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

25 y 26 de octubre de 2024

RELATORIA

De Jongh, Francisco
Mirelles, Yelitza
Melean, Jorge
Moreno, Fredderi
Pino, Cristhian
Salas, Carmen
Salcedo, Geomar

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 Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA) y El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), realizaron el “V Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO);” celebrado entre los días 25 y 26 de octubre de 2024 en modalidad híbrida, teniendo sede para los participantes presenciales en la FACES- ULA, Núcleo “Liria.” En esta edición el tema principal que se planteó fue: “Hacia una visión Latinoamericana de los Estudios Organizacionales”.

Es propicio señalar que la Red VEO tiene por finalidad: Revisar el estado del arte de los Estudios Organizacionales (EO) en Venezuela; Reconocer el desarrollo teórico de los EO en el contexto regional y Fortalecer una comunidad en la investigación de los EO en Latinoamérica con la conformación de una red de investigaciones en el área de las organizaciones.

En tal sentido, en la presente relatoría es resultado de la actividad, y con esta se pretende esbozar los tópicos más relevantes tratados en esta edición del “V Encuentro Red VEO, 2024”.

PRIMER DÍA DE ACTIVIDADES: VIERNES 25 DE OCTUBRE DE 2024

SESIÓN 1:

Palabras de Apertura

El 25 de octubre, primer día del Encuentro, a las 11 a.m., se dio inicio al evento con las palabras de apertura del Dr. Frank E. Rivas Torres. Comenzó agradeciendo la oportunidad de formar parte de la universidad y destacó el esfuerzo realizado para fortalecer las corrientes de Estudios Organizacionales (EO). Además, hizo un recuento de los avances alcanzados por el Doctorado y resaltó su relevancia para el desarrollo continuo de los EO. Asimismo, motivó a los participantes a continuar realizando investigaciones que contribuyan a posicionar al Grupo de Estudios Organizacionales como un referente tanto en América como en el mundo. Finalmente, presentó a la primera expositora, dando así comienzo a las actividades programadas del encuentro.

CONFERENCIAS CENTRALES:

“Los estudios organizacionales y la igualdad de género”

Dra. Elizabeth Avendaño Cerrada, Licenciada en Historia, Magister en Etnología: mención Etnohistoria, Doctora en Historia (UCV), Doctora en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

La Doctora Elizabeth, inicia el ciclo de conferencias del “V Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales, 2024,” desde su visión de historiadora, en la cual desarrolla de forma cronológica como se ha dividido el trabajo y se han organizado los seres humanos, prestando especial atención en la asignación del trabajo por género y su evolución.

A finales del siglo VXIII, surge un movimiento social y político, orientado a develar que las mujeres, a lo largo de la historia han sido oprimidas, dominadas y explotadas por los hombres en el seno del patriarcado, lo cual con el devenir del tiempo recibió el nombre de feminismo, continua el desarrollo de la sociedad a la Edad Moderna y Contemporánea, con la participación de la mujer en la fábrica y en la organización.

La evolución de la sociedad y la participación de las mujeres en la organización, permite en la actualidad determinar cómo es la mirada dentro de las organizaciones y el espacio social de la perspectiva de género a la luz de las organizaciones, partiendo de una evolución histórica la cual inicia con el uso del término “género” en el año 1950, en 1968 el psicólogo Robert Stoller desarrolla su estudio sobre los trastornos de la identidad sexual y durante el año 1980 surgen propiamente los primeros estudios sobre el género, con los siguientes consensos de:

- 1.- Los estudios de mujeres.
- 2.- La confluencia del feminismo radical (llamado feminismo cultural).
- 3.- Los análisis del discurso y las prácticas sociales.

Ahora bien, desde la postura de la autora García, compartida por la conferencista, se aprecia que, el género comprende el trato y percepción que la sociedad tiene hacia los sexos, distinguiendo el hecho biológico del social a través de las siguientes cualidades:

- 1.- Se aprende
- 2.- Se asume
- 3.- Se impone
- 4.- Se construye
- 5.- Se destruye

- 6.- Se resignifica
- 7.- Se reconstruye en las relaciones entre los sexos en todos los ámbitos

En ese sentido, desde el 2000 hasta el 2024, las mujeres han incursionado en el mundo laboral de manera más fuerte y estructurada, gracias a:

- 1.- Cambios en la educación.
- 2.- Cambios en la conformación de las familias.
- 3.- Cambios legales.
- 4.- Bajas tasas de fertilidad.
- 5.- Mayor demanda de mano de obra.
- 6.- El mismo desempeño profesional femenino les ha dado más oportunidades a otras mujeres.

Observándose así que, en la actualidad las mujeres representan el cuarenta por ciento (40%) de la fuerza laboral del mundo, reunidas en profesiones propias de su sexo, y el uno por ciento (1%) de las 500 empresas más grandes del mundo se encuentran presididas por las mujeres. A tal efecto, la Doctora responde a la interrogante de ¿Cómo pueden los estudios organizacionales analizar la igualdad de género en las organizaciones? Al mencionar que:

- 1.- Los estudios organizacionales crean puentes de dialogo entre los estudios organizacionales y la igualdad de género que permiten: comprender que las brechas de la desigualdad en las organizaciones deben cerrarse con aportes desde las ciencias sociales y construir posturas epistémicas para escudriñar en las organizaciones aspectos que antes no eran tomados en cuenta o no eran importantes de estudiar.
- 2.- Enfocar los estudios de género desde la Antropología, la Historia, la Sociología, la Etnología, entre otras disciplinas.
- 3.- Al incorporar la igualdad de género como perspectiva de análisis, permite que las organizaciones puedan comprender las relaciones interpersonales de su capital humano en aras de lograr mayor equidad.

