

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.

IV Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales - Red VEO -

26 y 27 de julio de 2023

ARRIETA, Elba; CHAMORRO, Daniel; EL ZAILAH, Dauwy; GONZÁLEZ, Egberto; MORALES, Odalis; TORRES, Shirley; VARELA, Maryorie; SUÁREZ, Sergio.

Participantes del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES). Universidad de Los Andes (ULA), Mérida-Venezuela.

e-mail: ulagilog@gmail.com

web: <http://www.facesulavirtual.net/gilog/>

El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA), junto con el Grupo de Investigación de Estudios Organizacionales Sostenibles (GIEOS) de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Autónoma de Chile (UA), llevaron a cabo el “IV Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO)”, celebrado entre los días 26 y 27 de julio de 2023 en modalidad híbrida. En esta cuarta edición el tema principal giró en torno a los “Imaginario sociales en las organizaciones a partir de la Inteligencia Artificial”. También se trataron temas relacionados con el amplio campo de los Estudios Organizacionales.

Cabe destacar que los encuentros de la Red VEO permiten un espacio para el debate en torno a los Estudios Organizacionales, con el apoyo de investigadores, expertos en el tema, como consecuencia directa de las conversaciones entre ponentes y asistentes que dan lugar al análisis y al fortalecimiento de las ideas fundamentales de las Ciencias Organizacionales en general. En consecuencia, en la presente relatoría, y como resultado de la actividad, se pretende desarrollar un esbozo con los corolarios académicos más significativos de esta edición del “IV Encuentro Red VEO, 2023”.

Sesión 1

Conferencias Centrales

“Vigencia de los Estudios Organizacionales en América Latina. Reflexiones a partir de su pertinencia social en el caso de México”

Dra. Teresa Magallón, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.

Lo primero que abordó la Dra. Teresa Magallón en su conferencia fue el contexto en el cual surge el postgrado en Estudios Organizacionales (EO) de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM), México y la praxis que le dio lugar. Resaltó la importancia y vigencia de los EO para identificar espacios que contribuyan a la reflexión y otras formas de actuar. Este postgrado en EO data de 1995, gestando 28 años de vida mediante 15 generaciones de maestría y 21 de doctorado, poseedores del reconocimiento de competencia internacional, aprobado en 2023 por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) del Gobierno Federal de México.

Así pues, la construcción de esta disciplina ha implicado un trabajo sostenido desde la perspectiva teórica y epistemológica en aras de identificar a las organizaciones como objeto de estudio en las ciencias sociales y apreciar perspectivas de orden diferente, desde la mirada de lo colectivo con esencia de lo organizado y nuevas formas de gestionar.

En este sentido, los EO han contado con un enfoque de gestión diferente para abordar los retos teóricos y epistemológicos en procura de distinguirse de la Administración, pero a su vez complementarla con su esencia, esto debido a la necesidad de aprender del problema administrativo, con enfoque críticos y perspectivas interdisciplinarias.

También la Dra. Magallón, explicó que la diferencia de los EO con relación a la administración se fundamenta en marcos teóricos distintos, problemas de investigación diferentes, con vías hacia la resolución de problemas vigentes y con cuadros interpretativos referenciados en el contexto mexicano.

Se expuso la pertinencia de los EO, considerando la postura clásica de Amitai Etzioni con referencia a la omnipresencia de las organizaciones en nuestro diario vivir: “Desde que nacemos hasta que morimos hacemos vida dentro de las organizaciones, somos educados por ellas, trabajamos para ellas, gastamos tiempo libre en ellas, incluso al morir el funeral se hará con el permiso del Estado”. Detrás de una organización, hay una estructura, un orden, un proyecto social, en el cual se materializan formas de hacer y de actuar. Es un proyecto de largo alcance que es en el que las organizaciones se construyen.

En un inciso de su discurso se citó el artículo de Pablo González Casanova, “El capitalismo organizado entre el orden y el caos”, en la revista Desacatos (Septiembre de 2008), en este contexto cobran relevancia las organizaciones, puesto que desempeñan un papel histórico en cuanto a la sustitución de “la mano invisible del mercado” para crear “la mano visible de la organización”. Asimismo, las organizaciones desempeñan un peso específico mediante la aplicación de leyes de mediación en el orden social, la parte estratégica radica en hacer de la revolución el arte de la paz.

Para la revolución el arte de la paz es requerida para la construcción del conocimiento en las organizaciones, ya que en ellas ocurren cambios y desde esta perspectiva el consenso de diversas disciplinas es necesario. Argumentó que la revolución en el arte de la paz, está en el conocimiento que se explora en los EO.

Por tanto, los EO buscan devolver a la administración su naturaleza eminentemente social y concebir a las organizaciones públicas, privadas o sociales espacios privilegiados en la complejidad

de la sociedad, lugares en los que se recrean las relaciones sociales entre agentes muy diversos en su especialidad, su detalle y desde donde se orientan comportamientos y modos de existencia. La esencia de los EO trata de comprender las organizaciones y entender sus cambios, así como también la complejidad de sus relaciones y procesos sociales enmarcados en el enfoque contingente y sus funciones estratégicas.

Considera la conferencista que la primera batalla paradigmática de este imperativo consiste en distinguir la administración de los EO, representa una alternativa para estudiar la sociedad que requiere de un conjunto de disciplinas y de los EO que representa el puente entre la administración y las ciencias sociales.

México hasta el siglo pasado se caracterizó por ofrecer maestrías en negocios, propiciando así el pensamiento único a nivel de las aulas, los ajustes generados en la década de los ochenta del siglo XX permitieron un modelo de corte neoliberal, considerando al mercado como el eje principal, en 1993 este país se convirtió en el miembro 25 de la Organización de Cooperación y Desarrollo (OCD). En esa etapa México se caracteriza por tener una situación paradójica integrada por una economía pujante que le llevo a acariciar la posibilidad de pertenecer al primer mundo, pero por otra parte, una crisis financiera profunda, un entorno social y político convulso, que dictaminó el fin de lograr el objetivo de ingresar al primer mundo y con ello se enfiló hacia el neoliberalismo.

Entretanto las organizaciones pasaban por fenómenos de cambios importantes, el campo de la administración se encontraba en crisis por recrear modelos derivados de la experiencia estadounidense con pleno dominio de aspectos técnicos, hasta que en 1995 se inicia el Postgrado de Estudio Organizaciones con la finalidad de nutrir la mirada investigativa y poder comprender a las organizaciones con una intencionalidad de cambio, sentido crítico y orientación humanista.

Pues bien, considerando autores como: Fernández, Páramo y Ramírez (2010) se hace referencia al papel desempeñado por Francia, país en el que se ha gestado un desarrollo de las ciencias humanas y sociales notable y donde los estudiantes de doctorado tienen una alta participación reflexiva, identificando esto como la raíz entre la necesidad y la curiosidad de quienes formaron el postgrado en Ciencias Organizaciones. Su estructura consta de un modelo departamental y su cuerpo profesoral procede de diversas ramas como la antropología, la sociología, ingeniería, ciencias biológicas y de la salud. También se da cabida a desarrollar proyectos de soberanía alimentaria, soberanía energética, protección hídrica y soberanía hídrica. Por ello se destaca la necesidad de aliarse con diferentes instituciones y disciplinas, crear comunidades epistémicas y cuadros de investigadores en EO.

