



Ciencias Económicas y Sociales
 Universidad de los Andes
 Mérida - Venezuela

GiLOG
 virtual

SARPIENZA ORGANIZACIONAL

Publicación del Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia



2024
 Año 11 N° 24
 JUL - DIC
 ISSN.2443-4256
 ISSN Electrónico
 2443-4418
 Depósito Legal
 PP 201402ME4542

Sapienza Organizacional

La Revista Sapienza Organizacional espera su contribución en estudios de actualidad relacionados con las organizaciones en el ámbito de legislación organizacional, estudios organizacionales, ciencias administrativas y contables, economía, ambiente, humanidades, con hallazgos de las ciencias sociales en general, y con el objeto de facilitar la presentación, consideración y publicación de los trabajos, La Revista Sapienza Organizacional sólo considerará para su publicación, trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas. La recepción de trabajos se realizará durante todo el año.

Dirección: Av. Las Américas, núcleo Liria-Edificio G, Primer Piso, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. Mérida - 5101
Teléfonos: +58 274 240 1173 **e-mail:** sapienzaorganizacional@gmail.com

Todos los documentos publicados en esta revista se distribuyen bajo una licencia creative Commons Atribución-No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Por lo que el envío, procesamiento y publicación de artículos en la revista es totalmente gratuito.



Dirección Editorial Sapienza Organizacional

Editor Responsable

Frank Eduardo Rivas Torres, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Editora Adjunta

María Virginia Camacaro Pérez, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.

Consejo Editorial

Humberto Villasmil, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Suiza.
Absalón Méndez, Universidad Central de Venezuela (UCV), Caracas, Venezuela.
Sandra Cositorto, Universidad Tres de Febrero (UTREF), Argentina.
Héctor Lucena, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
Marco Eduardo Murueta, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México.
María Alejandra Villasmil Rubio, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela,
Laura Angelina Obando Uzcátegui, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Sara Campos Torres, Universidad del Pacífico (UP), Perú.
Beatriz Duran Penedo, Universidad de La República (UDELAR), Uruguay.
Rolando Smith Ibarra, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
María Fernanda Silva Dugarte, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
César Enrique Mora Contreras, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
Trinidad Bergamasco, Universidad Nacional de Córdoba (UNC) Córdoba, Argentina.
Gustavo Saturno, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas, Venezuela.

Consejo Científico

Sandra L. Benítez U., Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Rolando Sumoza, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
Rolando Eslava Zapata, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Fernanda Peña Bortone, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Williams Jesus Aranguren, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
Aquiles Álvarez Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Omaira García de Berrios, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Sonia M. Díaz V., Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Venezuela.
Magda Francisca Cejas Martínez, Universidad de Las Fuerzas Armadas (ESPE), Ecuador
Aura E. Peña G., Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
María Virginia Baptista Araujo, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Auxiliadora Briceño, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Yohana Noguera López, Universidad Abierta Interamericana (UAI), Argentina.
Miguel Ángel Oliveros Villegas, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Diseño Gráfico y Diagramación

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Ilustración de Portada

Douglas Argimiro Erazo Uzcátegui, Artista Plástico, Mérida, Venezuela.

Tabla de Contenido

Editorial

- 6** El desafío en el estudio de las organizaciones:
Otros paradigmas, diferentes epistemologías y novedosos dispositivos
ontológicos
JIMENO ESPADAS, Ricardo

Artículos de Investigación

- 10** Indicadores del plan de la economía para la integración de las cooperativas
agropecuarias cubanas al proceso de planificación económica
ACOSTA RODRÍGUEZ, Leo Alejandro, ROJAS HERNÁNDEZ, Dairon, ESPINOSA
MARTÍNEZ, Estela Gertrudis, PELEGRÍN MESA, Arístides

Artículos de Reflexión

- 30** Las marcas colectivas como imaginarios institucionales de la sociedad
BLANCO ALARCÓN, Leyda A.
- 42** La inteligencia artificial en la contabilidad y la hiperrealidad
FIGUEROA MORENO, Jefferson H.
- 55** La inteligencia emocional un enfoque conductual a la gerencia
ÑÁÑEZ R., Carlos
- 66** El panóptico de Foucault y el escepticismo profesional del contador público
ROBLES QUIÑÓNEZ, Gustavo Darío
- 81** Debates sobre el concepto de cultura en el mundo globalizado
RODRÍGUEZ CORONEL, Lunes; ARANGUREN ÁLVAREZ, Williams y LAMENTA
PISTILLO, Paola
- 91** Reflexiones del Sujeto Transdisciplinario
SUÁREZ NIEVES, Sergio A.

Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental

- 98** Emprendimiento y publicidad: Binomio para la transformación social
ABOASI EL NIMER, EMAD
- 114** Los estudios organizacionales y la igualdad de género
AVENDAÑO CERRADA, Elizabeth
- 128** Un futuro azul: Inclusión educativa y laboral de las personas con Trastorno del
Espectro Autista
DUARTE, Gerlyn Eduardo y PINTO, Juan Vicente
- 144** Mirada transversal de la innovación educativa en las organizaciones universitarias
desde la perspectiva del aprendizaje organizacional
DURAN MARCANO, María Virginia

Tabla de Contenido

Espacio Abierto

163 Reflexiones sobre la importancia de la tecnología en la sociedad moderna
CAMACARO PÉREZ, María Virginia

168 Relatoría del V Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales -
Red VEO 25 y 26 de octubre de 2024
DE JONGH, Francisco, MIRELLES, Yelitza, MELEAN, Jorge, MORENO, Frederi,
PINO, Cristhian, SALAS, Carmen y SALCEDO, Geomar

Normas para el autor

184

Editorial

EL DESAFIO EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES: Otros paradigmas, diferentes epistemologías y novedosos dispositivos ontológicos

JIMENO ESPADAS, Ricardo

Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, México.
PhD. En Administración egresado de la Universidad EAFIT, Colombia.
Profesor-Investigador adscrito al Departamento de Producción Económica, División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
Miembro de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales REMINEO A.C. y de la Red Académica Internacional “Estudios Organizacionales en América Latina, el Caribe e Iberoamérica REOALCEI.
E-mail: rjimeno@correo.xoc.uam.mx / rjimeno01@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3625-729X>

Los estudios organizacionales se caracterizan por su apertura epistemológica y paradigmática, lo que les ha permitido consolidarse como un campo del conocimiento que valora y celebra la diversidad. En este contexto, coexisten enfoques que van desde los considerados tradicionales e instrumentales hasta aquellos que desafían las normas establecidas, buscando innovar, a menudo a través de posturas disruptivas. Es precisamente este último tipo de enfoque el que intenta construir puentes teóricos que, a primera vista, pueden parecer inconmensurables, y que frecuentemente ponen a prueba metodologías provenientes de otras disciplinas científicas. Esta transgresión no siempre es bien recibida dentro de los parámetros de la ciencia normal (Kuhn, 2015).

Sin embargo, es fundamental reconocer que esta apertura, a pesar de representar una característica positiva del campo, también origina controversias, tanto de naturaleza teórica como metodológica. Este fenómeno incrementa el riesgo de que los investigadores enfrenten críticas, las cuales, en ocasiones, pueden desembocar en un descrédito de su labor. Por ello, los estudiosos de las organizaciones deben ser plenamente conscientes del riesgo inherente a las diversas formas de abordar la investigación. En primer lugar, se encuentra la opción de realizar investigaciones orientadas a la reproducción científica, en las cuales se emplean epistemologías y metodologías previamente validadas. En este enfoque, el riesgo de crítica es relativamente bajo, y la principal distinción entre los trabajos radica en la organización estudiada. En segundo lugar, existe la opción de generar ciencia, adoptando una postura investigativa que sigue el enfoque del falsacionismo propuesto por Karl Popper (1980). Si bien este camino conlleva un mayor riesgo, también ofrece la posibilidad de obtener resultados más reveladores y de realizar una contribución significativa al avance de los estudios organizacionales.

Lo anterior constituye uno de los argumentos centrales que sostienen que los estudios organizacionales son un campo de conocimiento aún en proceso de construcción y desarrollo continuo. Son los investigadores, mediante su diversidad epistemológica y metodológica, quienes, al desafiar las convenciones establecidas, impulsan la transformación de este campo. Dicho de otra manera, las decisiones adoptadas por el investigador conducen al proceso descrito por Kuhn, en el que la ciencia transita entre períodos de normalidad, identificación de anomalías, reconocimiento de crisis y eventual retorno a la normalidad, pero siempre con avances teóricos, metodológicos y ontológicos.

En este sentido, la invitación a todos los colegas interesados en el estudio de las organizaciones es a aceptar el desafío de desarrollar trabajos que se fundamenten en otros paradigmas, como el construccionismo social; en enfoques alternativos, como los que forman parte de los *Critical Management Studies*; o en constructos ontológicos novedosos, como la acción social dentro de las organizaciones (Jimeno Espadas, 2021). Otra forma de abordar esta invitación es la propuesta por Chiapello y Gilbert (2019), quienes señalan que una vía relevante para estudiar las contribuciones originadas en la tradición administrativa y de gestión es examinar la función epistémica, pragmática y política de las herramientas, así como su impacto en las acciones de los individuos, las organizaciones que conforman y las sociedades en general.

Para ello, la revista *Sapienza Organizacional* se mantiene como un espacio destacado que refleja la diversidad y el alcance de los estudios organizacionales, consolidándose como un foro en el que los investigadores presentan sus propuestas sobre diferentes problemas teóricos, metodológicos y ontológicos. En esta ocasión, el número 24 de la revista presenta once artículos de investigación que constituyen una muestra rica y variada de la pluralidad que caracteriza a los estudios organizacionales. Un verdadero festín intelectual, cuyos autores provienen de Argentina, Colombia, Cuba, México y Venezuela.

El primer artículo, escrito por Acosta Rodríguez, Rojas Hernández, Espinosa Martínez y Pelegrín Mesa, titulado *“Indicadores del plan de la economía para la integración de las cooperativas agropecuarias cubanas al proceso de planificación económica”*, propone un procedimiento para integrar las cooperativas agropecuarias de la provincia de Pinar del Río al proceso de gestión del plan económico cubano, analizando sus indicadores organizacionales, económicos y de eficiencia.

En el segundo artículo, Blanco Alarcón nos ofrece *“Las marcas colectivas como imaginarios institucionales de la sociedad”*, una reflexión teórico-interpretativa que explora cómo, en el contexto de la modernidad, el desanclaje¹ transforma las relaciones sociales y la construcción de las marcas colectivas. Desde esta perspectiva, los imaginarios sociales y los aspectos simbólicos institucionales se revelan como elementos esenciales en la constitución de las marcas.

El tercer artículo, *“La inteligencia artificial en la contabilidad y la hiperrealidad”*, es una investigación documental realizada por Figueroa Moreno, quien identifica los aspectos clave para aplicar la Inteligencia Artificial (IA) en la auditoría contable. Su principal hallazgo destaca la capacidad de la IA para automatizar diversas actividades contables, lo que facilita la mejora de procesos y reduce la carga laboral de los profesionales. A lo largo de su análisis, alude a la teoría de la hiperrealidad de Baudrillard, mostrando cómo la contabilidad, al recurrir al intercambio repetitivo de signos contables, crea una realidad objetiva que, aunque representa la realidad empresarial, no siempre está vinculada a la interacción directa con los elementos reales de la organización.

¹ Concepto que presenta la idea de que las relaciones sociales, conforme pasa el tiempo y la sociedad se moderniza, dejan de estar ancladas a contextos locales específicos.

El cuarto artículo, presentado por Ñañez Rodríguez bajo el título *“La inteligencia emocional: un enfoque conductual a la gerencia”*; establece una relación crucial entre las emociones de los individuos y la eficiencia, eficacia y productividad organizacional. Expone que la gerencia debe ser capaz de gestionar esas emociones para contribuir a los objetivos organizacionales.

El quinto artículo, *“El panóptico de Foucault y el escepticismo profesional del contador público”*; escrito por Robles Quiñonez, utiliza la metáfora del panóptico² para analizar la praxis profesional de los contadores y auditores, quienes, al realizar una verificación crítica de los procesos y registros organizacionales, adoptan una actitud escéptica que, a su vez, constituye la estructura en la que se inmiscuyen, independientemente del rol que desempeñen.

El sexto artículo, *“Debates sobre el concepto de cultura en el mundo globalizado”*; es obra de Rodríguez Coronel, Aranguren Álvarez y Lamenta Pistillo; quienes, a través de un enfoque crítico y el método hermenéutico, exploran la evolución del concepto de cultura y las controversias que surgen debido a los efectos de la globalización y los cambios en la dinámica social.

En el séptimo artículo, *“Reflexiones del sujeto transdisciplinario”*; Suárez Nieves se aparta de los enfoques clásicos y racionales, proponiendo una visión de la realidad cognoscente y cotidiana como un espacio donde la transdisciplinariedad está siempre presente. Su propuesta subraya la complejidad del sujeto y su interacción con los diversos campos del conocimiento.

El octavo artículo, titulado *“Emprendimiento y publicidad: binomio para la transformación social”*; es presentado por Aboasi El Nimer; él, a través de un enfoque cualitativo documental, plantea que la relación dialógica entre emprendedores y publicistas, aunque generalmente orientada a la producción y acumulación de capital, también puede ser utilizada para generar mejoras sociales significativas.

El noveno artículo, *“Los estudios organizacionales y la igualdad de género”*; de Avendaño Cerrada, aborda la urgente necesidad de eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones. Partiendo de los pronunciamientos de la ONU sobre la eliminación de la discriminación de género, el autor propone un diálogo epistemológico que ayude a superar la barrera biológica presente en muchas organizaciones.

El décimo artículo, *“Un futuro azul: Inclusión educativa y laboral de las personas con trastorno del espectro autista”*; escrito por Duarte Prieto y Pinto Escobar, utiliza el color azul como analogía para describir la riqueza potencial de los individuos con autismo, a quienes se puede considerar como un "tesoro" en disciplinas como la programación, el análisis de datos y el desarrollo web. Los autores argumentan que es fundamental que las instituciones educativas promuevan un cambio cultural para integrar las tecnologías de la cuarta revolución industrial y, de esta forma, facilitar la inclusión de estas personas en el ámbito laboral.

Finalmente, el undécimo artículo, *“Mirada transversal de la innovación educativa en las organizaciones universitarias desde la perspectiva del aprendizaje organizacional”*; de Marcano Durán, reflexiona sobre la innovación educativa como motor de transformación en las universidades. El autor propone que, mediante intercambios multidialecticos, los estudios organizacionales pueden fomentar una transversalidad que permita el avance tecnológico del aprendizaje, consolidando una nueva visión de la educación superior.

² Palabra que refiere a la pretensión de Mantener el control a través de la visibilidad, sin que los implicados tengan certeza de ser vigilados.

Chiapello, È., & Gilbert, P. (2019). *Sociología de las herramientas de gestión Introducción al análisis de la instrumentación de la gestión* (F. Gutiérrez Crocco & Á. Soto Roy, Eds.; ebook). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Jimeno Espadas, R. (2021). El Construccinismo, una perspectiva que debe ser incluida en los Estudios Organizacionales. In L. J. Alvarado-Peña (Ed.), *Series de Investigación de REOALCEI* (1a, pp. 217–235). High Rate Consulting / REOALCEI. <https://doi.org/10.38202/seriesinvreolcei.09>

Kuhn, T. S. (2015). *La estructura de las revoluciones científicas* (C. (Trad.) Solís, Ed.; 4a). Fondo de Cultura Económica.

Popper, K. R. (1980). *La lógica de la investigación científica* (5a reimpresión). Editorial Tecnos, S.A.

INDICADORES DEL PLAN DE LA ECONOMÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS COOPERATIVAS AGROPECUARIAS CUBANAS AL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

ACOSTA RODRÍGUEZ, Leo Alejandro
Máster en Administración de Empresas
Agropecuarias (UPR).
Profesor Auxiliar a tiempo completo en la
(UPR), Cuba.
e-mail: leoalejandroacosta1@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5128-2667>

HERNÁNDEZ, Dairon Rojas
Máster en Finanzas por la Universidad de La
Habana (UH).
Profesor Auxiliar a tiempo completo en la
Universidad de Pinar del Río (UPR), Cuba.
Vicedecano de Investigación y Posgrados de
la Facultad de Ciencias Económicas de la
(UPR).
e-mail: |dairon920328@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1443-6318>

ESPINOSA MARTÍNEZ, Estela Gertrudis
Universidad de La Habana
e-mail: estelaespinosa975@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2813-1785>

PELEGRÍN MESA, Arístides
Doctor en Ciencias Contables y Financieras por
la (UH).
Profesor Titular y Profesor huésped de la
Universidad de Guadalajara, México.
e-mail: pelegrin65@yahoo.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8723-9046>

Recibido: 30-11-2023
Revisado: 24-05-2024
Aceptado: 12-06-2024

RESUMEN

El cooperativismo agropecuario en la actualidad, permite a los pequeños agricultores que necesitan de capacidades para realizar su producción, asociarse, para acrecentar la eficiencia de su negocio, accediendo a un pago justo de sus productos, consultorías y apoyo técnico para obtener créditos y a la adquisición de activos a menor costo. En la actualización del Modelo Económico en Cuba, las cooperativas del sector agropecuario, están llamadas a integrarse de manera directa al proceso del plan de la economía nacional. Lo que contribuye a mejorar la coordinación e integración de los aspectos productivos, económicos y financieros, en función de potenciar sus iniciativas y esfuerzos para el logro de los objetivos económicos, con el máximo de eficacia y la colaboración de sus asociados. La presente investigación aborda sobre el diseño de un procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del Plan de la Economía mediante sus indicadores económicos y de eficiencia. Fue preciso sistematizar los fundamentos teóricos y metodológicos asociados al proceso de planificación económica de empresas cooperativas, para seguidamente caracterizar el estado actual del proceso de planificación económica en cooperativas agropecuarias de la provincia de Pinar del Río. El procedimiento propuesto permite lograr la inserción de las empresas cooperativas de manera directa en el plan de la economía.

Palabras clave: cooperativas agropecuarias, planificación económica, indicadores, procedimiento

INDICATORS OF THE ECONOMY PLAN FOR THE INTEGRATION OF CUBAN AGRICULTURAL COOPERATIVES INTO THE ECONOMIC PLANNING PROCESS

ABSTRACT

Agricultural cooperatives currently allow small farmers who need the skills to carry out their production to associate to increase the efficiency of their business, accessing fair payment for their products, consulting and technical support to obtain credits and acquisition. of assets at a lower cost. In updating the Economic Model in Cuba, cooperatives in the agricultural sector are called to be directly integrated into the process of the national economy plan. Which contributes to improving the coordination and integration of productive, economic and financial aspects, in order to enhance its initiatives and efforts to achieve economic objectives, with maximum efficiency and the collaboration of its partners. This research addresses the design of a procedure for the integration of agricultural cooperatives into the management process of the Economy Plan through its economic and efficiency indicators. It was necessary to systematize the theoretical and methodological foundations associated with the economic planning process of cooperative companies, to then characterize the current state of the economic planning process in agricultural cooperatives in the province of Pinar del Río. The proposed procedure allows the insertion of cooperative companies directly into the economy plan.

Keywords: agricultural cooperatives, economic planning, indicators, procedure

1. INTRODUCCIÓN

La planificación de la economía funciona en muchos niveles, ya que refuerza y se replica a todas las funciones administrativas, constituyendo los recursos y regularizando las tareas y las actividades. Permite hacer cambios de último instante, por lo que debe ser flexible, para adecuar los objetivos y las perspectivas a situaciones imprevistas, incorporando un medio eficaz para conseguir y conservar la eficiencia y la eficacia, a través de un plan económico bien acabado.

Advierte situaciones problemáticas o de crisis, anticipa actividades o tareas por sobre otras, negocia el tiempo estratégicamente, optimiza el uso de los recursos materiales y financieros y valora los resultados alcanzados. En aras de ofrecer la posibilidad de enfrentar con éxito cualquier tipo de situación.

En la actualidad, la planificación económica contiene elementos coherentes con la utilización racional de los recursos para maximizar el beneficio sólo viable en el enfoque de una planificación sobria y definida.

En la actualización del Modelo de Desarrollo Económico y Social cubano se trabaja en mejorar la planificación para avanzar a ritmos más rápidos, tomando como eje el beneficio en las nuevas condiciones económicas en gestación.

Debido a los problemas que presenta el sector, en parte asociados al contexto económico financiero, efecto de la crisis global que distorsiona los precios de las importaciones y exportaciones, en parte resultado de la política agrarias de carácter nacional, en parte resultado de la dinámica microeconómica del sector, recursos insuficientes y bajo incentivos a la inversión. De allí el supremo interés de productores, gestores e investigadores en el análisis de los resultados económico financieros y el diseño de estrategias y procedimientos de transformación que contribuyan a mejorar la situación en las cooperativas agropecuarias. Repensar la organización, gestión y evaluación de las cooperativas a

la luz del análisis comparativo, multifactorial, en búsqueda de la eficiencia productiva, ese es el reto.

La gestión de las cooperativas en las nuevas condiciones, se dificulta porque el PEN no provee un instrumento normativo específico para el sector. Ello obstaculiza su desarrollo, limita el proceso de análisis, la toma de decisiones y la evaluación del cumplimiento de los objetivos, lo cual trae trastornos en el desarrollo progresivo y dinámico de estas organizaciones e incide de forma negativa en los principales indicadores económicos financieros, en el incremento de la producción y los servicios, y provoca necesidades alimentarias a la población, convirtiéndose en un problema social.

Las insuficiencias planteadas fundamentan una contradicción entre la necesidad de evaluar estas empresas sobre la base de variables e indicadores estadísticamente validados y la no existencia de un fundamento metodológico para el análisis de las mismas con este fin. Estos elementos definen la esencia que justifica esta investigación y generan el siguiente problema: insuficiencias en la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del Plan de la Economía en Cuba.

Se establece como objetivo general: Diseñar un procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del Plan de la Economía utilizando los indicadores económicos y de eficiencia, que contribuya a una mejor planificación y organización de las cooperativas.

1.1. Fundamentación del marco teórico conceptual

Teorías de la planificación

Esta sección comienza con algunas precisiones conceptuales, luego se relatan aspectos sobresalientes de algunas economías planificadas y que vivieron experiencias similares y culmina con una

breve visión retrospectiva de lo acaecido en Cuba hasta el presente.

La planificación es un proceso de formar objetivos y elegir el medio más conveniente para lograr los mismos precedentemente de comenzar el ejercicio económico (Goodstein, 1998). La planeación (...) se adelanta a la adquisición de providencias. Es un proceso de resolver (...) antes de que se solicite la acción (Ackoff, 1981).

Consiste en resolver con antelación lo que hay que hacer, quién tiene que hacerlo, y cómo deberá hacerse. Se instituye como puente entre el punto en que nos hallamos y aquel donde queremos ir (Murdick, 1994).

Es el proceso de instituir términos y preferir medios para lograr dichas metas (Stoner, 1996).

Pese a que no preexiste una categorización relacionada de las tipologías de planeación, la discrepancia del papel del Estado en las economías interiormente planeadas y en las economías de mercado delimita dos propensiones visiblemente diferenciadas. Dicha partición se proporcionó necesariamente con el apareamiento intensivo de sistemas de planeación después de la Segunda Guerra Mundial, para dar objeción a la necesidad de rehacer los países y modificar nuevos rumbos para su desarrollo. Por un lado, en los países comunistas se dio una planificación gobernada por el ejercicio centralizado del Estado, con una mediación absoluta en la orientación de las variables económicas, distinguida como planeación imperativa. Por otro lado, en las economías del aparato capitalista, se procuró una planeación, en la que el Estado colocaba la actividad a través de estímulos directos e indirectos, sin desfigurar el papel del mercado (Cuadrado, 2014).

La planeación nativa en la posguerra poseyó auge en los años 1950 y 1960, en el período de 1980, varios hechos concordaron para trasladar dichas experiencias a un debilitamiento, destacando: el desplome del bloque soviético; el vuelco de la generalidad de los regímenes de países desarrollados hacia la derecha política, lo cual redujo

la decisión intervencionista del Estado; la crisis del petróleo en los países en vías de desarrollo; y, la crisis de la deuda externa, que proporcionó el paso a las recomendaciones económicas conocidas como el Consenso de Washington (Leiva, 2012).

Por su parte, Corea del Sur muestra tipologías equivalentes al caso de Francia, pues también convirtió su esquema de planeación nacional. El gobierno emprendió a realizar planes quinquenales que comprendieron el período percibido entre 1962 y 1996, con la intención de rehacer la nación tras la guerra de Corea (1950-1953). Para el final de esta caída, el país había perfilado transformar su producción de *commodities* y textiles a un progresivo sector de servicios, se había transformado en un miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y avanzaba la transición de un régimen democrático (*World Bank Group*, 2015).

En Tokio, fundamentalmente, se dio una gran concentración de la producción, lo cual hizo ineludible diseñar lineamientos para un desarrollo más concentrado bajo la guía del gobierno central y migrar hacia una estrategia espacial nacional (*World Bank Group*, 2017). Para 1962 y 1998, con la esencia de trazar políticas para obstruir las brechas entre áreas metropolitanas y rurales, estimular el desarrollo industrial en otras regiones y definir lineamientos para lograr crecimiento balanceado en todo el territorio nacional. Sin embargo, desde las iniciaciones del siglo XXI la planeación toma una orientación mucho más local. Todo ello se debió a que, no obstante, los estándares de vida mejoraron de forma uniforme a lo largo del territorio, las brechas productivas entre ciudades persistieron (Mejía *et al.*, 2020).

En cuanto al tema específico que aquí concierne, ha de decirse que en Cuba se ha instituido la planificación centralizada, el Estado asume la dirección de la economía, traza las líneas de la política, ejerce funciones de relación, retribución, redistribución, ordenación y control de los recursos necesarios para asegurar la

estrategia de desarrollo (Rodríguez, 2000).

Como parte del reajuste, es fundamental abrir espacio a la descentralización en la toma de decisiones, o bien impedir que cada una vaya por su lado, mejorando la eficiencia, aprovechar las economías de escala, coordinar las actividades, fusiones, particiones, etc. de modo que las cooperativas puedan adaptarse con facilidad y a su entorno y a sus condiciones cambiantes (PCC, 1997). En los lineamientos: 13 y 117 en los cuales se establece la decisión colectiva e igualdad de derechos; autonomía y sustentabilidad económica; cultura y disciplina cooperativista; responsabilidad social, contribución a la economía, a la educación y al bienestar de sus socios y familiares, colaboración y cooperación entre cooperativas y con otras entidades.

El proceso de planificación económica en el sector agropecuario cubano.

La Planificación para el desarrollo agropecuario es una carrera de carácter interdisciplinario, en la que se conocen, entienden y analizan los procesos de desarrollo económico, social y técnico, con relación a las condiciones sociales y económicas de la población, llevando a cabo la formulación, instrumentación, control, evaluación y promoción de programas de producción agropecuaria y desarrollo comunitario (...) lo que debe quedar explícitamente definido en los contratos que se establecen con las cooperativas (Lozano, 2020).

Especial importancia adquiere el tema en Cuba, donde el actual proceso de actualización de su modelo económico se sustenta en el principio de que la planificación constituya la base sobre la que se definan las políticas económicas, que se implementan, y no el mercado Carreño, *et al.*, (2016).

En la actualidad, existe una voluntad política de dar mayor responsabilidad y autoridad a los gobiernos locales en el aprovechamiento de sus recursos endógenos y exógenos, e impulsar con efectividad estratégica

de desarrollo territorial que potencie, de manera sostenible, su desarrollo económico. Un sector estratégico, en este sentido, lo constituye el agropecuario (Albuquerque, 2004 y Uguellés, 2010).

El Plan Estratégico de la Delegación Provincial del Ministerio de la Agricultura (MINAGRI, 2022), es un instrumento gerencial que define el rumbo de la organización para cumplir su misión a corto o mediano plazo, interpretando las aspiraciones y necesidades del entorno; el mismo debe ser actualizado para reflejar los cambios que puedan incidir sobre los factores críticos externos que afectan su desempeño. En el actual contexto de crisis económica internacional, adquiere especial importancia el tema de la planeación estratégica del sector agrario, a fin de contribuir a la seguridad alimentaria y nutricional de la población; por lo que se necesitan procedimientos integrales que permitan su correcta implementación, a partir del diseño y ejecución de programas y proyectos concretos Carreño *et al.*, (2016).

Cualquiera sea el camino a seguir en la integración de las cooperativas al proceso, no debe dejarse al libre albedrío, el espontaneísmo y/o la improvisación, de cada sujeto muestral, ya que se incurriría en dispendio de recursos, retrasos temporales, inadecuaciones, pérdida de eficiencia si la información y su procesamiento no es homogénea

2. Metodología

Según Hernández *et al.*, (s.f) y Rojas, *et al.*, (2022a) y Rojas, *et al.*, (2022b) la investigación es descriptiva, inicia con un estudio descriptivo para describir las tendencias del proceso de planificación económica en las cooperativas agropecuarias y explicativa, ya que pretende analizar e identificar las debilidades asociadas al proceso de planificación económica en las cooperativas agropecuarias en el contexto cubano para sobre esa base comprender la necesidad del diseño del procedimiento, que contribuya a la solución del problema científico.

El paradigma utilizado por el autor para el proceso de investigación del objeto de estudio es el mixto, combinando el enfoque cualitativo y cuantitativo.

Del enfoque cualitativo se utilizan los siguientes métodos:

- **Análisis documental:** el mismo posibilita la consulta de fuentes documentales de relevancia para determinar las tendencias del proceso de planificación económica. El empleo de este método permite captar y procesar información sobre los elementos teóricos-metodológicos relacionados con el objeto de estudio y campo de acción y se analizan prácticas y enfoques asociados al tema.
- **La observación:** se realiza mediante el diseño de una guía de observación, la cual facilitará distinguir las contradicciones entre lo regulado en las normas jurídicas y lo aplicado en materia de planificación económica estableciendo comparaciones oportunas del fenómeno estudiado, y la relación entre el estado actual del objeto y el deseado.

Las técnicas que se utilizan del enfoque cualitativo son:

- **Análisis de contenido.**
- **Observación participante.**

Programas para procesar la información cualitativa se emplea:

- **Gestor bibliográfico Zotero.**

Del enfoque cuantitativo se utilizan los siguientes métodos:

- **Medición:** se emplea con el fin de cuantificar de forma numérica la naturaleza del objeto de investigación, con el fin de corroborar la importancia de dicho proceso en las cooperativas agropecuarias y valorar su estado actual en el contexto cubano.
- **Modelación:** se utiliza en el diseño del procedimiento propuesto para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del Plan de la Economía

mediante los indicadores económicos y de eficiencia.

3. Resultados y discusión

Diagnóstico del proceso de planificación económica en Cooperativas Agropecuarias de la provincia de Pinar del Río

Cuentan con un programa de desarrollo, y se elabora para un período de cinco años conciliándose con las empresas a las cuales se establecen relaciones contractuales, a cuyo sistema de producción se vincula previa aprobación de la Asamblea General. Para la preparación del programa de desarrollo, las cooperativas tienen en cuenta los aspectos señalados en el artículo 16 del reglamento del decreto- ley 365 de 2018 de las cooperativas agropecuarias. Partiendo de las posibilidades reales de producción de cada uno de sus socios durante el periodo de vigencia del programa, teniendo en cuenta el volumen, surtido y destinos de las producciones y servicios de interés estatal y otras necesidades, en función de su desarrollo.

Para la elaboración del plan anual de la economía, las cooperativas tienen en cuenta su programa de desarrollo y elaboración de los planes de siembra, producción, inversiones, ventas contratadas, mantenimiento constructivo, compra de insumos y servicios, así como los indicadores económicos y de eficiencia, los que serán confeccionados por la Junta Directiva y aprobados por la Asamblea General.

La producción agropecuaria y forestal, la realiza al sistema empresarial agropecuario integrado por grupos empresariales y empresas, y el sistema cooperativo, compuesto por Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC), Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA), Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS) y Productores individuales.

Durante el año 2023 existen incumplimientos en las cooperativas agropecuarias que fueron dados por causas:

- Subjetivas:
- Falta de bancos de semillas
 - Malas atenciones culturales
 - Uso incorrecto de los medios biológicos
 - Escasez de fuerza de trabajo
 - No aplicación de la agroecología
 - Frecuentes daños por ganado suelto.
- Objetivas:
- Condiciones climáticas adversas
 - Deficiencia con los paquetes tecnológicos (no existencia y llegadas fuera de tiempo
- del mismo)
- Falta de equipos de riego
 - Deficiencia en los accesorios para la tracción animal
- En la tabla 1 se muestra el desglose de las cooperativas agropecuarias en la provincia de Pinar del Río, vinculadas a las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial (OSDE), en la que ocupa una mayor representatividad TABACUBA con un total de 11 UBPC, 62 CPA y 218 CCS. Le sigue Azcuba con menor cantidad de cooperativas vinculadas a ella, con un total de 2 UBPC y 1 CPA. Siendo la agricultura, la ganadería y Forestal, las que cuentan con una representatividad media, contando entre ellas con 50 cooperativas agropecuarias en su totalidad.

Tabla 1. . Desglose de las cooperativas agropecuarias en la provincia de Pinar del Río vinculadas a las (OSDE).

OSDE	UBPC	CPA	CCS	TOTAL
TABACUBA	11	62	218	291
Agrícola	6	1	13	20
Ganadera	21	1	1	23
Forestal	6	0	1	7
Azcuba	2	1	-	3
Total	46	65	233	344

Fuente: Información brindada por el MINAGRI, Pinar del Río.

En la tabla 2 se muestra la cantidad de cooperativas en la provincia de Pinar del Río desglosada por los municipios, donde se cuenta con 344 cooperativas agropecuarias, destacando Consolación del Sur con 50, y el de menor representatividad Mantua con 20.