Como consecuencia de ello, la Doctora Elizabeth nos invita a reflexionar al señalar que la igualdad de género, como categoría epistémica, resulta de utilidad a los estudios organizacionales, para generar conciencia de que, más allá del sexo, los seres humanos tienen los mismos derechos y deberes, para lograr sus aspiraciones dentro de las organizaciones.

“La trascendencia sobre el significado de las marcas colectivas. Un fenómeno a partir del individuo que cree, crea y transforma”

Dra. Leyda Alejandra Blanco Alarcón

Abogado, Especialista en Propiedad Intelectual y Doctora en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

Su Introducción comienza con la propiedad intelectual se define como ese conjunto de normas y disposiciones jurídicas que protegen las creaciones del intelecto humano. Aunque este campo es transdisciplinario, su aplicación efectiva es rara. Esta presentación explora cómo la propiedad intelectual se entrelaza con los estudios organizacionales, centrándose en las marcas colectivas. Con un Origen y Significado de la Propiedad Intelectual, especialmente en relación con las marcas, tiene una perspectiva histórica. Las marcas colectivas son un tema clave que representan una intersección entre la perspectiva doctrinaria y la pragmática organizacional.

Vimos como los Conflictos y Movimientos Contemporáneos es por el choque entre la normatividad tradicional de la propiedad intelectual y los movimientos contemporáneos que abogan por el conocimiento libre ha generado nuevos discursos y filosofías. Este conflicto también se refleja en la confrontación entre las perspectivas capitalistas y marxistas en los derechos de propiedad intelectual. Una comparación del Derecho Positivo vs. Derecho Natural en donde La propiedad intelectual, respaldada por el derecho positivo, ha descuidado aspectos del derecho natural, enfocándose en intereses individuales sobre los colectivos. Este enfoque se opone al interés social, que debería prevalecer en el ámbito económico. En cuanto a las Marcas Colectivas, signos distintivos que difieren de las marcas comerciales, se centran en elementos humanos y organizacionales, representando una solución a la dicotomía entre intereses individuales y colectivos.

Estas marcas actúan como bienes inmateriales con valor económico, organizacional e individual. Parte de su Evolución Histórica de las Marcas han evolucionado desde la antigüedad, pasando por la Edad Media y la Revolución Industrial, hasta la posmodernidad. Cada etapa ha transformado su significado y función, desde la identificación de productos hasta la representación de identidad y comunicación. Y un pequeño Análisis Regional y Teórico con el análisis de marcas colectivas en Iberoamérica muestra su conexión con la agricultura, la artesanía y las pequeñas empresas, alineándose con las teorías de complejidad de Edgar Morin.

En conclusión, las marcas colectivas son sistemas vivientes que representan intereses sociales y culturales. Este enfoque abre un nuevo camino para su estudio desde los estudios organizacionales, destacando la importancia de la intersección entre propiedad intelectual y participación organizacional. Este tema ha generado interés para futuras publicaciones, demostrando su relevancia en la gestión organizacional moderna.

PONENCIAS DEL V ENCUENTRO DE LA RED VEO, 2024

“La Importancia del Derecho en las Organizaciones”

Francisco A. de Jongh S.

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela.

La organización, debe cumplir con formalidades que son exigidas por el derecho para poder estar dotadas de validez, configurándose así una relación, directa o no, con las teorías organizacionales, principalmente de carácter mercantil o administrativas, como el propio Estado. Al revisar el término organización, el autor Valdés Herrera (2010) comenta que, estas son un sistema abierto, desarrollo bajo una estructura intencional y formalizada en funciones o puestos, por una parte, o como una entidad socioeconómica integrada por individuos y recursos que genera beneficios para la sociedad, y en la cual se basa el desarrollo de una nación.

En ese sentido, se pone mayor interés en el hecho que, cualquier organización, para cumplir sus objetivos y poder desarrollarse, debe tener a sus colaboradores capacitados y adaptados a los cambios que el entorno le impone.

A tal efecto, cuando una organización realiza su estructura persigue alcanzar determinados fines, tales como:

- 1.- Determinar los distintos departamentos y áreas de funcionamiento que integran la organización.
- 2.- Crear el sistema jerárquico entre los diferentes puestos de trabajo y áreas de responsabilidad.

3.- Delinear los perfiles de puestos para definir las tareas y responsabilidades de cada miembro de la organización.

Los referidos fines, han sido desarrollados y abordados por distintas teorías y autores, sin embargo, su alcance va más allá de las empresas o relación laboral, pues incide, directamente en las políticas públicas del Estado para la satisfacción de necesidades de un colectivo social. Asimismo, el Estado como organización, a través de sus políticas públicas establece las condiciones y el marco de acción sobre el cual se desenvuelven las organizaciones.

Aunque el estudio de las ciencias organizacionales y su relación con el derecho implica una más amplia consideración y desarrollo, se aprecia como el Estado – Organización siempre estará presente en la regulación de las estructuras socioeconómicas de un país, a efectos de regular sus actividades, pero también para poder satisfacer sus necesidades.

“Pasos de los Estudios Organizacionales en Brasil, o jeito brasileiro”

Fredderi Moreno

Abogado, Magister en Ciencias Políticas. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

En esta interesante ponencia el autor trata sobre el estado de los estudios organizacionales en Brasil, poniendo en contexto su riqueza geopolítica, tomando datos de fuentes confiables que así lo avalan, expone la relevancia de este país respecto a otros menos afortunados en el mismo continente.