Ahora bien, con referencia a la primera batalla paradigmática, Magallón, aseveró que, el primer paso consistió en construir ciencia a través de los EO, en la búsqueda de la diferenciación con respecto a la Administración, ya que su perspectiva es diferente, la Administración privilegia orientaciones prescriptivas, no se orienta a la comprensión sino a la predicción con la finalidad de resguardar el capital invertido, también se evidencia el cumplimiento de lineamientos derivados del método científico en donde se deben comprobar hipótesis y llegar a generalizaciones.

Los EO son cualitativos orientados a la explicación, su racionalidad se centra en el valor de la vida con sentido ético con respeto al trabajo humano. Representan una alternativa de análisis de la realidad organizacional considerando métodos y paradigmas con un diálogo interdisciplinario.

En cuanto a EO y su relación con las ciencias sociales y las humanidades se deja de manifiesto la complejidad y la diversidad de las tipologías organizacionales que se ven impactadas por una realidad social, donde se requiere del conocimiento multidisciplinario para su abordaje y comprensión. Asimismo se deben considerar la ocurrencia de fenómenos aislados, variables como la cultura, el poder y la identidad que generan cambios dignos de analizar e investigar.

Finalmente, la Dra. Magallón concluyó que dentro de los EO la toma de decisiones, debe llevar al reconocimiento de la subjetividad, ya que dentro de los EO se reconoce el carácter polisémico del actor. Las organizaciones desde los EO son espacios estructurados, son procesos sistemáticos con una organización compleja por su materialización heterogénea, incluye sus diversas tipologías (partidos políticos, iglesia, empresas) estas instituciones llevan a cabo procesos diversos y por ende las estructuras son diferentes.

Ahora bien, este tipo de abordaje, está sujeto a cambios sociales. La organización forma parte de muchos contextos, objetos de estudios en permanente construcción. No puede existir una teoría única para estudiar las organizaciones por su complejidad tenemos saberes locales que demuestran acuerdos a sus propios intereses.

Por consiguiente, la realidad hoy día es compleja, diversa, fragmentada y más líquida. Por ello, se deben tener claramente identificados aspectos fundamentales de las organizaciones relativos a servicios esenciales de salud, educación, alimentación, cambios climáticos, estrés hídrico y bioinsumos.

“La sociedad del asedio publicitario y el Homo Publiófilo”

Dr. Emad Aboasi, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

El Dr. Aboasi nuestro segundo conferencista comenzó su disertación explicando el ¿cómo? y el ¿por qué? surge este tema de publicidad como documento histórico de investigación, que el prenombrado adelanta para poner en claro las relaciones sociales que tienen los venezolanos a partir del siglo XIX y XX.

Así pues, se explicó cómo la publicidad afecta a los individuos y se centró en el componente ontológico. La sociedad del asedio publicitario en la actualidad es una sociedad cercada por el mundo de la publicidad, sociedad que surge desde un proceso histórico.

Los orígenes del asedio, surgen desde la realidad europea del siglo XVIII, luego de la revolución industrial donde se genera un cambio de las acciones sociales, distanciamiento social, se forma un pequeño grupo minoritario y otro mayoritario siendo de mayor tamaño la burguesía.

Posteriormente inicia la modernidad, y se crea una disciplina social, en la que se forman y se manejan los comportamientos y detrás de ellos un mercado, una trama publicitaria, se genera entonces, un sujeto social preocupado por la mercadotecnia (*Homo Consumens*). Pero no es hasta finales del siglo XIX que aparece el capital industrial y el capital financiero, se crean organizaciones que tratan de controlar el mercado internacional, y para el siglo XX, surgen grupos de poder económico industrial, financiero y de servicios. Seguidamente, surgen las TIC's y las ventas logran su señorío capitalista de vigilancia. Aparece un enjambre de símbolos, colores y marcas que entran asediando a la sociedad.

Ahora bien, este monopolio de asedio publicitario lo que vende son ideas irreales con anuncios publicitarios, imágenes hermosas en el atardecer, ventas publicitarias. A mitad del siglo XX las empresas se reinventan y se adaptan a las dinámicas del mercado, surge la sociedad de consumo. Luego de la Segunda Guerra Mundial hay una narrativa de consumo. En el siglo XIX surge la prensa, en el siglo XX la radio, que impactó al letrado para seducir la adjudicación de bienes y servicios. Eddy Fruman la denomina sociedad comunista, ante la adquisición compulsiva para llenar su vacío de afectos. En la década de los años 60 del siglo XX, la Tv se convierte en una democratización de consumo de imágenes, conocimientos, sonidos, entre otros.

Seguidamente, en los años 70 del siglo XX nace el hiperconsumo por medio de nuevas estructuras, esta vez usando la inteligencia artificial. Hoy día muchas de las personas reciben anuncios publicitarios en su teléfono, computadoras, de modo que ya la publicidad cohabita con nosotros.

El Dr. Aboaasi concluye explicando que la publicidad es el pilar fundamental para llevar a cabo la sociedad de capitalismo de vigilancia, sociedad de la abundancia no para cubrir carencias, es una sociedad del derroche que nos obliga a estar contratando con los productos. Se crea la necesidad de gustos inventados por el mercado, patología del consumo, deseos ficticios, creados por el mercado, sociedad del espectáculo. Capitalismo = asedio publicitario.

“Empresas que contribuyen a la marca del país a través de la sostenibilidad de procesos productivos. La empresa B. Corp”

Dr. Ángel Acevedo Duque, Coordinador del Grupo de Investigación de Estudios Organizacionales Sostenibles (GIEOS) de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Autónoma de Chile (UA).

El conferencista disertó sobre el tema de la sostenibilidad como referente de marca para muchas organizaciones dentro del país. En este sentido, tanto la empresa y sus colaboradores se convierten en marcas y contribuyen al desarrollo sostenible. Resaltó que la sostenibilidad no es algo nuevo y tiene sus inicios en los años 1990-2000, ya para estos años se habían fijado los objetivos del milenio con algunos avances en el desarrollo sostenible. Sin embargo, existen naciones que aún no están contribuyendo a este progreso.

Los informes de la ONU evidencian que estas naciones no contribuyen por falta de recursos económicos, falta de interés o por otras causas, muchos de ellos no tienen recursos para establecer las acciones bilaterales sobre las estrategias propuestas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), esto ocurre sobre todo a nivel de Latinoamérica.

Argumentó el Dr. Acevedo que Chile es un referente con respecto a la contribución y acción en los procesos de sustentabilidad. El objetivo número 07 de los ODS (energía asequible y no contaminante) es uno de los requisitos para convertirse en marca.

¿Cuál ha sido el proceso a nivel social-político, gubernamental en los sectores más importantes?

Los sectores más importantes de Chile han presentado muchas maneras de posicionarse económicamente de manera equilibrada permitiendo reconocer la existencia de un proceso socio-productivo de sociedades innovadoras.

Resaltó el conferencista que para los años 2021-2023 se revisó cómo estas organizaciones estaban funcionando y su impacto dentro de cada nación o dentro de su actividad y su aporte en la responsabilidad social de las empresas acreditadas con la marca y cómo llevaban su representación a nivel internacional. Dado que estas empresas podrían contribuir al bienestar, a nivel internacional y al alcance de la agenda 2030.

