE JULIO DE 2021**

### **MESA DE TRABAJO 2: CONTABILIDAD, TRABAJO Y ORGANIZACIONES**

El segundo día de trabajo del “II Encuentro de la Red VEO”, se inició con las Ponencias pautadas para la Sesión 3, y Mesa de Trabajo número 2, que manejo como tema central de discernimiento: “CONTABILIDAD, TRABAJO Y ORGANIZACIÓN”

**“Control interno en la gestión de talento humano. sistema como una mirada desde los estudios organizacionales”**

*Rodolfo Cárdenas (Universidad de Carabobo).*

La primera ponencia del día, se desarrolló bajo el enfoque de la Gestión del Talento Humano, donde el autor recordó la concepción de esta temática en la literatura, reseñando el postulado hecho por Chiavenato en el 2008, en relación con los procesos básicos existentes dentro del Talento Humano, como lo son (admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas); del mismo modo el ponente presenta una breve introducción a la definición de lo que es el control interno, y a manera general hace un bosquejo en el que explica el sistema COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión *Treadway*), con el fin de identificar datos fraudulentos y grandes estafas, estableciendo para ello una serie de directrices orientadas al control interno, que le permite a la alta gerencia evitar los riesgos y garantizar la seguridad.

Ante dicha premisa el expositor conecta las ideas centrales de su investigación con los Estudios Organizacionales ya que estos por su naturaleza ontológica, epistemológica y metodología, representan un valor agregado para la gestión del talento humano, por su aproximación a la multidisciplinariedad que les permite a los gerentes entender los procesos en los sub-sistemas en el área de gestión humana, permitiéndole de este modo canalizar las mejoras en las desviaciones observadas en el control interno.

Para finalizar Cárdenas, señala que es fundamental que las organizaciones garanticen el efectivo desenvolvimiento de las actividades planificadas, en cumplimiento con la misión y visión de la misma, y recomienda hacer una revisión exhaustiva trimestralmente de los diferentes componentes del talento humano para comprobar el cumplimiento de los parámetros establecidos, como medida de control interno de la gestión.

**“Adopción de NIIF PYMES desde los estudios organizacionales”**  
*Greymer Martínez (Universidad de Carabobo).*

La ponente señala la importancia que tiene las Normas Internacionales de Información Financiera desde los Estudios Organizacionales, pasando por su historia y aplicación en el mundo, así como en Venezuela, para lograr una estandarización de información en los estados financieros a nivel mundial, muestra la influencia que tiene los NIIF PYMES en la toma de decisiones en una entidad, y muestra como esta herramienta contable crea una reingeniería social, de allí la importancia de la comprensión de la adopción de los NIIF PYMES, la ponente reconoce la armonía con la que la información financiera a través de estas normas pudiera reflejarse de forma comparable, uniforme, transparente, confiable dentro de las organizaciones. Con un lenguaje universal que combine la relación entre lo cuantitativo y cualitativo para un mayor nivel de conocimiento y experticia de recurso humano.

**“El trabajo a distancia y los cambios en la cultura organizacional de las instituciones de educación”**  
*Exira Báez (Universidad de Carabobo).*

La tercera ponencia, estuvo centrada en la cultura organizacional, como elemento transformador e innovador en las organizaciones, tomando como caso de estudio la Universidad de Carabobo Campus la Morita; en el que la investigadora quiso estudiar la capacidad de desarrollar habilidades adaptativas por parte del personal que labora en la institución educativa, haciendo un especial énfasis en el contexto de la pandemia, que se presenta como un evento disruptivo del desarrollo organizacional, teniendo en este sentido que adquirir nuevas prácticas laborales que les permitiera mantenerse activo para la comunidad académica, de la mano de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), replanteándose la manera de utilizar las herramientas digitales con el objetivo de impulsar nuevas experiencias esta vez desde el Teletrabajo como estrategia innovadora, que no solo es aplicable en las áreas de las oficinas administrativas, sino también en la operatividad desde las aulas con la puesta en marcha de la Educación a Distancia.