Tabla 2. Desglose de cooperativas agropecuarias en Pinar del Río

Municipios	Cantidad de UBPC	Cantidad de CPA	Cantidad de CCS	Total
Sandino	2	6	20	28
Mantua	-	6	14	20
Minas	4	6	20	30
Viñales	2	4	18	24
La Palma	12	7	15	29
Consolación del Sur	10	10	35	50
Pinar del Río	13	12	24	49
San Luis	2	13	31	36
San Juan	1	5	28	34
Guane	4	-	18	24
Total	52	69	223	344

Fuente: Información brindada por el MINAGRI, Pinar del Río.

Los órganos de dirección que integran el Órgano Provincial del MINAG son los que se detallan a continuación:

1-Dirección general de ingeniería agropecuaria:

- Direcciones suelos y control de la tierra
- Mecanización, riego y drenaje;
- Departamentos de energía, transporte e industrias.

2-Dirección general de economía agropecuaria y desarrollo:

- Economía
- Inversiones y desarrollo
- Ciencia, técnica, innovación y medio ambiente.
- Desarrollo cooperativo
- Personal
- Departamento de comunicación institucional

3-Dirección General de Agricultura:

- Sanidad vegetal
- Forestal
- Flora y fauna silvestre
- Semillas
- Recursos fitogenéticos.

4-Dirección general de ganadería:

- Genética
- Registro pecuario
- Sanidad animal

5-Además, lo integran las siguientes direcciones:

- Cuadros
- Jurídica
- Auditoría
- Inspección
- Organización
- Planificación e información
- Asuntos Internacionales
- Comercialización
- Departamentos Independientes: defensa, seguridad y protección; atención a la población; asociaciones; y gestión de la calidad.

Proceso de planificación económica en Cooperativas Agropecuarias

Teniendo en cuenta lo regulado en la Resolución 91/2022 del (MEP), que aprueba y pone en vigor, las indicaciones metodológicas para la elaboración del plan, se tendrán en cuenta las siguientes premisas en el proceso de planificación de producción de bienes y servicios:

1-Capacidades disponibles: Se realiza un análisis de las capacidades instaladas, en las unidades productivas, centros de acopio, talleres, equipos, herramientas, útiles, máquinas herramientas, transporte y otros, con vistas a determinar las posibilidades de producción o servicios de que se dispone.

2-Demanda del mercado: Se efectúa un análisis de la demanda histórica de producción y de los servicios, así como estudios para determinar los nuevos que se demandan, tomando muy en cuenta la ubicación geográfica y la cantidad de población y dependencias que atiende la cooperativa por zonas geográficas.

3-Disponibilidad de recursos materiales y materias primas: Se ejecuta una valoración de los recursos con que se cuenta para realizar la producción y los servicios, incluyendo todas las variantes, gestión propia, plan de abastecimiento, plan de generalización e innovaciones.

4-Disponibilidad de recursos financieros: Se toman en cuenta los recursos financieros de la organización, así como las cifras asignadas o proyectadas por los Órganos Superiores de Dirección.

5-Nuevas inversiones: Se consideran las proyectadas y las que se pondrán en funcionamiento en el año que se planifica.

6-Fuerza de trabajo: Se determina la cantidad y calificación de la fuerza de trabajo necesaria para realizar la actividad, tomando en cuenta los volúmenes de producción y servicios proyectados y las posibilidades reales de realizarlos, a partir de un aprovechamiento óptimo del

capital humano.

En la elaboración del plan de la economía se tendrán en cuenta, además, los siguientes elementos:

- 1-Índice de utilización de equipos y locales.
- 2-Índice de rotura de los equipos.
- 3-Normas de consumo material.
- 4-Series históricas.
- 5-Ficha de costo.
- 6-Objetivos de trabajo de la cooperativa.
- 7-Catálogo de normas.
- 8-Normativas.
- 9-Sistemas de pago.

Para la elaboración y agregación del plan de la economía se aplicarán los siguientes mecanismos:

1. A partir de las directivas recibidas por el delegado del MINAG, dispone la elaboración del plan por la cooperativa, en las que participan de manera activa todas las áreas de regulación y control, monitoreadas por la dirección de contabilidad y finanzas, que es la responsable de su asesoramiento, ejecución, control y presentación en la Asamblea de Asociados.
2. En las cooperativas, una vez recibidas las cifras preliminares se comienza a elaborar su propuesta de plan, donde deben tener una participación activa los asociados, emitiendo sus criterios y en el que se planifican las categorías siguientes.
 - Plan de producción y servicios.
 - Plan de aseguramiento técnico – material.
 - Plan de empleo y salario.
 - Presupuesto de ingresos, gastos y resultados.
3. Valorada la propuesta de plan por el MINAG, la cooperativa consolida y eleva al grupo las cifras que proponen con el correspondiente análisis y criterio de los trabajadores y el sindicato.
4. La dirección de contabilidad y finanzas recepciona, analiza y consolida las cifras

elevadas por las cooperativas y una vez valorada con las demás áreas de regulación y control, emite su criterio y lo presenta al presidente de la cooperativa para su análisis y aprobación.

5. Aprobado el plan de la cooperativa por la organización superior de dirección, se confirma la aprobación de sus respectivos planes para su desagregación por unidad productiva, proceso y meses.
6. Las cooperativas crearán los mecanismos necesarios para el control y análisis del cumplimiento del plan mensualmente.

A partir de este documento las vicepresidencias, direcciones, departamentos, jefes y especialistas de las divisiones, son los responsables de la desagregación de las cifras directivas. Así como los aspectos a tener en cuenta y enviarlo a las empresas, para la confección del plan de la economía en las cooperativas agropecuarias, definitivo de todas las categorías (ejemplo: producciones de bienes y/o servicios, sectores externos (exportaciones, importaciones y ventas en divisas), gestión económica financiera, inversiones y mantenimiento; empleo y salarios, portadores energéticos, balance de agua entre otras y transporte)

Indicaciones generales del plan:

1. Mantener la planificación centralizada.
2. Regulación del mercado, principalmente por métodos indirectos.
3. Lograr complementariedad de los actores económicos, el redimensionamiento del sector empresarial, el sector no estatal y la adecuada relación que tiene que haber entre ambos.
4. Lograr papel dinamizador de la demanda interna para la economía.
5. Dotar de mayor autonomía de gestión al sector empresarial estatal.
6. Incentivar la competitividad, garantizando la utilización eficiente de los recursos materiales y financieros, el incremento de

la eficiencia y la motivación por el trabajo.

7. La participación activa y organizada de los trabajadores, constituye un elemento de suma importancia en el proceso de elaboración del plan. Tanto en el orden político, como económico y debe constituir un elemento distintivo que caracterice la elaboración del plan económico. Mostrando todo el potencial y las reservas existentes, una vez aprobado el plan se verán los objetivos de obtener el compromiso para su cumplimiento.

Se establece por el (MEP, 2023) la producción, destinos e indicadores de eficiencia:

División Porcina:

- 1-Producción Total de Carne de Cerdo en Pie: De ello: Especializada y Convenios. (t).
- 2-De ella: Entrega a Industria (Encargo Estatal) (t). No se Planifica.
- 3-Ventas con Destino a la divisa: En (t).

Indicadores de Eficiencia Productiva:

- Existencia del rebaño (Mcbz).
- Promedio de partos por puercas (Uno).
- Promedio de Crías por parto (Uno).
- Viabilidad (%).
- Peso promedio al sacrificio de los cerdos cebados (Kg).
- 4-Carne por Reproductora: (Kg).
- 5-Conversion del alimento por: Especializado y no especializado (abrirlo por tipo de convenio). (t pienso/t carne).
- 6-Producción de Piensos: En (t).
- 7-Demanda de los Órganos de la Defensa: (Animales y Recursos).
- 8-Producciones Agropecuarias para la alimentación animal, autoconsumo y ventas a trabajadores.

Indicadores Físicos, servicios y otros al Plan Turquino:

- Producción total de cerdo (Mt).

División Avícola:

- 9-Producción Total Huevos: De ello:

Especializada y Sector Cooperativo Campesino. (Mu).

Indicadores de Eficiencia Productiva: de la Ponedora.

- Promedio de ponedoras (MCbz).
- Huevos por aves (Uno).
- Conversión (kg de piensos/10 huevos) (Kg).
- Viabilidad (%).

Ventas de Huevos:

- Entregas al consumo: (Mu).
- De ellas Encargo Estatal: población, CAP, MINCIN, nominalizados y ventas en divisas (Mu).
- Autoconsumo y Ventas a Trabajadores: (Mu).
- 10-Huevo deshidratado: Para la rotación de la reserva y otros (Mu) y (Kg).
- 11-Producción de Carne de aves vivas: En (t).
- De ellas al Balance cárnico: En (t).
- 12-Consumos de Piensos: De las aves (t).
- 13-Producciones de la Empresa Productora y Comercializadora Avícola.
- 14-Producciones de la Empresa Ganadera Isla de la Juventud.
- 15-Demanda de los Órganos de la Defensa: (Animales y Recursos).
- 16-Producciones Agropecuarias para la alimentación animal, autoconsumo y ventas a trabajadores.

Indicadores Físicos, servicios y otros al Plan Turquino.

- Producción de carne. (Mt).
- Producción de Huevos. (MMU).

Cifra de las Ventas en Divisas

- Huevos: Ventas al turismo y otros. Físico y Valor.
- Carne: Otras carnes, Productos elaborados y Otros productos de aves. Físico y Valor.

División de Alimentos y Silos:

- 17-Producción Total: (Encargo Estatal) En (t).
- 18-Entregas de Materias primas: (t).

- 19-Subproductos de la industria nacional: (t).
- 20-Producción de harina de maíz: (t).
- 21-Producción de harina de arroz: (t).

Cifra de las Ventas en Divisas.

- Piensos: Físico y Valor.
- 22-Producciones Agropecuarias para la alimentación animal, autoconsumo y ventas a trabajadores.
- 23-Demanda de los Órganos de la Defensa.
- 24-División de Ganadería:

Producciones Agrícolas:

- Viandas Total: (t).
- De ello: Plátanos (t).
- Hortaliza Total: (t).
- De ello: Tomate (t).
- De ello: Entrega a la industria (t).
- Consumo Población (t).
- Otros destinos (t).

- Frijoles: (t).
- De ello: Entrega a Balance (t). No se Planifica.
- Garbanzos.

- Maíz: (t).
- De ello: Entrega a Balance - Encargo Estatal (t). No se Planifica.
- Consumo Población-Tierno (t).
- Autoconsumo Forraje (t).
- Otros destinos (t).

- Frutales: (t).

25-Indicadores de Eficiencia Productiva:

- Viandas (t/ha).
- De ello Plátano (t/ha).
- Hortalizas (t/ha).
- De ello: Tomate (especificar cultivos protegido) (t/ha).
- Frijoles (t/ha).
- Maíz (t/ha).

26-Producciones Ganaderas:

- Leche Fresca Total: (incluye vaca, búfala y ovino caprino) (MI).
- Leche de Vaca. (MI).
- De ella: Ventas contratadas Encargo Estatal (MI).
- De ella: Ventas a la Industria (MI).
- Ventas Directas a población (MI).
- Leche de búfala. (MI). A la industria no se

entregará.

- Leche de cabra. (MI).
- Carne Total en pie:(incluye vaca, búfala) y equina (t)
- Carne Vacuna en pie: (t).
- De ella: Entrega a Industria (Encargo Estatal) (t)
- Industria Propia (t).
- Ventas Directas (t).
- Entregas a UAM-FAR (t).
- Sacrificio en la empresa (t).
- Carne Bufalina en pie: (t).
- De ella: Industria Propia (t). 00
- Carne Equina en pie: (t).
- De ella: Entrega a la industria (t).
- A la industria no se entregará Carne bufalina, es solamente la vacuna y la equina.
- 27-Carne Ovino-caprino en pie: (t).
- 28-Siembra de Pastos: (Ha).
- 29-Fomento de Bosques: (Ha).
- 30- Plantaciones (Ha).
- 31-Captura bruta de Peces: (t).
- 32-Indicadores de eficiencia productiva (Ganadería Vacuna):
- Rebaño genético (Mcbz).
- Existencia del rebaño (Mcbz).
- Edad de incorporación a la reproducción (Meses).
- Natalidad (%).
- Mortalidad (%).
- Producción anual de leche/vaca total (Lts/día).
- Rendimiento diario por vaca en ordeño (Lts).
- Peso promedio por cabeza vacuna al sacrificio (Kg).
- Total de cabezas al sacrificio (Mcbz).
- Existencia de animales de trabajo (Mcbz).

Procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del plan de la economía

La integración de cooperativas agropecuarias al plan de la economía nacional en Cuba ocupa un protagonismo fundamental de alto nivel en el área económica, para fortalecer el entorno productivo, económico y social. Desarrollando cada una de las actividades e indicadores productivos y de eficiencia relacionados con los procesos cooperativos, para fomentar criterios en busca de soluciones a los

problemas existentes en las cooperativas agropecuarias, para ofrecer condiciones productivas y de vida a los socios, para lograr los encadenamientos productivos más eficientes.

El propósito fundamental del procedimiento propuesto es integrar a las cooperativas agropecuarias de manera directa al proceso de gestión del plan de la economía para a través de las etapas y pasos que lo integran, utilizar herramientas y técnicas científicamente argumentadas, mediante los componentes estructurales, de manera sintetizada, los cuales se presentan a continuación:

Objetivo general del procedimiento: diseñar el procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del plan de la economía de manera directa.

Responsable de la aplicación de procedimiento: La cooperativas agropecuarias para conseguir los resultados deseados previstos mediante la combinación y alineación de los indicadores de planificación económica, focalizar todos los esfuerzos en la actividad y eficacia de los procesos económicos, y contribuir a la confianza de los socios y los clientes y demás partes interesadas en cuanto al desempeño de las cooperativas, en virtud de ofrecer correctas operaciones de los indicadores, y facilitar superiores resultados, más afines y previsible ante las oportunidades para anticipar las mejoras.

Fundamentación legal: En el Modelo Económico Cubano se traza la estrategia de integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del plan de la economía, para conseguir la eficiencia de indicadores económicos, en función de resolver las necesidades reales del país, coexistiendo entre ellos una garantía importante.

- Establece el perfeccionamiento del programa de desarrollo de las cooperativas agropecuarias, para incluir en el balance social y las nuevas normativas del Decreto 33/2021 y la Resolución 29/2021.

- Acciones de capacitación o asesoramiento de acuerdo con lo establecido en el Decreto 33/2021 y el Decreto No. 356/2019 y panificar en el presupuesto económico de la cooperativa las actividades a realizar en función de la capacitación, responsabilidad social y otras actividades.

Las normas jurídicas expuestas anteriormente permiten la regulación, la constitución, funcionamiento y extinción de cooperativas en sectores agropecuarios de la economía nacional. Pues las definen como una organización con fines económicos y sociales, que se constituye voluntariamente sobre la base del aporte de bienes y derechos y se sustenta en el trabajo de sus socios. Su objetivo general es la producción de bienes y la prestación de servicios mediante la gestión colectiva para la satisfacción del interés social y el de los socios. Dentro de los aportes que se establecen en las regulaciones, es que permiten una relación de colaboración enfocada hacia la contribución al desarrollo integral de la comunidad donde se ubican y elaborar y proponer al Consejo de la Administración Municipal, al menos, un proyecto de Desarrollo Territorial para lograr obtener una gestión económica-social exitosa de la cooperativa.

En la tabla 3 que se muestra a continuación, se presenta el procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del plan de la economía, el que cuenta con una estructura de cinco etapas:

- **1^{ra}:** Caracterización de las cooperativas agropecuarias.
- **2^{da}:** Proceso de planificación económica en cooperativas agropecuarias.
- **3^{ra}:** Resultados del diagnóstico.
- **4^{ta}:** Capacitación de los directivos y trabajadores del sector cooperativo agropecuario.
- **5^{ta}:** Indicadores del plan de la economía.

Tabla 3. Procedimiento para la integración de las cooperativas agropecuarias al proceso de gestión del plan de la economía

Etapas	Pasos	Métodos o herramientas	Resultados
1ª Caracterización de las cooperativas agropecuarias.	1-Estudiar la misión, visión, objeto social y estructura organizacional	Trabajo en equipo	Estudio acabado de la situación actual de las cooperativas agropecuarias objeto de estudio
		Estudio de documentos	
		Observación	
		Entrevistas	
2da Proceso de planificación económica en cooperativas agropecuarias	2- Definir los mecanismos para la elaboración y desagregación del plan	Trabajo en equipo	Documentos de elaboración del plan
		Análisis de documentos	
		Técnicas de consenso	
	3- Estudiar los indicadores económicos del plan de la economía para las cooperativas agropecuarias	Trabajo en equipo	Indicadores económicos del plan de la economía para las cooperativas agropecuarias
		Análisis de documentos	
		Técnicas de consenso	
3ª Resultado del diagnóstico	4- Analizar críticamente la situación actual del plan de la economía en cooperativas agropecuarias	Trabajo en equipo	Estudio actualizado sobre el plan de la economía
		Entrevista	
		Análisis de documentos	
		Encuestas	
	5- Definir los hallazgos relacionados con el proceso del plan de la economía	Trabajo en equipo	Situación general del plan de la economía
		Entrevista	
		Encuestas	
		Análisis de documentos	
		Técnicas de consenso	
4ª Capacitación de los directivos y trabajadores del sector cooperativo agropecuario	6- Socializar contenidos de temas vinculados a la capacitación	Trabajo en equipo	Fundamentación y análisis de los resultados obtenidos en la capacitación
		Análisis de documentos	
		Revisión de información	
	7- Realizar talleres de capacitación a directivos y trabajadores	Trabajo en equipo	Resultados de la realización de los talleres
		Análisis de documentos	
		Revisión de información	
5ª Indicadores del plan de la economía	8- Desarrollar los indicadores para la planificación económica	Discusión con actores involucrados.	Propuesta de indicadores del plan de la economía
		Trabajo en grupo	
		Técnicas de consenso,	
		Análisis y revisión de documentos.	
	9- Aplicar técnicas de obtención de información	Trabajo en grupo	Cálculo de los principales resultados
		Técnicas de consenso,	
		Análisis y revisión de documentos.	
		Aplicación de encuestas	

Fuente: Elaboración propia.

Indicadores del plan de la economía

Al reflejar el cálculo del indicador de venta de manera consolidada mediante los estados de resultados en las CCS Estelo Díaz García, 13 de marzo, 17 de mayo, Abel Santamaría, Agustín de la Cruz, Carlos Hidalgo, las CPA Camilo Cienfuegos, Celso Maragoto, Conrado Benítez, Julio Antonio Mella y Manuel Azcunze, las UBPC Las Flores y Sánchez Ozuna a través del procedimiento se resume lo siguiente:

Medición de la efectividad (resultados):

- Ventas: de \$457 014.40 (2021) a 472 086.80 (2022)

A través de la medición de la efectividad por medio del indicador de ventas en las cooperativas agropecuarias mencionadas anteriormente, el valor tomado en el estado resultado consolidado de las cooperativas agropecuarias y que se propone en la etapa 5 del procedimiento como indicador económico, evidencia que es un elemento fundamental mediante el valor expresado. Pues muestra el logro de los resultados proyectados en el tiempo y con los costos más moderados posibles en los productos ofertados, incrementándose de un año a otro su valor, lo cual refleja la cantidad de

recursos que se estiman y se utilizan, y el grado de aprovechamiento de éstos.

Permitiendo entonces, una racionalización sobre el uso de los recursos materiales y financieros, expresados en ingresos y gastos, y la necesidad de emplear adecuadamente el tiempo, expresado en el cumplimiento oportuno de lo requerido.

Medición de la eficiencia (aprovechamiento de recursos):

Mediante la medición de la eficiencia por medio del procedimiento propuesto, reflejado en la etapa 5 para ayudar a las cooperativas agropecuarias en su integración al plan de la economía de manera directa. Este indicador propuesto valora si la transformación de los recursos en bienes o servicios se crean con una utilidad adecuada en las cooperativas seleccionadas, mediante los recursos utilizados en su producción, a través de la comparación de las principales cuentas contables de los estados financieros consolidados de las cooperativas agropecuarias. Constituyendo una fotografía real de su situación financiera en el momento seleccionado, facilitando la toma de decisiones estratégicas que contribuya a incrementar su productividad, como se muestra en la tabla 4

Tabla 4. Cálculo de los indicadores económicos

Indicadores Económicos	Junio 2022	Junio 2023	Variación	R/P
Ventas Netas	457 014.40	472 086.80	-15 072.40	96.8
Ventas Mercado Agropecuario	841.80	2 205.70	-1 363.90	38.2
Ventas de Mercancías	4 862.30	32 488.50	-27 626.20	15.0
Ventas Totales	462 718.50	506 780.90	-44 062.40	91.3
Costo de Ventas	409 322.60	384 503.70	24 818.90	106.5
Costo Mercado Agropecuario	393.90	2 227.70	-1 833.70	17.7
Costo de Venta de Mercancías	4 770.50	29 403.00	-24 632.50	16.2
Costos Totales	414 487.00	416 134.30	-1 647.30	99.6
Margen Comercial	91.80	3 085.50	-2 993.60	3.0
Ganancia en Ventas	48 231.50	90 646.60	-42 415.10	53.2
Otros Ingresos	8 459.20	8 141.20	318.0	103.9
Comedor y Cafetería	2 827.20	3 688.70	-861.5	76.6
Otros Gastos	77 223.30	64 864.80	12 358.40	119.1
Comedor y Cafetería	2 791.60	3 488.00	-696.5	80.0
Ingresos Totales	471 177.80	514 922.10	-43 744.40	91.5

Indicadores Económicos	Junio 2022	Junio 2023	Variación	R/P
Otros Ingresos	8 459.20	8 141.20	318.0	103.9
Comedor y Cafetería	2 827.20	3 688.70	-861.5	76.6
Otros Gastos	77 223.30	64 864.80	12 358.40	119.1
Comedor y Cafetería	2 791.60	3 488.00	-696.5	80.0
Ingresos Totales	471 177.80	514 922.10	-43 744.40	91.5
Ganancia del Periodo	-20 532.50	33 923.00	-54 455.40	-60.5
Gasto Material	422 852.30	413 430.30	9 421.90	102.3
Salario	76 099.90	82 948.60	-6 848.70	91.7
Amortización Activos Fijos Tangibles	1 125.30	1 157.30	-32.0	97.2
Otros Gastos Monetarios	20 041.10	14 641.60	5 399.50	136.9
Total de Gastos	520 118.60	512 177.90	7 940.70	101.6
Promedio de trabajadores	1 958	1 984	-26.0	98.7
Costo por Peso Producción Mercantil	0.8859	0.9341	-0.048	94.8
Valor Agregado Bruto	88 558.30	145 100.50	-56 542.20	61.0
Gasto Salario por Peso Valor Agregado	0.8593	0.5717	-0.28766	150.3
Salario Medio promedio mensual	3 533.29	3484.07	49.2	101.4
Productividad Valor Agregado Producción Mercantil	45 228.97	73 135.35	-27 906.40	61.8
Correlación Sala medio productivo	1.6398	0.9232	0.7166	177.6
Gasto de Salario por peso de Ingresos	0.1615	0.1611	0.0004	100.3
Gasto por peso de Ingreso	1.0436	0.9341	0.1095	111.7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por las cooperativas agropecuarias

Descripción de los indicadores de eficiencia propuestos a las CCS Estelo Díaz García, 13 de Marzo, 17 de Mayo, Abel Santamaría, Agustín de la Cruz, Carlos Hidalgo, las CPA Camilo Cienfuegos, Celso Maragoto, Conrado Benítez, Julio Antonio Mella y Manuel Azcunze, las UBPC Las Flores y Sánchez Ozuna, para conocer la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, con el objetivo de medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados, según (MEP, 2023):

1-Rendimiento de los cultivos agrícola:

Se determina dividiendo la producción total lograda entre la superficie que se cosecha. En los cultivos permanentes, se determina dividiendo la producción total entre la superficie promedio en producción o el número promedio de plantas en producción.

2-Ganadería vacuna

- Natalidad: Número de nacimientos de

crías vivas ocurridos en el año planificado entre la existencia inicial de vacas. Se expresa en por ciento.

- Producción anual de leche/vaca: Producción de leche obtenida en el año entre el promedio de vacas lecheras totales (secas y en producción).
- Mortalidad: Muertes reportadas en el año entre la masa promedio del año, expresada en por ciento.

3-Ganadería porcina

- Carne por reproductora: Se calcula dividiendo la producción de carne obtenida en el año entre el promedio de reproductoras existentes. Esto se calcula para la producción especializada.
- Viabilidad: Significa el por ciento de los cerdos nacidos en el año que alcanzan el sacrificio en la ceba final. A los partos se les descuentan las muertes y los desechos en las distintas categorías.

4-Ganadería avícola

- Puesta / promedio ponedoras: Significa los huevos producidos entre el promedio de ponedoras existentes para el año.
- Conversión: Resulta de dividir el pienso consumido en el año entre los resultados productivos logrados.

En la tabla 5, se muestra cada uno de los indicadores de eficiencia propuestos para las cooperativas agropecuarias según lo establecido por el (MEP, 2023), los cuales responden de manera proporcional a las empresas que se subordinan cada una de las cooperativas seleccionadas en la evaluación del diagnóstico realizado en el capítulo 2 de la tesis.

Para la selección de dichos indicadores se tiene en cuenta cada una de las funciones de la UBPC y CCS seleccionadas:

Las Unidades Básicas de Producción Cooperativa y las Cooperativas de Producción Agropecuaria tienen los fines fundamentales siguientes:

- a) Desarrollar la producción agropecuaria y forestal con eficiencia económica y sostenibilidad, garantizando el cumplimiento de la línea fundamental de producción o servicios aprobada;
- b) cumplir los compromisos de entrega de las producciones para los destinos del encargo estatal y del plan de la economía;
- c) desarrollar otras producciones agropecuarias y forestales diversificadas o complementarias, así como prestar servicios agropecuarios u otros según sea el caso;
- d) contratar y comercializar las producciones, vender insumos agropecuarios y prestar servicios a los usufructuarios que a ella se vinculen, cuando así proceda.

Las cooperativas de Créditos y Servicios tienen los fines fundamentales siguientes:

- a) Comercializar entre sus miembros, de forma organizada y racional, los insumos destinados a la producción agropecuaria y forestal, exigiendo su utilización de

acuerdo con los requerimientos técnicos, así como prestarles servicios según sus posibilidades;

- b) garantizar el cumplimiento de la línea fundamental de producción o servicios aprobada;
- c) cumplir los contratos de las producciones dirigidas a satisfacer la demanda estatal planificada;
- d) gestionar créditos bancarios u otros financiamientos destinados a la producción agropecuaria y forestal necesarios para los cooperativistas y la propia cooperativa agropecuaria, así como contribuir a su recuperación productiva;
- e) comercializar las producciones de sus cooperativistas, de terceros y de la propia cooperativa agropecuaria; y
- f) adquirir, explotar y arrendar los equipos agrícolas y de transporte de la cooperativa, priorizando los servicios a los cooperativistas, así como propiciar la utilización de los que poseen sus agricultores pequeños, en función de las necesidades de la cooperativa y de otras entidades de la base productiva o agricultores pequeños.

El estudio de los indicadores de eficiencia para las cooperativas agropecuarias para su integración al plan de la economía nacional, como se muestra en la tabla 6, manifiesta que son entidades que examinan políticas evidenciadas en sus gastos e ingresos, sobre el plan de manejo de su planificación económica y estratégica. Para llevar a profundidad sus objetivos y estructura financiera, en aras de responder a los lineamientos generales de acuerdo con las necesidades correspondientes de los asociados y trabajadores y a la comunidad donde se encuentran.

El promedio de las diez cooperativas seleccionadas bajo estudio, muestran resultados eficientes, bajo la aplicación del procedimiento propuesto, evidenciándose un posicionamiento competitivo y razonable, para que el asociado pueda responder por sus obligaciones.

Se considera a través de los resultados obtenidos, mediante el cálculo de

los indicadores de eficiencia, que las cooperativas son eficaces, pues suministran continuamente la multiplicidad de sus producciones y la garantía de los piensos requeridos por los animales para todo el año y el cumplimiento de algunos indicadores como: café acopio, producción de huevos entrega al balance (Encargo Estatal), arroz consumo entrega al balance (Encargo Estatal) y madera Aserrada (Encargo Estatal).

Además de ofrecer información necesaria y solicitada para valorar el rumbo de las empresas cooperativas, de acuerdo a la disposición dada por el (MEP) para elaborar su Plan Estratégico. Dicha información cuantitativa suministra parámetros de desempeño que permiten controlar, valorar y corregir la ejecución de los procesos productivos, así como escoger aquellos procesos que se deben valorar dentro de las cooperativas.

Cada uno de los indicadores de eficiencia propuestos, tienen la característica de ser ponderable en el tiempo, con puntos de estimación claros y exactos, al mismo tiempo de poder ser comparables con otros parámetros y resultados económicos, teniendo en cuenta el rendimiento de las cooperativas. Establecen el cumplimiento en cuanto a la obtención de un objetivo determinado o efectuar una actividad determinada. Se agrupan en aspectos concernientes con la economía y eficiencia. Relacionan los recursos planificados, la

prestación de servicios y recursos utilizados en tiempo real, miden a su vez la marcha de los resultados específicos sobre el objetivo general establecido.

A modo de conclusión, los indicadores de eficiencia evaluados mediante el procedimiento para integrar las CCS Estelo Díaz García, 13 de marzo, 17 de mayo, Abel Santamaría, Agustín de la Cruz, Carlos Hidalgo, las CPA Camilo Cienfuegos, Celso Maragoto, Conrado Benítez, Julio Antonio Mella y Manuel Azcunce, las UBPC Las Flores y Sánchez Ozuna al plan de la economía nacional evidencian:

- 1-El dominio para la realización de interpretaciones de lo que ocurre en el entorno productivo.
- 2-Permiten tomar las medidas correspondientes cuando las variables económicas y productivas se salen de los límites determinados.
- 3-Definen la necesidad de introducir mejoras y/o perfeccionamientos, para poder valorar sus resultados en el mínimo tiempo posible.
- 4-Permiten el análisis de las tendencias históricas y estimar la productividad a través del tiempo.
- 5-Direccionan los recursos financieros para efectuar las interpretaciones.

Tabla 5. Cálculo de los indicadores de eficiencia para las CCS Estelo Díaz García, 13 de Marzo, 17 de Mayo, Abel Santamaría, Agustín de la Cruz, Carlos Hidalgo, las CPA Camilo Cienfuegos, Celso Maragoto, Conrado Benítez, Julio Antonio Mella y Manuel Azcunce, las UBPC Las Flores y Sánchez Ozuna

Indicador	UM	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Café acopio (Encargo Estatal)	Mt	351.1	251	31.56	785.1	465.3	123.2	205.7	450.12	236.85	451.21	154.32	147.20
Tabaco torcido con calidad exportable (Encargo Estatal)	MMU	456.23	536.83	856.17	896.32	745.89	658.12	250.39	741.23	987.56	632.51	745.32	236.5
Frijoles: Entrega al balance (Encargo Estatal)	Mt	771	452.69	752.32	653.21	785.24	563.28	365.24	658.37	325.12	741.38	236.45	354.84
Maíz: Entrega al balance (encargo estatal)	Mt	1 270.32	1 032.56	987.23	1 356.12	1 475.23	4 698.35	350.12	452.17	369.78	1235.32	1 475.36	1 356.12
Producción de Huevos Entrega al balance (Encargo Estatal)	MMU	8 879.1	6 736.9	6 052.1	21 668.1	5 889.1	7502.0	8 067.9	21 459.0	8 226.6	8 667.2	9 212.6	26 106.4

4.- CONCLUSIONES

El estado actual de la temática de estudio respecto a la producción científica, así como su dispersión a lo largo del tiempo, proporcionando datos relevantes y también una visión general de los principales autores, la evolución cronológica de las publicaciones, las principales revistas en las que se han publicado y un análisis temático que ayuda a comprender mejor las subáreas del campo de estudio. Para estar en condiciones de evaluar el material seleccionado y brindar respuesta rápida a los principios básicos del funcionamiento de las cooperativas: relacionado con la productividad de los recursos (factores de producción) y la economicidad de la actividad y tomar decisiones económicas, contables y financieras, expresada en un plan constante, por parte de agentes económicos, en pos de alcanzar los objetivos relacionados con la máxima utilidad, para advertir los problemas que se generan o tener tiempo para solucionarlos de manera efectiva y superponerse ante cualquier contratiempo que surja fuera de lo establecido.

La planificación en el sector agropecuario en Cuba tiene el pleno empleo de los recursos, en aras de obtener una alta tasa de crecimiento a pesar de las adversidades externas para adquirir las materias primas y estar en condiciones de propender al equilibrio interno y mantener una distribución justa del ingreso.

El diagnóstico realizado evidenció una falta de estímulo, apoyo y fomento hacia la integración directa de las cooperativas agropecuarias al plan de la economía nacional. La ambigüedad de la información con que se cuenta en las cooperativas, refleja que no se desarrolla una especie de lógica social necesaria entre la presidencia y los asociados. Existiendo insuficiente gestión, uso y preservación de los recursos a tener en cuenta para llevar a cabo la planificación económica, detectándose problemas para medir con sistematicidad la eficiencia y eficacia de los indicadores económicos.

La aplicación del procedimiento propuesto, ha favorecido el proceso de planificación económica en las cooperativas agropecuarias para obtener mayores resultados en la eficiencia económica- financiera, expresado en un considerable aumento en indicadores vinculados en la producción y economía en general. Demostró que es adaptable, tiene consistencia lógica, es contextualizable, novedoso y flexible, pero además, tiene una perspectiva científica y un valor metodológico, como referente para su generalización en el resto del país.