Ahora bien, algunos países no están generando esta contribución, ya que se requiere un cambio y el aprendizaje de las acciones de gestión. Esto consiste en cómo las empresas están contribuyendo en el desarrollo sostenible, el manejo de la responsabilidad social y del gobierno corporativo, finalmente esto es la gestión de nuevos conocimientos.

En suma, se sostiene que la empresa B en un modelo de negocio que impacta significativamente en los trabajadores, en la sociedad, y en la gobernanza. Algunos datos de Chile durante el

periodo 2014-2023, arrojan como resultado que más de 425 empresas están dedicadas a la comercialización de servicios en Chile, y ya son organizaciones certificadas como empresas B.

MIÉRCOLES, 26 DE JULIO DE 2023

MESA DE TRABAJO 1: Miradas Híbridas sobre Estudios Organizacionales

Hora: 11:00 a.m.-12:20 p.m.

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatoras: Dauwy El Zailah/Corina Torres

Fundamentalmente en esta mesa de trabajo se presentaron algunas de las reflexiones sobre los EO desarrolladas por los participantes del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA). Así pues, se da comienzo a la relatoría de este segmento:

“Breve Diálogo Decolonización y Estudios Organizacionales en Venezuela”

Egberto José González Durán, participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

La presentación abordó la transición desde la bonanza económica impulsada por el auge petrolero en Venezuela, explorando su impacto en la cultura organizacional. Dividida en tres puntos clave:

1. El análisis histórico se enfocó en los efectos del auge petrolero en la cultura organizacional de Venezuela, reflexionando sobre el pasado colonial y cómo este influyó en la visión de inferioridad y subdesarrollo. Se destacaron momentos medulares como la caída del dictador Marcos Pérez Jiménez y su relación con las bonanzas y crisis. Se abogó por la emancipación epistémica, citando a Dussel y su enfoque decolonizador.
2. Se exploraron los primeros pasos de los Estudios Organizacionales (EO) en Venezuela, subrayando la importancia de la decolonización en esta área. Se planteó el interrogante sobre la dirección futura de los EO en Venezuela, resaltando la necesidad de superar debilidades y abogando por una racionalidad emergente y transdisciplinar. Se examinó la incursión en el mercado petrolero y sus impactos en la organización y el desempeño.
3. Se destacaron dos retos clave: los códigos de vida y trabajo postpandemia y la Inteligencia Artificial. Se concluyó que la revisión constante y el reconocimiento de nuevas alternativas son esenciales para fortalecer los EO en una América Latina en proceso de decolonización.

En síntesis, la presentación analizó cómo el auge petrolero impactó en la cultura organizacional en Venezuela, enfocándose en la importancia de la decolonización para el fortalecimiento de los EO y su adaptación a los desafíos contemporáneos.

“La convergencia del paradigma de los Derechos Humanos en los Estudios Organizacionales”

Angello Javier Peña Barrios, participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

En el contexto de los estudios organizacionales, la ponencia adquiere una relevancia crucial al abrir un espacio reflexivo sobre la íntima relación entre individuos y las organizaciones,

reconociendo la simbiosis intrínseca que existe entre ambas entidades. En este contexto, la consideración de los derechos humanos adquiere una importancia de gran calado, ya que su impacto trasciende las fronteras de las distintas disciplinas, inclusive las ciencias sociales.

La justicia organizacional, en su esencia, se encuentra intrínsecamente ligada a la salvaguarda de los derechos humanos. Esto se evidencia en la atención meticulosa a aspectos como la equidad en el trato hacia los trabajadores y la imperiosa necesidad de prevenir cualquier forma de discriminación o acoso. En este marco, la noción de "*compliance*" emerge como un pilar fundamental para promover y proteger los derechos humanos en el ámbito empresarial. Es una obligación moral insoslayable respetar y garantizar los derechos de todos aquellos que entran en interacción con la organización.

En un plano más profundo, se subraya la importancia de abordar las violaciones de derechos humanos con una seriedad y profundidad acorde a la gravedad de la situación. Esto implica un compromiso firme con la responsabilidad y la rendición de cuentas en la protección y promoción de estos derechos fundamentales.

A manera de cierre, se hace hincapié en la imperiosa necesidad de atender con especial énfasis a los grupos en situación de vulnerabilidad. Esto se logra a través de políticas inclusivas que aseguren la defensa y respeto irrestricto de sus derechos fundamentales.

“Mentoring como Herramienta de Gestión en el Desarrollo del Talento Humano”

Elba E. Arrieta, participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

En esta oportunidad, la ponencia aborda la implementación de un proceso formal de mentoría en una organización, en la que se busca fomentar el crecimiento integral de los trabajadores tanto en su labor profesional como en su desarrollo personal. Esto tiene como objetivos el aumento de la motivación y satisfacción en el trabajo, la reducción de la rotación de personal, la adaptación de profesionales de distintos países, y la promoción de minorías en áreas menos representadas de la organización.

Desde la perspectiva de recursos y capacidades, la mentoría enriquece a los profesionales en términos de conocimientos y habilidades no técnicas, lo que se traduce en un mejor rendimiento, mayor productividad y participación en el mercado. Finalmente, la ponente destaca que el programa de mentoría actúa estratégicamente al fortalecer ventajas competitivas sostenibles a largo plazo, dificultando que los competidores emulen esta estrategia debido a la complejidad de replicar las competencias y conocimientos generados en este proceso.

La relatoría en este segmento se centra en algunas de los factores de influencia en torno a los Estudios Organizacionales (EO) discutidas por los participantes del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA).

MESA DE TRABAJO 2: Estudios Organizacionales y Factores de Influencia

Hora: 02:00 p.m.-03:00 p.m.

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatores: Daniel Chamorro/Sergio Suárez

“Entorno organizacional del estudiante universitario: un estudio descriptivo”

Maryorie Varela, participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela

Las instituciones de educación superior se comenzaron a fundar en los siglos XVI y XVII no solamente en Europa, sino que en la mayoría de las regiones occidentales y en esos inicios la universidad latinoamericana adoptó un modelo importado de la universidad francesa que buscaba satisfacer la necesidad de proveer centros de enseñanza superior a las élites locales por lo que fue claramente cuestionada por su visión oligárquica y con presencia del sector eclesiástico. En la segunda mitad del siglo XX hubo una gran expansión de la educación superior a escala mundial y se agudizó la disparidad entre países industrializados y países subdesarrollados sobre todo en lo que se refiere a acceso, recursos e investigación.

El entorno organizacional del estudiante universitario se sintetiza en un contexto en el que este sujeto estudiante es la célula fundamental y está inmerso en un ambiente que está compartido entre la universidad, la familia y a su vez inmerso en la sociedad.

El entorno organizacional no solamente es ese ambiente que rodea a una organización sino el contexto que rodea a un individuo, que en este caso es el estudiante universitario que en su relación con el aprendizaje presenta varios dolores que expresa a través de sus actitudes que pueden ser en algunos casos indiferentes, puede existir procrastinación, estrés, inseguridad y ante ello desarrolla relaciones con su espacio de dependencia tanto con los docentes, la familia, el resto de sus compañeros así como con las redes sociales, en un contexto que trasciende el campus universitario.

Desde esta percepción cabe las siguientes preguntas: ¿Está el estudiante aprendiendo lo necesario para desenvolverse en un espacio laboral? ¿Cuáles son los objetivos de un estudiante universitario? Y ¿Qué papel juega el entorno organizacional en el logro de tales objetivos?