Resalta a Brasil y México como países industrializados y aventajados, contando Brasil con mayor territorio, riqueza cultural y natural. La producción de conocimiento es relevante, con universidades de renombre. Inclusive menciona el adelanto en materia deportiva, que todos hemos podido notar. La riqueza histórica de esta república, pero con alto índice de burocracia en sus organizaciones, a pesar de encontrarse en vías de desarrollo y como sociedad industrializada y multicultural.

El autor recalca la producción científica, haciendo mención a estudios que ya han ahondado sobre dicha temática en los últimos años. Basándose en la producción teórica sustentada en la técnica administrativa y gerencial productiva, insistiendo en la revisión de lo publicado con visión crítica.

Es entonces cuando nos explica el subtítulo de “Jeito” que se traduce como el modo o la forma, definiendo que es la forma en que los brasileros hacen sus procedimientos, la conocida “¡viveza criolla!” traducido a la jerga venezolana, pero este Jeito podría dentro de determinado contexto ser interpretado inclusive como una manera de esquivar la legalidad, o de lidiar con la problemática cotidiana, esto ha generado gran interés en la cultura organizacional.

En resumen, hay quienes ven en el Jeito como una fortaleza, una manera de adaptarse a los mecanismos actuales, nos invita a no ser visto como algo nocivo sino como evolución dentro de la flexibilidad.

En conclusión, como que se debe estimular la investigación y adopción de estos mecanismos virándolo hacia lo positivo, las organizaciones deben adecuarse a las situaciones a las que se enfrentan, manteniéndolo dentro de la legalidad. Exalta a Brasil como un país encaminado al desarrollo, insiste en estudiar al sujeto y su modo de actuar, Hay proyección y progresión científica desde múltiples perspectivas. La vida es un carnaval terminando de forma carismática y entusiasta.

“Concepción biológica del Hombre Organizacional”

Cristian J. Pino V.

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

El ponente inicia con una reflexión sobre el cuerpo humano, describiendo que el mismo es una maravilla de la naturaleza, lleno de complejidades y curiosidades que a menudo pasan desapercibidas, siendo la biología, una de las ciencias que se ocupa de estudiar los diferentes eventos que cambian las perspectivas de los seres vivos.

En ese orden de ideas, como campo de estudio surgen los estudios organizacionales, los cuales, a través del método de investigación cualitativo, que toma como referencia la fenomenología y lo concerniente al entendimiento del compartimiento, se orientan al estudio del ser humano como un instrumento de la organización.

Los sujetos, crean las organizaciones, pero al mismo tiempo todo su ciclo biológico se desarrolla dentro de ellas, es decir, sus intereses sociales dependen de la organización de los cuales están inserto, en términos biológicos, las personas y las organizaciones mantienen una relación simbiótica. La importancia del enfoque biológico en la concepción del hombre organizacional radica en la comprensión de cómo los procesos biológicos influyen en el comportamiento humano.

La psicología evolutiva enseña que ciertos comportamientos humanos tienen raíces biológicas y han evolucionado para aumentar nuestras posibilidades de sufrir y sobrevivir, con lo cual, el enfoque biológico nos permite identificar la importancia de la adaptación al entorno. Las empresas que logran adaptarse rápidamente a los cambios de mercado y los estímulos tienen una ventaja competitiva significativa.

Asimismo, la resiliencia es otra área en la que el enfoque biológico puede ser de gran ayuda, visto que, al entender cómo funciona la resiliencia a nivel biológico, las empresas pueden implementar programas de bienestar que promuevan la salud mental y emocional de sus empleados. La resiliencia es una actitud que permite trazar estrategias inmediatas para anticiparse, prepararse y adaptarse y responder a grandes cambios repentinos con el objeto de sobrevivir.

Finalmente, mencionó, que, en el ámbito organizacional, se considera a la biología, como un factor determinante para entender y conocer la forma como, la genética, fisiología y la neurociencia pueden tener un impacto significativo en la forma en que las personas se relacionan con las organizaciones para con ello tener una visión más completa y precisa de sus capacidades.

“Utilidad de los Estudios Organizacionales para el Médico Venezolano”

Carmen Elena Salas de Pino

Médico Cirujano, Especialista en Cirugía General y Especialista en Cirugía Vasculor Periférica. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

La ponente realiza un recorrido de los estudios organizacionales y su utilidad en la actualidad, enfocando la medicina y el sistema de salud como organización. Identifica las semejanzas y diferencias entre los estudios organizacionales y la administración como disciplina. Recalca la multiplicidad caleidoscópica de la compleja realidad organizacional, señala que los estudios organizacionales es entender la compleja realidad humana, envolviendo lo científico, lo social y lo humanista.

Además, señala como premisa el estudio organizacional como eje, indicando que en el mundo de la medicina hay una complejidad organizacional, haciendo una comparativa entre el ejercicio profesional del médico con la carrera militar, teniendo como hitos la jerarquía y el poder para la toma de decisiones, además de la influencia de otros factores externos.

Luego se ahonda en la exposición del Sistema de Salud como organización, concluyendo que la situación actual denota la ausencia o poca aplicación de las herramientas de los Estudios Organizacionales (EO), que puedan mejorar las condiciones de los actores.

Como conclusiones, se recomienda a los médicos participar en los EO, para que obtengan instrumentos que le permitan impactar positivamente en el sistema de salud y en su propio entorno, generando un cambio cultural en la organización que permita mejorar condiciones a médicos y pacientes, optimizar el uso de recursos y brindar una atención sanitaria de calidad que dignifique al paciente y al tratante. Se insiste en la necesidad de adaptar el sistema de salud a los cambios y lo útil de los EO para lograr esta finalidad destaca la frase: "Desde los estudios organizacionales... se afirmará que existen múltiples formas de hacer las cosas".