Báez, encontró en el personal que labora en la Universidad de Carabobo, sede la Morita, un alto sentido de identificación y compromiso con la institución, al observar una respuesta resiliente ante un escenario caracterizado por ser volátil, incierto, complejo y ambiguo (VUCA), para el que no estaban preparados, y el cual impacta directamente los componentes del desarrollo organizacional (clima, ambiente y cultura organizacional), teniendo en consecuencia que acelerar los cambios y transformaciones que se venían dando a nivel mundial para darle continuidad al presente y al futuro. Báez finaliza sensibilizando a los líderes organizacionales de no descuidar la parte holística del ser humano en las organizaciones.

**“Reconfiguración del sujeto laboral: reflexiones desde los estudios organizacionales”**  
*Yurian Mujica (Universidad de Los Andes).*

Mujica, comienza su ponencia reflexionando a cerca del valor del trabajo y su proceso transformador en el tiempo, seguidamente de la conceptualización que desprende de las organizaciones las cuales las define como sistemas sociales con estructuras, procesos y patrones culturales que obedecen a la era de la sociedad y a las demandas del entorno cambiante y turbulento en el cual están inmersas, entonces, es desde los Estudios Organizacionales como se empieza a comprender el nuevo sujeto que se está reconfigurando producto de las transformaciones del espacio, el tiempo y los objetos donde se desarrolla el trabajo como hecho social.

La ponente desglosa su presentación con un andamiaje epistémico y ontológico que describen al sujeto laboral desde la modernidad donde grandes influyentes como Marx, Weber y Fayol, dejaban a un lado elementos sobre la construcción de identidades, subjetividades, adoptando

un patrón de organización con jerarquía piramidal, la racionalidad formal propias de las ciencias naturales, el control y la imposición de la ética del deber en el individuo. En el aspecto laboral el sujeto estaba desubjetivado, sin individualidad, al contrario, pertenecía a una masa donde era controlado como una máquina para la generación de producción en las fábricas.

Con la postmodernidad aparecen las nociones de Zigmunt Bauman con la modernidad líquida y Ulrich Beck con una visualización de las transformaciones en las organizaciones, como un proceso continuo de reconstrucción y construcción que moldeará la forma de pensar y relacionarse. Finalmente, Mujica, muestra la interacción del sujeto en la sociedad a través de las tecnologías de comunicación a las que pertenecen las redes sociales, el internet, las diferentes aplicaciones. Es así como se origina el proceso de sociabilidad, en el cual los individuos les dan valor a las comunidades donde se pasará la información. Ahora bien, su postura ante la ventaja o desventaja sobre el uso de la tecnología no está claro, pues expresa que hay una conexión indudable por medio de la tecnología, pero también que estas modifican la forma de pensar, sentir, de relacionarse percibir y crean nuevos patrones culturales que perdurarán no solo en la empresa, sino que serán expresados en la sociedad.

Sin embargo, hace necesario presentar propuestas de gestión distintos a los que se implementaron en la era de la industrialización que se traduzcan en nuevas formas de realizar actividades, de gestionar el personal, generar competitividad en el mercado en el que se encuentran.

**“Avance en investigación en el campo de los estudios organizacionales en la Universidad de Carabobo”**

*Mari Luz Díaz (Universidad de Carabobo).*

La ponencia abordó a los Estudios Organizacionales (EO), desde el modelo de las Universidades de Latinoamérica, señalando la debilidad del sistema educativo, que se ha caracterizado por años por enseñar las Ciencias Sociales (Administración, Contaduría, Economía y Relaciones Industriales), desde la mirada de las Teorías de la Administración y de las Organizaciones, que según Medina 2007, representa un sesgo tecnocrático unilateral, que carece de un análisis con múltiples visiones, el cual dificulta entender el contexto, para dar respuesta apropiadas al escenario vivido. En este sentido, de acuerdo a Naranjo (2016), fue la complejidad de dar respuestas oportunas y acertadas a la realidad social específica, y a la necesidad de derribar los mitos universales, que promovieron el surgimiento de los Estudios Organizacionales a mediados de 1960, como respuesta ante el creciente menester de las células de trabajo, en correspondencia con el auge de la modernidad y el mejoramiento de la productividad devenida de la globalización, comportándose de este modo como un elemento transformador paradigmático, encaminado hacia la multi-rracionalidad, multi-disciplinariedad, el poder y cultura organizacional, posmodernismo, así como la subjetividad y valor del ser humano, entre otros.