5.- REFERENCIAS

- Albuquerque, F. (2004). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. *Revista de la CEPAL*, (82).
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019). *Decreto Ley 356*. Reglamento de las Cooperativas no Agropecuarias. <https://cuba.vlex.com/vid/decreto-no-356-reglamento-810353469>
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019). *Decreto Ley 366* De las Cooperativas no Agropecuarias. <https://cuba.vlex.com/vid/decreto-ley-no-366-810353465>
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2021). *Decreto 33* para la Gestión Estratégica del Desarrollo Territorial. Gaceta Oficial de la República de Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-40-ordinaria-de-2021>

- Carreño, R., Torres, C. C., & Menoya, S. (2016). La planificación del sector agrario como eje de la estrategia de desarrollo provincial en Pinar del Río. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 4 (2), 159-169. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/136>
- Celina, H & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 24 (4), 572-580. <https://www.redalyc.org/comocitar/oa?id=80634409>
- Cuadrado, J. (2014). *La planificación en Europa: del abandono a un cierto resurgir, bajo nuevas formas*. En J. Máttar, & D. Perrotti, Planificación, prospectiva y gestión pública. Reflexiones para la agenda de desarrollo. (págs. 75-84). Santiago de Chile. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36762/1/S20131070_es.pdf
- Goodstein, L. (1998). *Planeación estratégica aplicada*. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México: Mc Graw Hill.
- Leiva, J. (2012). *Pensamiento y práctica de la planificación en América Latina*. CEPAL -Serie Gestión Pública, 75. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7332/S1200060_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, R. A. M. (2020). *Formulación y evaluación de proyectos: enfoque para emprendedores*. Ecoe Ediciones.
- Mejía, L. F., Reina, M., Oviedo, S., & Rivera, A. (2020). Planes nacionales de desarrollo en Colombia: Análisis estructural y recomendaciones de Política.
- Ministerio de Economía y Planificación. (2023). *Indicaciones Metodológicas para la Elaboración del Plan de la Economía Nacional Plan 2023*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. <https://www.mep.gob.cu/sites/default/files/Documentos/Archivos/Res-11%20Conducci%C3%B3n%20de%20la%20Econom%C3%ADa.pdf>
- Ministerio de la Agricultura (MINAGRI). (2022). [Plan Estratégico de la Delegación Provincial del Ministerio de la Agricultura](#)
- Ministerio y Trabajo de Seguridad Social. (2020). *Resolución 29 establece el salario mínimo del país en 2100 pesos mensuales y aprueba la escala y tarifas salariales siguientes de aplicación a todos los trabajadores*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/resolucion-29-de-2020-de-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social>
- Murdick, R. (1994). *Sistema de información basada en computadoras*. México: Edit. Diana.
- PCC. (1997). Sexto Congreso del Partido Comunista de Cuba.
- Rodríguez, J.L. (2000). *Entrevista realizada por Norma Dorado Pozo*. La Habana, 20 de enero de 1999.
- Rojas, D., Acosta, L. A., Cabrera, N., & Cruz, B. (2022a). Gestión estratégica en la empresa Avícola de Pinar del Río, Cuba. *Costos Y Gestión*, (102), 45–74. <https://doi.org/10.56563/costosygestion.102.2>
- Rojas., Pelegrín, A., Rojas, D, Acosta, L.A. (2022b). Perfeccionamiento del proceso de acumulación y cálculo del costo en unidades avícolas. *Actualidad Contable FACES*, (25),

147-170. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.08>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D.R. (1996). *Administración*. México: Prentice- Hall Interamericana.

Urguellés, R. (2010). *Aplicación del enfoque prospectivo para la gestión del desarrollo local: estudio de caso Mayarí. Almaguer Riverón*, CD Tesis en opción al título de Licenciada en Estudios Socioculturales. Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.

World Bank Group. (2015). *World Bank Group and Republic of Korea. 60 years of partnership since 1955*. <http://pubdocs.worldbank.org/en/754261483515257926/Korea-Timeline.pdf>

World Bank Group. (2017). *Case study on territorial development in Japan*. Tokyo Development Learning Center. Policy Paper Series 2. <http://documents.worldbank.org/curated/en/434651560830510154/pdf/Case-Study-on-Territorial-Development-in-Japan.pdf>

LAS MARCAS COLECTIVAS COMO IMAGINARIOS INSTITUCIONALES DE LA SOCIEDAD

BLANCO ALARCÓN, Leyda Alejandra

Doctor en Ciencias Organizacionales por la Universidad de Los Andes. Investigadora del Centro de Investigaciones en Propiedad Intelectual y del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.

Especialista en Propiedad Intelectual. Miembro de la Red VEO

e-mail: alejandrablancaarcon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7047-9921>

Recibido: 20-02-2024

Revisado: 13-05-2024

Aceptado: 12-06-2024

RESUMEN

Las marcas colectivas representan el elemento humano y social de la propiedad industrial, por tales razones se configuran como el punto de equilibrio e integrador de posiciones radicalmente opuestas en las que tradicionalmente se ha delimitado esta rama jurídica. La presente investigación, es de carácter teórico interpretativo, y surge a partir del interés de analizar si las marcas colectivas son el resultado de la acción individual o colectiva, llegando a reconocer que las mismas pueden construirse a partir de otros supuestos como es el caso de los imaginarios sociales representados en instituciones simbólicas de la sociedad, sean en los productos y procesos de carácter social, cultural, o tradicional de gran valor para los individuos, de esta manera, la nueva visión de las marcas colectivas surge de forma deductiva a partir del silogismo generado por la articulación de los conceptos de imaginarios sociales con las marcas colectivas y a manera de reflexión se analiza la forma posible de adaptación de estas figuras como consecuencia de la modernidad mediante el desanclaje propuesto por Anthony Giddens.

Palabras clave: marcas colectivas, individualismo, colectivismo, signos, imaginarios sociales.

COLLECTIVE BRANDS AS INSTITUTIONAL IMAGINARY OF SOCIETY

ABSTRACT

Collective trademarks represent the human and social element of industrial property, and for these reasons, they are configured as the balancing and integrating point of radically opposing positions within which this legal branch has traditionally been delineated. This research is of a theoretical and interpretive nature and arises from the interest in analyzing whether collective trademarks are the result of individual or collective action. It concludes by recognizing that they can also be constructed from other premises, such as social imaginaries represented in symbolic institutions of society, whether in products or processes of social, cultural, or traditional significance that hold great value for individuals. In this way, the new vision of collective trademarks emerges deductively through the syllogism generated by the articulation of the concepts of social imaginaries with collective trademarks. As a reflection, the possible adaptation of these figures as a consequence of modernity is analyzed through the disembedding proposed by Anthony Giddens.

Keywords: *collective trademarks, individualism, collectivism, signs, social imaginaries.*

1. INTRODUCCIÓN

Estudiar las marcas colectivas desde un aspecto que trascienda la visión tradicional otorgada por la propiedad intelectual, donde las mismas se circunscriben limitadamente a ser concebidas como signos que permiten distinguir el origen y otras características comunes de productos o servicios tanto de personas naturales como jurídicas, con la condición que estas formen parte de una organización que las represente llámese asociación, nos obliga a reflexionar más allá de los aspectos positivistas aportados por el derecho consuetudinario, la doctrina jurídica, la legislación y la jurisprudencia, este distanciamiento por mencionarlo de alguna manera, viene dado por la intención de aportar nuevas visiones alejadas de los dogmatismos clásicos y posturas teóricas tradicionales.

A pesar que los derechos de propiedad intelectual son considerados como derechos humanos de segundo orden, consagrados en el artículo 27 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, ha sido necesario y urgente que esta área jurídica se reinvente y haga un esfuerzo por reconocer los conocimientos generados por otros actores muy distintos a los que hasta ahora habían sacado provecho de los preceptos instituidos por esta rama, tanto así, que en un documento publicado por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, durante el Foro sobre creatividad e invenciones- un mejor futuro para la humanidad en el siglo XXI-, en una de las disertaciones se hizo referencia a que "... la propiedad intelectual forma parte de los instrumentos básicos y puede promover derechos humanos fundamentales, tales como el derecho a la educación y a la asistencia sanitaria básica. Cada vez más, los conocimientos tradicionales forman parte de este debate" (Sundbäck, 2000, p. 2), dicha afirmación surgió como consecuencia de objetar la posición de que los derechos de propiedad intelectual infringen los derechos humanos.

En ese sentido, humanizar los derechos de propiedad intelectual pasa por considerar la importancia que tienen los derechos

de tercera generación, conocidos como derechos de solidaridad, de los pueblos o colectivos y los derechos de cuarta generación o derechos de acceso a la sociedad de la información en escenarios de igualdad. Estas categorías de derechos están apartados de la visión individualista y monótona impulsada hasta ahora por las instituciones de la propiedad intelectual, de cualquier modo, el diferente discurso se justifica a partir de la consolidación de un fenómeno inclusivo de nuevos actores, organizaciones o comunidades minoritarias raramente tomadas en cuenta por esta rama jurídica, algunos ejemplos de ello podrían ser el resguardo y reconocimiento de los conocimientos generados por los pueblos indígenas, por las representaciones o manifestaciones culturales de los pueblos, por los conocimientos ancestrales, por la llamada sociedad del conocimiento, por pequeñas comunidades de creadores o inventores, por minorías culturales, por grupos étnicos, entre otras.

De otra parte, conforme a la observación de ciertos fenómenos sociales resulta evidente que existe una marcada preeminencia por el individualismo como conducta social generalizada, y muy particularmente al hacer referencia sobre algunos comportamientos motivados por la propiedad intelectual nos encontramos que los privilegios otorgados por la ley a determinados actores con el fin de que "exploten" con carácter exclusivo y/o excluyente el producto derivado de su intelecto, además de la tendencia monopolizadora de esta rama jurídica, refleja con gran profundidad tal carácter individual, sin embargo, al producirse la dicotomía existente entre los defensores y detractores de la propiedad intelectual, surgen otras posibilidades más equilibradas, profundamente humanas, menos cuestionables y que podrían ubicarse en el punto intermedio del debate de las ideas provocado por esta área.

Para la presente investigación, ese punto intermedio humanizador de los derechos de propiedad intelectual lo constituyen las marcas colectivas, las cuales más allá de ser un estricto signo distintivo de productos y servicios determinados por la ley, son el

resultado de un proceso social solidario, humanista e integrador que comprende un fenómeno filosófico y organizacional que resulta de interés reflexionar. Así que, el esquema analítico de las nociones sociales realizadas por Cornelius Castoriadis y Anthony Giddens nos permitirá interpretar las marcas colectivas a partir de dichas teorías, especialmente en los aspectos relacionados con los conceptos los imaginarios sociales y el desanclaje de la modernidad.

De esta forma, las marcas colectivas, se nos presenta como un elemento que permite la promoción de organizaciones sociales, así como también y desde una visión holística, las organizaciones sociales también pudieran ser consideradas marca colectiva, toda vez que las mismas sean observadas como elemento simbólico de la sociedad mediante el imaginario social. Asimismo, en la modernidad las marcas colectivas tienen gran valor como mecanismos de desanclaje ya que están constituidas por sistemas de expertos y como señales simbólicas.

I. Estado del arte y desarrollo de la investigación. Las marcas colectivas ¿resultado de la acción individual o colectiva?

La dificultad de responder a esta interrogante surge a partir dos supuestos generales; en primer lugar nos encontramos con la premisa centrada en que los derechos de propiedad intelectual favorecen fundamentalmente los intereses particulares de los individuos ya que son concebidos como derechos de naturaleza personalísima derivados del ingenio humano, en ese sentido, al hablar del carácter personal, se está haciendo referencia a la persona humana dada su propia naturaleza, adicionalmente, como defensores de esa postura se encuentran quienes sostienen que la propiedad intelectual se concibe desde la teoría del monopolio de derecho privado, es decir, que su función radica en el carácter exclusivo de dominio con el fin de obtener privilegios sobre la producción intelectual (Cárdenas, 2003). En segundo lugar, se percibe que ciertas figuras jurídicas de la propiedad intelectual como lo son las marcas colectivas, poseen una

importante dinámica de acción social, la cual posiblemente se produce por la obligación impuesta por la ley o por la existencia de una verdadera conciencia colectiva de los miembros que forman parte de la asociación titular de la marca, es entonces desde allí que surge nuestra inquietud.

En razón a lo anterior, para tratar de responder de cierta manera la incertidumbre planteada, si partimos que uno de los hechos sociales propios de las marcas colectivas lo compone la necesidad de la existencia de una asociación que funcione como titular de la marca y a diferencia de las marcas tradicionales, el usuario de la misma no es el titular sino los asociados, estaríamos en presencia de un medio por el cual se actúa jurídicamente para proteger derechos comunes, en ese sentido, vale la pena acotar que “cuando se habla de asociación no se refiere a la suma mecánica de miembros sino a la formación de una nueva persona jurídica que se encargará de aunar esfuerzos y voluntades en aras de llevar a vías de hecho los intereses de sus asociados” (Lanz, 2012, p.29). Así entonces, que en vista de la condición sine qua non de la existencia jurídica de una asociación y por ende de asociados, nos lleva a comparar tal situación con el derecho colectivo del trabajo ya que encontramos ciertas similitudes entre este con las marcas colectivas. Por lo tanto, Villasmil (2012) afirma que el derecho colectivo del trabajo:

Comprende las relaciones y conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo, entre una asociación o grupo organizado de trabajadores y un empleador, asociación o grupo de empleadores. (p. 12)

En cierto sentido, existe similitud con las marcas colectivas en el contexto de que en ellas se producen relaciones o acuerdos suscritos entre la asociación titular de la marca y los asociados, quienes en el reglamento de uso de la marca se establecerán las condiciones de la organización, los derechos y obligaciones de los asociados, las condiciones para el uso de la marca y hasta podrá incluir aspectos relacionados a las técnicas o formas estándares de producción

o prestación de servicios, asimismo, hay una analogía en los aspectos de representación formal, la cual se produce en las marcas colectivas con la asociación y en el caso del derecho colectivo del trabajo sucede con la figura de los sindicatos.

De igual manera, De Buen citado por Villasmil (2012) señala “que el derecho colectivo del trabajo no es la suma de derechos individuales de los trabajadores, sino que se trata de una nueva entidad jurídica que vincula a empleadores y trabajadores en función de los intereses colectivos” (p.13). Así como señalaba Lanz, nos damos cuenta que similarmente las marcas colectivas no consiste en la suma mecánica de los miembros de la asociación que equivaldría a que no es la suma de derechos individuales de trabajadores, sino que existe en ambos una connotación importante de colectivismo referidas a las relaciones organizacionales y de funcionalidad de sus acciones, además de la prevalencia de intereses y valores como sería el bien común, es decir, en nuestro caso de los asociados y de los trabajadores que formen parte de los sindicatos.

Como elemento adicional que sustenta la posición enfrentada a la acción individual es considerar que los seres vivos, más aún el hombre, desde el momento de su concepción no es un ser independiente, no es un ser individual, pues siempre requiere actuar en colectivo para realizar tareas simples o complejas. Por esa razón, resulta propicio percibir a las marcas colectivas como entidades solidarias, en donde los individuos que integran la asociación titular de la marca, proceden de forma semejante al de las colonias de insectos cuya configuración se fundamenta en la inteligencia colectiva propuesta por Bonabeau y Theraulaz, en cuyo estudio analizan el funcionamiento de las abejas, hormigas y otros casos de organismos biológicos que se desenvuelven dentro de variados ambientes dinámicos, considerando además que los mismos son grupos que funcionan mediante la realización de tareas rutinarias o complejas, sin pilotos, controles externos ni coordinación central (Bonabeau y Theraulaz, 1994, p. 13). Ahora bien, la inteligencia colectiva planteada por estos autores, y que se toma como modelo

a partir de las colonias de insectos, resulta vinculante al compararlas con estructuras humanas que funcionan en determinados contextos territoriales como las marcas colectivas, así que, contrastar su contexto organizacional, la distribución de roles de sus miembros, su flexibilidad de funcionamiento como sistemas adaptativos en entornos sociales diversos, y la posibilidad de que los mismos actúan sin coordinación centralizada o externa, nos permite hacer tal relación, llevándonos a afirmar que en efecto las marcas colectivas funcionan mediante la llamada inteligencia colectiva.

Visto lo anterior, en el supuesto que exista un interés real de los miembros de la asociación a unirse, podríamos considerar que las marcas colectivas son el resultado de una evidente acción colectiva, en ese sentido y sin perder de vista que las acciones a lo interno de las mismas son realizadas mancomunadamente por personas con intereses y objetivos compartidos, haciendo uso de la inteligencia colectiva, justificaríamos aún más esta proposición. No obstante, el planteamiento anterior puede ser profundamente debatido al considerar que las marcas colectivas también podrían surgir de la acción individual del hombre, si tomamos en cuenta de que toda acción colectiva surge como elemento subyacente de la acción individual, planteado por Max Weber. Para Weber (1922) son los individuos los que actúan y solo indirectamente podemos hablar de actores sociales o colectivos, que actúan.

El planteamiento de Weber en relación con el tipo ideal o tipos de acción social, nos sobrelleva a reflexionar sobre el hecho de que la sociedad está compuesta por estructuras sociales individuales y que por tanto la acción social, es la unión de las acciones unilaterales o individuales que funcionan dentro de estas estructuras, así entonces, resultaría evidente que la marca colectiva es producto de la suma de acciones individuales, pudiendo estar categorizadas en la acción social sea del tipo tradicional, afectiva u orientada por los fines o valores.

Finalmente, para culminar este epígrafe, nos detenemos a considerar la existencia

de un planteamiento que nos permita percibir que las marcas colectivas no son producto exclusivamente de una acción individual o colectiva, sino de un proceso integrador de ambos fenómenos, basado en el principio holístico de que los sistemas deben ser analizados como un todo y no en partes separadas, nos atrevemos a plantear entonces un enfoque que establece que estas marcas nacen por medio de un tejido democrático, donde la acción individual impulsa a su vez la acción colectiva. De esta manera, comprendemos también un nuevo supuesto, que considera que las mismas se producen a partir de imaginarios sociales, es decir, más que analizarlas si son el resultado de una acción individual o colectiva, podemos afirmar que se construyen a partir de instituciones simbólicas apreciadas en los productos culturales, tradicionales, religiosos y políticos de las sociedades, las cuales además de representar elementos de gran valor social, pudieran incorporar por se mecanismos de intercambio que aportan valor económico, evidenciados en la confianza que el colectivo tiene sobre ellos.

II. Discusión. El silogismo de las Marcas Colectivas

Los puntos centrales de la comprensión del contexto filosófico de las marcas colectivas, parten del análisis de lo que constituye su propia naturaleza, sea esta individual o colectiva, pero obligatoriamente consideramos que debe darse bajo un enfoque no tradicional. Para llegar a la construcción del silogismo hemos hecho uso de un análisis teórico deductivo, en donde el tema en estudio lo constituyen las marcas colectivas y el evento a transformar es el hecho de considerar a las mismas como imaginarios institucionales, debido a la carencia de una nueva visión humanizada de la propiedad intelectual, así como también la problemática generada a consecuencia de la observación dividida del individuo (teorías marxistas) y del objeto (teorías individualistas).

La percepción fragmentada producto de la propia condición colectivista de las marcas colectivas, ha estado justificada desde dos

puntos de vista, el primero de ellos es bajo la mirada comunista o teorías del colectivismo de Carlos Marx y Federico Engels, quienes nos hablan de las luchas de clases y la división del trabajo, de los burgueses y proletarios, instando en su discurso la dominación ejercida por la burguesía sobre el proletariado, en tal sentido, afirman que “la burguesía dio un carácter cosmopolita a la producción y al consumo de todos los países” (Marx y Engels, 1976, p.17). Basado en ello, para el caso venezolano, se ha tratado de enmarcar las figuras jurídicas de las marcas colectivas como un mecanismo asociado a los medios de producción, para fundamentalmente posicionar en el mercado los productos y servicios que emergen del desarrollo comunal, en respuesta contraria a los intereses económicos, asimismo, justifican a las marcas colectivas como instrumento para distinguir productos y servicios de colectividades basadas en la propiedad comunal (Romero, 2012, p. 34).

A pesar de que en otras investigaciones hemos concluido que las marcas colectivas son estructuras contrarias a las organizaciones con propósitos dominantes, también nos damos cuenta que esta posición está enraizada en la visión de izquierda de las marcas colectivas, teóricamente esta visión estaría enfocada en la teoría sociológica de la dominación.

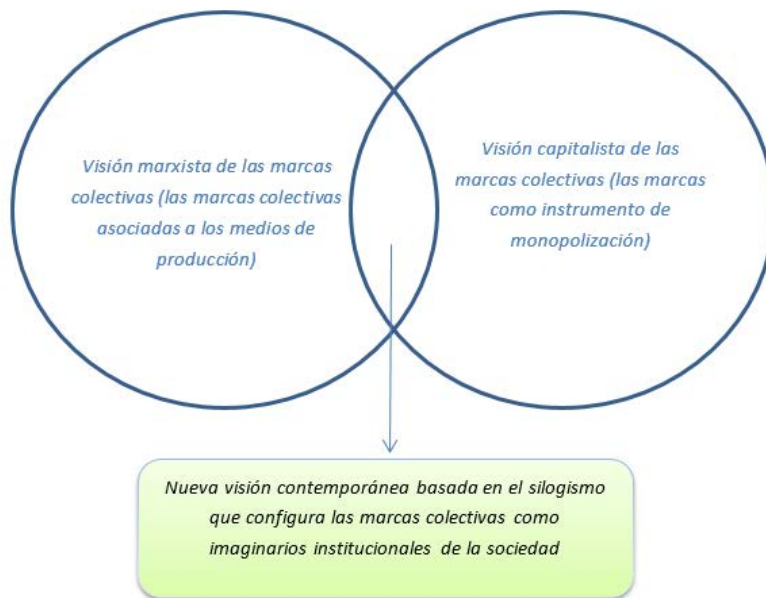
La segunda visión de las marcas colectivas, es la considerada por la forma jurídica tradicional de la propiedad intelectual, que las circunscribe como un elemento del mercantilismo clásico, en donde dichos signos distintivos son creados con el fin de “indicar la procedencia de la mercancía -entendiéndose por esta la fuente empresarial de las mismas-, y otra, su capacidad individualizadora, tanto de los productos como de los servicios prestados (Méndez, 1999, p.102). Con este enunciado, nos damos cuenta que es la posición asumida por las elites de la propiedad intelectual, encerrando la concepción de las marcas, sean colectivas o de cualquier otro tipo, a un concepto sesgado que señala que la función de estos signos es exclusivamente para demostrar su origen “empresarial”, ya que detrás de ella existe todo un

andamiaje capitalista, con elementos de comercialización, publicitarios, de mercadeo y quizás dinamizador de las sociedades para posicionar un producto y un servicio en el mercado.

Ahora bien, considerar las marcas colectivas como imaginarios institucionales, representa una nueva visión sintagmática de las mismas, a partir del debate dicotómico que se ha dado no solo en la propiedad intelectual, sino también en las marcas

colectivas como se ha visto en la presente investigación. Con dicha perspectiva, nos retiramos de inclinar la balanza sobre una de las dos premisas anteriormente descritas y nos osamos a plantear nuevos derroteros o escenarios sociales. En la Figura 1, se presenta un esquema de nuestro planteamiento que es la nueva visión basada en el silogismo que configura a las marcas colectivas como imaginarios institucionales de la sociedad.

Figura 1. Nueva visión basada en el silogismo que configura las marcas colectivas



Fuente: Elaboración Propia.

En ese sentido, se considera la visión sintagmática o basada en el silogismo luego del análisis de dos premisas opuestas, es así que la necesidad de interrelacionar teorías sociales más equilibradas como supuesto deductivo a partir de la revisión tanto marxista como capitalista que se les ha dado a las figuras de las marcas colectivas, creará un nuevo enfoque. La nueva postura que aportaría supuestos nocionales de las marcas colectivas, lo constituyen las teorías modernas basadas en los imaginarios sociales y el desanclaje de la sociedad.

Ahora bien, para justificar nuestra visión, partimos por analizar la noción de signo aportada por Umberto Eco, en su obra titulada Signo, en la cual hace una extensiva explicación en relación con el mismo, al menos en el punto que nos atañe, en ese sentido, el signo al que vincularíamos las marcas colectivas quedaría circunscrito bajo la categoría de los denominados signos artificiales, los cuales son colocados de manera intencional por los seres humanos para comunicar algo a otros seres humanos (Eco, 1973, p. 14). En el marco de esta

definición, la marca como signo, tiene una finalidad comunicadora y simbólica en la sociedad, este punto de vista nos lleva a considerar que la intención del signo artificial impuesto socialmente es igual a una marca creada por un colectivo para transmitir una intención, allí se evidencia el elemento humano de comunicación e intencionalidad, por ende signo es a marca como asociativo es a colectivo.

Para valorar el sentido de pertenencia que poseen las marcas colectivas con la sociedad en el cumplimiento de su función comunicadora, y si tal como las explica Eco “los signos son fundamentales para los fines de interacción social” (p.10), las mismas quedarían transfiguradas como instituciones simbólicas de la sociedad, es decir, que representan un mecanismo que permite distinguir, representaciones o hechos sociales arraigados en el imaginario colectivo, tales como la costumbre, las creencias, las reglas, los hábitos y los valores existentes en grupos, haciendo uso en todo momento de su capacidad comunicadora.

Así pues, para entender en esencia las marcas como instituciones imaginarias, nos apropiamos de la definición de imaginación aportada por Osho (2007) quien considera que “la capacidad de crear una realidad propia se le llama imaginación” (p.73). Es decir, que pareciera que la imaginación es un proceso individual, pero cuando esta facultad de crear una realidad propia ocurre de forma general en un grupo social y trasciende al sujeto transformándose en imaginario colectivo, representa una infraestructura mental reconocida en una sociedad, he allí su carácter institucional.

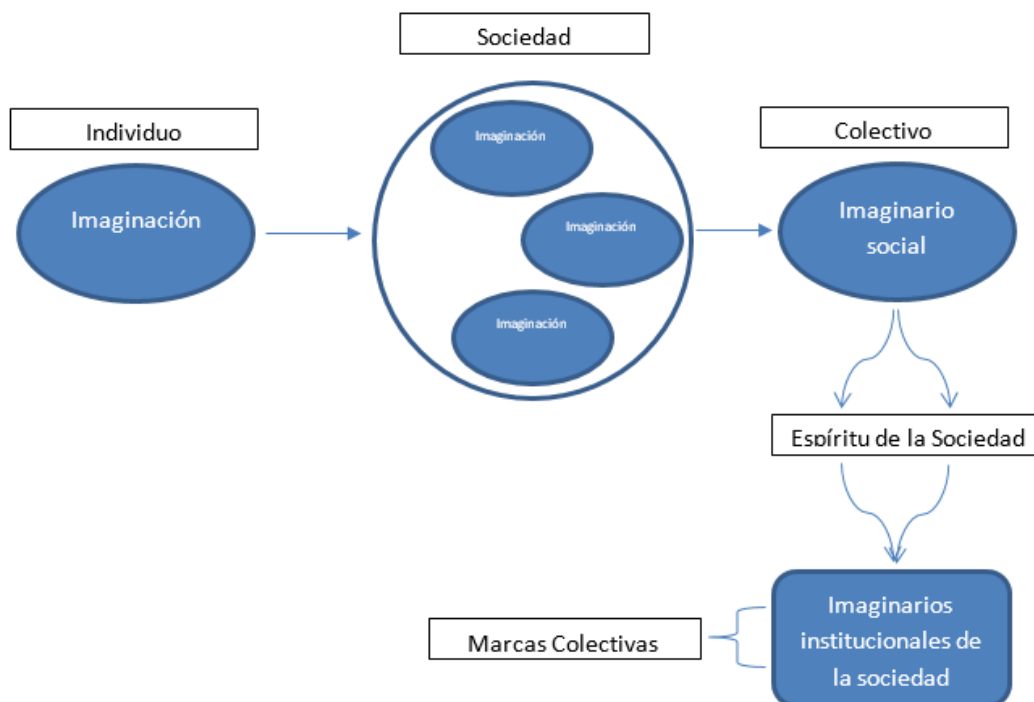
Como bien lo aclara Pintos (2000) los imaginarios sociales “son aquellos esquemas, construidos socialmente, que nos permiten percibir algo como real, explicarlo e intervenir operativamente en lo que en cada

sistema social se considere como realidad” (p. 3).

Por su parte, para Cornelius Castoriadis, padre del imaginario social, “lo imaginario no es imagen de. Es creación incesante y esencialmente indeterminada de figuras/ formas/imágenes” (p. 12). La particularidad de considerar las marcas como imaginarios, es el hecho que las mismas constituyen sistemas o creaciones representativas de una realidad que forma parte de la percepción social legítima de un colectivo determinado. Adicionalmente, las marcas equiparadas a los imaginarios sociales, adquieren relevancia al momento en que formulan estrategia de intervención en las condiciones materiales de vida de los ciudadanos en una comunidad específica (Pintos, 1995), por lo tanto, es desde allí que los elementos inmateriales adquieren relevancia en una sociedad, ya que se considera que la intervención sobre las condiciones materiales de las que nos refiere Pinto, es posible mediante formas inmateriales, es decir, de todo aquello que no es percibido por los sentidos, sino que está latente en lo espiritual, en lo no palpable, lo que es igual al imaginario colectivo.

En ese orden de ideas, si tomamos en cuenta a las marcas colectivas más allá de la consideración de signos distintivos formales y las incorporamos a la noción de imaginarios, en vista de que se encuentran en el espíritu de la sociedad, las mismas podrán convertirse en instituciones con significancia contribuyendo a mantener el arraigo, las raíces y el sentido identitario de una sociedad, lo cual forma parte de la evolución del ser, asimismo, “se puede sostener que el desarrollo de la humanidad se teje gracias al sustrato de imaginarios sociales que son la base de toda sociedad” (Riffo, 2016, p. 75). En la figura 2, se muestra el proceso de transformación a partir de la imaginación hasta la consolidación de los imaginarios institucionales de la sociedad.

Figura 2. Proceso de transformación a partir de la imaginación hasta los imaginarios institucionales de la sociedad.



Fuente: Elaboración Propia.

En las marcas colectivas se presentan valores ya institucionalizados, tales como la existencia del valor geográfico, del valor cooperativo o asociativo, del valor histórico, del valor social, del valor cultural, del valor artístico, teniendo este último que ver con las técnicas empleadas por las comunidades, además que todos estos valores forman parte del patrimonio de una sociedad, haciendo parte de una memoria colectivizada. Todos estos valores hacen que la institucionalización de las marcas colectivas esté conformada por elementos tanto materiales como inmateriales.

Reconociendo de esta manera las marcas colectivas como estructuras imaginarias de la sociedad en el contexto de que en ellas se pueden ver materializadas las manifestaciones culturales, artísticas, folclóricas o tradicionales, pudiéramos dar como ejemplo la existencia de la marca colectiva concedida por el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual a los productos y servicios de los pueblos

indígenas del Estado Bolívar en Venezuela, según el Boletín número 587 de la Propiedad Industrial, de fecha 11 de octubre del año 2019. No obstante, consideramos que esta marca colectiva debe trascender hacia el hecho institucional y no quedar delimitada únicamente para productos y servicios, así pues, la acción transformadora parte del imaginario social de la comunidad indígena y por lo tanto, la marca colectiva quedaría institucionalizada en esquemas previamente construidos socialmente, como sería el caso de la demarcación de sus territorios, que ha sido reflejada mediante un proceso de construcción colectiva de mapas realizado por el mismo pueblo Pemón.

Por su parte, dando por sentado que “las personas disponemos de una capacidad de cuestionar permanentemente las instituciones establecidas, de debatir la legitimidad de cualquier significación impuesta” (Eisemann, 2012, p. 88) reflexionamos que las marcas colectivas como imaginarios institucionales no serían

mecanismos impuestos, sino procesos altamente legitimados que surgen de la misma sociedad, y por consecuencia serán aceptadas y poco cuestionadas.

Ahora bien, una vez concebidas las marcas colectivas como imaginarios institucionales de la sociedad, nos surge la inquietud en relación con la adaptación de las mismas a la modernidad, sin que se pierda en ellas el profundo valor reflejado en el imaginario colectivo, y es allí que traemos a colación el concepto de desanclaje construido por Anthony Giddens en su obra Consecuencias de la Modernidad, en ese sentido, el autor nos indica que en la modernidad lo local es trasladado a nivel mundial, a través de la posibilidad de separar el tiempo y el espacio, gracias a factores como las nuevas tecnologías, visto de esta manera, esos acontecimientos locales se mueven en dirección opuesta a las relaciones que les dieron forma (Giddens, 1993, p. 67). Desde ese punto de vista, las marcas colectivas como instituciones materiales o inmateriales que se configuran en el plano local, pueden ser trasladadas hacia ámbitos internacionales o mundiales, mediante el llamado desanclaje de la sociedad, razón por la cual, la protección que otorga la propiedad intelectual a las mismas, sigue siendo necesaria, para garantizar el reconocimiento mundial de un hecho local y sobre todo evitar que el hecho social que originó la marca sufra alguna mutación o discontinuidad. Lo cual quiere decir que el hecho social sea de tipo cultural o tradicional que forma parte del imaginario socialmente institucionalizado, ya no queda en lo local, sino que se separa hacia otras esferas, por ende, es necesario garantizar que la marca colectiva se mantenga tal y como fue concebida desde el imaginario social institucionalizado.

Adicionalmente, Giddens hace referencia a dos mecanismos que deben estar correlacionados, a saber, son los siguientes:

1.- Los sistemas de expertos: están referidos a los sistemas que organizan la vida de las sociedades, en donde elementos como la confianza o la fe instituyen la primera característica que poseen los individuos de la sociedad. Esto quiere decir, que las sociedades modernas se sustentan en procesos organizados en donde los aspectos de orden técnico son manejados por expertos, así que “la confianza puesta en resultados probables expresa un compromiso con algo, más que una mera comprensión cognitiva” (Giddens, 1993, p. 37).

2.- Las señales simbólicas: son considerados por el autor como medios de intercambio que son necesarios en las relaciones humanas y sociales, hay conexión de sujetos separados, mediante intercambios. Una reflexión interesante es que las señales simbólicas son elementos “que pueden ser pasados de unos a otros sin consideración por las características de los individuos o grupos que los manejan en cada coyuntura” (Carrero, 2015, p. 95).