“Miradas plurales de la tecnofobia”

Dauwy El Zailah, participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

La tecnofobia es definida como el rechazo de la tecnología o de los cambios tecnológicos. A pesar de que son numerosas las interpretaciones realizadas sobre este concepto, parece ser más compleja puesto que la tecnología sigue evolucionando a un ritmo imparable y con ella nuevas aristas y definiciones. El término en cuestión se utiliza generalmente en el sentido de un miedo irracional. A medida que las tecnologías se vuelven cada vez más complejas y difíciles de comprender, es más probable que las personas alberguen ansiedades relacionadas con el uso de tecnologías modernas, forma parte de un comportamiento común en el ser humano.

La implementación de la tecnología, permite a las pequeñas y medianas organizaciones apalancar su rendimiento operativo. Entender esto es trabajar en función de lograr un crecimiento que les asegure un lugar en el actual ecosistema organizacional.

Como se puede entender es fundamental, que se evalúe que una organización no se vuelve

exitosa por el uso desproporcionado de herramientas tecnológicas, sino en el equilibrio que pueda encontrar en la utilización de las mismas para satisfacer sus necesidades de crecimiento.

Alejarse de la tecnofobia no significa comprar todos los instrumentos tecnológicos de última generación, descargar todas las aplicaciones móviles que existen y registrarse en todas las redes sociales disponibles en la web. Simplemente hay que internalizar que la tecnología avanza a un ritmo muy acelerado y que, para mantenerse en las organizaciones actuales con descendencia digital, se debe estar actualizado con información necesaria y oportuna, para así correr al lado de los avances vanguardistas que presenta la IA.

“Economía Circular: un desafío sustentable para las Pymes”

Odalís A. Morales, M., participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

La interacción de los seres humanos con el medio ambiente se ha convertido en un problema incontrolable que viene creciendo vertiginosamente causando graves problemas de contaminación que afectan la salud pública y destruyen el ecosistema. En este sentido, la economía circular se presenta como un enfoque alternativo para cambiar el modelo de economía lineal a uno más sustentable en función de reducir los desperdicios, recuperar al final de la vida útil los productos y reciclar a algunos de ellos.

El modelo de Economía Lineal es un modelo económico vigente hoy día el cual consiste en: extraer, producir, distribuir usar y desechar, comprende en la disposición de grandes cantidades baratas y fácilmente accesibles de materiales y energía. Representa la dinámica del desarrollo industrial el cual ha generado un nivel de crecimiento sin precedentes no sostenible.

La economía circular exige un consumo responsable protector con el medio ambiente y con la prolongación de la vida útil de sus recursos. Puede visualizarse como una solución para mejorar la crisis climática global, y los desafíos ambientales y de desarrollo relacionados con el consumo excesivo de recursos a nivel mundial, esto implica la transformación del sistema de producción y consumo, repensando y rediseñando la manera en que hacemos las cosas.

Las Pymes pueden convertirse en aliadas estratégicas para frenar el cambio climático, por tanto, enfrentan el desafío de cambiar su modelo de negocio hacia una economía circular. La idea es que las Pymes vayan integrando la circularidad al menos en algún proceso de producción lo que va repercutir en el alcance de los ODS.

Dentro de la economía circular la creatividad y la innovación deben estar presentes en el diseño de los productos, esto hace que se modifique la manera cómo se ha venido producido abriendo la posibilidad de minimizar la huella de carbono, generar empleo, eliminar la inseguridad en la adquisición de materia prima y por ende se cuida el medio ambiente.

La visión de teoría de sistemas es parte de la economía circular, se necesita que el productor, el proveedor, el consumidor, la comunidad y el gobierno entiendan que todos somos parte del sistema natural y se requiere de un trabajo holístico. Ante una sociedad cada vez más consumista y la obsolescencia programada se requieren elevar el nivel de conciencia para generar el cambio de los sistemas de consumo y de producción.

Jueves 27 de julio 2023

SESION 2

CONFERENCIAS CENTRALES 08:30 a.m.-10:30 a.m.

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatores: Egberto González/Angello Peña

“El trabajo de investigación en el sureste mexicano”

Dra. Gabriela Hidalgo, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), México.

La disertación de la Dra. Hidalgo versó, entre otros puntos, sobre la universidad y la organización, en principio porque se fomenta la investigación entre alumnos y profesores, como espacio de representación social, imaginario que busca alcanzar construcciones sociales a favor del crecimiento personal como también de la inserción social.

Hidalgo se fundamentó en el sociólogo Talcott Parsons usando el cuestionamiento sobre ¿cuál es el modelo ideal que debe tener la universidad? Indicando que cada universidad no diseña sus formas, ya que son anarquías organizadas, en las que, por ejemplo, algunas normas como libertad de cátedra imponen ciertos límites de lo que puede o no hacerse. De igual forma recurrió a la metáfora de las tribus de sujetos, como respuesta, que comparten culturas que permiten definir identidades, las cuales permiten dar una visión mezclada de una realidad que puede ser estudiada enriqueciendo el trabajo colaborativo con otras disciplinas, otros sujetos, obteniendo una lectura multi, inter y transdisciplinar.

Continuó su conferencia haciendo refiriéndose a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, haciendo un breve recorrido por la oferta académica que ofrece esta universidad en sus distintos niveles, desde el TSU, Licenciaturas, Especialidades, Maestrías hasta Doctorados, haciendo mención a los 54 programas de postgrado, de los cuales 26 son de investigación y 28 de profesionalización. De cuya experiencia presenta la existencia del Sistema Nacional de Posgrado (SNP), el cual da apoyo en becas para la formación e investigación y del Sistema Nacional de Investigadores (SIN).

Avanzada la disertación, hizo referencia a los Programas Nacionales Estratégicos (PRONACES) que aplica la universidad como oportunidad de hacer investigación para la universidad para construir andamiajes para las comunidades académicas y tecnológicas buscando coincidencia con los objetivos de desarrollo 2030 y con el Plan Nacional de Desarrollo Nacional de México, los cuales igualmente, buscan apoyar los planes de desarrollo institucional de la universidad, haciendo investigación con incidencia en lo social, generando material incluyente para los diversos contextos.

Cierra su conferencia, con una pregunta a modo de reflexión, ¿Qué nos falta?, cuya respuesta propone romper paradigmas entre lo social y lo económico, donde lo social sea lo importante desde el campo de los EO, fortalecer la investigación multi, inter y transdisciplinar, rompiendo el sesgo de las tribus y abriendo puertas, desde una dinámica de trabajo que se va construyendo desde una metodología que se creando de acuerdo a cada temática que se vaya trabajando. Trabajo colaborativo y una mayor vinculación al exterior de la universidad, saliendo de las 4 paredes buscando impacto en lo social.

“IA y Organizaciones. Retos y oportunidades (Impacto) para su estudio”

Dr. Pablo Payró Campos. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (UJAT). México.

El Dr. Pablo Payró Campos, inició su conferencia reflexionando sobre las Organizaciones y la

Inteligencia Artificial (IA), las expectativas que se generarán en la búsqueda de la eficiencia, el aumento de oportunidades y la disminución de costos.