"El Derecho y los Estudios Organizacionales: Una relación simbiótica"

Jorge Meleán Brito

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

El autor en su introducción ve como a primera vista, podría parecer que no existe una conexión significativa entre el Derecho y los Estudios Organizacionales. Sin embargo, ambos campos comparten características importantes y complementarias. El Derecho es una herramienta esencial que permite organizarnos dentro de una institución o Estado, regulando estructuras, responsabilidades, obligaciones y resolviendo conflictos. Encontramos una definición de Derecho y Organización según Tomás de Aquino que define el derecho como una ordenación de la razón orientada al bien común, mientras que Marx lo ve como un instrumento de dominación de una clase sobre otra. Kelsen lo asocia con un conjunto de normas y un ordenamiento jurídico.

Las organizaciones, por su parte, son redes de individuos con objetivos comunes, influenciadas por factores históricos, sociales, económicos y culturales. Los Estudios Organizacionales (EO) y su interdisciplinariedad en diversas disciplinas han estudiado las organizaciones, centrándose en aspectos económicos, productivos y humanistas. Los Estudios Organizacionales abordan los aspectos relacionados con las personas en las organizaciones, incluyendo entidades con y sin fines de lucro, así como organizaciones civiles y familiares. El papel del Derecho en los Estudios Organizacionales es el que el Derecho regula la conducta humana y resuelve conflictos, contribuyendo a una convivencia armónica. Permite, además, a los investigadores analizar el impacto del Derecho en las organizaciones, identificar vacíos regulatorios, formular políticas públicas y diseñar estrategias para el cumplimiento normativo. También, existe una relación bidireccional entre el Derecho y los Estudios Organizacionales ya que se enriquecen mutuamente. El Derecho analiza y regula el comportamiento dentro de las organizaciones, mientras que los Estudios Organizacionales proporcionan un enfoque interdisciplinario que incluye Historia, Psicología y Antropología.

Antes de finalizar se puede citar una reflexión de Mario Benedetti que dice que: "Cuando creía que tenía todas las respuestas, de pronto cambiaron las preguntas". Esta reflexión destaca el constante aprendizaje en la exploración de las interacciones complejas entre Derecho y Estudios Organizacionales. En resumen, ambos son campos interrelacionados que, al combinarse, ofrecen una comprensión más completa de las dinámicas internas y externas de las organizaciones. Esta sinergia permite abordar de manera integral los desafíos organizacionales, promoviendo un entorno más justo y eficiente.

Futuro Redefinido: Transhumanismo, Tecnología y la Evolución de los Estudios Organizacionales

Geomar Salcedo

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

En la actualidad, la filosofía se destaca por su enfoque pragmático y dinámico. Para muchos investigadores, no es un conjunto fijo de ideas, sino una actividad continua que permite cuestionar, analizar y comprender el mundo, superando el miedo a los cambios. La ciencia, según Mario Bunge, es generadora de conocimiento racional y verificable. El transhumanismo es un movimiento filosófico y científico que busca mejorar la condición humana mediante tecnologías avanzadas, superando las limitaciones biológicas. Este movimiento desafía las percepciones tradicionales de lo que significa ser humano y abre nuevas posibilidades para el futuro. Su relevancia actual se refleja en la tecnología, innovaciones en medicina y salud, y su impacto en la ética y la sociedad. Neil Harbisson, un artista y activista cibernético, ejemplifica la integración de tecnología y humanidad. La tecnología, especialmente la inteligencia artificial (IA), se presenta como una solución para problemas prácticos y mejora de la vida humana.

La digitalización, la automatización y tecnologías emergentes como el blockchain transforman la gestión de datos y predicción de tendencias. Estos avances generan cambios significativos en la cultura organizacional. La adaptación al cambio tecnológico es crucial, y las organizaciones deben fomentar el aprendizaje continuo y la flexibilidad. El liderazgo digital y habilidades en IA y gestión de equipos híbridos humano-máquina se vuelven indispensables, destacando la empatía y creatividad frente a la automatización. Algunos desarrollos importantes incluyen las interfaces cerebro-computadora de Neuralink, los robots humanoides de Boston Dynamics y la edición genética de CRISPR Therapeutics, que prometen mejorar la productividad, comunicación y eliminar enfermedades hereditarias, aunque plantean debates éticos. Se prevé una creciente fusión entre humanos y tecnología, con implantes cerebrales y exoesqueletos en el trabajo, redefiniendo estructuras organizacionales y estrategias de gestión hacia modelos más integrados y avanzados.

“Los Estudios Organizacionales y la Reconstrucción del Trabajo desde el Posthumanismo”

Yelitza Mirelles

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

En su introducción comenta que los Estudios Organizacionales son un campo multidisciplinario en el que investigadores de diversas áreas dialogan y construyen conocimientos. Kleck y Hardy (1996) proporcionan una conceptualización precisa de este ámbito, destacando la integración de diversos paradigmas. Es importante ver el Concepto de Trabajo y Paradigma del Posthumanismo. El trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) es la actividad que una persona realiza para proporcionar servicios o productos valiosos a cambio de una retribución. El paradigma del posthumanismo desafía la visión tradicional, considerando al ser humano con un potencial ilimitado y no como el centro de la existencia.