Haciendo la interrelación de los planteamientos de Giddens con las marcas colectivas, vale la pena destacar, que en dichas figuras existe per se un valor de intercambio que las sustenta (sea económico o cultural), ese aspecto permite convertirla por lo tanto en una señal simbólica.

Adicionalmente analizando los sistemas de expertos, pudiéramos decir que en el caso de las marcas colectivas existe una comunidad organizada para generar productos, servicios o hechos sociales institucionalizados con ciertas características que los hacen distintivo, por lo cual se consideran que las mismos están conformada por expertos que intervienen en el proceso creativo de producción o prestación del servicio. Por su parte, la confianza y la fe están presente en el valor económico que la sustenta como forma de intercambio.

3. CONCLUSIONES

El manejo sistemático de los aspectos tratados en el presente trabajo se centró en

interrelacionar los diversos planos de nociones y estrategias analíticas.

Las marcas colectivas son figuras tan flexibles que pueden ser analizadas desde diferentes concepciones nocionales, toda vez que comprenden una esencia social, económica y cultural que la hacen un tema interesante de abordar y constituirse en unidad de estudio.

Se considera que la marca colectiva es una realidad pragmática que pudiera traspasar la mirada sesgada del observador, orientándose hacia el camino holístico o profundo en la concepción que denota un factor principal que es el elemento humano, su característica innegable de su afán organizativo, demuestra un contenido sumamente interesante a manera de comprender en profundidad el hecho social que las impulsa.

Con la presente investigación nos alejamos de la perspectiva técnico-jurídica tradicional de la propiedad intelectual, así entonces, generamos un pensamiento disruptivo en el cual el fin principal fue apartarnos de las definiciones de marcas colectivas estipuladas por las leyes y los dogmatismos, para poder lograr una nueva cosmovisión de las mismas.

La esencia de las marcas colectivas desde un aspecto novedoso, implicó observarlas desde una mirada muy distinta a las teorías marxistas y teorías liberales. En el contexto que el planteamiento ofrecido de que las mismas surgen del hecho imaginario, constituye un aporte importante al conocimiento, así como mirarlas como un mecanismo de desanclaje.

La nueva concepción planteada con la presente investigación trasciende el aspecto positivista basado en las normas que sustentan a las marcas colectivas, aportando una noción de carácter holístico, en donde las estructuras sociales no se focalizan de manera aislada ni independiente la una de la otra, sino mediante una complementariedad de nociones.

Para finalizar, hasta los momentos en la mayoría de los casos, las marcas colectivas han sido impuestas por los estados, haciendo uso del imperio de la ley, no obstante, al hablar de imaginarios institucionales, nos estamos refiriendo a que existen colectividades que poseen representaciones materiales o inmateriales que forman parte de la memoria colectiva y por lo tanto pueden ser percibidas como marcas colectivas institucionalizadas, con un valor social y económico incalculable. Por ejemplo, en la práctica, podemos encontrar un ramal de marcas colectivas institucionalizadas en el imaginario de los pueblos, que hasta los momentos son experiencias conocidas tradicionalmente, pero anónimas en el nuevo contexto que estamos planteando, por lo tanto podemos decir que las marcas colectivas también pueden surgir del anonimato que se encuentra latente en el imaginario de la sociedad.

4 REFERENCIAS

- Bonabeau, E., Theraulaz, G. (1994). *Intelligence Colective*. Editions Hermés. Paris.
- Carreño, A. A. (2015). Los postulados fundamentales de la teoría de la modernidad reflexiva de Anthony Giddens. *Acta Sociológica*, 67, 87-110. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1-s2.0-S0186602815000249-main.pdf>
- CárdenasDurán, D. (2003). Naturaleza jurídica de la propiedad intelectual (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/5786/1/1020148445.PDF>.
- Castoriadis, C. (2013). *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets Editores, S.A.

- Eco, U. (1976). *Signo*. (No. 04; B840, E2.).
- Eisemann, f. r. (2012). Los imaginarios sociales como herramienta. *imagonautas: revista interdisciplinaria sobre imaginarios sociales*, 2(2), 77-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781735>
- Giddens, a. (1993). *consecuencias de la modernidad*. 1a. edición en alianza, universidad, Madrid.
- Marx, c., Engels, f (1976). *Manifiesto comunista. dibujado por Marcenaro Ro*. Tusquets editor. Barcelona.
- Méndez, r. (1999). *Temas marcario para la Comunidad Andina de Naciones*. editado por Livrosca y el postgrado de Propiedad Intelectual de la Universidad de Los Andes. Mérida.
- Osho (2007). *Intuición. El conocimiento que trasciende la lógica*. Traducción Rocío Moriones. Primera Edición en de bolsillo; Colombia.
- Pintos, j. I. (1995). Los imaginarios sociales: la nueva construcción de la realidad social. editorial sal Terrae. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xuxq3v4cn7qc&oi=fnd&pg=pa2&dq=>
- Pintos, j. I. (2000). *Construyendo realidad (es): los imaginarios sociales*. Universidad de Santiago de Compostela. España.
- Riffo Pavón, I. (2016). Una reflexión para la comprensión de los imaginarios sociales. *Comuni@ cción*, 7(1), 63-76. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v7n1/a06v7n1.pdf>
- Romero, C.J. (2012). Las marcas colectivas en el nuevo contexto venezolano. *Revista Saberes y Propiedad* No. 2. Debates sobre propiedad intelectual. MinComercio. Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual. Venezuela, 28-35.
- Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual. <http://www.sapi.gob.ve/sapi-concedio-marcas-colectivas-a-pueblos-indigenas-del-estado-bolivar/>
- Sundbäck, V. (2000). Foro sobre creatividad e invenciones – un mejor futuro para la humanidad en el siglo XXI. https://www.wipo.int/meetings/es/details.jsp?meeting_id=4166.
- Torres, V. J. (2008). Acción social y acción individual. <https://www.alainet.org/es/active/23261>
- Villasmil, B. F. (2012) *El derecho colectivo y el decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y trabajadores*. Ediciones Librería Europa. Caracas, Venezuela.
- Weber, Max. En: *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* - Fondo de Cultura Económica. 1981. Primera Edición en alemán 1922. Primera Edición en español, 1944. Novena reimpresión (1992). México.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CONTABILIDAD Y LA HIPERREALIDAD

FIGUEROA MORENO, Jefferson Humberto

Profesor Titular de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador. Cursante Doctorado en Ciencias Contables Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

e-mail: jefferson.figueroa.moreno@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5212-1603>

Recibido: 13-05-2024

Revisado: 31-05-2024

Aceptado: 19-06-2024

RESUMEN

El objetivo de la investigación se orientó a abordar los diversos aspectos que deben analizarse en la aplicación de la IA en la contabilidad y como la hiperrealidad se hace presente en este tipo de alternativas tecnológicas. En torno a la metodología se consideró una investigación documental una revisión de diferentes documentos en los que se pudo obtener información confiable sobre el tema planteado. Entre los resultados se destaca que la IA hace referencia a algoritmos con la suficiente capacidad para automatizar actividades que comúnmente se vinculan con procesos de pensamiento de personas y puede tener un impacto significativo en la contabilidad, dado que permitirá mejorar los procesos y afectar positivamente en la reducción de tareas rutinarias y eliminando con ello una importante carga laboral. Del mismo modo uno de los aspectos y temas de gran debate que se han desprendido de la IA es la hiperrealidad, entendida como un estado en el que el límite que se presenta entre la simulación y la realidad se torna de cierto modo difuso; el planteamiento de Baudrillard sobre el hecho de que en la contabilidad se da la simulación en el sentido que los signos se intercambian entre sí, sin interactuar con lo real tiene validez, sin embargo, no se puede considerar que esta condición hiperrealista se presenta de manera total.

Palabras clave: Auditoría, procesos de auditoría, automatización de auditoría, inteligencia artificial, inteligencia artificial en auditoría.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN ACCOUNTING AND HYPERREALITY

ABSTRACT

The objective of the research was to address the various aspects that must be analyzed in the application of Artificial Intelligence (AI) in accounting and how hyperreality manifests itself in this type of technological alternative. In terms of methodology, a documentary research approach was considered, involving a review of various documents from which reliable information on the topic could be obtained. Among the results, it stands out that AI refers to algorithms with sufficient capacity to automate activities commonly associated with human thought processes, and it can have a significant impact on accounting, as it will improve processes and positively affect the reduction of routine tasks, thereby eliminating a significant workload. Similarly, one of the most debated aspects and topics arising from AI is hyperreality, understood as a state in which the boundary between simulation and reality becomes somewhat blurred. Baudrillard's proposition that in accounting, simulation occurs in the sense that signs are exchanged among themselves without interacting with reality holds validity. However, it cannot be considered that this hyperrealistic condition occurs entirely.

Keywords: *Audit, audit processes, audit automation, artificial intelligence, artificial intelligence in audit*

1. INTRODUCCIÓN

La tecnología ha tenido un avance vertiginoso durante los últimos tiempos, promoviendo significativamente la adaptación de diversas herramientas tecnológicas a las actividades del ser humano, trayendo consigo grandes avances en aspectos como la automatización de tareas. De este modo, el mercado laboral se ha visto abocado a adaptarse a estos cambios tecnológicos en los que se presenta mayor interacción entre los humanos y las máquinas en función de cumplir con las obligaciones asignadas.

Entre la infinidad de herramientas tecnológicas que se usan actualmente en todos los campos del conocimiento y actividad, se distingue con mucha notoriedad la inteligencia artificial, en adelante IA que, más allá de ser confundida como la ejecución de tareas repetitivas, es una tecnología que posibilita a las computadoras imitar actividades humanas.

El tema de la IA es extenso y complejo porque a pesar de tener influencia en distintos aspectos de tendencia actual, no es muy comprendido por las sociedades. En este sentido Mialhe y Lannquist (2018) consideran que la gran mayoría de personas no tienen una condición privilegiada en torno a qué significa la inteligencia artificial, no pudiendo tener en cuenta los efectos y riesgos que podrían derivarse de esta herramienta que crece aceleradamente y es prácticamente ineludible para todos.

Lo expresado anteriormente no cierra la discusión hacia la presentación tan solo de riesgos socioeconómicos o a la posibilidad que las máquinas tengan completa independencia cuando se analiza el tema de manera apocalíptica, sino que va más allá; el análisis de la IA debe presentar también ejes y consecuencias positivas que recaen en la optimización de diferentes actividades que hasta hoy son solo efectuadas por humanos. Según lo anotado, es importante considerar que el mayor riesgo en la aplicación y manejo de la IA está marcado por el enfrentamiento que las personas darán a este desafío del que no es posible ignorar.

Según lo manifestado en los párrafos que anteceden la IA está y seguirá revolucionando la forma en que se desarrollan las labores, entre las cuales también se encuentra la contabilidad. Pero ¿de qué forma puede afectar la IA a una de las profesiones más antiguas de la historia? Es precisamente el análisis de como la IA puede afectar a la contabilidad lo que motiva la realización del presente estudio.

Bajo este contexto, es importante destacar que la contabilidad es una profesión que necesita de práctica y capacitación por parte de su ejecutor; muchos consideran que no necesita de las transformaciones tecnológicas que se presentan en la actualidad. Sin embargo, el escenario es otro debido a que muchas tareas de contabilidad son de naturaleza automatizada y repetitiva por lo que requieren de cambios que adapten a la profesión a los momentos tecnológicos en los que se destaca sin ninguna duda la IA.

La colocación de la tecnología de IA junto a la contabilidad supone la ubicación de la profesión contable en el centro de una era que promete muchos desafíos, dado que según Ocaña et al. (2008), los modelos de aplicación automáticos que propone la IA, tienen entre otras ventajas la reducción de fraudes, el incremento de la confianza y el cumplimiento total de las actividades y tareas realizadas cotidianamente.

Por otra parte, entre las diferentes aristas bajo las que se estudia y entiende a la IA se identifica la hiperrealidad que, a primera percepción del sentido humano, puede entenderse como un estado de las cosas en las que las informaciones llegan en forma de simulaciones y que en ocasiones se ven más reales que datos que representan la propia realidad.

En este contexto, resulta conveniente exponer que el filósofo francés René Descartes cuestionaba la fiabilidad del sentido de los seres humanos, debido a que la información que llega del mundo es precisamente por los sentidos y pueden no corresponder con la realidad.

Para Salgado (2023), el filósofo Descartes estableció que esta no podría ser la base infalible sobre la que se construya el edificio del conocimiento personal porque estamos expuestos a usar información verídica o no.

Ejemplos de esta información que llega al mundo por medio de los sentidos y que no siempre es real, se cuentan muchos; hace algunas semanas imágenes como las del Papa Francisco vistiendo un lujoso y moderno abrigo o la del Ex Presidente de EE.UU. Donald Trump siendo arrestado junto a su esposa dieron la vuelta al mundo y se percibían como reales. Según Salgado (2023), las imágenes hiperreales fueron creadas por un fotógrafo alemán a través de IA generativa denominada Midjourney quien manifestó que solo buscaba generar debate sobre el hiperrealismo que trae consigo IA.

Bajo las consideraciones expuestas, el presente artículo tiene como objetivo abordar los diversos aspectos que deben analizarse en la aplicación de la IA en la contabilidad y como la hiperrealidad se hace presente en este tipo de alternativas tecnológicas que están tomando fuerza en todas las ramas del conocimiento.

En torno a la metodología se consideró una investigación documental, definida por Tamayo y Tamayo (2000) como un estudio que se basa en la revisión de libros, periódicos, revistas, actas científicas, conclusiones, entre otros documentos publicados con anterioridad y considerados como fuentes de información confiable. Ante lo descrito, el estudio que se presenta ejecutó una revisión de diferentes documentos en los que se pudo obtener información confiable sobre la IA y la hiperrealidad en la contabilidad.

Para la identificación y recolección de datos fue aplicada la estrategia de a revisión integradora y sistemática de la literatura, que Velásquez (2020) la plantea como la forma de agrupar críticamente los datos que existen sobre una temática en particular, utilizando para tal efecto bases de datos como Scopus, Web Science, Redib y Scholar Google, que sumados a artículos científicos y documentos de red confiables, posibilitaron

alcanzar reflexiones teóricas sobre la IA y la hiperrealidad en la contabilidad.

En este contexto, las categorías que se expondrán en el presente artículo se relacionan primeramente con la IA, sus características y formas de aplicación. Del mismo modo se abordará el tema de la hiperrealidad, sus fundamentos teóricos y como se presentan en la IA hasta su paso y aplicación en la contabilidad. Al final del proceso investigativo se establecen las conclusiones del estudio en el que se realiza un resumen de los resultados obtenidos bajo el cumplimiento del propósito investigativo y los aspectos principales a tomar en cuenta por los contadores en este desafío de utilización de la IA en la profesión.

1. Desarrollo teórico

Inteligencia Artificial

Durante los últimos años, el campo de la IA ha tenido notoria presencia y desarrollo, buscando hacer cada vez más fáciles las tareas que tienen que efectuar las personas en diferentes campos. A pesar de su presencia en el mundo actual, puede considerarse que no se ha explotado en su magnitud real, por lo que aún queda mucho por desarrollar y aplicar en diferentes áreas del conocimiento.

De acuerdo con Henao (2001), la IA permite que, a través de medios informáticos y ordenadores, puedan ejecutarse tareas y capacidades propias del ser humano, en función de encontrar soluciones a las situaciones que se presentan en la cotidianidad.

Lo expresado anteriormente permite entender la alternativa con que cuentan hoy en día las empresas, de contar con herramientas tecnológicas que permiten un eficiente tratamiento a las situaciones presentadas en su gestión organizacional, por ejemplo, el manejo adecuado de la abundante información que se genera en sus actividades, el mejoramiento de procesos manuales; es aquí donde la IA toma importancia, porque puede proveer a

personas y empresas de alternativas para hacer más eficiente sus procesos.

De acuerdo con Russell y Norvig (2020), la IA tiene varias características, entre las que se destacan la actuación de forma autónoma para lograr los objetivos, la capacidad para identificar errores y disponer alternativas tecnológicas para mejorar las condiciones.

Otra definición es la expuesta por Sosa (2007), quien considera que la IA permite que las actividades de un humano puedan ser simuladas por una máquina, la que puede, dentro de sus capacidades, identificar y utilizar las mejores opciones para resolver situaciones.

Ante las definiciones anteriores, resulta interesante destacar que la IA, con la ayuda de sus diferentes herramientas, está en posibilidad de aprender, crear y actuar bajo diferentes combinaciones, para hacer exactamente, lo que puede hacer una persona.

Definiciones de las técnicas de IA

La *Corporación Advisory Group* (IEEE, 2017) define a la IA como un campo del conocimiento que permite a las computadoras y otros sistemas informáticos, efectuar tareas realizadas por los humanos y, para lograrlo, cuenta con varias técnicas detalladas a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Definiciones de las técnicas de inteligencia artificial

Técnica	Definición
Aprendizaje automático	De acuerdo a Marr (2019), es un software que, con la ayuda de algoritmos puede obtener predicciones en los resultados y determinar la relación entre una variable y otra. Se considera que en esta técnica no se necesita la acción de personas, aprende tanto de los resultados positivos como de los negativos.
Análisis de regresión	Permite analizar de forma estadística la relación que se presenta entre una variable dependiente y una o más variables independientes a los que se los conoce como predictores (Sykes, 1993). Este tipo de análisis es usado por el aprendizaje automático para predecir condiciones de una actividad específica y las predicciones de su condición.
Análisis Discriminante Lineal	Según Balakrishnama y Ganapathiraju (1998) se encarga de identificar combinaciones para la clasificación de eventos u objetos, a través de mediciones estadísticas y patrones de aprendizaje automático. Debido a su capacidad para la identificación de condiciones, se usa también para disminuir las variables aleatorias en un determinado caso.

Técnica	Definición
Aprendizaje profundo	Se encarga de crear redes neuronales artificiales que, sumados a datos considerados no estructurados, posibilita extraer datos definidos en patrones que aún no han sido procesados (Bengio et al., 2016). Acotar que, según las capacidades de las redes neuronales artificiales permiten que las computadoras puedan procesar datos inspirados en las formas que realiza el ser humano.
Sistemas Expertos	De acuerdo a Jackson (1999), se centra en la imitación de pensamientos expertos para toma de decisiones, especialmente para la resolución de problemas en los que debe aplicarse el razonamiento lógico. Este tipo de sistemas permiten la simulación del razonamiento del ser humano y son denominados expertos porque imitan la toma de decisiones de profesionales en la materia.

Fuente: Elaboración Propia con base a los datos de Sheils (2020). Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/42185/TFG%20-%20Sheils%2c%20Brendan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

En función de lo expresado, entre las diferentes aristas bajo las que se estudia y entiende a la IA, se identifica la hiperrealidad que, a primera percepción del sentido humano, puede entenderse como un estado de las cosas en las que las informaciones llegan como simulaciones y en ocasiones se ven más reales que datos que representan la propia realidad. Por esto resulta necesario presentar a continuación un abordaje de los criterios y principales exponentes del tema de hiperrealidad y su relación con la contabilidad.

2. Hiperrealidad y contabilidad

La hiperrealidad es considerada una condición en la que el límite existente entre la simulación y la realidad se torna difuso, generalmente por la gran influencia que tiene la tecnología y los medios digitales presentes en la actualidad. Resulta interesante, antes de entender la hiperrealidad y su relación con la inteligencia artificial aplicada a

la contabilidad, abordar sus orígenes y pensadores, las formas en la que se ha concebido desde su aparición hasta ahora.

Jean Baudrillard (1929-2007) fue un sociólogo y filósofo francés que promocionó y se especializó en estudios sobre la posmodernidad. Junto a Gay Debord (1931-1994) fueron considerados como los pensadores más polémicos de la posmodernidad al ser quienes dieron inicio al uso y análisis filosófico de términos como simulacro, simulación, código, matriz e hiperrealidad. En este contexto, la hiperrealidad es un término creado por Baudrillard con el que hace referencia a una nueva realidad que se presenta en la época siguiente a la modernidad, es decir el posmodernismo al que consideraba no como una filosofía ni movimiento artístico, sino como el rompimiento de todos los moldes existentes hasta ese momento.

De acuerdo con Oittana (2013) el concepto de hiperrealidad de Baudrillard

tiene una estrecha relación con la idea de un simulacro, al considerar que el mundo actual es un simulacro, en donde la realidad se ha visto reemplazada por imágenes irreales que han hecho difícil distinguir entre lo verdadero y falso. La hiperrealidad tiene diferencias con otras realidades en las que desaparecen la división entre lo imaginario y lo real, siendo considerado más importante lo que se está presentando en el momento.

Baudrillard usa sus ideas respecto al simulacro, la implosión y la hiperrealidad en función de describir radicalmente a la sociedad del posmodernismo. Sobre el simulacro lo considera una imagen, signo, semejanza o modelo sombrío de algo; en torno a la implosión, ésta ocurre en el momento que dos o más entidades o reinos llegan a fundirse y a colapsar hacia adentro, haciendo desaparecer sus diferencias; respecto a la hiperrealidad la considera como una condición de la posmodernidad en la que los simulacros ya no están asociados a referente real alguno, en la que hay una amplia circulación de imágenes o signos que se desligan de cualquier objeto real (Baudrillard, 1994).

Ante lo descrito por Baudrillard, resulta interesante preguntarse: ¿a qué se enfrenta la sociedad en esta nueva era de la simulación? Podría considerarse que no todo lo que se ve es real, que no todo es lo que parece; se presenta una nueva era de simulación en la que la sociedad está organizada en función de simulaciones, modelos o códigos que de a poco van reemplazando la producción como el principio fundamental de organización social.

Según Baudrillard (1994) la realidad se ha visto reemplazada e invadida por el simulacro. Baudrillard, en pos de ejemplificar el simulacro, toma como referencia una enfermedad que es simulada contra una enfermedad fingida; en estos casos el médico puede identificar quien está fingiendo, pero es más complejo que identifique quien simula porque este desarrolla los mismos síntomas característicos de la enfermedad. Por tanto, al fingir se presenta intacto el principio de la realidad, solo que está enmascarada pero cuando hay simulacro

es complejo diferenciar entre lo real y ficticio, entre ficción y realidad. La verdad se extingue, la realidad desaparece, solamente quedan simulacros como copias sin original, es decir, la hiperrealidad.

En función de lo expresado por Baudrillard, esta situación se produce porque en la actualidad resulta mucho más importante el valor del signo que el propio valor intrínseco. La principal función del signo es lograr que la realidad pueda desaparecer de forma enmascarada, siendo también que las culturas de la posmodernidad, los medios de comunicación y las tecnologías están modificando de forma notoria la percepción y la experiencia que tienen las personas sobre algo; esto es lo que Baudrillard define como hiperrealidad.

Toda vez que se ha puesto en consideración las concepciones básicas sobre hiperrealidad, resulta importante que pueda identificarse cuál es su relación con la práctica contable, si el simulacro al que hace referencia Baudrillard tiene afectaciones en las diferentes realizadas por los contadores en el desarrollo de sus funciones.

Tomando como referencia la investigación de Thornton (2000) en la que vincula a la contabilidad con la hiperrealidad en los aspectos de renta y capital, el autor considera que existe suficiente evidencia para sustentar la idea que estos signos contables han tenido diferentes rupturas en su naturaleza, teniendo una coincidencia con los cambios radicales de signo en torno a los postulados de Baudrillard en procesos como imagen y órdenes de simulacros de ideas.

La idea de la contabilidad como un signo, una representación fiel de las realidades físicas y sociales en el espacio-tiempo, ha estado siempre presente. Por esta razón, el hecho de afirmar que la contabilidad de costos históricos realiza seguimiento a los recursos (como realidades físicas) en entidades consideradas realidades sociales, se presenta como un principio en el que el origen del papel que cumple la contabilidad como un signo de una realidad social y física podría considerarse como un tema muy

antiguo (Ijiri, 1980).

Entonces se puede afirmar que conforme iba pasando el tiempo, se presentaron rupturas considerables en los procesos contables que alteraron de forma radical algunas características temporales y espaciales de los signos contables. Son estas condiciones las que han provocado que las prácticas contables y varios estándares se esfuerzan constantemente para sostener que la contabilidad representa la realidad en la más grande medida.

Especificando los temas renta y capital bajo las perspectivas de hiperrealidad, en la época feudal el signo de la renta era una fiel imagen del referente material real de la ganancia. En la siguiente fase, se convirtió en una falsificación de ganancias y, posteriormente, dejó de ser el equivalente analógico de los ingresos por rescisión. Los ingresos luego se trasladaron a una mercancía estandarizada, producida en serie que facilitó el intercambio de capital despersonalizado y, de hecho, se convirtió en una mercancía intercambiable. Finalmente, en la era de la simulación se escapó de cualquier referente putativo para circular simultáneamente con otros modelos no referenciales de sí mismo (Macintosh et al., 2000).

Por otra parte, según la IACS (1997), el signo contable del capital también experimentó una serie de rupturas y cambios radicales. En la época sumeria, el contenido de la urna de barro del granjero guardaba una relación de uno a uno con el capital invertido en la granja. En los primeros tiempos feudales, el capital no se distinguía de las ganancias realizadas: ambos se incluían en los ingresos de la liquidación y, más tarde, en el valor de las acciones finales en el momento de su liquidación. A medida que las sociedades anónimas permanentes reemplazaron a las empresas individuales y las sociedades anónimas terminales, el capital se convirtió en una falsificación del producto de la liquidación.

A continuación, cuando la era de la producción fue testigo de la separación de la propiedad y el control y la aparición de sociedades de responsabilidad limitada del

sector privado, el capital pasó a ser visto ya no como un reflejo del valor de liquidación ni como el costo o los precios actuales de adquisición de activos y pasivos, sino más bien como una imagen de la capacidad de ganancia futura de la empresa que se reflejaba en sus ingresos netos. Finalmente, en la era de la simulación, el signo contable de capital se refiere a la capacidad de ganar la tasa de rendimiento actual del mercado y, por lo tanto, ya no está vinculado al signo de ingreso tradicional en ningún momento o espacio, más bien, es un signo flotante que circula en la economía financiera hiperreal (IACS, 1997).

Ante las consideraciones expuestas puede considerarse que el planteamiento de Baudrillard sobre el hecho de que en la contabilidad se da la simulación en el sentido que los signos se intercambian entre sí sin interactuar con lo real tiene validez, sin embargo, no se puede considerar que esta condición hiperrealista se presenta de manera total. Aunque los signos contables no se refieran totalmente y de forma transparente a objetos reales, es indudable que están en capacidad de también tener influencia dentro de la cotidianidad del mundo material en el que se desenvuelve la contabilidad en las empresas u organizaciones.

Una de las afirmaciones basadas en los simulacros propuestos por Baudrillard es que éstos carecen de relación con la realidad, pero no se podría considerar esta afirmación como definitiva puesto que muchos signos contables en la actualidad tienen correspondencia con objetos reales y palpables de forma física.

Por ejemplo, varias cuentas del balance referente a los activos como terrenos, edificios, vehículos, muebles de oficina e incluso los inventarios de mercadería pueden ser vistos y verificados para determinar que son parte de lo que posee la empresa. En el caso de los pasivos, las cuentas por pagar, deudas o hipotecas de largo plazo tienen una suficiente razonabilidad de verificación subyacente con los acreedores.

Por esta razón se considera, tomando como referencia los criterios de Bertens

(1995) que los preceptos de Baudrillard, en el sentido que, en torno a la simulación, los signos no tienen referencia con la realidad, podría considerarse excesivamente totalizadora y no abierta a un análisis objetivo que diferencie a la realidad de la simulación.

Pasando de la hiperrealidad a la aplicación de la IA, se considera que esta herramienta moderna y tecnológica puede ser usada en diferentes áreas del conocimiento y de labores, como en el caso de la contabilidad, razón por la que a continuación se presentan los aspectos que analizan y describen su uso en procesos contables.

3. La inteligencia artificial en la contabilidad

En función de las diferentes definiciones que se han presentado en este documento, puede considerarse a la IA como un área de la informática que se orienta al desarrollo de máquinas inteligentes que funcionan y reaccionan como seres humanos, realizando actividades que generalmente efectúan personas; en definitiva, la IA ha incorporado dos factores fundamentales como el aprendizaje y la resolución de problemas en las tareas cotidianas.

Esta evolución de la tecnología y específicamente de la IA ha tenido implicaciones en casi todas las tareas y labores existentes, entre las que se destacan las actividades financieras. Es así, que aproximadamente desde hace dos décadas, es notorio que la tecnología ha tenido un avance vertiginoso en el área de la contabilidad, de tal forma que muchas tareas contables ya no se realizan manualmente sino con una combinación de IA y automatización, con capacidades para desarrollar muchas tareas que, sobre la base de transacciones contables, eran solamente realizadas por personas.

Lo descrito muestra una evolución de la contabilidad y sus procesos en el tiempo más, sin embargo, a lo largo del tiempo han surgido criterios que relacionan de cierta manera el avance tecnológico como la IA con criterios de simulaciones e hiperrealidad, por lo que resulta de importancia conocer

criterios como el de Macintosh que, en este contexto, parte de la aplicación de las eras del signo promovidas por Baudrillard a la evolución de la contabilidad.

Según Macintosh (2002) a partir de la realidad profunda, desde la antigüedad hasta la llegada del sistema feudal, considerando la representación contable dual en cuanto a las realidades materiales y sociales, avanzando por la era de la falsificación en la que se cae en la desnaturalización de la realidad profunda con la aplicación de la partida doble y las cuentas nominales que son solo nombres, arribando a la era de la producción en tiempos en los que con el renacimiento se da paso a la sociedad industrial, en la que la realidad empieza a ser enmascarada con la representación de una apariencia de la realidad con la que se puede ocultar el origen de la riqueza.

El punto al que se pretende arribar con las eras del signo están constituidos por la simulación que se da a los signos contables y que hacen perder conexión con la realidad; esto es precedido por el dominio de una sociedad del consumo donde los signos se determinan por la sociedad, con escenarios de información que prefieren los pronósticos a los hechos (Macintosh et al., 2000).

En función de este reconocimiento histórico, para Macintosh (2002) se ha llegado a considerar que los informes de contabilidad llegan a ser simulacros, que son signos o imágenes con los que se origina la hiperrealidad, que la integran la inmensa circulación de imágenes alejadas de la realidad. Por esta razón el autor realiza cuestionamientos a lo que representan los ingresos y el capital, al considerar que no tienen relación con referencias reales, sino que son autorreferentes, una imagen con la que no se produce información real.

Teniendo en consideración los criterios de Macintosh ¿se podrá considerar que la aplicación de las IA en procesos contables se relaciona con estos preceptos, que las tareas realizadas con la IA no tienen referencias reales, sino que son imágenes ajustadas a la hiperrealidad?

Desde un punto de vista personal, se considera válido e histórico el hecho de que la contabilidad ha evolucionado y pasado por fases que van desde la antigüedad, el sistema feudal, la falsificación hasta llegar a la sociedad industrial en la que se presenta con mayor fuerza la hiperrealidad. Sin embargo, se considera que no se puede aceptar, sin discusión, todo lo expresado por estos autores. Proyecciones financieras, simulaciones de inversiones, entre otras, pueden ser consideradas como simulaciones de la realidad en contabilidad, porque hay tareas contables que, a pesar de ser realizadas con IA, muestran situaciones reales de las empresas, como por ejemplo la valoración de activos fijos, los valores de cuentas por cobrar y pagar de acuerdo con la documentación fuente, entre otros.

Tomando en consideración lo expuesto en las últimas líneas, resulta también interesante abordar el tema de la inteligencia artificial desde un enfoque operativo y técnico, en el que se pueda identificar ventajas y desventajas de su aplicación en los procesos contables.

En ese sentido, de acuerdo con Martínez (2019), como ha sido ya notorio en áreas como la medicina, industria, transporte, medios de comunicación, entre otras, la IA tiene un enorme potencial en el desarrollo de actividades contables, pudiendo automatizar varias tareas consideradas tediosas para que el contador pase a concentrarse en actividades que generen valor y orienten a la solución de los problemas que se presentan en los negocios.

Se pueden mencionar tres vertientes en las que la IA puede aplicarse y mejorar la realización de actividades contables: 1. Reduciendo tareas consideradas repetitivas y rutinarias realizadas por los contadores como contabilización de facturas o conciliaciones bancarias, eliminando una considerable parte de la carga laboral diaria. 2. Incrementando la calidad y cantidad de la información de manera ágil y oportuna. 3. Disminuyendo la cantidad de errores humanos o riesgos que se pueden presentar por fraudes, detectando a tiempo operaciones inusuales o sospechosas (Muñoz, 2014).

Ante lo expuesto, se debe reconocer que la IA puede considerarse como una herramienta de mucha ayuda para los contadores, pues permite analizar gran cantidad de datos de forma rápida y a gran escala, en horarios permanentes, dando la posibilidad de detectar problemas y optimizar de manera permanente los flujos de trabajo contable.

Surge un cuestionamiento constante en el mundo contable: ¿La IA es una amenaza que hará desaparecer la profesión contable? El punto de vista personal no permite ver a la IA tan solo como una amenaza, es una realidad inevitable, a la que debemos conocer, adaptarnos y usarla como herramienta de mejora para la función contable. El uso de IA en los procesos contables sirve de apoyo para la toma de decisiones en la empresa, saliendo más allá del límite de solo presentar informes, ya que el hecho de obtener información ágil, suficiente y en tiempo real, da una mayor posibilidad para que las organizaciones tengan una información de mayor calidad para analizar, predecir y anticiparse a escenarios futuros con decisiones más eficientes en favor del negocio.

Pero, más allá de las ventajas y beneficios que se han presentado anteriormente, surge una interrogante: ¿la IA sólo tiene aspectos positivos; no tiene desventajas o límites? Aunque el proceso de IA es considerado casi perfecto, existen también situaciones que muestran desventajas en la utilización de esta herramienta.