Seguidamente se hace referencia al caso de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), la cual presenta desafíos y preocupaciones, temas en debate y sin consenso por no tener claridad en sus avances aun cuando pueden mejorar la calidad de vida. También se hizo mención al apoyo que logran dar a las mismas en la atención de enfermedades (en cuanto al manejo de datos en tiempos inmediatos), permitiendo la generación de contenidos innovadores ya que la IAG es un campo multidisciplinar, matemático, lingüístico, robótico, económico, en la que participan la psicología cognoscitiva, la neurociencia, la filosofía con la ética y la moral, la sociología con la política y el derecho, disciplinas todas relacionadas con los grupos sociales.

Asimismo, en la disertación se mencionaron dos temas de especial relevancia: Las limitaciones del ChatGTP y la amplia gama de impactos que permiten estudiar a este fenómeno.

Con relación a las limitaciones del ChatGTP, mencionó el tema de la realidad en cuanto a su manejo, por la incomprensión del contexto en que se ha desarrollado, su limitación en coherencia y estructura por no tenerse una fuente actualizada, ya que la que existe llega hasta el 2021, es limitada en creatividad, no hay entregas disruptivas, ya que aún hay dependencia de datos por entrenamiento, siendo la limitación más importante, según el conferencista, la referida a la ética y a la responsabilidad.

Payró Campos, avanzó la disertación considerando la amplia gama de impactos por parte del ChatGTP que permite estudiarlo como fenómeno, iniciando con el impacto sociológico que genera sobre el poder, el control y el cambio de estructuras y las relaciones organizacionales, donde las transformaciones en la cultura organizacional y sus influencias en la construcción social de la realidad, dan una lectura sobre la división del trabajo, los desafíos éticos y sociales a los que hay que enfrentarse.

Como segundo impacto, se refirió a los legales, por su importancia en lo referente a la protección de los datos personales, de la propiedad intelectual y de los derechos de autor, en la que la responsabilidad legal y jurídica abre las puertas al debate ya que plantea diversas interrogantes como ¿quién sería el responsable por los errores de la IAG? ¿cómo tratar la discriminación? y ¿los sesgos que surgirán?, quedando pendiente una discusión profunda sobre la regulación y las normativas relacionadas.

El tercer impacto tratado, la ciberseguridad, por las nuevas vulnerabilidades y amenazas que traen consigo, por los riesgos en la manipulación y en el engaño que se origina producto de su información, esto aún esta etapa de prueba, por el trato a la privacidad y la protección de datos –tema al cual se le brindó mucha importancia- y, por la evaluación y mitigación de riesgos en colaboración y alianzas.

Ahora bien, sobre el impacto sobre los Derechos Humanos, se reiteró el punto sobre la privacidad y protección de los datos personales y la transparencia entre otros tantos. Y, a modo de cierre trató los impactos vinculados a la Psicología y a la Psiquiatría, por los cambios que generará en las dinámicas de trabajo, en las afectaciones en la inteligencia emocional y en la empatía, por el estrés y el agotamiento que ocasionarían, donde la autoestima y el sentido de identidad tendrán relación con los riesgos en salud mental.

Payró Campos, cierra su ponencia reflexionando sobre las organizaciones como espacios de apropiación y mediación de contextos: ¿Cómo poder distinguir la información real de la manipulada en ChatGTP? y la respuesta posible dependerá en buena medida de la capacidad crítica del individuo. Cuando la información calza demasiado bien, es muy extraño y debe generar preocupación, la red propondrá y recomendará, la prioridad deberá ser, ir a la fuente.

“Impacto de las IA en las Organizaciones Sociales”

Dr. Pablo Müller Ferrés, Universidad Autónoma de Chile, Chile.

Inicia con un punto previo, definiendo las organizaciones sociales desde su cosmovisión de trabajo. Aclarando que en Chile a las organizaciones sociales se les llama empresas sin fines de lucro, distinción que cabe para ONG's, instituciones de ayuda, de caridad, que surgen donde el estado no puede llegar, organizaciones de tamaño pequeño, muy específicas.

Pretende el ponente con esta disertación dar a conocer el cómo las distintas IA podrán contribuir a mejorar el trabajo, y trae a colación que más del ochenta por ciento (80%) de las empresas, según estudios recientes, planifican a corto plazo incorporando algún tipo de herramienta de IA. Igual hace mención que muchas empresas en Chile no tienen conocimiento de qué son las IA, cómo funcionan y en qué pueden ayudar a las organizaciones sociales a mejorar su trabajo.

Ferrés Müller expresa que el concepto de Inteligencia Artificial (IA) surgió en 1956 cuyo término fue acuñado por John McCarthy, dando paso a los primeros establecimientos de las *Machine Learning*, -aprendizaje automático- por tener este, la capacidad de adaptarse a distintas situaciones, al ser algoritmos [instrucciones ordenadas] predictivos que pudiesen adaptarse a distintas situaciones, prediciendo que este aprendizaje iba a migrar a las IA. Hace mención que las IA son sistemas informativos que tienen la capacidad de auto-modelarse, aprender a partir de algoritmos diferentes, donde la prioridad es el léxico, el idioma como vía de comunicación para poder interactuar con los seres humanos realizando tareas que normalmente requiere inteligencia humana.

Manteniendo la hoja de ruta, Ferrés Müller explica que las IA utilizan técnicas de aprendizaje profundo imitando a las redes neuronales, la forma en que funciona el cerebro humano. Imitación que presenta una limitación muy importante para la IA, ya que la contra-intuitividad les permite a los seres humanos tener la capacidad de elegir entre diferentes cosas, recurre al ejemplo de un viaje en carro de una ciudad A, a otra ciudad B, utilizando la avenida Alemania, en cuyo trayecto ocurre una tranca en la vía, a lo que el ser humano reacciona buscando otra vía, pero que, en el caso de la IA, esta se para en el sitio, pues no tiene abiertas alternativas. ¿Se pueden programar? sí, pero el problema está en que todavía no existe la capacidad para que la IA pueda decidir entre la contra-intuitividad o la intuitividad como tal, por lo que la IA se deja intuitiva o contra-intuitiva, por ahora en 2023 no tiene esa capacidad, pero no sabemos que podría pasar en 2024 o 2025 a la velocidad a la que avanza la IA.

Ferrés Müller, continúa dando una excelente clase magistral sobre el impacto de las IA en las organizaciones sociales, haciendo referencia a las principales aplicaciones de las IA, entre las que resaltan, el área de la salud y el sector industrial automotriz –autos eléctricos, que se manejan solos- o, la máquina de cirugía robótica –Sistema Quirúrgico Da Vinci-, ambos ejemplos utilizan IA para apoyar el trabajo del médico y el de los conductores de los sistemas auto gestionados de mecánica.

Continúa el ponente considerando los beneficios que brinda la IA a las organizaciones sociales, en cuanto a la mejora de la eficiencia y a la reducción de costos, por ejemplo, la IA contribuye a tomar decisiones al manejar los datos de los clientes, lo que pudiera determinar qué productos o servicios son más populares, lo que se reflejaría en el ajuste de la oferta. Igualmente, puede hacer análisis cruzados, lo que mejora el trabajo de la organización, reduciendo el sesgo humano en la forma de tomar decisiones.