El objetivo que persiguió la investigadora, fue describir los avances que han tenido los trabajos de investigación en el marco de los Estudios Organizacionales, para ello se inclinó por una metodología con diseño documental y de campo, de nivel descriptivo, en la que se seleccionó una población compuesta por 43 investigaciones desarrolladas durante el año 2019 en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo campo La Morita, que fueron analizadas bajo el enfoque de la técnica de la estadística descriptiva. Encontrando que solo el 20,93% de los trabajos revisados guardan relación con los Estudios Organizacionales, demostrando de esta manera que la influencia de los EO como campo de investigación es sutil, por no decir que escaso, sin poca transcendencia en la comunidad académica.

A manera de conclusión se hace una invitación a incursionar en las diversas corrientes teóricas que ofrece los estudios organizacionales para explicar y entender los múltiples fenómenos organizacionales.

**“La seguridad alimentaria en el contexto de los estudios organizacionales”**  
*Hefzi-ba Gutiérrez (Universidad de Los Andes).*

La ponente mostró en su presentación la importancia de la Seguridad Alimentaria (SA) en el contexto de los Estudios Organizacionales (EO), con una visión humanista, producto de la interacción humana y la innovación social, fusionándolo con las teorías económicas como un fenómeno social muy complejo, pues resulta contradictorio que en un mundo tan globalizado y altamente tecnificado aún mueran personas porque no se le garantiza el derecho a la vida a través de una alimentación adecuada. Entonces la técnica no responde realmente a las necesidades humanas, desplazando la participación de las comunidades organizadas, así como las estrategias que adoptan los gobiernos para alcanzar la seguridad alimentaria.

Realiza un enfoque epistemológico y ontológico, que refleja desde una pirámide como podría indagarse los aspectos de la seguridad alimentaria partiendo de lo social-humano, luego lo económico productivo y en la base lo físico- ambiental. Transcendiendo el tecnicismo de solo estudiar los pilares de la SA como lo son: la absorción de nutrientes, disponibilidad, consumo y acceso de los alimentos. Mostrando como las teorías de las organizaciones han ido apareciendo para poder dar respuestas a los problemas que surgieron con la modernidad. Esa imposibilidad de dar respuestas promueve a fenómenos como la SA ser estudios desde los EO. Argumenta el tema, al pasearse por las organizaciones mundiales como OMS, OPS, ONU las cuales plantean, erradicar el hambre y la pobreza, la evolución de la alimentación, el consumo y la disponibilidad alimentaria, ingreso per cápita e indicadores antropométricos. Generando la siguiente interrogante ¿dónde está la visión humana fuera del tecnicismo?

Sin embargo, señala el desconocimiento de las acciones que están tomando las comunidades, así como su organización, para contrarrestar desde sus espacios la inseguridad alimentaria. Entonces hace énfasis de los EO y su relevancia en la seguridad alimentaria como fenómeno social desde esta perspectiva. Como ejemplo muestra a México y Venezuela como países que solo reflejan sus problemas sociales y su pérdida de identidad al no permitir que sean las comunidades organizadas las que diseñen sus políticas agrícolas y alimentarias, reconociendo el derecho de los campesinos, indígenas, y toda la comunidad a producir alimentos, ya que de lo contrario se refleja la ruptura del tejido social, tradiciones, perdiendo el respeto por las formas y figuras tradicionales, desplazando la visión humana.