La transformación del trabajo desde la Revolución Industrial Desde el siglo XVIII, con la automatización y teorías administrativas como el taylorismo y el fordismo, el trabajo se ha enfocado en la eficiencia y en la producción en masa, a menudo en detrimento del desarrollo humano. La teoría del pensamiento complejo de Edgar Morin ofrece una visión más holística, integrando la ética y la espiritualidad. Y con el impacto del COVID-19 y el trabajo híbrido aceleró la transición hacia un paradigma de trabajo híbrido, reemplazando los espacios laborales convencionales con teletrabajo, *freelance* y *coworking*.

Este avance posthumanista refleja la omnipresencia de la tecnología en la vida laboral y cotidiana. La inclusión, diversidad y colaboración humano-máquina, va más allá de la raza, la religión o el género, reconocen que las máquinas también pueden simular procesos de pensamiento, desdibujando las fronteras humanas. La colaboración entre humanos y máquinas plantean implicaciones éticas y filosóficas que deben ser consideradas. En conclusión, Los Estudios Organizacionales son esenciales para comprender cómo la tecnología y el posthumanismo están redefiniendo el trabajo y la estructura organizacional. Adaptarse a estos cambios es crucial para crear entornos laborales inclusivos, éticos, flexibles y sostenibles, desafiando las concepciones tradicionales del pensamiento humano.

Al culminar esta ponencia se abrió espacio al debate y disertación entre los asistentes y los ponentes y con esto se dio por terminada la jornada del día.

SEGUNDO DÍA DE ACTIVIDADES: SÁBADO 26 DE OCTUBRE DE 2024

El día 26 de octubre, siendo las 2 p.m., se inició la Segunda Jornada del “V Encuentro de la Red VEO”, Capítulo Universidad de Carabobo, Valencia, y la actividad inició con la ponencia de la Dra. Marivi Camacaro.

CONFERENCIAS CENTRALES:

“La Cultura organizacional y su transformación en la Era Digital”

Dra. María Virginia Camacaro

Ingeniero de Sistemas, Magister en Administración mención “Gerencia”, Doctora en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.

La Doctora Camacaro, inicia su conferencia estableciendo que la mirada que se le dará al estudio de la tecnología y la Era Digital será desde la organización, una mirada organizacional desde la evolución de los cambios tecnológicos y a la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los mismos.

La Era Digital y la tecnología disruptiva caracterizó la transformación de aspectos de la vida cotidiana, la económica y la sociedad, siendo estos cambios cada vez más frecuentes, lo cual generó un cambio de la forma en cómo se veía el conocimiento, siendo que, en la actualidad las decisiones y la forma para medir la competitividad y adaptabilidad de las organizaciones se mide desde su capacidad para compilar y analizar los datos.

Ahora bien, la orientación de la tecnología disruptiva se ha acercado a desarrollar la inteligencia artificial, en áreas como la medicina, el blockchain que ha permeado la gestión de activos digitales y la economía de plataformas. Todo ello, ha permitido la transformación social y cultural de las organizaciones, que se orienta en el trabajo y teletrabajo, desde un trabajo colaborativo en equipo, desde plataformas y entornos digitales, la educación y el acceso a los recursos, así como la interacción social, prestando especial atención a la humanización en los diferentes procesos para armonizar la relación e interacción entre los nativos digitales, migrantes digitales y analfabetas digitales.

En ese sentido, las organizaciones tradicionales se ven en la necesidad de cambiar su modelo organizacional, capacitando al trabajador en el uso de tecnologías, partiendo de una nueva postura de la cultura organizacional, construida desde la transformación digital, empleando a la tecnología como una herramienta para impulsar e integrar los procesos de la organización, para

utilizar la tecnología en potencializar la misión y visión de la organización.

A tal efecto, la conferencista menciona que, la transformación digital es un catalizador de la cultura organizacional, la cual se orienta en los aspectos siguientes:

- 1.- Ética, gobernanza e innovación tecnológica
- 2.- Protección de datos y privacidad.
- 3.- Sostenibilidad ambiental.
- 4.- Inclusión y diversidad.
- 5.- Capacitación y desarrollo de talento humano.
- 6.- Transparencia y comunicación y
- 7.- Responsabilidad social.

Para incorporar estos cambios dentro de la cultura organizacional deben emplearse ciertas estrategias, entre las que propone el liderazgo transformacional, la capacitación y desarrollo continuo, el empoderamiento de empleados, el fomento de la diversidad e inclusión y la integración de la tecnología con sentido humano.

En ese sentido, la Doctora María Virginia nos invita a reflexionar que para mejorar la productividad y compromiso de las organizaciones en los cambios culturales se debe prestar especial atención a la comunicación que se tiene con los colaboradores, identificar y retener a los trabajadores fomentando la cultura de la permanencia dentro de la organización, generando nuevas dinámicas dentro de los entornos laborales, generando un acercamiento más humano.

Luego de la ponencia, el Dr. Frank E. Rivas Torres hizo algunas interrogantes y expresó algunas inquietudes a la ponente, la Dra. Camacaro dedicó unos minutos a dar respuesta y señalar su parecer de los temas mencionados.

Posteriormente, la actividad continuó con otros participantes de la Universidad de Carabobo, Valencia, Núcleo “Bárbula”:

Ponencias del V Encuentro de la Red VEO, 2024

“Transformación digital y Salud mental en el mundo de las organizaciones”

Fanny Nouel

Mentora, consultora, locutora, docente ordinario, directora de la biblioteca campus Bárbula Universidad de Carabobo. Licenciada en relaciones industriales. Doctorante de ciencias administrativas y gerenciales. Magister en administración del trabajo y relaciones laborales. Especialista en Gerencia.

La ponente se muestra muy cordial y complacida en su conferencia ya que habló del impacto organizacional global y local, así como la necesidad organizacional. Inicia trayendo a colación su carrera de origen, las relaciones industriales y los Estudios Organizacionales confluyendo para comprender la complejidad de las organizaciones y sus interacciones, con el objetivo de mejorar el funcionamiento de las mismas, productividad y relaciones laborales que se establecen en su seno.