En este sentido, las IA pueden realizar las tareas repetitivas para optimizar los procesos contribuyendo en mejor uso del recurso humano, lo cual no significaría que se deba eliminar la supervisión del cómo realiza la IA la tarea, pues es importante tener presente que estos

software tienen la capacidad de aprender de las formas repetitivas, por lo que pueden empezar a gestionarla las tareas de formas diferentes y esto pudiera generar problemas si no se conoce lo que está haciendo y si lo está cambiando. Hace una reflexión indicando que las IA deben ser vistas como aliadas que facilitan el reorientar la forma de trabajar y la formación, estas dan la opción a las personas de reinventarse, ¿cuáles son los principales riesgos que tienen? Que existan sesgos algorítmicos, defectos en la programación en cuanto al cómo se organizarían los datos. Donde puede salir a relucir, los riesgos en el uso de las IA, como lo puede demostrar el que un algoritmo sea preparado para filtrar currículos para un puesto de trabajo, estableciendo pautas, como experiencia, formación, edad, y acá puede dejarse por fuera al sexo femenino por no ser mayoritariamente el más empleado, como al recién graduado con honores y capacidades que no tiene experiencia, así como lo concerniente al tema de la seguridad en el manejo de la información, de la privacidad, ya que cualquier software es susceptible de ser *hackeado* para robar datos.

Concluye, Ferrés Müller, haciendo mención a las regulaciones y a la ética, trayendo a colación dos situaciones muy específicas, en una va a un artículo científico redactado por una IA llamada Perplexity, sobre el cómo se desarrolló, cómo funcionan y cuáles eran sus expectativas de la IA, escribiéndose esta IA sobre sí misma, lo que da una idea de la capacidad de creación de las IA, lo que no significa necesariamente una verdad en su totalidad; en el otro caso, menciona al CHATpdf o Humata como IA revisoras de documentos, trabajos de investigación, escritos, programas a los que se les puede preguntar cuáles son los temas importantes que contiene, crear ejemplos de lo que se subió a la red. Condición que puede generar daños si no hay valores éticos, ya que podría convertirse en un sustituto del pensamiento y creación, donde los aspectos legales como los derechos de autor entrarían al ruedo, por ejemplo, en Estados Unidos una corte falló en contra de un artista creador de imágenes, marcando un precedente legal, ya que las imágenes que el artista registraba como propias, no eran de su propia creación, quien las creaba era un generador de imágenes, por lo tanto los derechos de autor no le corresponden, surge entonces la pregunta, si se pueden crear imágenes manteniéndose como creador el ser humano, para lo cual se pueden registrar los Promt como comandos de imágenes en sí.

Conversatorio Fase 1: Visiones contrapuestas.

“El mundo del trabajo y la inteligencia artificial”

Profesor Raymond Marquina, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

Algunas de las consideraciones discutidas en el conversatorio versaron sobre la importancia de la Inteligencia Artificial (IA) en la transformación del trabajo y la sustitución total y parcial que puede sufrir la sociedad.

El ponente inició la presentación hablando sobre el temor que tienen las personas en cuanto al tema del reemplazo de la IA en sus empleos, la sustitución de los seres humanos en ciertas tareas por la herramienta de IA. Señaló el caso de la India donde un empresario sustituyó casi todos sus programadores por herramientas de IA. Ejemplificó un ejercicio de consulta que realizó a una IA área acerca del impacto en el entorno laboral. En este caso, la IA generó un amplio conjunto de repuestas y mostró en primer lugar la automatización de tareas repetitivas, como segunda respuesta la eficiencia y productividad mejorada y en tercer lugar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Enfatizó que cuando se habla de automatización de tareas repetitivas, esta herramienta va a permitir descansar esas labores rutinarias y monótonas en la IA, evidentemente esto liberaría a los trabajadores de realizar estas actividades que son cargantes y tediosas, lo que conllevará a

una pérdida de algunos empleos. En este sentido, se observa que siempre que hay un cambio importante existe un temor que apunta justamente a esa desconfianza de perder el empleo porque esta herramienta sustituirá las personas por instrumentos más eficientes.

Sin embargo, explicó el ponente que él lo ve de otra manera y es de la forma en que las personas ahora tenemos que aprender a usar estas herramientas para poder aprovecharlas. Es importante, saber que aún falta desarrollo de estas herramientas porque apenas se están introduciendo de manera global masiva. Argumenta el profesor Marquina que la IA no es algo nuevo esta herramienta tiene muchos años y que ha venido desarrollándose hasta el punto de que en la actualidad es de uso masivo. Con respecto a la segunda respuesta que generó la IA consultada, cuando se habla de eficiencia y productividad mejorada la respuesta fue que la IA pueden procesar grandes volúmenes de datos en corto tiempo, lo que facilita la toma de decisiones más rápida y precisa evidentemente esto incide en aumentar la eficiencia y la productividad en diferentes sectores, por ejemplo, manufactura, logística y atención al cliente.

Con respecto a la creación de nuevos empleos explicó el ponente que esto podría ser un poco contradictorio con relación a lo conversado anteriormente, porque ahora surgirán nuevas ocupaciones, nuevas profesiones, gente especializada en redactar, crear las instrucciones y en entrenar a las personas para el uso de la herramienta de IA, pero, además, se están retomando carreras que habían sido abandonadas en el campo humanístico como la filosofía, las cuales tiene que ver con aspectos éticos relacionados con esta nueva realidad.

También, habló de la mejora en la seguridad en el lugar de trabajo ya que estas herramientas pueden identificar riesgos potenciales y prevenir accidentes debido al monitoreo constante al entorno de trabajo y a la detección de anomalías ya que consiguen generar alertas en el desarrollo de cualquier actividad productiva.

Con referencia a la personalización y mejora en la experiencia del cliente, evidentemente con esta herramienta que maneja grandes volúmenes de datos se pueden recopilar y analizar toda la data para estudiar la personalización de los productos y servicios lo que permite optimizar la experiencia del cliente, aumentar la satisfacción y la fidelidad del consumidor.

Concluye el expositor que se requiere de un trabajo arduo para insertarnos y adquirir nuevas competencias y habilidades que permitan aprovechar las herramientas que ofrece la IA. También, argumentó que los gobiernos deben regular el problema ético. Enfatizó que la IA no reemplazará completamente a los seres humanos, sino que pueden complementar sus habilidades y ese es el enfoque que debe dársele a los instrumentos de la IA. Si bien es cierto, reemplazará ciertas tareas, también surgirán otras nuevas actividades. La IA son valiosas para agilizar tareas de mayor calidad lo que optimizará el trabajo. Finalizó resaltando que como toda herramienta la IA tiene puntos positivos y negativos que los usuarios deben ser conscientes y responsables al utilizarlos.

Profesor José Marcano, del Departamento de Matemáticas de la Facultad de Ciencias y Tecnología en la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Inició el ponente hablando de los datos del Foro Económico Mundial. El primer punto que señaló fue sobre los cambios en el mundo laboral, un mercado que involucra las nuevas tecnologías que marcan la cuarta revolución industrial, dentro de las cuales existen grandes cambios, no solo en la IA, de la industria 4.0, sino también el momento de la transición de economía verde y energía renovable, las cuales van a dar importantes transformaciones y aportes al mundo del trabajo y a la creación de nuevos empleos en todas estas áreas cuyo propósito esencial es bajar la temperatura. Surgirán nuevos empleos, ciudades y edificios inteligentes, en la agricultura también ocurrirán cambios como la agromática y la ganadería, las cuales generarán grandes cantidades de datos, dando surgimiento a la Big Data que está revolucionando el mercado laboral, con la

creación de nuevos puestos de trabajo.