De acuerdo con Page (2021), la IA tiene límites y desventajas en su aplicación dentro de los procesos contables. La IA carece de intuición y razonamiento y eso no podrá cambiarse ni con el mejor sistema del mundo; en el área contable siempre habrá un responsable, siempre seguirá existiendo la necesidad de que alguien rinda cuentas en la empresa. Las cuentas seguirán siendo revisadas para ver si todo está bien, las decisiones se tomarán conforme al contexto y, a pesar de que exista una mayor cantidad de datos y análisis disponibles, alguien deberá determinar qué se analiza, cuáles son las causas subyacentes de lo analizado

y en función de esto, tomar las mejores decisiones para la organización.

Es necesario entonces afirmar que, relacionando ventajas y desventajas de la aplicación de la IA en los procesos contables, son muchas las tareas rutinarias y repetitivas que serán efectuadas por la IA y que harán posible que los contadores cambien el paradigma de solo contar e informar y evolucionen hacia una posición más estratégica, que contribuya de manera más significativa a la solución de los problemas de las empresas.

Ante estas reflexiones se considera muy necesario que los profesionales contables, ante la utilización de IA en la contabilidad, se preocupen por dos aspectos. Primero, del proceso, aprendiendo y adaptándose a los cambios de las tecnologías de IA para poder garantizar que los procedimientos sean adecuados y fluyan correctamente por el sistema para obtener resultados exactos. Segundo, de la integración de sus funciones de colaboración empresarial, ayudando a tomar decisiones con visión comercial significativa, a partir de la información disponible que generen los procesos desarrollados con IA.

4. REFLEXIONES FINALES

La IA hace referencia a algoritmos con la suficiente capacidad para automatizar actividades que comúnmente se vinculan con procesos de pensamiento de personas, toma de decisiones y resolución de problemas que tienen que ver con el aprendizaje. De forma general se considera que la IA se orienta a la mejora de la eficiencia en la prestación de servicios, por medio de la colaboración entre las personas y la tecnología sobre alguna actividad específica, generando como beneficio complementario el ahorro de costos, el trabajo continuo y una mayor calidad y cantidad en la información necesaria para tomar decisiones dentro de una organización. La IA ha tenido un notable crecimiento en su uso a través de una variedad de áreas, desde la medicina hasta el comercio, convirtiéndose en la base del aprendizaje automático que se orienta al mejoramiento de la eficiencia, la reducción de errores humanos y tiempos a través de la automatización de las tareas que tradicionalmente han sido efectuadas por las personas.

Uno de los aspectos y temas de gran debate que se han desprendido de la IA es la hiperrealidad, entendida como un estado en el que el límite que se presenta entre la simulación y la realidad se torna de cierto modo difuso, debido principalmente a la influencia tecnológica y comunicacional. El planteamiento de Baudrillard sobre el hecho de que en la contabilidad se da la simulación en el sentido que los signos se intercambian entre sí, sin interactuar con lo real tiene validez, sin embargo, no se puede considerar que esta condición hiperrealista se presenta de manera total. Por ejemplo, hay muchas de las cuentas del activo, entre los que se identifican los edificios, terrenos, vehículos o mobiliarios que son verificados de forma real y palpable como parte de lo que tiene la empresa; del mismo modo los pasivos presentan cuentas como las deudas por pagar de corto o largo plazo, las hipotecas, entre otras, que tienen verificación razonable y subyacente.

La inteligencia artificial puede tener un impacto significativo en la contabilidad, dado que permitirá mejorar los procesos y afectando positivamente en la reducción de tareas rutinarias y eliminando con ello una importante carga laboral, incrementará la disponibilidad de información financiera para la toma de decisiones de una forma ágil y oportuna, disminuirá también la cantidad de errores humanos, así como ofrecerá la posibilidad de detectar posibles fraudes en operaciones inusuales. Sin embargo, también tendrá desventajas relacionadas con la falta de intuición y juicio profesional que siempre serán dados por los contadores o financieros a quienes se les asigne la responsabilidad contable respectiva.

Finalmente, resulta imperioso manifestar que todo cambio genera incertidumbre y dudas que necesariamente deben afrontarse. La IA no implica absolutamente que se presente la extinción de la profesión contable, por el contrario, se puede considerar como una posibilidad de mejora si se logra una adaptación acorde a las necesidades empresariales en torno a esta herramienta tecnológica. La IA puede convertirse en una herramienta de suma importancia en las actividades de los contadores, permitiéndole desarrollar sus tareas de una forma más sencilla y reduciendo la posibilidad de errores; la IA no está diseñada para reemplazar la inteligencia de los humanos, sino más bien existe para complementarla y alcanzar mejores resultados. Es menester entonces de los contadores, prepararse, adaptarse y encontrar los caminos que permitan innovar y manejar eficientemente las herramientas de IA que tiene a su disposición.

5. REFERENCIAS

- Balakrishnama, A., y Ganapathiraju, A. (1998). *Análisis discriminante lineal: un breve tutorial*. Editorial Mississippi State University. Recuperado de: https://www.isip.piconepress.com/publications/reports/1998/isip/lda/lda_theory.pdf
- Baudrillard, J. (1994). *Simulacro y simulación*. Editorial Universidad de Michigan.
- Bengio, Y., Courville, A. y Goodfellow, I., (2016). *Aprendizaje profundo*.
- Bertens, H. (1995). *La idea de lo posmoderno: Una historia larga*. Editorial Routledge.
- Chen, Y., Lin, Y., Kung, Ch., Chung, M. y Yen, I. (2019). *Diseño e implementación de medidores de energía inteligentes asistidos por análisis en la nube considerando la inteligencia artificial avanzada como análisis de borde en la gestión del lado de la demanda para hogares inteligentes*. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/1424-8220/19/9/2047>
- Henao, M. (2001). *CommonKads-RT: Una Metodología para el Desarrollo de Sistemas Basados en el Conocimiento de Tiempo Real*. Editorial Universidad Politécnica de Valencia.
- IEEE Corporate Advisory Group (CAG). (2017). *Guía de Términos y Conceptos en Automatización Inteligente de Procesos*. Editorial Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association. Recuperado de: <https://standards.ieee.org/standard/2755-2017.html>
- Ijiri, Y. (1980). *Una introducción a las normas contables corporativas*. Editorial Revisión Contable.
- Jackson, P. (1999). *Introducción a los sistemas expertos*. Editorial Semantic Scholar.
- Macintosh, N. (2002). *Accounting, Accountants and Accountability. Poststructuralist positions*. Editorial Routledge.
- Macintosh, N., Shearer, T., Thornton, D. B. y Welker, M. (2000). Accounting as simulacrum and hyperreality: perspectives on income and capital. *Revista Accounting, organizations and society*. Volumen 25.
- Martínez, I. (2019). Auditoría e inteligencia artificial: el papel de los contables/auditores en el siglo XXI. *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración*

- de Empresas, Volumen 125. <https://aece.es/wp-content/uploads/2019/05/REVISTA-AECA-125.pdf>
- Marr, B. (2016). *Lo que todos deberían saber sobre la computación cognitiva*. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2016/03/23/what-everyone-should-know-aboutcognitive-computing/#479097f25088>
- Mialhe, N. y Lannquist, Y. (2020). Geopolítica de la inteligencia artificial. *Revista Dialnet*. Volumen 34. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7197830>
- Muñoz, C. (1997). La inteligencia artificial y la contabilidad: Lógica borrosa y representación del conocimiento. *Revista Researchgate in Lumina*. Volumen 9. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/1074>
- Oittana, L. (1997). La desaparición de lo real o el éxtasis de la comunicación. *Revista Redalyc La Trama de la Comunicación*. Volumen 17. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927375015.pdf>
- Ocaña, Y., Valenzuela, L. y Garro, L. (2019). Inteligencia artificial y sus implicaciones en la educación superior. *Revista Scielo Propósitos y Representaciones*. Volumen 7. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000200021
- Page, M. (2021). *¿Inteligencia artificial en el sector de la Contabilidad?*. Disponible: <https://www.michaelpage.es/advice/profesi%C3%B3n/finanzas/%C2%BFinteligencia-artificial-en-el-sector-de-la-contabilidad>
- Russell, S. y Norvig, P. (2020). *Inteligencia artificial: un enfoque moderno*. Editorial Pearson: EE.UU.
- Salgado, A. (2023). *Inteligencia artificial e hiperrealidad ¿Qué hacer cuando nada es lo que parece?* Disponible en: <https://aristeguinoticias.com/1904/opinion/inteligencia-artificial-e-hiperrealidad-que-hacer-cuando-nada-es-lo-que-parece/>
- SAS Analytic Software & Solutions. (2011) *Visión artificial: qué es y por qué es importante*. Recuperado de: https://www.sas.com/en_ie/insights/analytics/computer-vision.html
- SAS Analytic Software & Solutions. (2011) *Procesamiento del Lenguaje Natural (NLP): ¿Qué es y por qué es importante?* Recuperado de: https://www.sas.com/en_us/insights/analytics/what-is-natural-language-processing-nlp.html
- Sheils, B. (2020). *Investigación en la aplicación de técnicas de inteligencia artificial en la industria de la auditoría*. Editorial Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Sosa, M. (2007). *Inteligencia artificial en la gestión financiera empresarial*. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3518/2252>
- Sykes, A.O. (1993). *Introducción al análisis de regresión en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chicago*. Recuperado de: https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1050&context=law_and_economics
- Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Thornton, D. (2000). La contabilidad como simulacro e hiperrealidad. *Revista Researchgate Organizaciones contables y sociedad*. Volumen 13.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL UN ENFOQUE CONDUCTUAL A LA GERENCIA

ÑÁÑEZ R., Carlos

Economista, Profesor de la Universidad de
Carabobo, Venezuela.

Columnista del Nacional y el Carabobeño.

e-mail: klosnanes@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5778-1196>

Recibido: 17-07-2024

Revisado: 15-08-2024

Aceptado: 19-09-2024

RESUMEN

Existe una relación inextricable entre el ser humano y su mundo emocional, de allí que somos una díada entre cuerpo físico y emocionalidad, la emocionalidad parecía estar reñida con la toma de decisiones en el mundo despersonalizado de las organizaciones, sin embargo a partir de la década de los ochenta con la globalización y el proceso de expansión tecnológico, que han supuesto estos últimos cuatro años, la evaluación del mundo emocional de los trabajadores tiene que ser tomado en cuenta, no solamente desde una óptica de las conductas, es decir del comportamiento del individuo, tema abordado por Gary Becker, en sus estudios sobre el comportamiento humano, “ la probabilidad a la culpa, la evaluación de consecuencias” (Becker, 1996, pág. 120), esta versión debe venir acompañada por las causas que explican el comportamiento de los individuos dentro de una organización, es decir los “indicadores somáticos” (Goleman, 1996, pág. 113), esas alarmas o alertas de las cuales disponemos para actuar de una determinada manera en relación a un estímulo, es pues fundamental, comprender que la piedra angular de la inteligencia emocional o conocimiento social subyace en la capacidad de reconocer las emociones, el autocontrol, manejo asertivo de la empatía, valoración de la diversidad, es decir el mundo emocional, sí incide en la productividad, eficiencia y eficacia de las organizaciones, la gerencia pues al ser la cualidad de quien administra, debe incardinar a las emociones de los trabajadores, con los cuales se lidera un equipo de trabajo a los fines y medios de persuadir, que no imponer los objetivos.

Palabras Clave: Comportamiento humano, Inteligencia emocional, empatía, diversidad, indicadores somáticos.

EMOTIONAL INTELLIGENCE A BEHAVIORAL APPROACH TO MANAGEMENT

ABSTRACT

There is an inextricable relationship between the human being and his emotional world, hence we are a dyad between physical body and emotionality, emotionality seemed to be at odds with decision making in the depersonalized world of organizations, however, starting in the decade of the eighties with globalization and the process of technological expansion, which have entailed these last four years, the evaluation of the emotional world of workers has to be taken into account, not only from a behavioral perspective, that is, from the behavior of the individual, a topic addressed by Gary Becker, in his studies on human behavior, “the probability of guilt, the evaluation of consequences” (Becker, 1996, p. 120), this version must be accompanied by the causes that explain the behavior of individuals within an organization, that is, the “somatic indicators” (Goleman, 1996, page 113), those alarms or alerts that we have to act in a certain way in relation to a stimulus, it is therefore essential to understand that the cornerstone of emotional intelligence or social knowledge lies in the ability to recognize emotions, self-control, assertive management of empathy, appreciation of diversity, that is, the emotional world, it does affect the productivity, efficiency and effectiveness of In organizations, management, since it is the quality of those who manage, must incorporate the emotions of the workers, with whom a work team is led with the goals and means of persuading, not imposing the objectives.

Keywords: Human behavior, emotional intelligence, empathy, diversity, somatic indicators

1. INTRODUCCIÓN

La organización bajo su visión neoclásica, no ha variado de manera importante en cuanto a beneficios, por el contrario se mantienen indemnes la procura de la optimización de procesos en los aspectos de maximización de beneficios, así como la minimización de pérdidas, sin embargo el enfocarse en este paradigma impide el desarrollo de las habilidades blandas, en donde reposa la interrelación personal desde luego lo que Goethe llamaba “afinidades electivas” (Goethe, 2000, pág. 28), justamente este enfoque filosófico describe como las afinidades electivas, son la base del sano entendimiento, de la concurrencia o comunidad de pensamiento, eso que el hombre común define, como química, no es otra cosa que afinidad electiva del pensamiento, no siempre es posible hacer cazar cual rompecabezas las formas del pensamiento de los miembros de un grupo humano, bien sea la familia, grupos de estudio o laborales, para ello es menester, que la empresa y los gerentes abandonen las posturas de distanciamiento con sus subordinados, alegando que tal proximidad deviene “interferencia con los objetivos de la empresa, se considera imposible relacionarse con la gente, bajo el supuesto de que si no se permanece distante, resulta inviable tomar las decisiones propias del mundo empresarial” (Goleman, 1996, pág. 130), esta visión anquilosada en el pasado que apela a una visión monolítica de la jerarquía es un atavismo, que incide negativamente en el factor de capital más valioso de la organización el capital humano, “ que pasó de ser un factor de producción, para convertirse en el factor de producción “ (Drucker, 2002, pág. 58).

Las emociones conforman un factor motivacional imposible de contravenir, hacemos mención a las habilidades blandas o *Soft Skills*, estas habilidades complementan al talento, las habilidades técnicas, científicas desarrolladas y brindan

ventajas competitivas a las organizaciones en el decálogo de habilidades blandas resaltan:

1. **La Resiliencia:** Capacidad de adaptarse a los cambios, flexibilidad ante los cambios, justamente esta habilidad tuvo que ser desarrollada durante el cisne negro¹, por la pandemia de Covid-19.
2. **Pensamiento crítico:** Buscar la vía para la resolución de problemas, basados en la experticia y la creatividad, esta es una habilidad blanda fundamental.
3. **Compromiso:** contar con empleados comprometidos con la Misión a corto plazo y la Visión de futuro de la empresa, así como con los objetivos imbricados en las estrategias planificadas para su logro, para ello se requiere de un clima de armonía, tranquilidad y empatía, que fomente el intelecto colectivo.
4. **Flexibilidad:** Capacidad para adaptarse a cambios, eliminar la aversión al riesgo y adaptarse a las condiciones dinámicas del entorno externo y del entorno interno.
5. **Habilidad de crecimiento:** Personas con habilidades de crecimiento espiritual, cognitivo y profesional, resuelto para asumir nuevos retos esta propensión recibe el nombre de *growth mindset*.
6. **Autoaprendizaje y conocimiento constante,** es menester que las empresas cuenten con un recurso humano, dispuesto a aprender nuevos procesos, sistemas y métodos para ello se requiere de tranquilidad y paz mental, nadie en un estado exaltado emocional, puede razonar bien.
7. **Creatividad:** Implica retos innovadores, habilidades para recrear, sensibilidad y desde luego se vincula con el acervo de emocionalidades que conforman el espectro ontológico del trabajador.

¹ La Teoría del Cisne Negro, nos habla de un evento traumático, que causa disrupciones en los patrones normales de la vida socio económica.

8. Trabajo en equipo: connaturalmente asociado con la emocionalidad, constituye la cooperación sin celos o pensamientos tóxicos, hacia la propensión a compartir el conocimiento.

9. Habilidades para tomar decisiones: En base a una información que fluya de manera perfecta, sin sesgos malintencionados y en procura del bienestar común.

10. Habilidades digitales: importantísimas sobre todo en este último cuatrienio 2020-2024, en el cual el trabajo a distancia no fue una opción, la posibilidad de estar interrelacionados con el aval de las nuevas tecnologías, forman un factor determinante en el éxito de una organización.

Vemos entonces la importancia de la Inteligencia emocional, para complementar a la inteligencia cognitiva, basada en lo que los psicólogos definen como Coeficiente Intelectual (CI), el concurso de ambas inteligencias confluye en un ambiente laboral, que fomenta la productividad, la “eficiencia y el flujo rasgos que llaman carácter” (Goleman, 1996, pág. 37)

Para ello en este artículo se acudirá a una investigación de corte documental “ que procure la búsqueda de datos cualitativos y el arqueo heurístico de las fuentes que den luces al objeto de estudio de interés investigativo, pues todo hecho de índole social, cultural, ideológico, político y económico está contextualizado en páginas escritas” (De Smith, 2011, págs. 247-248), una vez presentada la ruta metodológica.

El objetivo de este artículo, parte de la formulación interrogativa sobre la importancia de la inteligencia emocional, ¿Existe una real importancia entre las emociones y los procesos de toma de decisiones gerenciales en las organizaciones?, desencadenando en el propósito de la investigación, en los siguientes términos:

“Definir a la inteligencia emocional como un enfoque complementario a la toma de decisiones en el ámbito de la gerencia”, desde

esta postura cualitativa se intentará explicar la importancia alternativa de la Inteligencia emocional (IE), “para la gerencia, en el entendido de que la misma trabaja con un equipo de personas, liderándolas de forma democrática y abierta” (Fayol, H; Taylor, EW, 1987)

Inteligencia emocional una perspectiva hacia el mundo de las emociones:

Los seres humanos poseemos emociones, las cuales se expresan a través del basto escenario del lenguaje, que va desde el verbal, hasta el cinestésico. “Cuando puedes poner palabras a lo que sientes te apropiaras de ello” (Roth, 2006, pág. 87), es decir nos apropiamos de las emociones en tanto y cuanto le ponemos palabras o vehiculamos su comunicación a través de cualquier vía, sí no podemos hacer esto entonces sufrimos de alexitimia (negación a los sentimientos), se acude a un vocabulario emocional restringido pudiendo calificar esta limitación como pobreza emocional, que acompañaría a la pobreza de espíritu, de lenguaje y material, en una dimensión de “hipnosis del alma” (Aguilar, 2020, pág. 45), entendiendo que la hipnosis del alma es una gama de daño antropológico.

La Inteligencia emocional está relacionada con el temperamento y la capacidad de aplicar hábitos modeladores al carácter, es una habilidad que impide que el carácter o conductas viscerales se escapen de las manos, maneja la escucha activa , sus decisiones están vinculadas tras el análisis racional y esa cualidad del dominio de la racionalidad, sobre la emocionalidad es la inteligencia emocional.

La idea de Inteligencia emocional es desarrollada por Daniel Goleman, psicólogo quien la define como la capacidad de reconocer las emociones autónomas y heterónomas, gestionando una respuesta ante ellas (Goleman, 1996, pág. 38).

La Inteligencia emocional (I.E), el conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad de las personas ante un entorno cambiante, puede definirse como

una adaptación a la entropía (desorden), que supone confianza y seguridad personal, control de las emociones y automotivación para el logro de los objetivos.

Asume la comprensión de los sentimientos de los demás empatía y simpatía smitiana, "nos coloca en las circunstancias de los otros" (Smith, 2013, pág. 80), al entender los sentimientos morales desarrolla simpatía, otredad y alteridad social, para lograr influenciar a través de un lenguaje integrador la conducta del equipo. "El lenguaje tiene capacidades perlocutivas, para evitar caer en infortunios del habla" (Austin, 1962, pág. 61), sí la perlocución acto de persuadir la conducta de terceros a través del habla logra efectos progresivos en los terceros, se estarían produciendo cambios organizacionales plausibles.

Una emoción produce una respuesta, una acción. Habitualmente nuestras respuestas pueden ser automáticas o reaccionar frente a un estímulo, sin embargo, la inteligencia emocional indica que es posible responder antes que reaccionar, se introduce el concepto de gestión de respuesta ante un estímulo, así pues una emoción resulta de una respuesta ante algo que nos afecta "primero se racionaliza la emoción, se busca una explicación a la acción dominada por otra" (Thaller, 2018, pág. 47), inmediatamente de buscar la reacción se genera una respuesta fisiológica que es la emoción.

Las emociones como hechos heterónomos, son impredecibles tienen un alto componente involuntario, se puede influir en lo que deseamos hacer con las emociones lo cual supone un impulso a las acciones, determinando nuestros resultados, la racionalidad subyace en la capacidad de programar las emociones para concurrir en resultados diferentes, es decir para lograr que no sea el imperio emocional únicamente sin arbitrio alguno quién determine el curso de la conducta.

Así pues, la inteligencia emocional mejora las relaciones con los demás, fomenta nuestro espíritu y por ende el lenguaje como locus externo de comunicación, quienes logran controlar sus emociones poseen

mayor satisfacción "viven una vida llena de virtudes" (Aristóteles, 2014, pág. 29).

Existe pues, un vínculo entre una elevada inteligencia emocional y una vista más satisfactoria, que propenderá al imperio de las virtudes el Areté y la Eudaimonía, este vínculo compone una ventaja competitiva por excelencia, que se puede apreciar en la siguiente exegesis de un artículo científico de mí autoría:

La ética es ubicua, "se refiere a la evaluación de los actos buenos o malos de acuerdo a una evaluación desde un punto de vista moral" (Koontz, H; Heinz,W; Canicce,M, 2021, pág. 49), la ética empresarial se traslada desde la dimensión ontológica y axiológica a las dimensiones organizacionales, pues las organizaciones son una creación humana, en estos ámbitos la ética se incardina con la verdad, la justicia, la competencia o rivalidad leal, los procesos publicitarios veraces y el cumplimiento de las normas en el país de origen o el ámbito internacional, la ética empresarial se refiere a las buenas prácticas corporativas y a la conducta de la organización en la sociedad (Náñez, 2014, pág. 114), <C:\Users\Problematika de la Admon Vzla\Publicación\Espiritualidad\Articulo Cientifico Espiritualidad y Puesto de Trabajo Carlos Náñez - Revisado.docx>

Contexto y autor, marco fenomenológico de la inteligencia emocional (I.E)

La fenomenología se refiere a la apreciación de los hechos, a través de la conciencia humana, incorpora al ser con su contexto, Daniel Goleman es un reconocido psicólogo y conferencista quién en 1985 publica su obra titulada "*Emocional Intelligence*", demostrando científicamente como las emociones influyen en nuestra vida, ya existían estudios previos en el marco de la economía conductual, con la obra de Gary Becker "*Economical Behavior*", aquí Becker nos presenta "la manera en la cual tomamos decisiones desde el marco económico, las cuales impactan nuestras vidas desde la

compra de un vehículo, hasta el matrimonio ,la decisión de divorciarse, tomar un empleo y renunciar” (Becker, 1996, pág. 4).

Las emociones se dividen en intrapersonales, inherentes al mundo interior de la persona, es decir son creadas por nosotros mismos y extra personales, las que se producen por la interacción con terceros, esta simple afirmación nos lleva a una poderosa síntesis de Goleman, que versionaremos un poco, todo es autonómico, ontológico, “quién no se lleva bien consigo mismo no lo hará con los demás” (Goleman,

1996, pág. 33), Goleman es cofundador de la sociedad de aprendizaje académico, social y emocional de Yale, para introducir la introspección espiritual y el autoconocimiento en los niños.

En su contexto la inteligencia emocional, es valorada en occidente, imprimiéndole fuerza al conocimiento para cambiar el futuro, ese cambio ocurre en la escuela como centro de transformación social y puede ser progresivo, o regresivo (Herrera, 2009, pág. 87).

Tabla 1. Perspectivas

Conductual y no emocional, la primera es un resultado de la segunda.
Conocimiento y no intuitiva.
Resultados y no por procesos.

Fuente: Elaboración Propia.

El aprendizaje es una iteración de asociaciones entre conductas y resultados, es fundamental para los primeros años de la vida en la precontractualidad manifestada por Kohlberg (Kohlberg, 2009, pág. 120), en estos periodos se usa la recompensa o el castigo como “dispositivo de control” (Foucault, 1991).

En algunas organizaciones, se emplea como mecanismo de motivación la recompensa, factor heterónimo, incentivos pecuniarios, bonificaciones, influenciando la conducta del empleado logrando mejores efectos en el salario emocional o hedonístico, el contexto tecnológico ha supuesto entropía, ya que es disruptivo con la tesis lineal del incrementalismo del estímulo, el propio cambio tecnológico genera resistencia a la transformación, incertidumbre y emociones negativas, todo cambio genera emociones de negativas, pérdida de control e incapacidad para mantener la calma, de allí la importancia del autocontrol, del autoconocimiento y el manejo de las presiones.

Para que las emociones se generen de manera apropiada y logren resultados

alineados con las tareas, se requiere lo que Goleman denominaba “flujo;” que no es más que enfocarse en la acción que se desempeña, al entrar al flujo el trabajador se preocupa por la búsqueda de conocimientos obteniendo resultados extraordinarios. Logrando incardinar la motivación, autonomía, talento y el propósito personal, las organizaciones se hacen más humanas, asumiendo en su espectro ontológico al trabajador y en suma a todos los individuos con los cuales se interactúan, las motivaciones se direccionan al empleo del salario hedonístico o emocional, reconociendo talentos, resoluciones propuestas o simplemente ejecutando críticas constructivas, que vayan en la mejora del trabajador, evitando la descalificación perenne, la hostilidad y la rudeza del lenguaje.

Un gerente afectado, por un ambiente externo en el cual medran las limitaciones léxicas, la depauperación de la lengua y que produce servilismo en su equipo, tendrá toda la posibilidad de comportarse de manera violenta con sus subordinados incorporando la

irascibilidad como prácticas gerenciales a los fines de lograr su cometido, no lideraría a su equipo, lo sometería bajo una cultura del control y la postura totalitaria, así la violencia se troca en una práctica gerencial se convierte en una forma de violencia simbólica (Náñez, Daño Antropológico, 2024), <C:\Users\Problematica de la Admon Vzla\Publicación\Articulo Cientifico revisado.docx>

Es necesario reconocer desagregadamente, que se entiende por cada dimensión de las emociones, que compilan a la inteligencia emocional (I.E):

- 1. Autoconocimiento:** Cualidad de conocernos, estar conscientes de nosotros mismos, comportarse con humildad, sin importar el contexto, siempre podemos elegir como actuar.
- 2. Autorregulación:** mantener el control evitar un lenguaje procaz, la autorregulación implica la toma de decisiones de manera racional.
- 3. Automotivación:** Cumplir los objetivos de la mejor manera, sacando de la organización aspectos positivos como el aprendizaje o la experiencia.
- 4. Empatía:** entender la conducta del grupo, desarrollar la otredad, alteridad y nostredad.
- 5. Habilidades sociales:** manejarse de manera apropiada con el equipo de trabajo, buscar medios alternos de solución de conflictos, aplicación de la estrategia del MAAN (Mejor alternativa de acuerdo negociable).

Una breve aproximación a la inteligencia emocional

El concepto de inteligencia emocional, complementa al frío cálculo de la inteligencia, basada en el Coeficiente Intelectual (CI), los individuos con alto grado de inteligencia emocional, son capaces de lograr sus metas,

entendiendo que sus acciones afectan a otros.

Son cinco los elementos que componen a la inteligencia emocional:

1. Autoconocimiento.
2. Autorregulación.
3. Automotivación.
4. Empatía.
5. Habilidades Sociales, justo aquí se vinculan las habilidades blandas. (Goleman, 1996).

En conjunto la complementariedad de cada dimensión de la inteligencia emocional (I.E), pueden resultar más útiles para la toma de decisiones que el simple manejo de la inteligencia medible a través del Coeficiente Intelectual, quienes están emocionalmente evolucionados, aquellos que han logrado dominar sus emociones y saben interactuar con los demás, se destacan, ocupan una posición más ventajosa en la vida, son más productivos y eficientes, en contraparte aquellos quienes se dejan atrapar, por las visceralidades del carácter se debaten en conflictos intrapersonales y con el entorno, que socavan su vida laboral y atentan contra sus capacidades (Goleman, 1996), la inteligencia emocional es un tipo de “inteligencia diferente que se desprende de las tres erres (r), lectura *read*, escritura *write*, cálculo *arithmetic*, estas habilidades propician las capacidades sociales” (Goleman, 1996, pág. 40).

Goleman cita a Gardner, Haward, cuando explica que el Coeficiente intelectual, no es el único parámetro, para medir el éxito en las organizaciones. “El imperio del coeficiente intelectual, de la inteligencia pura, han llegado a fin” (Goleman, 1996, pág. 40), esta visión nos brinda un abanico de opciones pues la inteligencia emocional, es complementaria al coeficiente intelectual, proporciona herramientas para el liderazgo oportuno, que persuade en lugar de ordenar y que evite a toda costa la erosión de las relaciones emocionales, en las organizaciones, manteniendo al talento humano, evitando renuncias y pérdidas de productividad que pueden propiciar el fracaso de la organización, “el mundo emocional

se explana más allá de la cognición y del lenguaje” (Goleman, 1996).

Las emociones extienden un puente hacia el intelecto

La inteligencia y las emociones, no son conceptos contrapuestos, son complementarios, la inteligencia emocional es diferente a la inteligencia académica, la primera permite afrontar adecuadamente los imperativos prácticos de la vida.

La sensibilidad emocional permite a los directivos darse cuenta de los mensajes a los subordinados, la vieja teoría del coeficiente intelectual se ocupa sólo de las habilidades lingüísticas y matemáticas, tener un alto coeficiente intelectual, puede indicar quién tendrá éxito en el área académica, más no lo que ocurrirá en el porvenir profesional. (Goleman, 1996, pág. 43)

Goleman cita a Peter Solovey, al considerar como piedra angular de la inteligencia emocional a los aportes del conocimiento de las propias emociones, el autoconocimiento y la capacidad de reconocer el marco emocional, constituyen la piedra angular de la inteligencia emocional (Goleman, 1996, pág. 43), el individuo es la combinación del Coeficiente Intelectual y la inteligencia emocional.

Los sentimientos desempeñan un papel importante en la toma de decisiones, que se toman en el transcurso de la vida, la toma de decisiones pasa por la valoración emocional, pues la forma en la cual nos enfrentamos al futuro impacta nuestras vidas, así pues como en las decisiones económicas prevalece la racionalidad, la información y los incentivos, en su contraparte de toma de decisiones enmarcadas en la inteligencia emocional, el catalizador para las mismas lo constituyen los indicadores somáticos, los cuales nos alertan sobre ciertas decisiones de vida.

Elliot, citado por Goleman, indica que la conciencia incardinada en la inteligencia emocional, nos lleva a suprimir los pensamientos negativos o tóxicos, (Goleman, 1996, pág. 113), el sobre pensamiento deviene anulación de la calma

que se requiere para pensar con tranquilidad y tomar las mejores decisiones, basadas en la comunicación, el trabajo en equipo, la escucha activa y el dialogo interno, “en un estado de excitación nerviosa, es imposible recordar, atender, aprender y menos tomar decisiones con claridad el estrés estupidiza a la gente” (Goleman, 1996, pág. 114).

Existen efectos beneficiosos en el control emocional, ser capaz de empatizar con los sentimientos de los demás, manejar las diferencias cotidianas antes de que se conviertan en abismos insalvables, entrar en el estado de flujo, mientras se trabaja y combinarlo con un liderazgo que concurre en la habilidad de persuadir para el logro de objetivos comunes, supone una herramienta que complementa a la inteligencia académica y al paradigma del coeficiente intelectual.

En suma, la inteligencia emocional tiende un puente a la inteligencia tradicional, la complementa y le confiere propiedades de interrelación que permiten estar en paz con el yo, para relacionarnos con los demás, la introspección favorece la interrelación social, la construcción de equipos de trabajo productivos, la supresión de pensamientos negativos y en fin la toma de decisiones asertivas, que solo florecen en un entorno de tranquilidad mental, es justo allí en dónde se encuentra el justo equilibrio del ser humano, el imperio de las virtudes, la moderación del carácter y la vida basada en la coexistencia armónica con el entorno.

Inteligencia emocional desde las organizaciones, una reflexión final.

La inteligencia emocional, requiere de la necesaria capacidad de presentar críticas de manera constructiva y sin agredir a los subordinados, creación de un clima que valore la diversidad y no la convierta en una fuente de fricción, establecer redes eficaces (Goleman, 1996, pág. 118).

Las organizaciones son sistemas y como tal necesario requieren retroalimentación de información, sin esta retroalimentación necesaria y cayendo en el infortunio comunicacional, de la ley del hielo, ignorar premeditadamente a otro supone la ausencia

total de inteligencia emocional, que se constituye en una agresión pasiva, “la gente permanece en la oscuridad y no tiene la menor idea de cómo relacionarse con el jefe o superior, inclusive con los compañeros, lo que deviene agravamiento del problema a medida que pasa el tiempo” (Goleman, 1996, pág. 145).

Así pues la eficiencia, la satisfacción y la productividad de la organización depende de la forma en que se habla de los inconvenientes, la forma con la cual se expresan las quejas es un factor importante y determinante en la satisfacción de los trabajadores, con sus compañeros de trabajo y con sus superiores (Goleman, 1996, pág. 145) , la renuncia es el fracaso de la relación laboral, los ataques hacia el trabajador causan efectos devastadores en los estados emocionales de los empleados.