En la era digital, el entorno Vuca + Bani, aumentando niveles de ansiedad, dado por las brechas digitales en los procesos de adaptación, resaltando la escasez de talentos, impactando en la salud mental, tanto nacional como internacionalmente.

De forma fluida recalca la importancia de reeducar a los trabajadores, la incorporación de la

tecnología, la inteligencia artificial, el mundo híbrido llegó para quedarse. Debemos desarrollar el liderazgo, sin temer a los errores o fracasos, dejando de lado la cultura del perfeccionismo. Estimular el trabajo flexible priorizando siempre la salud mental.

Nos invita sin duda alguna a priorizar la salud física y mental, hay muchas pérdidas de días laborables por patologías asociadas a depresión, centra la atención en las personas, en el trabajador, apalancado por la tecnología. Tener a la vulnerabilidad como algo cotidiano, la gestión de cambios, estimular la inteligencia digital con sus ocho aristas, en vigencia desde el 2016: protección digital, seguridad digital, gestión de tiempo y uso digital, identidad digital, derechos digitales, formación digital, inteligencia emocional digital, comunicación digital.

Si estamos en conciencia y blindados con todos los ítems anteriores tendremos mayores ventajas y menor exposición a las desventajas, estimular a las empresas a tomarlo en cuenta. A pesar de la brecha entre los analógicos y los nativos digitales. Disponernos un paso adelante con la habilidad de detectar oportunamente signos de depresión y ansiedad dentro del equipo, propiciar mentoría psicológica para potenciar nuestras instituciones.

¡No hay salud sin salud mental!, una valiosa reflexión para continuar humanizando a las instituciones.

“ODS y Cultura Organizacional”

Corina Cortes

Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

Vimos a modo de introducción que la investigación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) revela su integración en diversas teorías y su adaptación por parte de organizaciones. Estos objetivos no solo presentan desafíos, sino también ventajas y proyecciones prometedoras, marcando una nueva era en los Estudios Organizacionales centrados en los ODS como fundamentos jurídicos y filosóficos para nuevas formas de participación. Su evolución comienza con su introducción por Kofi Annan a principios del siglo XXI, los ODS han evolucionado del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los Objetivos del Milenio. Originalmente centrados en políticas estatales y la erradicación de la pobreza, estas iniciativas han ampliado su alcance para incluir a las empresas y a la comunidad.

Teniendo una transformación empresarial para impulsar a las empresas a alinear sus operaciones con la producción estatal y colaborar activamente con la sociedad. Por ejemplo, una empresa de servicios digitales puede contribuir a la sostenibilidad de diversas maneras, aunque su impacto ambiental directo sea mínimo. Se pudo observar como las “estrategias” y la “sostenibilidad” son claves para poder adaptarse. Las organizaciones deben establecer un marco estratégico que incorpore acciones sostenibles. Los ODS ofrecen una perspectiva global que las empresas deben considerar en su estrategia, alineándose con la Agenda 2030 para operar en este nuevo entorno.

En cuanto a las Misiones y Valores, las misiones, visiones y valores de las empresas deben reflejar no solo sus objetivos individuales, sino también las aspiraciones del Estado en términos de identidad nacional, equidad y sostenibilidad. La participación empresarial en los ODS es ahora crucial para la formulación de políticas nacionales e internacionales. En el caso de los indicadores de bienestar se deben establecer indicadores cualitativos que reflejen el bienestar general es uno de los grandes desafíos. Recientemente, se han desarrollado guías como la "guía de prácticas de los ODS" y el "modelo de liderazgo empresarial" de 2023, que destacan cualidades esenciales para el liderazgo en el contexto de sostenibilidad.

Finalmente, los ODS representan un nuevo paradigma organizacional que requiere una reflexión profunda sobre el liderazgo y la cultura corporativa. Integrar estos objetivos en las prácticas empresariales contribuye a la sostenibilidad y al bienestar colectivo, sugiriendo una nueva disciplina en la gestión organizacional. En esta era de información y digitalización, adoptar estos principios es esencial para fortalecer el talento humano y la relevancia de las empresas en la sociedad.

“EO y los procesos de planificación financiera”

Ángel Marvez

Contador público, Magister en Gerencia. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

Se inicia su ponencia resaltando que los Estudios Organizacionales (EO) “buscan entender y conocer las pluriracionalidades, presentes no solo en las empresas, sino en toda organización” para luego señalar que: “abarcen una amplia gama de enfoques que reflejan diferentes maneras de entender el conocimiento sobre las organizaciones”

Entrando en materia de fondo, el autor expone que la Contaduría Pública y los EO están estrechamente vinculados puesto que ambos se centran en la estructura, funcionamiento y gestión de las organizaciones. Señalando que los EO permiten al contador comprender mejor la organización y así se puede hacer un análisis financiero adecuado, proporcionando información financiera más relevante y útil.

De igual manera, según lo indicado por expositor, la planificación financiera se ve beneficiada de los aportes de los EO, siendo que se pueden identificar los posibles riesgos y establecer estrategias que solvente cualquier situación no deseada. Posteriormente, para finalizar, el ponente, remarcó que es fundamental comprender que la interrelación entre la Contaduría Pública y los EO es fundamental para el éxito empresarial.