Conversó sobre el tema de la sostenibilidad contenida dentro de los grandes objetivos de la agenda 2030, el comercio electrónico y los mercados financieros inteligentes que van instaurando una gran cantidad de empleos y por tanto se puede hablar de una reconversión laboral y dentro de estos cambios está la IA como tecnología disruptiva emergente, la gente la usa en la industria y son muchos los avances como se está integrando la inteligencia artificial en el mundo del trabajo. Estos progresos son impresionantes, existen personas que se resisten a estos cambios, pero el rol de las universidades y la organización de eventos son importantes para promover la discusión de estos temas.

Argumentó el ponente que América Latina tiene un rezago importante en esta materia. Conversó sobre cómo la robótica va a desplazar a algunos empleos hoy día, existen Robot que controlan Robot en la industria específicamente en el área de la producción, los cuales van a corregir sus propios errores, en este sentido, el empleo va a ser muy diferente que como lo conocemos ahora mismo y se requiere trabajar en América Latina sobre el papel de las universidades y cómo se van a insertar en esta presión de tecnología, cómo la academia debe participar para guiar la introducción de estas nuevas tecnologías en el sector universitario.

Con relación a las IA, estas tienen sus orígenes desde 1956, han tenido sus tropiezos, pero desde el 2010 en adelante se habla del *e- Learning 2.0*, del aprendizaje profundo 2.0 y del aprendizaje 3.0, surge la arquitectura de redes neuronales que han hecho que la tecnología avance a un ritmo vertiginoso.

En suma, hoy día se habla de la IA donde ya no es solo una entrada de datos, sino que ya se contextualizan en un video, en una imagen, en un texto, estos son líneas que se vectorizan en un solo espacio, entonces pueden sumarse y hacer operaciones con los cuales se realizan métricas de análisis. En contexto, es ir un poco más allá se alinearán las IA a las necesidades de los seres humanos, son muchos los avances y en una década se pueden llegar a la súper inteligencia donde los robots pasan a escala superior.

Profesora Virginia Auxiliadora Rondón, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

La Profesora Rondón complementó las exposiciones del profesor Marquina y del profesor José Marcano en cuanto al impacto que puede tener la IA en el mundo del trabajo, comentando que un informe del Foro Económico Mundial (FEM) señala que definitivamente esta revolución va a generar una nueva demanda en el mercado del empleo, según el FEM se mantienen como las principales demandas de trabajo el pensamiento crítico, por tanto, van a surgir otros tipos de habilidades, cambiando de lugar a algunas destrezas. Las empresas van a demandar nuevas formas de aprender frente a todos estos cambios aparece una transformación en las demandas laborales. Según el FEM en el año 2027 estarán en los primeros lugares la solicitud de empleados que conozcan de la IA y de la Big Data.

La ponente reflexionó un poco acerca de la ética porque cuando se habla de la tecnología se piensa en lo que se puede hacer, pero cuando se habla de ética se debe pensar en lo que no se debe hacer, entonces si se junta la ética y la IA se nos permite hacer muchas cosas, sin embargo, se está claro realmente lo que se puede hacer con la IA, pero realmente ¿se deben hacer esas cosas? Resulta una pregunta interesante, por consiguiente, es muy importante que se entienda la necesidad de dirigir la mirada hacia la ética porque ya hay muchos organismos internacionales que están pensando cómo manejar este tema. Por ejemplo, la UNESCO ya ha abierto un camino importante para que se entienda todo lo que se pueda reflexionar en torno a la ética y la IA.

Ahora bien, estos conceptos de la ética y la IA no se alejan de los principios universales, por ejemplo, el principio de no maleficencia que es no dañar o el principio de eficiencia que es beneficiar o el principio de autonomía como es el hecho de que las personas puedan tomar sus decisiones o el principio de justicia, pero la UNESCO en el 2019 agregó otro principio ético que es importante tener en cuenta que es el principio de la explicabilidad en la IA, la cual, se refiere a la capacidad de exponer cómo la tecnología de la IA funciona. Eso es posible a través de otro principio que incorpora la UNESCO, que es la trazabilidad que tiene que ver con la capacidad de rastrear de dónde salen los contenidos que arroja la IA, cuál es la fuente de esos datos, pero además de rastrear el procesamiento que realiza la IA para llegar a las conclusiones. Considera la ponente que las IA son de gran ayuda, pero debemos de constituirnos en críticos más que la implementación de regulaciones que ya existen.

En la Unión Europea, existe una ley sobre las AI y se aspira que a finales del 2023 pueda ya ser aplicada en toda la comunidad. En Venezuela ya se está pensando en una ley, pero más allá de la norma lo importante es que se entienda la necesidad de los convenios para que las personas se constituyan en responsables con el uso de la IA, porque definitivamente, en el manejo de la IA son responsables los actores que intervienen en el uso desde quien concibe la idea, como quien la comercializa, el usuario, el Estado todos tienen la responsabilidad de que cada uno de los principios éticos se cumplan.

Para concluir, la ponente resaltó los espacios que se ha establecido en la Unión Europea para la normativa, pero en esas reglas lo más importante es que hay que alejarse de lo emocional y tener IA confiables y equitativas, por consiguiente, se deben dar pasos para que los profesionales no puedan escapar del proceso de transformación tecnológica.

Profesora Laura Angelina Obando, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

La profesora Laura Angelina Obando, en su abordaje sobre el tema del impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el campo laboral, resaltó las siguientes ideas:

El hecho de que la IA generaría la sustitución de los puestos de trabajo, se puede comparar con la preocupación en su momento con la aparición de la electricidad o el internet, en el entendido en que la capacidad crítica en los procesos de decisión nunca será sustituida, por lo que se requiere que la IA apoye en trabajos rutinarios que exigen un gran volumen de tiempo.

A lo interno de la organización, es preciso promover la generación de competencias necesarias en el campo laboral, la reconfiguración de los propios oficios, la sustitución de tareas repetitivas por distintas jornadas más flexibles, a fin de que el individuo se conecte consigo mismo.

Por tal razón, lejos de pensar que la IA trae desventajas en el campo laboral, pensar en cómo incorporarla para que se mejore la productividad y con ello no perder las capacidades cognitivas, puesto que las máquinas no pueden sustituir el pensamiento crítico. En su lugar, potenciar las habilidades en equipo y en el plano académico, cambiar los procesos de enseñanza-aprendizaje para potenciar las clases con IA.

CONVERSATORIO FASE 2: Visiones Contrapuestas. **“La Inteligencia Artificial y la Transformación Universitaria”**

Comenzando la ponencia por el moderador, el Dr. Frank E. Rivas Torres, cuando define lo que se entiende por IA y como nos ha atrapado en algunos momentos, hace mención en la semejanza de las redes neuronales humanas y las redes neuronales artificiales lo que pretende

un estudio más profundo que lo meramente este en moda. Un punto importante a considerar es el posible traslado/desplazamiento del hombre por la máquina, más bien dinamizarlo como parte de la globalización de la generación en nuevas herramientas, y hacerse cuestionamientos del cómo nos vamos a relacionar los unos con los otros.