Por medio del lenguaje empobrecido de un gerente afectado por la intoxicación verbal, se puede deconstruir en lo óptico a los subordinados y someterlos a toda suerte de vejámenes, que causan lesión psicológica y emocional en el trabajador, a través el empleo de la calumnia, la descalificación, los sobrenombres y toda suerte de abusos verbales cometidos contra el trabajador, instalan el insulto como practica comunicacional, la descalificación a través de redes, ante las cuales la víctima afectada de daño antropológico no logra defenderse, pues aunque existe el marco legal, el sistema institucional no es lo suficientemente sólido para lograr corregir estos desvíos, propendiendo al cumplimiento de la ley, haciéndose aceptable toda suerte de injurias al personal o equipo de trabajo, un gerente con limitaciones lingüísticas jamás entenderá que todos los seres humanos suelen “movemos en la yuxtaposición y no en la superposición. Los seres humanos y las organizaciones no existen unos sobre otros, sino unos al lado de otros” (Pross, 1989, pág. 12). (Náñez, Daño Antropológico, 2024).

La peor manera de motivar a alguien es a través de la crítica, pues se recrea un ambiente de hostilidad y de confrontación, que enrarece el ambiente laboral, causando

renuncias, pérdida de capital humano y hasta llevando a la organización a una situación límite.

El arte de la crítica al carácter de la persona debe hacerse desde un punto de consejo, elogiando primero y haciendo la crítica en privado y cara a cara, de manera concreta y sin eufemismos que atenten contra la confianza, la crítica constructiva es un locus de comunicación que permite, resolver los problemas separándolos de sus implicaciones personales.

El reto de las organizaciones subyace en la diversidad, racial, religiosa, sexual, política, etc. Que permitan ampliar la creatividad colectiva y la energía emocional de la empresa.

Coeficiente Intelectual Colectivo, una consecuencia del trabajo en equipo.

Para Drucker citado por Goleman, la unidad del trabajo no subyace en la persona, sino en el equipo, por ello la inteligencia emocional, las habilidades de relación serán un activo intangible en las organizaciones , cada vez que los empleados, trabajan en equipo se crea un coeficiente intelectual colectivo, que armoniza el valor del mismo. (Goleman, 1996, pág. 148), el coeficiente intelectual colectivo es la suma de todos los talentos y habilidades de un equipo de trabajo, de allí la imperiosa necesidad de reconocer el valor de la diversidad.

El valor del coeficiente intelectual colectivo, no es la suma de la formación promedio de su capacitación académica, sino su componente de inteligencia emocional, la clave verdadera del elevado coeficiente intelectual. Es la capacidad de armonizar determinada por las variables de autoconocimiento, autocontrol, empatía, introspección, etc.

La inteligencia emocional es una de las bases en las cuales se cimienta la empresa en su planificación estratégica. En organizaciones verticales la cultura está dando paso a organizaciones sin jerarquía, denominadas organizaciones ad hocráticas,

las cuales favorecen el logro de las propias compañías sin menoscabo de las exigencias, son estas empresas las que tienen éxito, en las que hay un grado de inteligencia emocional, relacionadas con la percepción, control y evaluación de emociones, en estas organizaciones el liderazgo es democrático y jamás autocrático.

En el papel del líder se evalúan las competencias propias de la formación académica y de inteligencia medida por el coeficiente intelectual, pero se privilegia el control de las emociones y el impacto que esto produce en los demás.

Daniel Goleman, logra demostrar la correlación entre inteligencia emocional de un líder y los resultados obtenidos, los líderes más emocionalmente formados en inteligencia emocional, lograrán un equipo de trabajo más integrado de las necesidades del equipo y de los objetivos de la empresa, teniendo esto implicaciones en el aumento de ventas y en la productividad.

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestras propias experiencias emocionales, mejorando adecuadamente el trato hacia los demás, esta habilidad es tan valiosa como la experiencia técnica, el conocimiento académico y el Coeficiente intelectual, “la diferencia entre un directivo eficiente y otro mediocre es la inteligencia emocional” (Goleman, 1996, pág. 150) , junto a las habilidades señaladas destacan complementariamente, la confiabilidad, basada en la sinceridad y honradez, la integridad cumplir con nuestras obligaciones y la flexibilidad para asumir de buena manera los cambios organizacionales.

La Inteligencia Emocional, fomenta la motivación, generando “trabajadores estrellas” (Goleman, 1996, pág. 143), estos trabajadores tienen las siguientes características:

- **Propensión al logro:** Capacidad de asumir compromisos.
- **Iniciativa:** Competencia que lleva a las

organizaciones para asumir retos y salvar obstáculos.

Todo ello en un ambiente en el cual impera el optimismo, así la toma de decisiones gerenciales queda complementada por esta herramienta de la inteligencia emocional, que garantiza el éxito, humaniza las relaciones interpersonales y en absoluto colide con la toma de decisiones alejadas de los entornos organizacionales, en las organizaciones trabajan personas y este hecho promueve la integralidad de sus marcos emocionales.

Definido el rol de la inteligencia emocional, hay que establecer también sus limitaciones, es un concepto acuñado por Solovey Peter y Mayer en la década de los noventa, que establecía la “vinculación entre inteligencia y emociones” (Solovey,P; Mayer, 1990). Aunque su uso se ha extendido en la selección de personal, manejo de recursos humanos, instituciones educativas, adolece de un marco epistémico sólido, que primacía el manejo emocional, sobre las habilidades académicas formales y los procesos cognitivos.

El manejo emocional, no requiere ningún tipo de inteligencia, así la no interpretación decodificada de emociones es un tema de intereses y no de inteligencia (Locke, 2005, pág. 431).

Finalmente, la motivación, tolerancia a las frustraciones, control de impulsos y la confianza son postulados budistas, que se incardinan en los textos de inteligencia emocional con una carga moralista (Fernández, Berrocal y Extremera,N, 2009), con lo anterior no pretendo desconocer la importancia angular de la inteligencia emocional, pero es necesario también presentar sus limitaciones, pues si bien complementa a la inteligencia formal, no puede regir los destinos cognitivos en su totalidad de los seres humanos y requiere de las capacidades conferidas por el coeficiente intelectual, en fin esta incardina los sentimientos al marco racional, pero tampoco es una verdad absoluta.

*“En un sentido muy real, todos nosotros tenemos dos mentes, una mente que piensa y otra mente que siente, y estas dos formas fundamentales de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental.”
Daniel Goleman*

3. REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2020). *Reflexiones sobre Cuba y su futuro*. Miami: Universal.
- Aristóteles. (2014). *La Metafísica*. Madrid: Gredos.
- Austin, J. (1962). *Cómo hacer cosas con palabras*. Massachusetts: Universidad Harvard.
- Becker, G. (20 de 12 de 1996). *Entrevista al premio nobel de economía 1992: Gary Becker y la economía del Sentido Común*. 4. (J. baca, Editor) Lima, Perú: Diario "El peruano".
- De Smith, Y. (2011). *La investigación social en proceso ejercicio y respuestas*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Drucker, P. (2002). *Los retos de la gerencia del siglo XXI*. Madrid: Fondo de la Cultura Económica.
- Fayol, H; Taylor, EW. (1987). *Principios de la Administración Científica*. México: Orbis.
- Fernández, Berrocal y Extremera, N. (2009). *La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad*. *Interuniversitaria de formación profesoral*, 66, 85-108.
- Foucault, M. (1991). *Arqueología del saber*. México: Siglo XXI.
- Goethe, J. W. (2000). *Las afinidades electivas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Herrera, M. (2009). *El valor de la Escuela y el fracaso Escolar*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid UAM.
- Kohlberg, L. (2009). *La Educación Moral según Lawrence Kohlberg*. Madrid: Gedisa.
- Koontz, H; Heinz, W; Canicce, M. (2021). *Administración una perspectiva Global*. México: McGraw Hill.
- Locke, E. (2005). Why emotional intelligence is a invalid concept. *Journal of organization behavior*, 26, 425-431.
- Ñáñez, C. (julio-diciembre 2024 de 2014). "Espiritualidad en el centro de trabajo, un análisis desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, a la luz de la obra de Karol Wojtyła S: S. Juan Pablo II. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*.
- Ñáñez, C. (2024). Daño Antropológico y su Impacto en la Intoxicación Lingüística del Gerente Venezolano. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*, 8(15), 146.
- Pross, H. (1989). *La violencia de los símbolos sociales*. Barcelona: Planeta.
- Roth, H. (2006). *Call it Sleep*. Londres: Penguin.
- Smith, A. (2013). *Teoría de los Sentimientos Morales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Solovey, P; Mayer. (1990). *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. 9, 185-211.
- Thaller, R. (2018). *Todo lo que aprendí con la psicología económica*. Barcelona: Deusto.

EL PANÓPTICO DE FOUCAULT Y EL ESCEPTICISMO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO

ROBLES QUIÑÓNEZ, Gustavo Darío

Profesor Titular de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas. Cursante del Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de Los Andes-Venezuela.

e-mail: dario.robles@utelvt.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5860-67645>

Recibido: 25-06-2024

Revisado: 16-08-2024

Aceptado: 08-09-2024

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la relación del panóptico (propuesto y diseñado inicialmente por Bethnam en 1791) y del escepticismo profesional del contador público, donde se considera el panóptico desde el control social como un modelo teórico crítico desarrollado por el filósofo francés Michael Foucault (2013); además de método de vigilancia y control social, considerado un instrumento de control y por otro lado, el escepticismo profesional en la contabilidad como atributo no visible, asumiendo como básicamente a Hurtt et al.(2013) y Nelson (2009). La metodología se trató de una investigación documental, asumiendo el procedimiento de Casasempere y Vercher(2018). Las reflexiones muestran que el escepticismo profesional del contador-auditor se refiere a la actitud crítica y analítica que adopte este profesional en el ejercicio de su trabajo y considerado como una herramienta importante para evitar fraude y errores en la información financiera. Como conclusión se estableció que, en la contaduría pública, el panóptico se puede relacionar con el escepticismo profesional. Esto porque contadores públicos están sujetos a múltiples regulaciones y normativas, implicando su praxis cuidar y administrar el dinero de otras personas., pudiendo, el panóptico simbolizar la vigilancia y el control al que están sometidos los contadores mientras realizan su trabajo.

Palabras clave: Panóptico, escepticismo profesional, control, vigilancia

FOUCAULT'S PANOPTICON AND THE PROFESSIONAL SKEPTICISM OF THE PUBLIC ACCOUNTANT

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the relationship between the panopticon (initially proposed and designed by Bethnam in 1791) and the professional skepticism of the public accountant, where the panopticon is considered from social control as a critical theoretical model developed by the French philosopher Michael Foucault (2013); in addition to a method of surveillance and social control, considered an instrument of control and on the other hand, professional skepticism in accounting as a non-visible attribute, assuming as basically Hurtt et al.(2013) and Nelson (2009). The methodology was a documentary research, assuming the procedure of Casasempere and Vercher(2018). The reflections show that the professional skepticism of the accountant-auditor refers to the critical and analytical attitude adopted by this professional in the exercise of his work and considered as an important tool to avoid fraud and errors in financial information. As a conclusion, it was established that, in public accounting, the panopticon can be related to professional skepticism. This is because public accountants are subject to multiple regulations and norms, implying that their practice involves taking care of and managing other people's money, and the panopticon can symbolize the surveillance and control to which accountants are subjected while performing their work.

Keywords: Panopticon, professional skepticism, control, surveillance

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional donde se enfatiza un quehacer orientado por la racionalidad instrumental, se ha visto una la incursión del pensamiento crítico a los inicios del siglo pasado. En ese sentido, se han dado prácticas fundamentadas en narrativas orientadas a la mejora permanente de la eficiencia de la producción con un enfoque centrado en las personas. Algunas de estas prácticas, se han gestado en el área de las ciencias contables (Flor, 2013).

Aspectos como el control presupuestario, los costos estándar, y administración científica, informes contables, estado de ganancias y pérdidas, informe de gestión y el balance general; fueron desarrollados en las organizaciones de una forma tal que generan un control en la vida de los actores que hacen vida en ellas. En consecuencia, las conductas y el proceder de las personas son dirigidas por reglas de comportamiento y modelos de eficiencia. Deriva de acá una normalización y estandarización del vivir de los medios humanos, en pocas palabras se establecen instrumentos de vigilancia, control y disciplina.

Desde lo expuesto, las decisiones de un profesional del área contable pueden verse influida por los instrumentos mencionados. Esto pudiera limitar sus cuestionamientos críticos en su praxis profesional. En razón a esta premisa, se pudiera estar empujado a entender la contabilidad como un dispositivo de poder. Dicha conjetura fraguó la intencionalidad de este artículo, en razón de reflexionar sobre las posibilidades del profesional de la contaduría para actuar con independencia en la realidad presentada anteriormente o por el contrario existen otras opciones más coherente con un quehacer sin control, vigilancia y disciplina.

Para alcanzar dicho propósito, se analizará el panóptico desde la postura de Foucault y el escepticismo profesional desde lo cual se discutirá la existencia de la relación entre conducta escéptica de un profesional contable y el concepto de panóptico, como modelo de control inobservable activo. Para alcanzar este objetivo, se utilizó una metódica

de naturaleza documental asumiendo el procedimiento de Casasempere y Vercher(2018): identificación de los focos conceptuales, ubicación de la información, delimitación temática, evaluación del contenido teórico de la fuente, y elección de la información. Así, se recurrió al uso de motores de búsqueda y herramientas informáticas para facilitar la revisión de la información.

Es importante señalar, que fueron analizadas las obras de Foucault (2013) básicamente “Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión” para el panoptismo. En cuanto al escepticismo se trabajo con los planteamientos de Hurtt et al.(2013) y Nelson (2009). Igualmente, fueron estudios desde la 1990 hasta la fecha, que abordaban el escepticismo profesional y el panóptico disponibles en diversas bases de datos académicas de Internet (Google Scholar, Dialnet y Scopus). Fue utilizado como para claves para la búsqueda: panóptico, Foucault, escepticismo, escepticismo del profesional de la contaduría con sus respectivas traducciones al inglés.

El artículo comienza con la presentación conceptual del panóptico analizando la postura de Bentham (1979) para avanzar luego al posicionamiento foucaultiano de dicho concepto. Posteriormente, se especificarán las concepciones sobre el escepticismo ubicándolo en el campo profesional del contador público. Finalmente, en las conclusiones, se presenta una reflexión crítica sobre relación entre conducta escéptica de un profesional contable y el concepto de panóptico, especificando los alcances de esta vinculación.

2. Desarrollo teórico

Lo panóptico en Benthamy Foucault

En la obra de Jeremy Bentham (1979) se asume una ética utilitarista para describir los principios a los cuales obedece la construcción del espacio físico, específicamente un recinto penitenciario. Así como para analizar la organización de las formas de relación entre las personas cuando

es necesario controlar su comportamiento, bajo continua inspección.

Para Betham (1979) desarrollar la idea del panóptico diseñó un modelo de prisión una prisión con fines de multiusos, afirmando que su implementación resulta más económica, sencilla, higiénica y menos corrupta que los modelos que lo preceden. Supuso que las celdas estarían ordenadas en un edificio circular; con una la torre para los guardianes en el centro, separada del anillo de celdas por un patio intermedio. Desde las celdas y el patio central, sería imposible ver hacia el interior de dicha torre. Sin embargo, desde lo alto de la torre, los guardianes sí serían capaces de ver todo movimiento en el edificio. En este sentido, se establece una disgregación del par ver-ser visto (García, 2019).

A partir del planteamiento de Bertham (1979), surge el principio de inspección. Desde acá se busca el orden y su conservación. Para Leclercq (2023), esta inspección funciona más en la imaginación que sobre los sentidos. Se genera así una dependencia hacia una sola persona de una gran cantidad de seres humanos, otorgando presencia universal en el ámbito de su dominio a ese solo individuo. En ese sentido, la omnisciencia del que ve concede a los vistos el convencimiento de que viven y actúan bajo la inspección perfecta de una persona que le interesa toda su actuación.

Esta permanente observancia controla a los condenados, además de permitir direccionar la mirada en los subalternos así como vigilar su conducta. Para Bentham (1979), su penitenciaría es un panóptico, vocablo que sintetiza la esencialidad del sistema: *“la facultad de ver con una mirada todo cuanto se hace en ella”* (Bentham, 1979, p. 37). En razón a esto, la tecnología del panóptico convierte a la inspección en efectiva, funcional y económico. Lo cual le otorga no solo regulación y control de los subalternos y subinspectores, sino que el mismo director de la prisión estaría bajo la constante vigilancia de inspecciones públicas. Exigiendo al directo el asumir con responsabilidad el cumplimiento de sus funciones ante los encarcelados y a la sociedad.

Es significativo señalar la advertencia de Foucault (1979) sobre la postura de Bentham (1979) respecto al principio de inspección, refiriendo que en cada aplicación de dicho principio se perfecciona el ejercicio del poder. Argumenta que se debe a la reducción de los individuos que ejercen el poder y al aumento sobre quienes se ejerce. Se asume con cuidado en ejercer espontáneamente con intervención reducida. Entonces, desde la arquitectura de Bentham (1979) con una geometría establecida, se actúa directamente sobre las personas.

Lo expresado no está limitado a las cárceles. El ejercicio del poder facilitado por el panóptico, así como la disciplina y la inspección pueden ampliarse puede extenderse a otros dispositivos disciplinarios. Así, el principio del panóptico podrá ser usado en instituciones de salud, educativas, empresariales, entre tantas. Es decir, en cualquier lugar donde se requiera economizar y eficientizar tanto recursos como esfuerzos aplicados al poder disciplinario, puede ser el empleado el panóptico penitenciario Benthamiano (Valencia & Marin, 2017).

En “Vigilar y castigar” Foucault (2013) retomó la idea del panóptico y dedicó un apartado exclusivamente al panoptismo. En la obra mencionada, trasciende la descripción arquitectónica asumida por Bentham (1979) extrapolando el concepto a lo político. Así, de acuerdo con Rivera (2017) el panóptico se convierte en una tecnología política que necesariamente debe deslastrarse de uso singulares. Para Foucault (2013), el panóptico es una teoría que se ha utilizado en diferentes campos para analizar las relaciones de poder y control en la sociedad. Valencia y Marín (2017) refieren su aplicación en la educación, la justicia, salud, economía, administración y la contabilidad, para analizar cómo se ejerce el poder y el control en la sociedad.

El Panóptico fue una metáfora que permitió a Foucault (2013) indagar la relación entre los sistemas de control social y las personas en una situación disciplinaria. Igualmente explora el concepto de poder-saber. El autor sostiene que poder y el conocimiento proceden de observar a los demás. Sus

planteamientos enfatizan la transición a un poder disciplinario, con la supervisión de todo movimiento y eventos registrados.

El resultado de esta vigilancia se concreta en la aceptación de las normas y la docilidad, lo que converge en una normalización derivada de la amenaza de la disciplina (Leclercq, 2023). El comportamiento adecuado no es posible mediante la vigilancia total, por el contrario, se obtiene a través de la disciplina panóptica e induciendo a una población a conformarse mediante la internalización de esta realidad.

Para Foucault (1977), las acciones del observador se basan en este seguimiento y los comportamientos que ve exhibidos; cuanto más uno observa, más poderoso se vuelve. El poder proviene del conocimiento que el observador ha acumulado a partir de sus observaciones de acciones de forma circular, con el conocimiento y el poder reforzándose mutuamente. Es notoria la preocupación de Foucault (1979) por la posibilidad de que se fragüe una fabricación cuidadosa de los individuos. Esto en razón de la penetración del poder en el comportamiento de los seres humanos. Dicha penetración se perfecciona con la observación y con la búsqueda constante de nuevos conocimientos sobre todo el contexto en las cuales acciona el poder

Destaca García (2019) que los mecanismos disciplinarios del panóptico, de manera sutil y precisa ejercen poder sobre el tejido social, actuando como un mecanismo de reloj. En palabras del propio Foucault (2013), la disciplina-mecanismo es un dispositivo funcional para optimizar el ejercicio del poder tornándolo más rápido, ligero y eficaz; por lo que se convierte en un diseño de coerciones sutiles para una sociedad expectante. Producto de ello, los muros de la prisión del planteamiento Benthamiano se tornan borroso irrumpiendo así la omnipresencia del panóptico en la totalidad de la sociedad

En concordancia con Lapena (2013), la exclusividad del ejercicio de la vigilancia y la inspección ya no es del director o policía como en el edificio carcelario de Bentham, sino que ambos procesos en la sociedad es

demandada y ejercida por “las familias, los amos, los notables locales, los vecinos de los barrios, los párrocos” (Foucault, 2013, p. 238).

La economía del ejercicio del poder es el propósito esencial en la tecnología política del panóptico, así como en su análogo arquitectónico. Lo cual se explica por la interiorización del control en el sujeto. Al igual que al preso de la cárcel de Bentham (1979), al sujeto de la sociedad panóptica recae un control que pesa más sobre su imaginación y conciencia, que sobre una sujeción real efectiva. Al respecto, Foucault (1979, p. 18) refiere

Cuenta con la mirada que va a exigir pocos gastos. No hay necesidad de armas, de violencias físicas, de coacciones materiales. Basta una mirada. Una mirada que vigile, y que cada uno, sintiéndola pesar sobre sí, termine por interiorizarla hasta el punto de vigilarse a sí mismo; cada uno ejercerá esta vigilancia sobre y contra sí mismo.

De la cita referida se puede significar como un cambio en la manera de aplicar el poder, ya no se ejerce desde el castigo, sino como disciplina. Es decir. Mediante la vigilancia y la inspección como parte de la tecnología del panóptico el poder normaliza la disciplina, a diferencia del antiguo poder soberano que excluía. Por encima de todo, Foucault (2013) creía en la libertad de las personas. Igualmente, reconoció las distintas maneras de reaccionar los individuos ante las situaciones. Sus obras constituyen un vehículo para mostrar los diversos factores que interactúan y chocan en su análisis de los efectos del cambio.

Resulta importante destacar que como historiador filosófico, observador de las relaciones humanas, se enfocó en los sistemas y prácticas dominantes de conocimiento tanto genealógico como arqueológico. Para ello indagó a través de diferentes eras históricas, incluidos los contextos sociales que estaban en el lugar que permitieron el cambio: la naturaleza del poder en la sociedad. Este autor sostiene que

el poder "llega hasta la esencia misma de los individuos, toca sus cuerpos y se inserta en sus acciones y actitudes, sus discursos, procesos de aprendizaje y vidas cotidianas". (Foucault, 1980, p. 30).

Junto con otros teóricos sociales, Foucault (1979) creía que el conocimiento es siempre una forma de poder. Pero avanzó al establecer, la posibilidad de obtener conocimiento a través del poder; por lo que se debe producir, no impedirlo. En su opinión, el conocimiento está conectado para siempre con el poder, ya menudo los escribió de esta manera: poder/conocimiento. En definitiva, la teoría de Foucault (1979) comparte la frase el conocimiento es poder referida por Bacón.

El saber ligado al poder, no sólo asume la autoridad de la verdad, sino que tiene el poder de hacerse verdadero. Todo conocimiento, una vez aplicado en el mundo real, tiene efectos y, al menos en ese sentido, se vuelve verdadero. El conocimiento, una vez utilizado para regular la conducta de los demás, implica coacción, regulación y disciplina de la práctica. Así, "no hay relación de poder sin la constitución correlativa de un campo de saber, ni saber que no presuponga y constituya, al mismo tiempo, relaciones de poder" (Foucault, 1977, p. 27).

Deriva de lo expuesto, que para el autor referido el poder existe en todas partes y viene de todas partes. Convirtiéndose en un concepto clave por su actuación como un tipo de relación entre personas; es decir se configura como una forma compleja de estrategia que puede moldear secretamente el comportamiento de otro (Lapena, 2013). En sentido, el poder no excluía, sino que reprimía, censuraba, enmascaraba y ocultaba. Foucault (1997) lo concibe como un productor de realidad, por lo que "produce dominios de objetos y rituales de verdad" (Foucault 1977, 194). La importancia para él siempre estuvo en el efecto que el poder tiene en redes enteras, prácticas, el mundo que nos rodea y cómo nuestro comportamiento puede verse afectado, no el poder en sí mismo (García, 2019). En definitiva, en la postura foucaultiana se presenta un panoptismo disciplinario.

2. El poder disciplinario del dispositivo contable desde la ética

Fundamentando en lo referido sobre el panóptico y siguiendo a Macintosh (2002) se visibilizan tres principios para la vigilancia, disciplina y control que permean el funcionamiento de la sociedad disciplinaria. Estos son clausura, cuerpo eficiente y correcto comportamiento.

En cuanto al principio de clausura corresponde a la distribución disciplinaria y al control de los individuos en los lugares modernos de acumulación tales como cárceles, instituciones educativas, hospitales, fabricas. El segundo principio, el del cuerpo eficiente, organiza el tiempo de las personas con prácticas generalizadas del horario, la maniobra y el entrenamiento; las cuales son avaladas por la sociedad permitiendo su uso intensivo y exhaustivo convirtiendo al individuo en útil y eficiente (Flor, 2013). El tercer principio, correcto comportamiento, tiene la naturaleza de dominar y disciplinar mentalmente a los seres humanos. Funciona en concordancia con los mecanismos de la vigilancia jerárquica, la sanción normalizadora y el examen (Macintosh, 2002).

Los principios descritos son utilizados por el poder como aparatos mediante los cuales se desarrolla un entramado para la vigilancia, el disciplinamiento y el control de los hombres. Conduciendo así a la alineación de la conducta económica, social y personal con los objetivos políticos y sociales para la gubernamentalización del Estado, quien ha de distribuir entre cada uno de los individuos de la población las cosas que han sido dispuestas. Para Foucault (2013) el gobierno, debe disponer correctamente las cosas para evidenciar un fin que sea conveniente para lo que van a ser gobernado, para ello deben seleccionar tecnologías, tal es el caso de la contabilidad.

Según Macintosh (2002), el poder de la contabilidad hace hincapié en el poder disciplinario o cumplimiento de normativas, leyes y de los principios de Contabilidad Generalmente aceptados o por medio de prácticas modernas como el presupuesto,

costeo estándar, informes de reportes financieros y balances, los dos primeros son estrategias enfocadas hacia el logro de los fines proyectados por la organización y el logro de la utilidad deseada.

De acuerdo con los casos que expone este autor en particular los de EmpireGlass, ITT y Johnson & Johnson, el poder disciplinario se enfoca por varios elementos como la vigilancia, inspección, control, seguimiento sobre todos a los miembros de la organización desde los directivos, gerentes, personal administrativo, operativo, financiero, de servicio y guardianía. Logrando de esta manera la eficacia y eficiencia de las operaciones y la confiabilidad de la información financiera reflejado en los estados financieros con el objetivo de perseguir la relación de maximización de la utilidad y minimización de los costos (Flor, 2013).

Por otro lado, las empresas a medida que fueron avanzando comenzaron a incorporar sistemas contables que dan un mejor funcionamiento de las operaciones financieras, optimizando tiempo y recursos. Así, se puede considerar que el dispositivo contable es un elemento fundamental en el mundo de las organizaciones para que unos hombres gobiernen la vida de otros mediante el poder disciplinario, con un comportamiento intachable en su vida personal y profesional (Carrasco & Larrinaga, 1997).

Durante la década de los años setenta se evidenció el agotamiento del modelo industrial en Occidente y una mutación histórica del capitalismo industrial hacia un capitalismo mundializado y financiero. A partir de este cambio fue más evidente el paso de las sociedades disciplinarias a las sociedades de control; la empresa reemplaza a la fábrica y constituye la forma hegemónica de la interacción social (Ocampo, 2018). Sin embargo, en la década de los ochenta se evidencia una línea del pensamiento Nueva Gestión Pública o gobierno empresarial esta contiene un alto componente económico financiero donde el capitalismo resalta el sistema económico y destaca instrumentos financieros como inversiones, riesgos, préstamos y dividendos (Brusca, 2010)

Sin embargo, para lograr los objetivos planteados desde el presupuesto y el costeo estándar, se necesita del poder/ conocimiento. Esto quiere decir, un personal preparado en temas de planificación, costos, finanzas o temas financieros entre otros, comprometido con la institución y los objetivos planteados por la empresa, con disciplina y valores éticos. Sin embargo las relaciones de poder dentro de las organizaciones son flexibles y están relacionadas con nuestro comportamiento. Entonces, lo que busca el dispositivo contable es que el poder funcione automáticamente sabiendo que el personal está haciendo observado y donde los compromete a comportarse bien y a cumplir los objetivos planteados (Miller y O'Leary, 2009).

Asumir la noción de dispositivo de Foucault (1979), el cual lo entiende como “unas estrategias de relaciones de fuerzas soportando unos tipos de saber, y soportadas por ellos” (p. 30); permite señalar que la contabilidad es estratégica para la organización de los medios humanos de la fuerza de trabajo. Por cuanto su eficiencia sirve como instrumento para vigilar, controlar y disciplinar. En este sentido desde la perspectiva foucaultiana la contabilidad ha buscado y se ha comprometido, con la construcción de sociedades eficientes demandante de dispositivos para forjar individuos útiles y eficientes.

Es necesario resaltar las técnicas y herramientas contables son elementales para ejercer la capacidad de control y adaptación del individuo en el ejercicio de poder dentro de las organizaciones. Por lo tanto, la importancia del contador en las empresas es relevante por las funciones que desempeña considerado como mecanismo de poder en el campo técnico, operativo, administrativo y financiero ayudando a la toma de decisiones y al alcance de los objetivos de la empresa (Baños et al., 2006).

3. Escepticismo profesional del contador público

El escepticismo profesional refiere a una actitud que incluye una mente inquisitiva

y una evaluación crítica, constituyéndose se así en la base de la profesión. En la práctica profesional contribuye a que los profesionales de la Contaduría Pública adquieran un enfoque basado en la duda sobre la veracidad y consistencia de la información que deben analizar (Nelson, 2009). Dudas que lo lleven a corroborar cada sustento encontrado en el proceso y que le permitan tener bases suficientes para emitir opiniones financieras confiables.

Siendo necesario diferenciar lo que es juicio profesional, escepticismo y juicio escéptico donde el primero se refiere a unir conocimientos, experiencias y principios éticos; el segundo se enlaza frente a la actitud de cuestionamiento y duda frente a las evidencias encontradas, donde a juicio profesional del auditor recabaré la evidencia que soporte los balances y el escepticismo influye en la decisión que tome el profesional frente a la evidencia detectada a esto se denomina juicio escéptico considerada como la conjunción entre el juicio profesional y el escepticismo (Nelson 2009).

En la literatura de auditoría hay varias definiciones y perspectivas en términos de escepticismo profesional. Aunque el concepto de escepticismo profesional es relativamente sencillo, hay una falta de consenso y orientación práctica sobre lo que profesional el escepticismo es, cómo se puede demostrar y documentar en respuesta a diferente.

Los estándares profesionales y la investigación académica en auditoría muestran falta de precisión en el uso del término escepticismo profesional. Nelson (2009) clasifica los intentos de definir este concepto como manteniendo una posición neutral, de duda presuntiva con cierto grado de imparcialidad. Muestra de ello, lo refiere el citado autor al revisar los estándares internacionales del Consejo de Supervisión de Contabilidad de Empresas Públicas (PCAOB) donde se establece que un auditor recopila y evalúa evidencia, pero no debe asumir sesgo. Por el contrario, existen posturas de duda presunta como la referida por las Normas Internacionales de auditoría NIA 200, donde el escepticismo

profesional se define como la actitud que integra una sentido inquisitivo, con atención a las condiciones potenciales de incorrección debido a error o fraude, lo cual esta permeado por una evaluación crítica. Específicamente, en la NIA 240 se establece que “el auditor deberá mantener el escepticismo profesional a lo largo de la auditoría, reconociendo la posibilidad de que pueda existir una incorrección material debida a fraude, a pesar de la experiencia pasada del auditor de la honestidad y integridad de la administración de la entidad y de los encargados del gobierno de la entidad” (IAASB 2010c).

Los intentos de definir la noción de escepticismo profesional también fueron realizados por académicos que centran sus investigaciones en la auditoría. En este caso, los investigadores mantienen una posición neutral o una posición de presunción de duda. Por ejemplo, la visión de Hurr (2010) de esta noción se puede clasificar como neutral. Ella considera que un auditor debe suspender el juicio hasta que se obtenga evidencia sustancial para llegar a una conclusión. También define el escepticismo profesional como una característica individual multidimensional que se puede categorizar como un rasgo y un estado. En contraste, Nelson (2009) apoya una visión de duda presuntiva del escepticismo profesional en la que un auditor que demuestra un alto escepticismo profesional necesita evidencia relativamente más persuasiva para concluir que una afirmación es correcta en relación con la norma.

Cualquiera de las dos concepciones de escepticismo de profesión que se considere adecuada, tienen algunas características que se le pueden atribuir a este término. Estas características se determinaron mediante una revisión de los estándares de auditoría europeos y estadounidenses, así como una revisión de la investigación sobre el escepticismo de la auditoría, la psicología, la filosofía y el comportamiento del consumidor.

Según Hurr (2010), los tres primeros deducidos corresponden a cuestionar la mente, suspender el juicio y buscar el

conocimiento. Ellos, se relacionan con la forma en que un auditor examina la evidencia. Indican una voluntad de recopilar datos, revisar minuciosamente e investigar la evidencia antes de tomar una decisión. La cuarta característica, la comprensión interpersonal, reconoce la necesidad de implementar el factor humano en un proceso de auditoría. Se aplica en particular a los hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser reconocidos como incentivos o presiones sobre las personas para realizar el fraude o perpetrarlo. Las características quinta y sexta son autoestima y autonomía, se relacionan con el coraje profesional al examinar la evidencia y la capacidad de someter las propias intenciones al mismo tipo de evaluación (Mautz y Sharaf, 1961).

Para Nelson (2009) no cabe duda que el cuestionar la mente es el atributo más reconocido del escepticismo profesional. Tanto las normas de auditoría europeas como las americanas, indican que cuestionar la mente es una actitud que define en la mayoría de los profesionales el escepticismo. Muchos estudios en contabilidad equiparan esta noción con términos como sospecha, incredulidad, duda, todos los cuales tienen algunos aspectos de cuestionamiento. La investigación en otros campos, como el comportamiento del consumidor, indica de manera similar que el escepticismo está estrechamente relacionado con la mentalidad de cuestionamiento. Los estudios que tratan sobre el escepticismo de los individuos sobre la publicidad sugieren que uno de los aspectos del escepticismo del consumidor es una tendencia a cuestionar las afirmaciones en los anuncios (Koslow, 2000).