En la relación que hace entre la SA y los EO resalta su importancia, como una fuente de información útil no solo para indagar los efectos de las políticas y programas dirigidos a mejorar la Seguridad Alimentaria de la población, sino que también permitiría conocer la innovación social, promoviendo el tejido social necesario para que la comunidad se haga participe de manera autónoma en los procesos económicos y sociales que ocurren en el territorio y que se relacionan con la SA. Finalmente bajo la hermenéutica, la Seguridad Alimentaria, podría promover un tejido social y conocer nuevas prácticas y procesos que son gestados en el interior de las comunidades sirviendo esto de modelos para las demás organizaciones, que emerjan nuevas formas de organización social, lo que aporta en la construcción de un nuevo paradigma de la seguridad alimentaria con un dialogo local global con avances técnicos y científicos.

**“Manejo del capital de las pequeñas y medianas empresas del sector hotelero del estado Aragua”**  
*Ana Arciniegas (Universidad de Carabobo).*

En primer término se presentaron los aspectos teóricos de la investigación, mostrando una aproximación del manejo de las finanzas en las pequeñas y medianas empresas aplicadas en la industria hotelera del Estado Aragua, como caso de estudio, en donde la ponente manifiesta su interés por dar a conocer unos de los problemas que se presenta en la realidad estudiada, el cual se encuentra constituido por la falta de inversión financiera tanto pública como privada, que se

puede ver reflejada en la pérdida de oportunidad de trabajo, desmejoramiento de la calidad del servicio, imposibilidad de cumplir con los compromisos adquiridos, impulsando por consiguientes a que las directivas de las pequeñas y medianas empresas establezcan estrategias para generar su propio capital de trabajo, a través de programas de financiamiento para el fortalecimiento de su gestión, que contempla la inversión en las instalaciones de manera que la organización adquiera competitividad, que le permita proyectarse como opción de hospedaje y facilite el crecimiento, sin colocar en riesgo su capital de trabajo.

De igual manera Arciniega, expone que la PYME del sector hotelero del Estado Aragua, cuenta con debilidades en la gestión financiera por la falta de control de los recursos, ausencia de planes de inversión, estudio de mercado, entre otro aspecto que limita el progreso. Permitiendo a la audiencia reflexionar sobre la importancia del manejo eficiente de los recursos, ya que es una realidad palpable para cualquier sector industrial, debido que el manejo de capital representa la liquidez relacionada con las variables de los activos y pasivos, que se comportan como un indicador de iliquidez, debido al endeudamiento y a la capacidad de la empresa de responder a tiempo con los compromisos de pago.

Como exposición final, se hace un llamado a los entes gubernamentales a desarrollar políticas públicas que apoyen al sector, de manera de estimular el crecimiento endógeno no solo de las empresas involucradas, sino del estado y la nación, sin olvidar el desarrollo del capital humano, con conocimiento técnicos no solo en el área de servicio, sino en el campo financiero que les permita establecer planes estratégicos con la visión de garantizar la operatividad, la rentabilidad, liquidez para el fortalecimiento de la gestión financiera de la empresa.

**“Comportamiento organizacional de la gestión pública: Mirada a la eficiencia de una gestión”**  
*Indimar Parra (Universidad de Carabobo).*

En esta ocasión la ponencia, tomo como eje central de investigación las Organizaciones Públicas, enfocándose en el estudio de caso de la Inspectoría del Trabajo ubicada en el Estado Aragua, en la que la autora quiso indagar sobre el comportamiento organizacional del personal que labora en dicho recinto al servicio del público en el contexto social actual; analizando el impacto del desempeño laboral en la eficiencia y productividad de las actividades, así como en la satisfacción de los usuarios y objetivos institucionales, desde las tres dimensiones conocidas en el comportamiento organizacional (individual, grupal y organizacional), siendo consciente que este no es constante e inamovible ante las diferentes situaciones, y que el mismo varía de acuerdo al actor y a la situación vivida, por lo que es importante considerar el impacto en la gestión ya que es capaz de fortalecerla o debilitarla por la influencia de variables del entorno provocando en los colaboradores desmotivación, descontento, que se observa en el repetitivo ausentismo laboral, incumplimiento de los planes de negocio, como consecuencia de una deficiente comunicación entre la comunidad organizacional.