“Cambio en las dinámicas organizacionales: el trabajo en plataformas digitales”

Yenni Palacios

Licenciada en Relaciones Industriales y Especialista en RRHH. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

La expositora inicia su presentación recalando que las dinámicas organizacionales han evolucionado en el contexto post pandemia respondiendo al desarrollo social, económico y tecnológico alcanzado, generando una reestructuración de los esquemas laborales y modificando las estructuras tradicionales, en este sentido, la ponente indica que el trabajo en plataformas digitales exige una revisión desde una perspectiva crítica dado el cambio en la dinámica actual del trabajo que es más dinámico, flexible y fluido.

La ponente caracteriza las condiciones laborales en el contexto del trabajo en plataformas digitales mencionando la flexibilidad, la adaptabilidad, advirtiendo sobre la precariedad y el sometimiento a los algoritmos en la gestión de las tareas y las evaluaciones. También se advierte sobre el manejo de los datos de los usuarios, ya sean empleados o clientes. En consecuencia, señala la ponente que se debe replantear el futuro del trabajo y con esto las normas que protegen al trabajador.

Para finalizar, se reflexiona sobre la necesidad de replantear epistemológica y ontológicamente el trabajo ya que el contexto tecnológico actual introduce una transformación radical en las dinámicas organizacionales, que exige reconsiderar el marco teórico tradicional para poder incluir los nuevos modos de organización.

“Estudios Organizacionales Contexto Cuantitativo”

Gabriel Ojeda

Ingeniero Químico, Magister en Administración de Empresas y Especialista en planificación de materiales, demanda, producción y financiera. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

En esta oportunidad el ponente nos recuerda el enfoque cualitativo y su pérdida de vigencia como único método utilizado en la investigación, se busca comprender el fenómeno organizacional, visto desde el significado que el mismo tiene para los actores de la organización y bajo el lente de distintas disciplinas, estimula a romper el paradigma y dar paso a la aplicación cuantitativa.

Se puede notar la experiencia, la facilidad desde el punto de vista del ingeniero, que tiene de lado la habilidad para manejar a su favor los resultados numéricos, es decir lo medible. Refiere que muchos autores sugieren que el enfoque cuantitativo nos abrirá a un proceso más enriquecedor, claro, tomando lo positivo y del método cualitativo.

Este enfoque mediante la recolección de datos numéricos, medición de variables organizacionales, generalizar resultados y generar conclusiones, uso de encuestas y cuestionarios, los análisis estadísticos, uso de métodos experimentales mediante realización de pruebas.

Menciona un diagrama sobre la aplicación de estas herramientas asociados al clima organizacional midiendo el nivel de satisfacción, motivación y compromiso de los trabajadores, las estrategias de la gestión de recursos humanos que permitan rotación de personal, evaluación del desempeño con técnicas de análisis de regresión. Permite también el análisis de productividad que dan paso a identificar áreas de mejoras, de la mano de estudios de mercado recopilando datos sobre preferencias y comportamiento del consumidor. Impacto de intervenciones que son medibles mediante la aplicación de programas con la comparación del antes y después.

En suma, precisa la gran relevancia del método cuantitativo para evaluar en los Estudios Organizacionales y la comprensión de cómo funcionan y como pueden mejorar las organizaciones propiamente dichas, dando bases sólidas para soluciones estratégicas.

“Entornos Organizacionales y Cumplimiento Normativo o Compliance”

Alba Marina Matute

Doctorante Ciencias Administrativas y Gerenciales FACES, Universidad de Carabobo, Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Relacionista Industrial. Abogado. Universidad de Carabobo.

Comenzó hablando del Entorno y los Estudios Organizacionales recordando que hay múltiples factores que pueden afectarlos, que la mejor herramienta es identificarlos y actuar sobre ellos porque tienen impacto directo e indirecto sobre las instituciones. Además, mencionó que la riqueza del talento humano es invaluable, pero resalta la importancia de los abogados en salvaguardar el orden y la legalidad, principalmente cuando se estima tener sostenibilidad en el tiempo; son profesionales que están ampliamente relacionados con las recomendaciones tradicionales para

el justo y correcto proceder, cada una de las empresas deben apoyarse en dicha asesoría para poder desenvolverse con fluidez en todos los campos.

Es importante adaptarse a los factores, políticos, económicos y sobre todo a los internos, como el manejo de recursos tanto humanos como materiales, entendiendo la normativa y la jerarquía. En un mundo cambiante, con amplio acceso a la era digital, se vendrán nuevos escenarios con los cuales lidiar. Entonces el cumplimiento normativo o compliance es fundamental para que la institución opere con integridad, mejorando la reputación y credibilidad.

Es esencial estimular esa cultura de responsabilidad social y de cumplimiento normativo, establecer el comportamiento ético en todos los niveles de la institución, promoviendo mayor conciencia sobre conductas responsables, repercutiendo en sostenibilidad empresarial. Debemos basarnos en ser gestores de cambio, donde reine la transparencia, que nos otorgará inmunidad y protección legal, contar con manuales de normas y procedimientos que facilitaran la ejecución de estos acuerdos y protocolos, luchando contra el fraude y la corrupción, protegiendo de esta manera el patrimonio.

La ponente nos deja muy claro los beneficios de desarrollarnos bajo la legalidad.

“Ética profesional contable en los Estudios Organizacionales”

Grecia González

Contador Público. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

La ponente se ha enfocado en tres aspectos centrales, la organización, la contabilidad y la ética profesional del contador público. También, resalta el papel del profesional de la contaduría pública con base a sus principios, valores y experiencia en las organizaciones, vistos como sistemas sociales complejos.

Asume la organización como sistema abierto que permite la adaptación al entorno dinámico cambiante y a la capacidad de la entidad para responder a desafíos y oportunidades. Cataloga la contabilidad como un reflejo de la cultura organizacional y hace referencia al Código de Ética del Contador Público a nivel mundial.