Una actitud comparable es identificada por los investigadores de la comunicación que discuten el concepto de escepticismo de los medios. Las personas a menudo tienden a cuestionar la información proporcionada por los medios de comunicación, lo que reduce su valor relativo en comparación con la información obtenida de familiares o amigos (Irving y Berel 2001). Otra evidencia de que una mente inquisitiva es un atributo de los escépticos se puede encontrar en la literatura filosófica, donde el vocablo escéptico se

origina de un término que significa examinar y observar cuidadosamente (Fogelin, 1994, p. 3).

En otros campos de investigación esta característica también está presente. En psicología, está más estrechamente relacionado con lo inverso de la necesidad de cierre cognitivo. Kruglanski (1989, p. 14) define el cierre como el deseo de una respuesta definitiva sobre algún tema. Esta característica difiere entre los individuos, sin embargo, la singularidad la convierte en un rasgo deseado en la profesión de auditoría. Los estudios de filosofía también definen la suspensión del juicio como un atributo de una actitud escéptica. Mc Ginn (1989, p 6) afirma que “el escéptico adopta una postura reflexiva en comparación con nuestra práctica ordinaria de hacer y aceptar afirmaciones de conocimiento”. La revisión de las actitudes escépticas realizada a través de varios campos de investigación muestra claramente que un escéptico está dispuesto a formarse un juicio pero siempre en forma crítica y con un ritmo lento.

La búsqueda del conocimiento es otra característica dependiente del rasgo que está directamente relacionada con la anterior. Suspender el juicio implica buscar el conocimiento a través de la recopilación de evidencias para lograr una comprensión más profunda de las cosas. Se diferencia de la mente cuestionadora en que este término contiene cierto sentido de duda o incredulidad. Los escépticos están verdaderamente interesados en ampliar su conocimiento en general y no están interesados en buscar respuestas simples mientras verifican conclusiones. Deriva de este planteamiento, un fuerte deseo de poseer conocimiento y recopilar información se considera un rasgo individual relativamente estable. Sin embargo, la intensidad con la que se produce este rasgo también es una característica dependiente de la situación (Spielberger y Reheiser, 2003).

La comprensión interpersonal es una cuarta característica del escepticismo profesional. Sin embargo, a diferencia de los tres anteriores, este no está asociado con la forma en que un auditor evalúa

la evidencia. Se trata de comprender la integridad y la motivación de las personas que aportan pruebas. Hay muchos incentivos y oportunidades para que dicho personal cometa fraude o proporcione pruebas distorsionadas. Un auditor escéptico debe tener en cuenta que una comunicación con los empleados del cliente puede ser menos que veraz (Hurt, Brown, Earley, & Ganesh, 2013).

La quinta característica del escepticismo profesional, la autonomía, se indica en todas las normas de auditoría reconocidas como fundamento de la profesión de auditor. Por ejemplo, la NIA 200 establece que el contador público deberá cumplir con los requisitos éticos pertinentes, incluidos los relacionados con la independencia, en relación con los trabajos de auditoría de estados financieros" que respaldan el atributo de autonomía al realizar los procedimientos de auditoría (IAASB, 2010a). Otras normas de auditoría, como AU 230.08 e ISA 700.33, indican que el auditor debe permanecer autónomo evaluando la evidencia y tomando decisiones sobre si la evidencia recopilada es suficiente para emitir un juicio (IAASB 2010b). Los investigadores de auditoría también subrayan la autonomía como un atributo esencial de un auditor. Mautz y Sharaf (1961) establecen claramente que el escepticismo profesional requiere estar preocupado por la determinación propia de la veracidad de las afirmaciones y estar menos influenciado por las creencias o los intentos de persuasión de los demás.

La última característica atribuida al escepticismo profesional es el nivel suficiente de autoestima. Permite al auditor resistir la persuasión y desafiar las opiniones de los demás. De hecho, la autoestima es un factor necesario que permite a un auditor permanecer autónomo mientras realiza los procedimientos de auditoría. Esto a menudo requiere interacciones cara a cara con los proveedores de evidencia y el escéptico debe poder identificar y reconocer explícitamente explicaciones distintas a las ofrecidas. Lin *et al.* (1982) afirman que los escépticos deben poseer un nivel de autoestima que les permita valorar sus propios puntos de vista al menos tanto como los de los demás.

Consideran este atributo en términos de una calma interior y una falta de perturbación que parecen ser esenciales al investigar la evidencia durante el proceso de auditoría.

En definitiva y de acuerdo con Nelson (2009), el constructo escepticismo debe entenderse desde las miradas de la personalidad, comprensión de pruebas y del manejo de la información. De esta manera, se fundamenta la seguridad del profesional, la tendencia a la duda (presunta) y a la capacidad de solución de problemas y toma de decisiones. Es preciso señalar que el profesional de la contaduría estructura su praxis desde los conocimientos del cliente y del cuerpo normativo, incorporando un factor nuevo a este juicio, el incentivo al profesional, desde su experiencia plausible y su conducta ética y moral.

Con base a lo desarrollado acerca del escepticismo profesional, se considera que es fundamental para el desempeño del contador público con alta calidad. Los estudios de investigación sugieren que el escepticismo profesional puede influir en el juicio y acciones de este profesional. En resumen, el escepticismo profesional está estrechamente vinculado con los principios éticos del contador y al mecanismo de poder del contador, permitiendo transparentar la información financiera e incrementar la eficiencia del trabajo de la auditoría, además el auditor debe sentirse satisfecho con la evidencia generada en el proceso y solicitar las pruebas que sean necesarias de acuerdo a los criterios establecidos (Hidalgo & Vizuet, 2020).

4. Relación entre Panóptico y el escepticismo profesional del contador público

El pensamiento filosófico y sociológico de Foucault (2013; 1979; 1980) ha tenido un profundo impacto en nuestra comprensión de las estructuras de poder y vigilancia en la sociedad moderna. Una de las ideas centrales de su obra es la noción de panóptico, un modelo arquitectónico que representa un mecanismo de control y observación constante. En este epígrafe se explora la

relación entre el concepto del panóptico de Foucault (2013) y el escepticismo profesional del contador público (Nelson, 2009; Hurtt *et al.*, 2013). Analizaremos cómo el panóptico se manifiesta en la profesión contable y cómo el escepticismo.

En el ámbito contable, el panóptico encuentra una resonancia significativa. Los contadores públicos son profesionales encargados de salvaguardar la integridad de los registros financieros y asegurar el cumplimiento de las normas y regulaciones contables (Nelson, 2009). Su trabajo implica una supervisión constante y un alto grado de responsabilidad hacia la sociedad, los accionistas y los organismos reguladores. En este sentido, el contador público se convierte en una figura de control y vigilancia, similar a la torre central del panóptico.

Sin embargo, esta relación de vigilancia y control puede generar un escepticismo profesional en los contadores públicos. El escepticismo se refiere a una actitud crítica y cuestionadora que impulsa a los profesionales a buscar evidencia suficiente y competente para respaldar sus conclusiones (Hurtt, 2010). El escepticismo profesional en la contabilidad se desarrolla como una respuesta a la presión y las expectativas sociales de garantizar la veracidad y la transparencia en los informes financieros.

El contador público, consciente de su rol como observador y vigilante, adopta una postura escéptica en su trabajo diario. Cuestiona la información recibida, investiga

posibles fraudes o irregularidades y realiza pruebas rigurosas para verificar la precisión y la confiabilidad de los datos contables (Hurtt *et al.*, 2013). Este escepticismo se basa en la premisa de que nadie debe ser tomado como completamente confiable o exento de la posibilidad de cometer errores o actos fraudulentos.

El escepticismo profesional del contador público actúa como un mecanismo de defensa contra las presiones externas y las tentaciones internas de manipular los registros contables. Al adoptar una postura crítica y cuestionadora, los contadores públicos buscan asegurar la integridad de la información financiera y salvaguardar los intereses de los stakeholders involucrados (Leclercq, 2023).

La relación entre el panóptico foucaultiano y el escepticismo profesional del contador público revela una conexión profunda entre la vigilancia y el control en el ámbito contable. Aunque el contador público desempeña un papel de observador y vigilante, el escepticismo profesional surge como una respuesta crítica a esta posición de poder. El escepticismo se convierte en una herramienta fundamental para garantizar la transparencia y la confiabilidad en los informes financieros, y para mantener la integridad y la responsabilidad en la profesión contable. Al comprender esta relación, es apreciable la importancia de una actitud crítica y escéptica en la práctica contable y en la construcción de una sociedad basada en la confianza y la transparencia.

5. REFLEXIONES FINALES

El panóptico, como concepto ideado desde el utilitarismo clásico por el filósofo Jeremy Bentham (1799), se refiere a un tipo de prisión en la que los presos pueden ser observados en todo momento sin saber si están siendo vigilados en ese momento o no. Este concepto ha sido aplicado en otros ámbitos, como en la psicología o la sociología, para analizar el control y la vigilancia en diferentes situaciones.

La interpretación crítica de Michel Foucault (2013), evidencia la existencia de una comprensión del Panóptico atribuyendo características que parecen ir más allá de la propuesta de Bentham. Se amplía para incluir reinterpretaciones y apropiaciones culturales. Foucault (1977) ilustró la función de disciplina como aparato de poder. En un análisis meticuloso de cómo se ha estructurado el poder político en la historia occidental, el autor

exploró la evolución de las formas de gobernar a las personas y dibujó los contornos de lo que él concibió como la sociedad disciplinaria. El panóptico, cuya forma, principio y objetivo fueron abordados en este artículo, sirve como metáfora para analizar el poder disciplinario de las instituciones modernas.

Para este autor, el devenir histórico ha develado una sociedad disciplinaria, donde se vivencia un control del comportamiento de sus miembros a través de la imposición de la vigilancia. Así, el poder busca actuar a través de la vigilancia, el control y la corrección del comportamiento de la ciudadanía. Foucault (1977) afirma que el panóptico impone conductas a la ciudadanía a partir de la idea de que estamos siendo vigilados. En consecuencia, se apuesta por un comportamiento generalizar un comportamiento característico el cual es normalizado, penalizando las desviaciones o recompensándose el comportamiento ajustados a los límites estandarizados. Así, se condiciona a los individuos a autogestionar su comportamiento obstaculizando la coordinación e integración colectiva, en razón de satisfacer el mantenimiento de una conducta establecida como correcta. El uso de mecanismos basados en el mismo principio del panóptico permite que el poder no tenga que ser ejercido y manifestado de forma continua.

Por otro lado, se aborda la visión del panóptico más allá de vigilar y castigar. En esta perspectiva, se resalta que el panóptico no se limita únicamente a su aplicación en contextos de vigilancia y castigo, sino que trasciende estos ámbitos. Se argumenta que el panóptico es un modelo de control que se extiende a diferentes esferas de la sociedad, como las instituciones educativas, los espacios laborales y los sistemas de gobierno. Esta visión amplía nuestra comprensión sobre la influencia y las implicaciones del panóptico en distintos aspectos de la vida social (Flor, 2013).

Referente al escepticismo es necesario analizar la ética profesional del contador público en la práctica contable, donde la ética es reconocida como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en observancia de sus actividades cotidianas. La profesión del Contador Público se debe actuar con rectitud, transparencia y principalmente con el principio de legalidad, tiene un impacto que recae en la responsabilidad social.

Los hallazgos resaltan la importancia de una reflexión crítica en la aplicación del escepticismo profesional, así como la necesidad de garantizar un equilibrio entre el control y la privacidad individual en las prácticas de la contaduría pública. Se determinó que este principio desempeña un papel fundamental en el ejercicio de la contaduría pública y en la garantía de la calidad de la información financiera. El escepticismo profesional implica cuestionar y evaluar críticamente la evidencia presentada, lo cual contribuye a fortalecer la confianza en los informes contables y en la toma de decisiones empresariales.

Así mismo, se exploró la relación entre el panóptico de Foucault y el escepticismo profesional del contador público como instrumento de control en la sociedad actual. Se pudo establecer que el panóptico de Foucault, en su concepción original desarrollada por Bentham (1979), ha sido instrumentalizado en distintos ámbitos de la sociedad, incluyendo la instrumentalización de los derechos humanos. Este uso del panóptico plantea dilemas éticos y sociales, ya que implica un control y vigilancia constante sobre los individuos, lo cual puede afectar la privacidad y la autonomía personal.

Sin embargo, se identificó la necesidad de adoptar una perspectiva crítica sobre el escepticismo profesional y su aplicación como instrumento de control. Es importante reconocer que el escepticismo puede ser utilizado de manera selectiva o manipulada para favorecer intereses particulares. Por lo tanto, se hace necesario un equilibrio entre el control y la preservación de la autonomía individual, así como el respeto a los derechos y privacidad de las personas.

En el ámbito de la contaduría, el panóptico se puede relacionar con el escepticismo profesional. Los contadores públicos están sujetos a múltiples regulaciones y normativas, y su trabajo implica cuidar y administrar el dinero de otras personas. En este sentido, el panóptico puede simbolizar la vigilancia y el control al que están sometidos los contadores mientras realizan su trabajo.

Por otro lado, el escepticismo profesional es una actitud crítica que deben tener los contadores públicos ante la información que reciben y los datos que manejan. Esta actitud se fundamenta en la seguridad y en la capacidad de los contadores para llevar a cabo su trabajo con integridad y ética. En este contexto, el escepticismo puede ser entendido como una forma de resistencia a la vigilancia y el control que implica el panóptico.

Finalmente, podemos afirmar que la relación entre el panóptico y el escepticismo profesional en contaduría es compleja, ya que ambos conceptos se encuentran en tensión constante. El panóptico representa la vigilancia y el control en la contaduría, mientras que el escepticismo profesional busca garantizar la integridad y la ética en el trabajo de los contadores públicos. Es necesario encontrar un equilibrio entre estos dos conceptos para llevar a cabo una contaduría transparente y ética.

6. REFERENCIAS

- AICPA (1997). *Due Care in the Performance of Work. Statement on Auditing Standards No. 1*, American Institute of Certified Public Accountants, New York.
- Bentham, J. (1979). *El panóptico*. España: La piqueta.
- Bentham, J. (1995). *Panopticon or the Inspection- House*. Londres: John Bowring.
- Brusca, I. (2010). Treinta años de investigación en contabilidad y gestión pública en España. 175-209. *Revista de Contabilidad*, 13 (2), [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70016-9](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70016-9).
- Carrasco, F., & Larrinaga, C. (1997). *El poder constitutivo de la contabilidad: consideraciones sobre la cuestión medioambiental*. Madrid: Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.
- Casasempere, A., & Vercher, M. (2018). Análisis documental bibliográfico: obteniendo el máximo rendimiento a la revisión de la literatura en investigaciones cualitativas. *Investigação qualitativa em ciências sociais: avanços e desafio*, 247- 257. <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.247-257>.
- Flor, N. (2013). La contabilidad vista como dispositivo de poder: aproximación interpretativa desde la perspectiva foucaultiana. *Cuaderno de contabilidad*, 14 (34), 133-158. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/6071/4891>.
- Fogelin R. (1994). *Pyrrhonian Reflections on Knowledge and Justification*, Oxford University Press, New York.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and Punishment: The Birth of the Prison*. New York: Vintage Books.

- Foucault, M. (1979). *El ojo del poder*. España: La piqueta.
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*. New York: Pantheon.
- Foucault, M. (2013). *Vigilar y castigar nacimiento de la prisión*. Argentina: Siglo veintiuno editores.
- García, M. (2019). Sobre el panóptico: Bentham, Foucault y Han. *Reflexiones marginales*, 50, 1-11. [https://revista.reflexionesmarginales.com/sobre-el-panoptico-bentham-foucault-y-han/Sobre el panóptico: Bentham, Foucault y Han](https://revista.reflexionesmarginales.com/sobre-el-panoptico-bentham-foucault-y-han/Sobre%20el%20pan%C3%B3ptico:%20Bentham,%20Foucault%20y%20Han).
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación - acción. *Recimundo*, 4 (3), 163 - 173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hidalgo, M., & Vizuite, M. (2020). El escepticismo profesional del contador público. *Horizontes*, 4 (16), 536 - 542. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400015&script=sci_arttext.
- Hurt, K., Brown, H., Earley, C., & Ganesh, K. (2013). Research on Auditor Professional Skepticism: Literature Synthesis and Opportunities for Future Research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory American Accounting Association*, 32 (Suppl. 1), 45-97. <http://aaapubs.org/doi/abs/10.2308/ajpt-50361>.
- Hurt R.(2010).Development of a scale to measure professional skepticism, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, vol. 29, no. 1, p. 149–171.
- IAASB, 2010a, *ISA 200 Overall Objectives of the Independent Auditor and the Conduct of an Audit in Accordance with International Standards on Auditing*, The International Auditing and Assurance Standards Board, New York.
- IAASB, 2010b, *ISA 700 Forming an Opinion and Reporting on Financial Statements*, The International Auditing and Assurance Standards Board, New York.
- IAASB, 2010c, *ISA 240 The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements*, The International Auditing and Assurance Standards Board, New York.
- Irving L. & Berel S.(2001), Comparison of media-literacy programs to strengthen college women's resistance to media imaes, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 25, no. 2, p. 103–111
- Koslow S. (2000).Can the truth hurt? How honest and persuasive advertising can unintentionally lead to increased consumer skepticism, *The Journal of Consumer Affairs*, vol. 34, no. 2, p. 245–268.
- Kruglanski A.(1989). *Lay Epistemics and Human Knowledge: Cognitive and Motivational Bases*, Plenum Press, New York.
- Lapena, G. (2013). El panóptico de Foucault en la sociedad actual nuevos enfoques en el arte. *Revista Internacional De Humanidades*, 2 (2), 35-45. <https://doi.org/10.37467/gka-revhuman.v2.705>.

- Leclercq, A. (2023). The panopticon, an emblematic concept in management and organization studies: Heaven or hell?, 25(1), pp. 52-74. *International Journal of Management Reviews*, 25 (1), 52-74. <https://hal.science/hal-03759646>.
- Linn M., Benedictis T. & Delucchi K. (1982). Adolescent reasoning about advertisements: Preliminary investigations, *Child Development*, vol. 53, p. 1599–1613.
- Macintosh, N. (2002). *Surveillance, discipline and punishment*. London: London.
- McGinn M. (1989), *Sense and Certainty: A Dissolution of Scepticism*, Basil Blackwell, New York.
- Mautz R.K. & Sharaf H.A. (1961). *The Philosophy of Auditing*, American Accounting Association Monograph No. 6, American Accounting Association, Sarasota, FL.
- Miller, P., & O'Leary, T. (2009). La contabilidad y la construcción de la persona gobernable. En M. Gómez, & C. Ospina, *Avances interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad. Textos paradigmáticos de las corrientes heterodoxas* (págs. 127-169). Colombia: Escuela de Administración Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia.
- Nelson, M. (2009). A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing. *Auditing. A Journal of Practice & Theory*, 28 (2), 1-34. <http://aaapubs.org/doi/10.2308/aud.2009.28.2.1?code=aaan-site>.
- Ocampo, C. (2018). Un panorama del efecto Foucault en contabilidad y gestión pública temáticas, autores y retos de investigación desde la gubernamentalidad. *Cuadernos de Contabilidad*, 19 (47), 60-79. <https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos>.
- Rivera, E. (2017). *Perspectiva crítica de investigación basada en la obra de Michel Foucault, su aplicación en las ciencias empresariales*. [Tesis doctoral, Universidad de la Rioja].
- Spielberger C. & Reheiser E. (2003). *Measuring anxiety, anger, depression, and curiosity as emotional states and personality traits with the STAI, STAXI, and STPI*, [in:] Hersen M., Hilsenroth M.J., Segal D.L. (eds.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment*, vol. 2: Personality Assessment, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ.
- Valencia, J., & Marin, M. (2017). El panóptico más allá de vigilar y castigar. *Kavilando*, 9 (21), 321-574. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6508902>

DEBATES SOBRE EL CONCEPTO DE CULTURA EN EL MUNDO GLOBALIZADO

RODRÍGUEZ CORONEL, Lunes

Especialista en Museología de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo UCV
Profesor e Investigador de Historia del Arte Latinoamericano en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
e-mail: lunesr@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0001-6214-9466>

ARANGUREN ÁLVAREZ, Williams

Doctor en Ciencias Sociales (UC) y Postdoctor en Gerencia para el Desarrollo Humano (ULA).
Profesor a Dedicación exclusiva FACES-UC. Director de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.
e-mail: waranguren30@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0003-1221-4674>

LAMENTA PISTILLO, Paola

Doctora en Gerencia (Universidad de Yacambú). Post Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC).
Magister en Administración Mención Gerencia (UC). Profesora Titular Dedicación Exclusiva adscrita al Departamento de Contabilidad de la Escuela de ACCP Bárbula FACES-UC.
e-mail: paolalamenta@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0003-4582-9077>

Recibido: 17-05-2024
Revisado: 31-05-2024
Aceptado: 11-06-2024

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto analizar el concepto de cultura en el marco del mundo globalizado. Para ello se partió de un debate acerca de los diferentes elementos que definen la cultura, como ha venido evolucionando el término, para luego exponer los elementos controversiales sobre el tema, que tienen que ver con las diferentes formas que asume la cultura a partir de los cambios globales y la dinámica social. Se partió de un análisis crítico documental bajo el enfoque interpretativo hermenéutico, incorporando autores clásicos y contemporáneos con diversas perspectivas complementarias o no. Simultáneamente, se iban incorporando las perspectivas de los autores para alimentar el debate y la deconstrucción de los conceptos. Finalmente, se llega a unas reflexiones finales, en las cuales se deja ver la complejidad en la redefinición de la cultura como un término fundamental para la sociedad por su significación e impacto en la cohesión social.

Palabras clave: Cultura, globalización, glocalización, cultura dominante, subcultura

DEBATES ON THE CONCEPT OF CULTURE IN THE GLOBALIZED WORLD

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the concept of culture within the framework of the globalized world. To do this, we started with a debate about the different elements that define culture, how the term has been evolving, and then exposed the controversial elements on the topic, which have to do with the different forms that culture assumes from the global changes and social dynamics. The starting point was a critical documentary analysis under the hermeneutic interpretive approach, incorporating classic and contemporary authors with various complementary or non-complementary perspectives. Simultaneously, the authors' perspectives were incorporated to fuel the debate and deconstruction of the concepts. Finally, we reach final reflections, in which we can see the complexity in the redefinition of culture as a fundamental term for society due to its significance and impact on social cohesion.

Keywords: Culture, globalization, glocalization, dominant culture, subculture

1. Acercándonos a una definición de cultura

La definición de cultura, en sí misma, representa un dilema, pues la tradición nos lleva a identificarla como todos aquellos aspectos que engloban el quehacer de los seres humanos que viven en comunidad, lo cual abarca múltiples factores como: valores, religión, símbolos, normas, costumbres o tradiciones, lengua, conocimiento, la tecnología entre muchos otros. Esta cultura se construye con el transcurrir de la propia vida humana, en la cual los seres humanos transforman su medio, pero al mismo tiempo son transformados por éste, lo cual parte de un mundo lleno de elecciones que a la vez conduce hacia muchos caminos que desdibujan el hilo conductor en la línea del tiempo de la definición y experiencia de vivencia de la cultura.

En este marco de ideas, muchas son las definiciones que sobre el término cultura se han realizado. Bajo el enfoque psicológico, es vista como la configuración de la conducta aprendida que se transmite a los miembros de una sociedad (Linton, 1969); el enfoque antropológico, se enfoca no en la conducta, sino en lo que la misma simboliza (White, 1975) y el enfoque filosófico, para el que la cultura lo es todo, parte de que la misma forma al hombre, lo mejora y perfecciona (Abbagnano, 1983). De manera que cada enfoque, aquí solo mencionamos tres, aporta elementos para una definición compleja y que tiene muchas dimensiones.

En esta investigación nos concentramos más en el enfoque sociológico, que parte de la dinámica social, partiendo de que este enfoque, de diversas maneras, engloba los anteriormente mencionados.

La particularidad del enfoque sociológico, es que tiende a considerar al hombre no como un individuo, sino como miembro de un grupo, organización o sociedad, de manera que la actividad humana cobra sentido, en la medida en que se producen interacciones con los demás en el ámbito social, bajo una serie de condicionantes bajo las cuales se manifiesta la cultura. Por tanto, hablar de cultura, es hablar del hombre en sociedad.

Desde el enfoque sociológico, una

definición de cultura generalmente compartida es la siguiente: “Cultura es la expresión dinámica, en transformación constante, de los elementos de interacción que forman los códigos y formas de vida, resultado de la relación del hombre en sociedad” (Méndez, J; Monroy, F.; Zorrilla, S. y otros, 2001, pág. 188).

Maciones y Plummer refieren que los sociólogos definen la cultura como:

...diseños de formas de vida: los valores, las creencias, la conducta, las costumbres y los objetos materiales que constituyen la forma de vida de un pueblo. La cultura es una caja de herramientas con las soluciones para los problemas cotidianos. Es un puente hacia el pasado así como una guía hacia el futuro. (Macionis, J. y Plummer, K., 2007., págs. 108-109).

Por su parte Geertz, manifestando su conformidad con lo establecido por Max Weber, estima que:

(...) el hombre es un animal suspendido en una red de significados que él mismo ha tejido, estoy convencido de que la cultura es esa red y, en consecuencia, su estudio no es una ciencia experimental a la búsqueda de una ley sino una búsqueda de significados (...) (Geertz, 1973., pág. 5)

Para (Calhoun, C., Light, D. y Keller, S., 2000), la cultura modela nuestras creencias de lo que es importante y nuestras interpretaciones de lo que significan los hechos. Refieren que, en la moderna cultura occidental, se consideran diversos tipos de música, escritura, pintura y danza como “arte,” siendo que, en otras culturas, estos mismos objetos pueden ser considerados medios de comunicación con los espíritus (como la música) o motivos religiosos (como las pinturas) y no arte, como lo hacemos nosotros. Refieren estos autores que casi todo lo que decimos o hacemos está modelado y construido por nuestra cultura y los recursos proporcionados por ésta.

De tal manera que el concepto de cultura

tiene muchas dimensiones e implicaciones, que obedecen a su complejidad, la mirada desde la cual se aborde: disciplinar, multidisciplinar y transdisciplinar. Entre sus elementos destacan los materiales (cosas) y quizás los más destacados, los inmateriales (pensamientos) y en general, lleva como centro y eje de su transversalidad al ser humano y sus interacciones que conducen a los procesos de conformación de la realidad social y modelaje de la personalidad y las conductas de las personas que están bajo su radio de influencia.

2. Dimensiones de la cultura y sus funciones

Existe una convergencia en considerar que la cultura está conformada por los símbolos, valores, normas, costumbres y tradiciones, el arte, la lengua, el conocimiento, las leyes, la tecnología, entre muchos otros factores. Por otra parte, igualmente existe concordancia en estipular dos vertientes de la cultura: la material y la no material.

Antes de entrar en esta discusión, merece destacar que la cultura es un fenómeno expresado por el hombre en sociedad, representando un conjunto complejo, dinámico, compartido. De allí que los elementos expresados por la cultura sean abstracciones de la realidad o construcciones mentales que pueden ser aplicados a cualquier disciplina de las ciencias sociales (Méndez, J; Monroy, F.; Zorrilla, S. y otros, 2001).

Los elementos de la cultura expresados a través de las interacciones sociales definen los modos, condiciones y estilos de vida, que imprimen un toque importante de complejidad en la sociedad contemporánea. Algunos de ellos se mencionan a continuación:

Los símbolos: permiten al hombre captar la realidad conceptualmente a pesar de no estar en presencia del objeto. Están conformados por acciones o creaciones humanas que representan algo en sí mismos, tales como el lenguaje, las letras, gestos, objetos, señales, que al final denotan un significado inherente a un individuo, grupo o sociedad,

en un espacio, tiempo y circunstancias determinadas. Un claro ejemplo son las señales de tránsito, universalmente difundidas. Independientemente del país en el que nos encontremos y de que hablemos o no un idioma, el observar una señal de tránsito, la misma nos indica la manera de actuar y organizar nuestro comportamiento social. Sin embargo, hay otros símbolos que, según el contexto, puede tener diversos significados, como un abrazo, que puede significar un saludo, cortesía, amor, amistad, entre otros.

Otros símbolos ampliamente difundidos son las letras, que permiten comunicarnos universalmente. Las palabras escritas pueden ser sujetas a diversos significados por parte de quien las lee. Por ejemplo, la palabra “arte,” sugiere diversas acepciones según los valores y concepciones de la persona que la lee. Para unos puede representar una pintura y para otros la contemplación de un objeto.

Los valores: son creencias y sentimientos compartidos por un segmento importante de la sociedad, lo cual constituye parte de su identidad, tales como el matrimonio, la familia, el trabajo, el respeto, la libertad, entre otros. Los valores son significativos porque permiten una especie de acuerdo social, alrededor del cual los individuos convergen y modelan sus conductas y acciones, siendo aceptados por el resto. Los individuos que tienden a diferenciarse de estos valores comunes, a menudo son rechazados por la comunidad. En este sentido, constituyen ideales que se espera sean seguidos por los integrantes de un grupo o una sociedad.

Las normas: están constituidas por códigos de conducta colectivos que deben ser seguidos por los miembros de un grupo o sociedad y que pueden ser implícitos o explícitos. Por ejemplo, el saludo, las reglas de tránsito, los buenos modales, están codificados conforme a las costumbres y tradiciones de una sociedad en particular. Por su parte las leyes, son normas que, por su relevancia, han sido llevadas a documentos jurídicos, que establece obligaciones, derecho y también sanciones, como por ejemplo el respeto a la propiedad

privada, es una norma social, convertida en ley y quien la infrinja será sometido a un sistema de justicia que determinará su pena.

El conocimiento: representa hechos y creencias acumuladas por las personas a lo largo del tiempo y que explican el comportamiento y los fenómenos sociales, físicos, químicos, religiosos, entre otros. Por ejemplo, cómo fabricar un producto, cómo llegar a un lugar, por qué sucede una erupción volcánica o por qué las personas actúan de determinada manera frente a un fenómeno específico. El conocimiento tradicionalmente se ha asociado a la idea de verdad, sin embargo, con el avance de la ciencia, este concepto cada vez es más relativo, pues lo que es considerado como verdadero para una persona no lo es para otra, por lo que se habla de “verdades” en el entendido de que su aceptabilidad depende del grupo humano, un contexto, lugar, tiempo y circunstancias determinadas.

La tecnología: es sin duda un elemento que, desde su empoderamiento a partir del siglo XVIII con la revolución industrial, ha irradiado su influencia significativamente en todos los ámbitos de la sociedad: la empresa, el trabajo, las artes, las comunicaciones, la ciencia y el conocimiento, entre otros, impactando la vida humana que se ha visto transformada, ajustándose a los nuevos paradigmas tecnoproductivos. Hoy en día es difícil concebir las diferentes acciones de los individuos, el funcionamiento de la ciudad y la vida misma, sin el uso de tecnologías (blandas y duras).

Todos estos elementos de la cultura, en definitiva, representan valores que son asimilados y luego profesados por un grupo o miembros de una sociedad y hasta por la humanidad entera. Y persisten, porque son funcionales a la existencia y dinámica de la sociedad, de lo contrario, tienden a desaparecer.

La función fundamental de la cultura es integrar al individuo a la sociedad a través del proceso de socialización. De esta manera, las personas permanentemente están aprendiendo, desaprendiendo y adaptándose al medio en el que viven, en

una especie de simbiosis autopoiética entre el ambiente, las interacciones sociales y la convivencia.

Entre muchas funciones se pueden destacar las siguientes:

- La cultura engloba factores fundamentales que tiende puentes para el entendimiento social, creando individuos adaptados a un espacio y tiempo determinado.
- Contribuye en la conformación de la identidad y la personalidad social del individuo, haciéndolo parte de un grupo, organizaciones o formas de organizarse y una sociedad.
- Genera cohesión social en la medida en que inculca valores, normas y costumbres compartidas por la mayoría de sus miembros.
- Así como une, también puede dividir a los miembros de una sociedad, por las diferencias culturales (religión, modos y estilos de vida, creencias, política, entre otros).
- Regenera a la sociedad, en la medida en que promueve su avance a través de sus cambios y transformaciones.

3. Los otros rostros de la cultura

Así como se han destacado factores que dibujan la importancia de la cultura para la identidad y desarrollo integral del hombre, también diversos autores, que se referirán más adelante, han planteado controversias alrededor del papel que juega la cultura y los actores sociales que hacen uso de ésta con diversos fines, como el poder y la manipulación, entre otros.

Una de las principales fuentes de estas brechas es la diversidad cultural, la cual hace alusión a la “...presencia de muchos modos diferentes de entendimiento, diferentes sistemas de valores y gustos, diferentes tipos de conocimiento dentro del mundo como un todo y dentro de las sociedades industriales...” (Calhoun, C.,

Light, D. y Keller, S., 2000, pág. 100). De allí que sea natural que en la sociedad existan elementos que nos integran culturalmente y otros en los cuales somos diversos. Claro está, no siempre la diversidad es fuente de conflicto, pues, por ejemplo en Venezuela, aunque existe diversidad en cuanto a las prácticas de cultos y religiones, no se genera un conflicto, pues estamos integrados en un valor supremo como es el respeto a las creencias y religiones. Sin embargo, este mismo aspecto, en otras fronteras genera conflictos y hasta guerras.