La investigación planteo objetivos específicos, para responder a la interrogante del estudio, estructurados de la siguiente manera: 1) diagnosticar el comportamiento organizacional que se evidencia en la inspectoría del trabajo de Maracay; 2) determinar la eficacia de los trabajadores de la inspectoría de Maracay en el cumplimiento de las funciones asignadas y 3) resignificar la conceptualización del comportamiento organizacional en la administración pública; para la consolidación de dichos objetivos se ubicó al estudio bajo una metodología descriptiva de campo, con diseño no experimental, en la que se realizó una revisión documental, aplicando los instrumentos para la recolección de datos a 14 trabajadores de la institución que representaron la población objeto de estudio.

A manera de cierre, Parra muestra algunos resultados de la encuesta aplicada al personal que labora en la institución estudiada, encontrando que el 86% de los encuestados considera



que algunas veces la gestión de talento humano es eficiente, algo que influye directamente el comportamiento de los mismo, en la formación de equipos de trabajo de alto desempeño, manejo de conflictos y establecimiento de la cultura organizacional, de igual forma diagnostico que el 50% de los trabajadores perciben que los usuarios que reciben algún servicio en la institución se siente insatisfecho de la gestión ofrecida por el personal que allí laboral, información importante hacer revisada para ser solventada en el menor tiempo posible. Por lo que recomienda reconocer el valor de cada hombre dentro de la institución, como un elemento catalizador del éxito, en paralelo con el mejoramiento de las relaciones entre las líneas de mando a través de una comunicación efectiva, acompañado de planes de beneficios que agregue valor al funcionario que labora en la institución asociados al sistema de salud, sin dejar de lado las auditorias para evaluar la gestión.

#### **SESION 4** **CONFERENCIAS CENTRALES**

**“Sobre las perspectivas de los Estudios Organizaciones en Latinoamérica”**

**“Metodología de la Investigación para las organizaciones. Enfoque postmoderno”**  
*Dra. Laura Angelina Obando. (Universidad de Los Andes).*

La primera ponencia central de la sesión 4, inició con la disertación de la profesora, Laura Angelina Obando, Profesora de la Cátedra de Legislación Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, en Mérida Venezuela, es Doctora en Ciencias Gerenciales, de la UNEFA, Venezuela, y es miembro activo del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), quien indagó sobre la relevancia de la Metodología de la Investigación en los nuevos enfoques de los Estudios Organizacionales.

La Dra. Obando nos presenta primeramente una visión que contrasta el enfoque moderno y postmoderno de las organizaciones que se encuentra presente en esta, y que cada día evoluciona con una complejidad que las convierte cada día en un objeto de estudio, que requiere de análisis y comprensión que es posible encontrar en el claustro de los estudios organizacionales. En una segunda parte Obando introduce a los espectadores en un abordaje metodológico de los paradigmas de investigación, como factor determinante de éxito ante el auge de indagación y exploración de los procesos y componentes organizacionales.

En virtud de la perspectiva omnímodamente de los enfoques y paradigmas de la investigación, se detalla el andamiaje metodológico que fortalece el proceso de intelección de los sujetos cognoscentes, que va en vía de deslastrarse de conductas positivista caracterizadas por el estudio de la productividad y rentabilidad de las organizaciones, tendencia que ha trascendido al estudio de otro tipo de fenómenos que requieren ser entendidos con una visión interdisciplinaria, con esencia ontológica y holística. Dicho andamiaje se encuentra constituido por tres paradigmas establecidos y debatido por grandes filósofos desde la revolución científica hasta nuestros días, conocidos como Positivismo de origen cuantitativo, empiristas, racionalista hacia la deducción, Interpretativismo inclinado por la inducción cualitativa, fenomenológica y el socio-crítico emerge como una respuesta a los dogmas de los paradigmas antes mencionados, buscando despuntar el reduccionismo del positivismo y superar conservacionismo del interpretativismo, siendo auto-reflexivo. Otro factor a considerar en las investigaciones son los enfoques que pueden seguir un paradigma cualitativo que se caracterizan por la interpretación, la comprensión, de los fenómenos observados, haciendo uso de la entrevista y la observación sin influencia matemática, así como también un paradigma cuantitativo que se asocia a la explicación y control a partir de herramientas estadísticas, la aplicabilidad de cada uno dependerá del contexto del constructo observado por el investigador.