Señala la autora en sus reflexiones finales, que la Contaduría Pública aporta información relevante para la toma de decisiones y precisa adaptabilidad a la innovación, asimismo, refleja la cultura organizacional a través de información financiera útil y transparente, procesos e indicadores de medición.

Concluye afirmando que el Contador Público ha de ser un profesional con ética y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo en los resultados de la organización.

“Publicidad Social y los Estudios Organizacionales”

Franairy Feo

M.Sc Gerencia de la Comunicación Organizacional, Licenciada en Mercadeo, TSU en Administración. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Carabobo-Venezuela.

La presentación abordó la relación de la publicidad social con los estudios organizacionales. La publicidad social asume el rol de un ser motivador, mediante una propuesta de consumo en un

mundo incierto. La publicidad busca conectar en la mente de las personas a través de historias y mensajes.

También, se hace énfasis en los objetivos de la publicidad social, señala que uno de los principales objetivos es promover un cambio en las ideas, comportamiento y actitudes frente a problemas sociales, motivar a las personas, a las comunidades y a las organizaciones a que se involucren.

Además, se mencionan en la disertación algunos ejemplos de publicidad social, campañas relacionadas con labor social, la salud y el bienestar físico. Se hace énfasis en las acciones sociales como donación y voluntariado, sensibilización y transformación social para causar un impacto y contribuir en el desarrollo a corto, mediano y largo plazo de la sociedad. Hace referencia importante a la concienciación, el comportamiento social, y la colaboración entre las organizaciones donde se involucra la comunidad con los entes públicos, y organizaciones con o sin fines de lucro, para trabajar todos de manera conjunta.

En cuanto a la relación de los Estudios Organizacionales y la publicidad social, enfatiza cómo funcionan las organizaciones, su estructura y sus procesos.

La relación de los Estudios Organizacionales con la publicidad y sus beneficios tienen, por ejemplo:

- 1) **Estrategias de comunicación:** transmitir los valores de las organizaciones, responsabilidad social, mejorar la imagen y ganar confianza.
- 2) **El impacto social:** Campañas de publicidad enfocadas en razones sociales, donde se involucra la comunidad para promover cambios positivos.
- 3) **La colaboración interdisciplinaria:** diferentes disciplinas aportando soluciones y puntos de vista, permite obtener mejores resultados.

Como reflexión final, explica que existe una gran cantidad de organizaciones que cada vez son más conscientes, buscan actividades sociales que les permitan involucrarse y hacerse más responsables, esta relación permitiría a las organizaciones mejor desempeño, además mejorar su competitividad y a su vez contribuir al bienestar social. Culmina la ponencia con las siguientes palabras del autor Eric Kandel “El consumidor olvidará lo que dijiste, pero jamás olvidará lo que le has hecho sentir”.

Luego de esta ponencia, el Doctor Frank Rivas que fungió como moderador, hizo algunas acotaciones a los expositores y se dio por finalizada la actividad en línea.

Finalmente, esta sesión también se revisó, la ponencia de José Ayala Peña, disponible en la cuenta de Redred VEO en la Plataforma *Youtube* y la cual se tituló:

“Los Estudios Organizacionales como una mirada introspectiva hacia el futuro que se muestra en multidiversidad”

José Gregorio Ayala

Licenciado en Contaduría Pública, Magister en ciencias contables y Doctorando en Ciencias administrativas y gerenciales, Campus “La Morita”, Maracay, Universidad de Carabobo, Venezuela.

El ponente comienza citando a Alexander Name, “hemos pensado y estudiado a través de los ojos de otro, es decir nos hemos nutrido del conocimiento ajeno”. Luego cita a nuestro estimado

Dr. Frank E. Rivas Torres en su frase de des-pensar para ir construyendo desde nuestra propia realidad.

Recalca que la importancia radica en el entendimiento de nuestra identidad para crear lo propio, es la percepción de su individualidad de cada persona. La singularidad que lo distingue en su peculiaridad y excepcionalidad.

El autor se autodefine descubriendo la singularidad masculina interna de Venezuela y una singularidad femenina externa del hombre digna de resaltar y entrelazar. También resalta, de forma trascendental a un gran hombre sin educación formal como Don Luis Mariano Rivera, quien deja un legado inspirador, quien por voluntad propia accedió al conocimiento y se destacó como músico, dramaturgo, compositor, cantante, poeta y compositor. En la singularidad femenina expone la calidad de la cantautora, filántropa, de cambio constante como Adele Blue Adkins, británica, demostrando constancia, dedicación y una vida de inspiración.

El ponente hace alusión a la espiritualidad, la historia de las religiones en una humanidad multidiversa, donde se consolidan creencias comunes sobre el amor, la guerra, creación del universo, el origen del ser humano. Haciendo mención al Budismo como cultura y forma de vivir en armonía con el propio ser y el universo.

Es importante el desaprender para abrirse al mundo nuevo, construir nuestra propia estatua, creando interconexiones, cruces de información para crear elementos nuevos y propios.

Sugiere en sus reflexiones finales expandir la mente, con el conglomerado espiritual que completa el panorama experiencial para obtener el carácter universal de nuestro pensamiento. Como generalmente se menciona “Solo una mente educada puede comprender un pensamiento al suyo sin necesidad de aceptarlo”.

Estos elementos son tres pilares de los Estudios Organizacionales en Venezuela, que cierran los ojos de esa mirada introspectiva hacia el futuro que abren como un abanico de mándalas en multidiversidad, para la creación de espacios de formación en prácticas multidisciplinarias.