El nuevo modelo educativo debe tener la reconfiguración de nuevas carreras y oficios, que son las que van a necesitarse para acoplarse a los nuevos retos del mundo entero.

Profesor Benito Hamidian, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

La primera mirada la aborda el Decano Hamidian, haciendo una pregunta inicial, ¿Qué puede pasar con el tema de la implementación de la IA en las universidades? Hace mención dando respuesta a una transformación disruptiva donde los resultados serán el impacto del futuro próximo. Alega de cómo los docentes van a plantear estas enseñanzas que siguen evolucionando, como un enemigo o un aliado en el tema de aprendizaje, y si fuese el caso de que las universidades se están preparando para asumir una posición transformadora, ¿Cuál sería el apoyo de las autoridades universitarias, desde la jefatura de cátedra hasta las autoridades rectorales? ¿Y Cómo vamos a enseñar con las tecnologías de avance? En cuanto a recursos se refiere. Dando paso a comentar que él supone que los docentes pasaran a ser facilitadores, *Open Meaning*, y flexible en miras a estos cambios. Hace hincapié que hay que sentarnos a escribir la Eco Ética: Cultura de criterios de responsabilidad en el uso de la IA

Profesora María Alejandra Villasmil, Red VEO, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

Como siguiente participante de la discusión, la Dra Villasmil, motiva a que analicemos la responsabilidad académica y administrativa, porque esta permea toda la estructura societal y cuestiona el hecho de que la educación no ha respondido tal cual, como otros sectores de la sociedad, por ejemplo, el sector empresarial que si lo ha logrado. Si las nuevas generaciones ya vienen en otro nivel cognitivo, añade que no podemos seguir enseñando a nuestros estudiantes con la misma metodología que fuimos enseñando. Estamos entrando en el aprendizaje profundo. ¿Cómo transcurrirnos de un aprendizaje significativo a uno profundo? Y responde que lo más acertado es rescatar en el estudiante la esencia de la enseñanza, en ellos están las respuestas.

En su participación, el Dr. Frank E. Rivas Torres agrega que los estudiantes de la generación de cristal ya lo comprenden (muchos antes que nosotros), si la IA está aquí, ¿por qué no la vamos a usar?, si está allí, hay que usarla.

Profesora María Virginia Camacaro Pérez, Red VEO, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

En una tercera intervención la Dra. Camacaro Pérez, se refiere a el compromiso de la transformación universitaria lo tenemos nosotros, sabiendo que la ULA tiene un modelo que ya venció. La IA es un aprendizaje adecuado a cada ser, la nueva universidad es un nuevo modelo curricular ¿basado en qué?, en una transformación profunda dentro de cada unidad curricular que se va dando. Opina que la Universidad está dejando a un lado la IA y no por miedo, sino porque debemos ser nosotros los que debemos crear, nosotros somos los que constantemente estaremos alimentándola, debe formar parte de la responsabilidad del profesorado. Por tanto, incentiva a que el reaprendizaje del docente debe llegar, desde la IAG, para conocer y adecuarse a los nuevos retos, hasta el simple hecho de aprender a manipular al ChatGPT. Insiste en comprender que la

IAG está es concatenando el conocimiento y que los estudiantes ya están preparados, los que tenemos que prepararnos somos nosotros los docentes.

Profesor Virgilio R. Castillo Blanco, Red VEO, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

El Dr. Castillo, agrega al conversatorio algo interesante y es que los cambios y las transformaciones generan resistencias. La universidad no ha cambiado, se habla de un cambio de modelo, el actual ya cumplió sus objetivos, pero actualmente hay fuerza en rechazo por no ver en el horizonte el proceso de transformación. La IAG plantea cambio en forma, en desarrollo en futuro, da un ejemplo: los aportes de la IA en el tema de las investigaciones a través de algoritmos al manejar datos de gran tamaño, entonces se pregunta: ¿Podrá la IA sustituir la docencia universitaria o sería un complemento en los procesos de formación? Las modalidades de la docencia no presencial están en tendencia, la universidad debe implementar algo que llegó para sentarse, la IA va a terminar llevándonos a una transformación mucho más acelerada, al buscar un marco regulatorio para el tema de evaluación y la ocupación de evitar plagios.

Nuevamente retoma la palabra el decano de la Universidad de Carabobo, aportando que todos somos docentes, somos universidad, debemos profundizar las investigaciones desde las distintas miradas. Desde la UC estamos frente a un mundo dinámico que nos lleva a transformación acelerada. Estamos frente a una nueva sociedad que se está gestando. Estamos frente a un cambio y transformación que está en el futuro inmediato. Desde la universidad de Carabobo queremos hacer de la transformación, empezamos a ir espacio por espacio buscando acuerdos internos, para ir a segunda etapa, para ir a la capacitación.

Es entonces cuando el moderador, propone lo siguiente: Los cambios se dan sin que nos demos cuentas, revolución industrial es un ejemplo, por tanto, ¿Qué puede hacer la IA para transformar la universidad?

Y es cuando la Dra. Villasmil, alega que el asunto radica en hacer las prácticas curriculares, en administración curricular en una estructura curricular. Ella plantea que lo que podemos hacer es desglosar el papel del docente en 4 áreas: 1. impacto en el rol docente referido a la clase, 2. las tareas asignadas en el alumno, 3. los exámenes y el 4. el *tutoring*. Mirar esas cuatro áreas para poder concretar la IA, ejemplo: Corregir exámenes, puede ser apoyo para que el docente se concentre en la individuación al observar al estudiante como ser único en su formación. La IA podría permitir hacer métricas en el tema estudiantil

Siguiendo la idea, la Dra. Camacaro, piensa que hay herramientas de IA que pueden evaluar las capacidades de unos estudiantes, si es escritor, crítico, creativo, entre otras. La asistencia virtual ya es apoyo del docente. La apreciación del estudiante sobre la IA es importante al ser considerada ¿Aniquilarnos o aliarnos?

Es así como el Dr. Castillo agregar que ningún área escapa de la IA, En medicina ya existen aplicaciones, se puede escribir en IA solicitando ayuda, dando respuestas a patologías e indicaciones, pero no podría subseguir al médico, es sumamente complejo que la IA pueda tener una lectura de los sentimientos de ese paciente que está allí en la sala de espera o en cama. La dinámica académica en medicina, se van quedando atrás por las nuevas maneras de enseñar, ya no se necesita al cadáver. Pero los métodos de enseñanza no presencial distan mucho de la formación presencial. Que la tecnología sea aliada para el ejercicio, no significa que lo pueda sustituir

Para finalizar, se concluye que está en juego a la sostenibilidad humana. La responsabilidad de preparar a las nuevas generaciones para poder convivir con la IA es la de Universidad. Un nuevo

modelo educativo, trabajarlo. Es la única garantía de poder llegar a un proceso de aprendizaje acorde con las nuevas expectativas. Formar en habilidades. Se pudiera iniciar, empezar capacitando a los profesores. No para que hagan las transformaciones, sino que se convengan para ver que pueden aportar y así empezarlas.

Culminan con tres frases concluyentes:

1. Con respecto al plagio, a través de modelos educativos novedosos que no se deba de ocupar del plagio, un aprendizaje híbrido en todas las carreras, flexible.
2. «La educación no cambia al mundo: cambia a las personas que van a cambiar el mundo» (Paulo Freire)
3. Como seres humanos estamos acostumbrados al constructivismo, construyamos