Otro elemento que da forma al andamiaje metodológico, es el método el cual se encuentra

estructurado por la Fenomenología, Etnográfico, Historia de Vida y Estudio de caso, entre otros, con la responsabilidad de guiar al investigador en la selección del paradigma explicativo o interpretativo, al mismo tiempo que orienta la argumentación desde la cosmovisión ontológica, epistemológica, axiológica, teleológica y metodológica, en concordancia con las directrices del método científico.

Entre las reflexiones finales, la doctora esquematiza la tendencia metodológica de los trabajos de investigación de los candidatos a doctores, del Postgrado de Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, en Mérida Venezuela, inclinado en un noventa por ciento (90%) por la selección de paradigma interpretativo, enfoques cualitativos y métodos hermenéuticos, y solo un diez por ciento (10%) de los doctorandos ha trabajado con un enfoque alternativo mixto. Por otra parte, destaca el surgimiento de nuevas necesidades que dieron paso a la postmodernidad, donde no solo se busca explicar los fenómenos, sino entenderlos para poder explicarlos, en donde los Estudios Organizacionales cobran relevancia por su flexibilidad y adaptabilidad a cada fenómeno.

**“La perspectiva de los Estudios Organizacionales (EO) con identidad latinoamericana: ¿Hacia dónde vamos como región?”**

*Diego Gonzáles Miranda. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.*

El ponente inicia su presentación con una interrogante ¿Latinoamérica tiene identidad? Una disertación que hace un recorrido, por la historia mundial y su influencia positivista y pragmática de los EO como objeto de estudio. Así es como resalta la importancia que tiene conocer las organizaciones desde su historia, tradiciones, costumbres para poder construir nuevos conocimientos, de allí que la claridad conceptual se muestre como requisito fundamental para comprender los EO, continuando con una de las debilidades que se presentan, como, pretender ser generalizados, unificados y estandarizados, ya que los EO, deben presentar resistencia ante esto por la complejidad epistemológica de las organizaciones, sin embargo también él Doctor Gonzáles, señala a su vez las ventajas de promover los EO para la divulgación académica pertinentes en espacios insipientes en Latinoamérica, y buscar en los estudiantes fortalecer capacidades, habilidades fuera de la formación académica.

Seguido de otra interrogante que deja abierta para la reflexión: ¿qué es una perspectiva organizacional desde Latinoamérica?

Para responder a esta interrogante, la define como una herramienta reproductora de paradigmas y modelos para administrarse, sin que se haya generado un pensamiento propio crítico que permita comprenderlas. Así se sustenta en varios autores como (Collado, 2006), (Gonzáles, Miranda, Ramírez 2017,2020) bajo la introducción de los Estudios Organizacionales en Latinoamérica. Hace énfasis, que los EO son, heterogéneos, fragmentados y diversos, los cuales cambian de acuerdo a cada organización, fenómeno, situación, país. En América Latina no todos los países manejan el tema de los Estudios Organizacionales de la misma forma, Brasil, por ejemplo, lidera las investigaciones, pero para otros aún es un tema nuevo. Por otro lado, unas de las limitantes que se encuentran en la región es la falta de argumentación teórica. Como región también tenemos una ventaja que nos une, la identidad, singularidad y generalidad con pertinencia social, una comunidad de estudio organizacional, una aproximación crítica, que él mismo cuestiona por la preocupación en la formación académica.

Este hilo conductor lleva a formularse las siguientes interrogantes reflexivas ¿los EO son un campo o una disciplina? ¿Son realmente críticos y pluridisciplinarios? Finalmente, González, manifestó que, América Latina se dirige hacia la búsqueda de una identidad propia, que se construya desde una comunidad académica con criterio para la toma de decisiones, pero, con impacto social. Que se construya desde lo comprensivo y con formación en las ciencias sociales.

**“Perspectivas de los Estudios Organizacionales en El Ecuador”**  
*Dr. Efraín Naranjo Borja. (Universidad Politécnica del Ecuador).*

El Doctor Naranjo, inicia con una introducción desde los procesos de desarrollo sustentado en la teoría de modernización, comenzando por Ecuador en el año 1958, cuando nace los campos de la administración con la creación de la carrera y con la Escuela de la Administración Pública en la Universidad Central, y la influencia de teorías exógenas con apoyo de Estados Unidos en la academia y los programas de reforma, así como los bananeros, él muestra como la emigración de grandes influyentes europeos con la II Guerra Mundial con James March, ejercían grandes transformaciones en las ciencias comportamentales desarrolladas en EEUU, pasando por protestas entre 1960 y 1970 y la visión de mercado. Tomando como referentes autores anti *management* como Guerreiro, Tragtenberg, Motta, Freire entre otros con los que sustenta la Perspectiva de los EO en Ecuador, muestra a lo largo de la disertación como Ecuador cuenta con sesenta universidades y Escuelas Politécnicas, cincuenta y cinco por ciento (55%) públicas y cuarenta y cinco por ciento (45%) particulares autofinanciadas y cofinanciadas, de las cuales, cincuenta y dos cuentan con carreras de administración y trescientos cuarenta y tres post grados en administración, sin embargo Naranjo cuestiona la orientación de esas carreras administrativas como funcionalista y con un contenido teórico muy reducido. Exhorta la revisión de teorías clásicas como los pensamientos: universales, administrativos, Latinoamericanos. Y cierra con la recomendación de cambiar el sistema educativo y esclarecer plenamente la vida sobre el interés del mercado.

**“El neoinstitucionalismo sociológico en los Estudios Organizacionales”**  
*Dra. Virginia Rondón de Medina. (Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela).*

En la introducción la ponente comienza con el esquema de su presentación desde la intencionalidad, donde el neoinstitucionalismo tiene un enfoque apropiado a los EO, el propósito revela la importancia de las instituciones formales e informales, el origen surge por el desacuerdo con las teorías de acción racional y teorías neoclásicas instrumentalista, la relación entre la sociología, el neoinstitucionalismo y los EO, ya que causan una sinergia al estar conectados según los aportes de sociólogos, Powell y Di Maggio con los cuales sustenta su presentación. Para Rondón, el Neoinstitucionalismo sociológico, se presenta como una herramienta para los Estudios Organizacionales, que aporta la comprensión y la crítica a las organizaciones, reflejando la pluridisciplinariedad de los EO. Entonces su ponencia muestra el rol de las Instituciones en la sociedad. Finalmente refleja su enfoque en la desconstrucción de narrativas conservadoras que trascienda el concepto tradicional de institución.

**SESION 5**  
**CONFERENCIAS CENTRALES**

**“Relaciones Laborales y RRHH en Tiempos de COVID-19”**  
*Dra Jessica Bayon (España)*

La Dra Bayón nos hace reflexionar sobre el impacto de la COVID-19 en las relaciones labores y el análisis de las propuestas y sugerencias que los diferentes investigadores han lanzado con el fin de paliar la crisis. Destaca que la pandemia ha tenido efectos en la economía mundial y en el empleo, haciendo énfasis en el desconocimiento de diferentes factores que impactarán en gran medida el futuro de las organizaciones, de aquí la importancia de seguir investigando el campo laboral. Para la investigadora cuyo libro se estará publicando en el último trimestre del año 2021 los diferentes factores producto de la COVID-19 exigen a las empresas adaptar sus estrategias de dirección y gestión de personas para que puedan desarrollar con eficacia su actividad normal. De igual forma, señala que debido a que las medidas para hacer frente a la pandemia han sido

distintas en diferentes partes del mundo, la recuperación de la crisis no es inmediata, simétrica ni mucho menos lineal. Hace referencia a una distinción de trabajadores, por una parte, se encuentran los teletrabajadores y por otro aquellos que no pueden teletrabajar por la naturaleza de su actividad. El impacto ha sido potenciado por las pérdidas de empleos, siendo los sectores más afectados: el turismo con pérdidas de casi 62 millones de puestos de trabajo, la aviación con pérdidas del treinta (30 %) de los pilotos y la construcción. A pesar de esto se evidencia un crecimiento en otros sectores como es el caso de la alimentación. La crisis no ha impactado igual en todos los países, por ende, la Dra Bayon realizó una descripción detallada de la tasa de desempleo en el 2021 liderada por España, Brasil, Turquía y Sudáfrica; destaca que las naciones que han abordado mejor la crisis son Japón, Alemania, Polonia y Malta. Otro de los aspectos que afectan los resultados en las organizaciones son los emocionales, porque se evidencia un aumento de estrés, depresión y suicidios en la población laboralmente activa. Para terminar, la Dra Bayón describe los pilares fundamentales para trabajar; en primer lugar estimular la economía y el empleo con reducción o eliminación de impuestos en las pequeñas y medianas empresa; Promover un entorno propicio para las empresas, para lo cual es importante realizar inversiones en educación, capacitación digital, capacitación del capital humano o sistemas de protección social; trabajar en la creación de empleos decentes y prestar atención a la población vulnerable que no solo incluye las personas con discapacidad, sino aquellas con poca formación académica; potenciar economías rurales y desarrollar las competencias específicas y el aprendizaje continuo en las organizaciones. Se hace necesario que haya una gran inversión en educación y orientación profesional, porque se estima la eliminación de una gran cantidad de empleos rutinarios para ser sustituidos por robots; se debe fortalecer el dialogo para no solo generar empleos, sino generar condiciones; realizar apoyo en subsidios sociales o prestaciones sociales.

**“Emprendimiento en tiempos de COVID-19: La experiencia exitosa de Werenbach”**  
*Dr. Andrés J. Arenas (España)*

El Dr Andrés J. Arenas describió el emprendimiento, utilizando como caso de estudio la publicación realizada por la Editorial IGI Global sobre la experiencia exitosa de Werenbach, una empresa dedicada a realizar relojes suizos con materiales no convencionales. Comienza su ponencia señalando los tres aspectos que se deben considerar al momento de innovar que son: la exploración en donde se investiga el entorno, se hace uso de la creatividad y se le da respuesta a la pregunta ¿Cómo sacar un proyecto exitoso?; el segundo aspecto se refiere a la cooperación, respondiendo al quiénes son las personas que pueden ayudar; y por último la innovación para crear nuevos servicios y tecnologías. El Dr. Andrés Arenas enfatizó que los relojes suizos son considerados artículos de prestigio, por ende, con este reloj hay un posicionamiento psicológico inmediato. A pesar de esto era importante resaltar la metodología utilizada por Patrick Hohmann, fundador de Werenbach para desarrollar el artículo y que representa su elemento diferenciador e innovador con respecto a la competencia. Patrick Howmann realiza los relojes con los desechos del cohete Soyuz que se desprenden de vuelta a la tierra y que aterrizan en el desierto de Kazajstán, sin embargo, para recuperarlos, transportarlos a suiza y transformarlos necesitaba de una gran cantidad de recursos económicos, que fueron obtenidos, a través de redes de crowdfunding en tres oportunidades.

El Dr. Arenas destaca la utilización de tecnología *crowdfunding* para obtener recursos para el desarrollo de ideas de emprendimiento y no solo para emergencias médicas, resaltando que en la primera recolección el proyecto de Patrick Howmann logró casi 800.000 dólares, en la segunda recolección un poco más de 200.000 euros brutos y en la última realizada en tiempos de COVID-19 más de medio millón de euros.