De aquí se derivan dos términos igualmente importantes, como son los de subculturas y contraculturas. La subcultura se manifiesta a través de pautas culturales que diferencian a un grupo de los demás, pero sin entrar en conflicto. Tal podría ser el caso de seguidores de un género musical como el rock o llevar un estilo de vida en particular como ser vegano. En tanto que la contracultura, como la misma palabra lo sugiere, son pautas culturales que se oponen fuertemente a las aceptadas por la mayoría de las personas, poniendo en entredicho sus valores o pautas, tratando de cambiarlas como, por ejemplo, los movimientos neonazis surgidos en Europa en las últimas décadas. Tanto las subculturas como las contraculturas, hacen vida en el marco de la cultura dominante, que puede entenderse como una especie de consenso social alrededor del cual convergen la mayoría de las personas y les permite vivir en comunidad. Esta visión se acerca más a la óptica del funcionalismo, que sugiere la idea de que si algo persiste en la sociedad es porque es funcional. No obstante, el marxismo y la teoría de conflicto, ven la cultura dominante como una fuerza coercitiva que se impone a los individuos dejándolos sin opciones, en el cual los grupos dominantes imponen su ideología para mantener sus privilegios (Schaefer, 2006.).

Lo anterior puede desembocar en choques culturales, como se puede apreciar alrededor del mundo. Claro está, hay muchos otros factores que muestran diferentes rostros a la cultura, como lo son: la pobreza, exclusión, discriminación, lucha por el poder, las grandes asimetrías entre países

y continentes, la política, la corrupción, el terrorismo, entre otros.

La diversidad cultural nos lleva a comprender que hay muchas maneras de vivir en un solo mundo y entender la cultura. Bauman (2013) refiere que, en la época de la ilustración, la cultura tenía como función “ilustrar al pueblo” en una suerte de imitación de lo que sucedía en los países desarrollados en ese tiempo, utilizando la coacción en caso de ser necesario, para moldear al “populacho,” transformándolo en un cuerpo cívico, educado, estableciendo de esta manera, un nuevo orden. De esta manera, la cultura formaba y era el sustento del Estado y las naciones.

En la época moderna, la cultura experimenta un giro importante, que Bauman (2013) lo define como “Modernidad líquida.” Al respecto señala, que los conceptos modernos se van volviendo líquidos, en un proceso de modernización obsesiva y compulsiva que se intensifica a sí misma, por lo que la cuestión social no puede mantenerse igual durante mucho tiempo.

“La disolución de todo lo sólido” ha sido la característica innata y definitiva de la forma moderna de vida desde el comienzo, pero hoy, a diferencia de ayer, las formas disueltas no han de ser reemplazadas – ni son reemplazadas por otras sólidas a las que se juzgue “mejoradas,” en el sentido de ser más sólidas y “permanentes” que las anteriores, y en consecuencia aún más resistentes a la disolución. En lugar de las formas en proceso de disolución, y por lo tanto no permanentes, vienen otras que no son menos – si es que no son más- susceptibles a la disolución y por ende igualmente desprovistas de permanencia. (Bauman, 2013, pág. 17)

De manera que aquello que en algún momento se entendió como determinístico, hoy en día se vuelve líquido y hasta gaseoso, sin ninguna expectativa de ser sustituido, sino evolucionado, lo cual hace mucho más compleja la definición de la cultura, su papel y sus funciones. Sigue diciendo Bauman, que hoy en día la cultura no tiene un “populacho”

que ilustrar y ennoblecer, sino clientes que seducir. En este sentido:

(...) La función de la cultura no consiste en satisfacer necesidades existentes sino en crear necesidades nuevas, mientras se mantienen aquellas que ya están afianzadas o permanentemente insatisfechas. El objetivo principal de la cultura es evitar el sentimiento de satisfacción en sus ex súbditos y pupilos, hoy transformados en clientes, y en particular contrarrestar su perfecta, completa y definitiva gratificación, que no dejaría espacio para nuevos antojos y necesidades que satisfacer. (Bauman, 2013, pág. 21)

En este mismo orden, para Giner (2001), la vida se va concretando en cultura a través de la cual se manifiesta la conciencia y se reproduce, adquiriendo su carácter objetivo hasta plasmarse en formas concretas, tal como el deseo de hablar se expresa mediante el lenguaje, llena de significados, emociones y percepciones. Esto está representado en la idea de Simmel de la cultura subjetiva y la objetiva. No obstante, refiere Giner, la cultura se cultiva en la interacción de los objetos con los seres humanos y por las interacciones entre los nosotros mismos y los objetos que hemos configurado en procesos de relaciones recíprocas que no siempre es equilibrada, busca un orden, que no siempre es alcanzado.

Luego este autor, parafraseando a Simmel, refiere:

...La cultura va inextricablemente unida a la dominación, a la diferenciación entre los géneros, a los lenguajes de distintas clases o pueblos, a los intereses encontrados de cada cual. Se producen a veces situaciones de estabilidad entre estos componentes diversos, pero también situaciones en las que no se logra la paz cultural... La nuestra es cultura desbordada por la acumulación de cultura objetiva (crecimiento masivo de datos, informaciones, estilos, saberes) que no puede abarcar la cultura subjetiva de cada cual. (Giner, 2001, pág. 378).

Estas discusiones de Simmel, posteriormente, se convertirían en verdaderos focos de discusión de la crítica y la filosofía de la cultura “ (...) el de la inflación informativa, la expansión cognoscitiva y las consecuencias psicológicas que todo ello tiene para nosotros (...) ” (Giner, 2001, pág. 378), la llamada “sociedad del conocimiento”

De tal manera que la cultura no sólo es funcional para la conformación del ser social adaptado a la convivencia para que la sociedad pueda mantenerse y desarrollarse, sino que también puede ser un instrumento de las clases dominantes para imponer ideologías que mantienen cercados a los ciudadanos dentro de una concepción maniqueísta de su historia.

4. La globalización de la cultura

El término globalización ha preocupado a muchos científicos de muy diversas áreas disciplinarias, dado los impactos que la misma viene teniendo en la sociedad. De allí que existan muchas definiciones y textos que traten su problemática. Ritzer define la globalización como “...la difusión mundial de prácticas, la expansión de relaciones a través de los continentes, la organización de la vida social a una escala global, y el crecimiento de una conciencia global compartida” (Ritzer, 2006, págs. 126-127). (Giddens, 2009, pág. 913) la define como la “Creciente interdependencia entre diferentes pueblos, regiones y países del mundo que se produce a medida que las relaciones sociales y económicas se extienden por la tierra”

Como se desprende de ambas definiciones, está claro hoy en día que la globalización y sus procesos, no solo abarca aspectos económicos, como se pensaba en sus inicios, sino que arrojó la política, las leyes, el consumo, las religiones y la cultura, entre muchos otros aspectos, a tal nivel, que a los ciudadanos globales se nos hace difícil identificar “qué es lo de aquí y lo de allá”, qué es lo autóctono y lo foráneo. Y aunque existe una cultura material (objetiva) y una inmaterial (subjetiva), en definitiva, son las emociones, las vivencias y la expectación

frente a esas culturas, las que construyen las realidades en los individuos que las viven, muchas, veces, sin tener conciencia de ello. La multiculturalidad quizás sea el signo de la nueva era, no obstante, los individuos no tienen claras sus definiciones sobre quiénes son realmente, dificultando la transmisión de la cultura a otras generaciones, siendo ahora la identidad un proceso de construcción progresivo, lento, de influencias y elecciones individuales y grupales, que nos hacen cada vez aún más diferentes.

Hessel refiere que “La globalización ha convertido en un modelo a imitar el desarrollo cultural de los países más ricos, a veces de los países más poderosos” (Hessel, 2011, pág. 54) y añade que:

El derecho de cada cual a su cultura y a que ésta sea considerada por los demás como una realidad que hay que respetar es lo que permite a la coexistencia de las culturas crear algo distinto de la confrontación. (Hessel, 2011, pág. 55)

Touraine introduce certeramente la discusión acerca de la “globalización de la nada,” refiriendo que “...El significado de la globalización es que algunas tecnologías, algunos instrumentos, algunos mensajes, están presentes en todas partes, es decir, no están en ninguna, no se vinculan a ninguna sociedad ni a ninguna cultura en particular” (Touraine, 2012, pág. 9). Amplía Touraine que vivimos un proceso de socialización de la cultura de masas, es decir, pérdida progresiva de esta cultura al no ser transmitida de generación en generación, en beneficio de una cultura global, que hace que solo podamos vivir juntos, en comunidad, en la medida en que hacemos las mismas cosas, utilizamos los mismos objetos, pero sin poder comunicarnos entre nosotros más allá que en procesos de intercambio de signos de la modernidad. Con esto afirma que nuestra cultura ya no es la base de nuestra organización social pues el mundo objetivo y el simbólico están separados. Afirma Touraine, “Sólo vivimos juntos al perder nuestra identidad”.

¿Debemos entonces hablar ahora de

culturas? ¿identidades? ¿Ciudadanos globales?

5. La glocalización: los nuevos tiempos

Una nueva discusión acerca de la cultura, nos lleva a dilemas no resueltos, que posiblemente no podrán resolverse nunca o al menos en un mediano plazo. Las tendencias de la teoría social acerca de la cultura son la búsqueda de puntos medios, pues volver atrás es impensable, aunque concordaría con las expectativas de muchos.

Ritzer define la glocalización “...como la interpenetración de lo global con lo local resultando en productos únicos para áreas geográficas diferentes” (Ritzer, 2006, págs. 129-130). Mientras la globalización tiende a la homogeneidad en el uso de códigos y prácticas comunes, la glocalización “... implica la interacción de muchas influencias culturales locales y globales para crear una suerte de mestizaje, o una mezcla, que conduce a diversos híbridos culturales (heterogeneidad). (Ritzer, 2006, págs. 132-133)

Siguiendo las ideas de Robertson, Ritzer (2006), menciona los elementos esenciales de la glocalización a saber:

- El mundo se está haciendo más plural, centrada en las diferencias entre diversas regiones del mundo y en las existentes al interior de cada una de ellas.
- Los individuos y grupos locales han desarrollado capacidades de adaptación y creatividad en el mundo glocalizado.
- Los procesos sociales son relacionales y contingentes, que se van produciendo en el transcurso y como consecuencia de la dinámica de la globalización.
- Las mercancías y los medios de comunicación son agentes del cambio cultural no coercitivos, sino más bien, proveedores de material para la creación de una cultura glocalizada en diversas áreas del mundo. (Ritzer, 2006, pág. 135)

Lo cierto es que la sociedad contemporánea se encuentra en transición, marcada por los cambios, la incertidumbre, la complejidad y los dilemas, de allí la dificultad para dar respuesta a muchas interrogantes, como por ejemplo: ¿hacia dónde vamos? Representa todo un reto. Sin embargo, no se pueden perder de vistas tres conceptos introducidos

por Ritzer (2006): 1) heterogeneización, ya tratado anteriormente y que pudiera estar mayormente vinculado con la globalización. 2) Hibridación, centrado en las mezclas de lo global y lo local y se opone a la globalización y 3) Creolización, entendido como las mezclas de razas, lenguajes y por tanto culturas alrededor del mundo.

6. REFLEXIONES FINALES

Hoy en día, más que “una cultura,” se avizoran sub-culturas, contraculturas y universales culturales, como reflejo del avance de la sociedad moderna y la modernización, que contempla los aspectos objetivos y subjetivos de como el hombre se expone a estos cambios.

Reflexionar sobre el concepto de cultura en tiempos de globalización representa un desafío en la modernidad contemporánea, pues el mundo vive en un torbellino signado por la dinámica social, los cambios, la complejidad y la incertidumbre que son inherentes a estos contextos. Por su parte, la humanidad, que da sentido a la cultura, pareciera no contar con un norte definido en este campo y la cultura se va construyendo cotidianamente con base en los acontecimientos que suceden, muchas veces, independientemente de la voluntad de los involucrados.

Si bien los elementos que definen la cultura son transversales históricamente, como los símbolos, las normas, valores, costumbres, leyes, el conocimiento y la tecnología, entre otros, los mismos han evolucionado y siguen transformándose con los imperativos que lo afectan y presionan para su cambio. De esta manera, cada vez en un tiempo más corto, los valores sociales son transformados o reemplazados por otros.

La cultura es un bastión fundamental en cualquier sociedad, pues la misma forja la identidad individual, grupal y social necesaria para que exista cohesión en la convivencia social. Al desdibujarse estos referentes culturales, como hemos visto en las últimas décadas, se avista una inmersión de búsqueda de sentido que no siempre llega a buen lugar. Aunque la pluralidad y diversidad cultural es un valor, pues hace que nos aceptemos a pesar de las diferencias, tal nivel de diferenciación puede convertirse en una fuente de conflicto, pues ya los ciudadanos no serían capaz de reconocerse el uno al otro en su identidad e intereses en común. De allí emergen algunas preguntas “comprometedoras”: ¿hacia dónde vamos? ¿Cuál es el destino final, si es que lo hay? ¿Cómo individuos e integrantes de una comunidad, cuál es nuestra meta? ¿Podemos afirmar con certeza, qué será de nuestras vidas en unos diez o veinte años? Las respuestas quizás se acerquen más a suposiciones que a planes, metas, estrategias y certidumbres.

Finalmente, no es suficiente con contemplar los factores internos a la dinámica cultural, sino también los factores exógenos, pues la cultura ha sido y sigue siendo utilizada por los centros dominantes y de poder, para imponer su visión e intereses, ya no sólo a favor de factores económicos, sino también políticos, sociales, religiosos e ideológicos.

Las fronteras cada vez son más invisibles y fáciles de traspasar, la cuestión está en tener conciencia de dónde estamos y cuándo traspasamos una frontera y por qué lo hacemos, como máxima expresión de nuestra autodeterminación y ejercicio de la libertad.

7. REFERENCIAS

- ABBAGNANO, N. (1983). *Diccionario de filosofía*. México. FCE.
- BAUMAN, Z. (2013). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. México.: Fondo de Cultura Económica.
- CALHOUN, C., Light, D. y Keller, S. (2000). *Sociología*. Madrid: McGraw-Hill. 7ma. Edc.
- GEERTZ, C. (1973.). *The interpretation of Cultures*. New York.: Basic Book.
- GIDDENS, A. (2009). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial. Qta. Edc.
- GINER, S. (2001). *Teoría sociológica clásica*. Barcelona: Ariel.
- HESSEL, S. (2011). *Comprometeos*. Barcelona: Ediciones Destino.
- LINTON, R. (1969). *Cultura y Personalidad*. México. FCS.
- MACIONIS, J. y Plummer, K. (2007.). *Sociología*. Madrid.: Pearson Educación. 3ra. Edc.
- MÉNDEZ, J; Monroy, F.; Zorrilla, S. y otros. (2001). *Sociología de las organizaciones*. México. McGraw Hill.
- RITZER, G. (2006). *La Globalización de la Nada*. España: Editorial Popular.
- SCHAEFER, R. (2006.). *Introducción a la Sociología*. Madrid.: McGraw-Hill. 6ta. Edc.
- TOURAINÉ, A. (2012). *¿Podemos vivir juntos?* México: Fondo de Cultura Económica. 5ta. Reimp.
- WHITE, L. (1975). *El concepto de Cultura, en Kahn, J.: El concepto de Cultura: textos fundamentales*. Barcelona. Anagrama.

REFLEXIONES DEL SUJETO TRANSDISCIPLINARIO

SUÁREZ NIEVES, Sergio Agustín

Doctor en Ciencias Contables, Universidad de Los Andes en Venezuela.

Director Administrativo de Comfamiliar, Cartagena y Bolívar en Colombia.

Especialista en Revisoría Fiscal de la Universidad de Cartagena de Indias.

e-mail: suareznsergio@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3481-0282>

Recibido: 03-07-2024

Revisado: 19-05-2024

Aceptado: 12-06-2024

RESUMEN

La relación del sujeto y el objeto en la investigación representa la esencia del conocimiento. Los cambios paradigmáticos han caracterizado la presencia del sujeto en los resultados del conocimiento científico. Ante la exclusión hecha del sujeto cognoscente por la ciencia lineal unidimensional del pensamiento clásico y racionalista, surge una visión global multidisciplinaria desde los niveles de percepción y su zona complementaria de no-resistencia para constituir el Sujeto transdisciplinario. El artículo plantea examinar el sujeto transdisciplinario desde una perspectiva compleja, apoyado en la investigación documental hacia la visión transdisciplinaria que propone la verticalidad consciente y cósmica de la penetración de diferentes niveles de Realidad vivencial en la mente y vida del sujeto humano.

Palabras clave: Reflexiones, Sujeto, transdisciplinariedad, complejidad

REFLECTIONS OF THE TRANSDISCIPLINARY SUBJECT

ABSTRACT

The relationship of the subject and the object in research represents the essence of knowledge. Paradigmatic changes have characterized the presence of the subject in the results of scientific knowledge. Faced with the exclusion made of the knowing subject by the one-dimensional linear science of classical and rationalist thought, a multidisciplinary global vision arises from the levels of perception and its complementary zone of non-resistance to constitute the transdisciplinary Subject. The article proposes to examine the transdisciplinary subject from a complex perspective, supported by documentary research towards the transdisciplinary vision that proposes the conscious and cosmic verticality of the penetration of different levels of experiential Reality in the mind and life of the human subject.

Keywords: Reflections, Subject, transdisciplinarity, complexity.

1. INTRODUCCIÓN

La racionalidad clásica se caracterizó por la construcción del conocimiento en procesos instrumentales para abordar la realidad, la naturaleza, la relación de la sociedad con la naturaleza y del ser humano mediante la separación entre sujeto y objeto del conocimiento, creando un sujeto objetivado de ordenamientos lógicos y metodológicos universales. Por su parte, (Delgado, 2011) explica que:

Las ideas sobre la construcción del saber por el sujeto y la artificialidad de los productos humanos avanzadas por el pensamiento filosófico en diversas épocas y autores, se expresaron finalmente en una comprensión del acto cognitivo y la producción de saber cómo construcción humana. En este camino, corresponde a la epistemología de segundo orden un lugar preeminente, pues resume el conjunto de las rupturas epistemológicas en un pensamiento específico sobre los sistemas reflexivos que modifica sustancialmente el ideario epistemológico clásico (p. 57).

Sin embargo, la noción clásica de un sujeto externo aislado de la naturaleza se mantuvo, a pesar del surgimiento de nuevas ideas del pensamiento dialéctico en dirección al sujeto relativo y concreto, histórico y social.

Asimismo, (Nicolescu, 1994) señala que, la ciencia moderna nació de una ruptura brutal con la antigua visión del mundo, fundamentada en una separación entre el sujeto que conoce y la Realidad, independiente del sujeto que la observa. El sujeto transdisciplinario-tercero incluido-objeto transdisciplinario se transforman en los constituyentes lógicos de esta nueva visión humana.

Durante el siglo XX, para el paradigma de la complejidad de Edgar Morín, el sujeto es intrínseco a la lógica misma del ser vivo. Mediante la transdisciplinariedad y complejidad la comprensión multidimensional y multireferencial de la realidad se orienta en la unidad del conocimiento. El artículo

estudia el sujeto transdisciplinario desde la perspectiva compleja.

2. ¿Quién es el sujeto?

Desde la antigüedad el sujeto ha sido motivo de conflictos paradigmáticos en la construcción del conocimiento caracterizado por el objetivismo, subjetivismo y la dialéctica en su relación científica. Para (Castro, 2005):

El término sujeto es, y durante muchos siglos fue, un concepto absolutamente pasivo; sujeto traduce el latín *subiectum*, un término griego que significa lo que yace debajo. Sujeto es, tanto desde el punto de vista lógico como desde el punto de vista ontológico, un concepto pasivo. El modelo lógico de Aristóteles es: sujeto es predicado. Sujeto es de lo que hablamos a nivel lógico; y a nivel ontológico sujeto es aquello que padece un cambio o que padece algo. (p. 514).

En la modernidad el sujeto es situado en el cogito cartesiano, un sujeto abstracto y universal, separado del mundo externo con un lenguaje impersonal y mirada objetivista en el modo de pensar, de conocer, de sentir y de percibir el mundo. El sujeto en la postmodernidad posee multiplicidad de identidades construidas.

3. Sujeto transdisciplinario desde la perspectiva compleja

Se presentan aspectos resaltantes del sujeto según (Nicolescu, 1996) autor del manifiesto de la transdisciplinariedad. El *Sujeto* transdisciplinario lo constituye un conjunto de los niveles de percepción y su zona complementaria de no-resistencia, estas zonas deben ser idénticas para lograr la comunicación entre el Sujeto transdisciplinario y el Objeto transdisciplinario. La Realidad unidimensional del pensamiento clásico, es reemplazada por una Realidad multidimensional y multireferencial de la visión transdisciplinaria representando el papel del sujeto-observador en la existencia de una eventual unidad de todos los niveles

de Realidad. La noción de Realidad plantea una dimensión ontológica y una dimensión *trans-subjetiva*.

La dimensión ontológica se refiere a la construcción social, el consenso de una colectividad, y ese acuerdo intersubjetivo en la medida en la que la Naturaleza participa del ser del mundo.

La dimensión *trans-subjetiva*, que abarca el nivel de Realidad como un conjunto de sistemas invariantes a la acción de un número de leyes generales: por ejemplo, las entidades cuánticas sometidas a las leyes cuánticas, las cuales entran en ruptura radical con las leyes del mundo de la microfísica. Es decir que dos niveles de Realidad son diferentes sí, al pasar de uno a otro, se da ruptura de las leyes y los conceptos fundamentales (como, por ejemplo, la causalidad).

La *discontinuidad* presente en el mundo cuántico se manifiesta también en la estructura de los niveles de Realidad. Sin embargo, es posible la coexistencia de los dos mundos. Existe diferencia entre los niveles de Realidad con los niveles de organización, de acuerdo a la conceptualización de los enfoques sistémicos, varios niveles de organización pertenecen a un solo e igual nivel de Realidad. *La objetividad*, instituida en criterio supremo de verdad, ha tenido una consecuencia inevitable: *la transformación del sujeto en objeto*. El ser humano deviene objeto –objeto de la explotación del hombre por el hombre, objeto de experiencia de ideologías que se proclamaban científicas, objeto de estudios científicos para ser disecado, formalizado, y manipulado.

Continua (Nicolescu, 1996a) que Husserl y algunos otros investigadores, considerados pioneros de la exploración de una realidad multidimensional y multirreferencial en la cual el ser humano puede reencontrar su lugar y su verticalidad, han descubierto la existencia de diferentes niveles de percepción de la Realidad por parte del sujeto-observador. En consecuencia, éstos han sido marginados por los filósofos academicistas e incomprensidos por los físicos encerrados en su propia especialidad.

4. Realidad Transdisciplinaria

En la visión transdisciplinaria, la Realidad es multidimensional y también multirreferencial en diferentes niveles accesibles al conocimiento humano. Un nivel de Realidad es lo que es por la existencia simultánea de los otros niveles. Este Principio de Relatividad es fundador de una nueva mirada sobre la religión, la política, el arte, la educación, la vida social. Se distinguen tres aspectos mayores de la Naturaleza en el modelo transdisciplinario de la Realidad:

- 1) La Naturaleza objetiva unida a las propiedades naturales del Objeto transdisciplinario y a una *objetividad subjetiva*. Esta objetividad es subjetiva si los niveles de Realidad están unidos a los niveles de percepción.
- 2) La Naturaleza subjetiva unida a las propiedades naturales del Sujeto transdisciplinario. Esta subjetividad es objetiva si los niveles de percepción están unidos a los niveles de Realidad. El acento es sin embargo puesto sobre la subjetividad, en la medida en la que la metodología es la de la ciencia antigua del ser, que atraviesa todas las tradiciones y las religiones del mundo.
- 3) La Trans-Naturaleza unida a la comunidad de naturaleza entre el Objeto transdisciplinario y el Sujeto transdisciplinario. La trans-Naturaleza concierne el campo de lo sagrado. No puede ser abordada sin la consideración simultánea de dos otros aspectos de la Naturaleza.

La pluralidad compleja y la unidad abierta son dos facetas de una sola e igual Realidad. *Un nuevo principio* de Relatividad emerge de la coexistencia entre la pluralidad compleja y la unidad abierta: *ningún nivel* de Realidad constituye un lugar privilegiado para comprender todos los otros niveles de Realidad. La unidad abierta entre el Objeto transdisciplinario y el Sujeto transdisciplinario se traduce por la orientación coherente del flujo de información que atraviesa los niveles de Realidad y del flujo de conciencia que atraviesa los niveles de percepción. Esta

orientación coherente da un nuevo sentido a la verticalidad del ser humano en el mundo. la visión transdisciplinaria propone la verticalidad consciente y cósmica de la penetración de diferentes niveles de Realidad.

5. Percepción Transdisciplinaria

Los *niveles de percepción*, permiten una visión más general, unificante, globalizante, de la Realidad, sin agotarla totalmente. La coherencia de niveles de percepción presupone una zona de no-resistencia a la percepción. El conjunto de los niveles de percepción y su zona complementaria de no-resistencia constituye el *Sujeto* transdisciplinario. Las dos zonas de no-resistencia del Objeto y del Sujeto transdisciplinarios deben ser *idénticas* para que el Sujeto transdisciplinario pueda comunicarse con el Objeto transdisciplinario.

La coherencia de niveles de percepción presupone, una zona de no-resistencia a la percepción. El conjunto de los niveles de percepción y su zona complementaria de no-resistencia constituye el *Sujeto* transdisciplinario. Las dos zonas de no-resistencia del Objeto y del Sujeto transdisciplinarios deben ser *idénticas* para que el Sujeto transdisciplinario pueda comunicarse con el Objeto transdisciplinario. Cada flujo de información que traspasan los diferentes niveles de Realidad corresponde un flujo de conciencia que cruza de manera coherente los diferentes niveles de percepción.

Los dos flujos están en una relación de *isomorfismo* gracias a la existencia única de la zona de no-resistencia. La zona de no-resistencia juega un papel de *tercero secretamente incluido*, que permite la unificación, en su diferencia del Sujeto transdisciplinario y del Objeto transdisciplinario. En la complejidad infinita del Objeto transdisciplinario responde la simplicidad infinita del Sujeto transdisciplinario, así como la complejidad aterradora de un solo nivel de Realidad puede significar la simplicidad armoniosa de otro nivel de Realidad.

La unidad abierta entre el Objeto transdisciplinario y el Sujeto transdisciplinario se traduce por la orientación coherente del flujo de información que atraviesa los niveles de Realidad y del flujo de conciencia que atraviesa los niveles de percepción. Esta orientación coherente da un nuevo sentido a la verticalidad del ser humano en el mundo. La visión transdisciplinaria propone la verticalidad consciente y cósmica de la penetración de diferentes niveles de Realidad.

6. Perspectiva Compleja de Edgar Morín

En el mismo orden de ideas, el sujeto en la complejidad se refiere al sujeto que emerge simultáneamente con el mundo y lo reconoce desde el punto de partida sistémico y cibernético, a partir de la auto-organización, la auto-referencia llevará a la conciencia de sí, la auto-reflexividad llevará a la reflexión.

El mundo no puede aparecer como tal, es horizonte de un eco-sistema del eco-sistema, horizonte de la physis, no puede aparecer si no es para un sujeto pensante, último desarrollo de la complejidad auto-organizadora. Con la teoría de la auto-organización y la de la complejidad, permite revelar la relación entre el universo físico y el universo biológico, y asegura la comunicación entre todas las partes de lo real.

La noción de sistema abierto se abre, en efecto, no solamente sobre la Física, por mediación de la Termodinámica, sino, más amplia, más profundamente sobre la physis, es decir, sobre la naturaleza ordenada/ desordenada de la materia, sobre un devenir físico ambiguo que tiende a la vez al desorden y a la organización. En el Método II (Morín, 231) plantea el concepto biológico del sujeto con caracteres multidimensionales:

1. El sujeto es un concepto lógico por su carácter auto-referente, distribuidor de valores.
2. El sujeto es un concepto organizacional en el sentido de que es inherente y necesario

a la auto-(geno-feno)-organización, que tenemos que reconocer ahora como auto-(geno-feno-ego)-organización.

3. El sujeto es un concepto ontológico en el sentido de que su afirmación individual egocéntrica es inherente y necesaria para la definición del ser viviente.
4. El sujeto es un concepto existencial porque cada uno de sus rasgos constitutivos comporta una dimensión existencial.

La definición del sujeto supone la autonomía-dependencia del individuo, aunque no se reduce a eso. El individuo-sujeto puede tomar conciencia de sí mismo a través del instrumento de objetivación que es

el lenguaje. La conciencia de ser consciente y la conciencia de sí se observa en forma claramente inseparable de la autorreferencia y de la reflexividad.

Además (Morin, 1984a) expresa que, la conciencia es subjetiva, pero el desdoblamiento que opera le permite al sujeto objetivar y tratar subjetivamente, en un segundo grado, todas sus actividades psíquicas y todos sus comportamientos subjetivos; además, el desdoblamiento de la conciencia le permite a la conciencia tratarse objetivamente a sí misma. El desdoblamiento de la conciencia comporta también, en cierto modo, separación y distanciamiento, de sí a sí y de sí a los objetos de conocimiento.

7. REFLEXIONES FINALES

El sujeto transdisciplinario desde la perspectiva compleja es una noción multidimensional de conceptos físicos, biológicos, lógicos, organizacionales y sui generis. Un sujeto hacia la unidad de lo abstracto (lo lógico, el modelo formal) con lo concreto (el ser, la existencia) por medio de lo organizacional. La cualidad del sujeto está inmersa en la individualidad viviente, nace de la vida. *El sujeto es el individuo, tal como se refiere computacional, organizacional, ontológica, existencialmente a sí mismo y se auto-trasciende en ser-para-sí (Método II, 235).*

La unidad abierta entre el Objeto transdisciplinario y el Sujeto transdisciplinario se traduce por la orientación coherente del flujo de información que atraviesa los niveles de Realidad y del flujo de conciencia que atraviesa los niveles de percepción. Esta orientación coherente da un nuevo sentido a la verticalidad del ser humano en el mundo. (Nicolescu, 1996).

Un sujeto integrador, activo con una condición dialógica en permanente transformación con autonomía y dependencia del individuo que puede estudiar la Naturaleza a través de la ciencia; y la naturaleza no puede ser concebida fuera de su relación con el ser humano. La nueva racionalidad humana hacia la comprensión del mundo y la unidad del conocimiento con un sujeto centrado en la multidimensionalidad y multireferencialidad de la realidad y percepción.

Los diferentes niveles de comprensión resultan de la integración armoniosa del conocimiento de diferentes niveles de Realidad y del conocimiento de diferentes niveles de percepción. Al ser la Realidad múltiple y compleja, los niveles de comprensión son múltiples y complejos, pero, la Realidad es una unidad abierta a los diferentes niveles de comprensión y están unidos entre ellos en un solo Todo abierto que incluye el Sujeto transdisciplinario y el Objeto transdisciplinario. Para (Nicolescu, 1998) la actitud transdisciplinaria implica: "pensamiento y experiencia interior, ciencia y conciencia, efectividad y afectividad debido a que el espacio exterior y el espacio interior son dos facetas de un solo y mismo mundo." (p. 77).

8. REFERENCIAS

- CASTRO Edgardo (2005). *La formación de la noción filosófica de Sujeto y Subjetividad* Psicoanálisis APdeBA - Vol. XXVII - N° 3 – 2005.
- DELGADO, Carlos (2011). *Hacia un Nuevo Saber. La bioética en la revolución contemporánea del saber*. Publicaciones Acuario Centro Félix Varela La Habana, Edición: Lisel Bidart Cisneros.
- MORIN, Edgar (s/a). *La Noción de Sujeto*. Universidad de Ibagué. <https://ecologia.unibague.edu.co › sujeto>
- MORIN, Edgar (1984). *Ciencia con conciencia*. Barcelona: Editorial Anthropos.
- MORIN, Edgar (1986). *El método II: La vida de la vida*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- MORIN, Edgar (1988). *El Método III: El conocimiento del conocimiento*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- MORIN, Edgar (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- NICOLESCU, Basarab (1998). *La Transdisciplinariedad. Manifiesto*. México: Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, A.C.
- NICOLESCU, Basarab (1996). *Manifiesto de la Transdisciplinariedad*. Ediciones Du Rocher 2 Traducción al español, revisada con el autor Norma Núñez-Dentin Gérard Dentin.

EMPRENDIMIENTO Y PUBLICIDAD: BINOMIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL¹

ABOASI EL NIMER, Emad

Dr. en Historia y Dr. en Ciencias
Organizacionales.

Profesor Titular en la Escuela de Historia,
Facultad de Humanidades y Educación,
Universidad de Los Andes (ULA), Mérida –
Venezuela.

Coordinador del Grupo de Investigación de
Historia Social y Económica de Venezuela
(GIHSEV) de la ULA.

e-mail:emaboasi@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1683-0300>

¹ Un segmento del presente texto formó parte del capítulo VI, de mi Tesis doctoral en Ciencias Organizacionales, titulada: *Más allá de la persuasión. La publicidad en el sendero de la transformación social.*

Recibido: 11-04-2024

Revisado: 21-05-2024

Aceptado: 21-06-2024

RESUMEN

El presente artículo tiene como intención reflexionar sobre la importancia de la labor conjunta entre el emprendedor y el publicista para diseñar anuncios en pro de la transformación social. Tomando en cuenta que en el actual sistema capitalista el emprendedor desarrolla una idea, un producto o una actividad creativa y, para alcanzar su difusión e impacto colectivo, recurre al publicista con el propósito de lograr insertarse en el mundo del marketing —donde ambos obtienen sus réditos—, entonces, se propone que esa relación dialógica sea aprovechada para elaborar publicidad de contenido social. El abordaje analítico se realiza desde el enfoque cualitativo de carácter documental.

Palabras clave: Emprendimiento, publicidad, transformación social.

ENTREPRENEURSHIP AND ADVERTISING: BINOMIAL FOR SOCIAL TRANSFORMATION

ABSTRACT

The purpose of this article is to reflect on the importance of the joint work between the entrepreneur and the publicist to design advertisements for social transformation. Taking into account that in the current capitalist system the entrepreneur develops an idea, a product or a creative activity and, in order to achieve its diffusion and collective impact, turns to the publicist with the purpose of achieving insertion in the marketing world —where both obtain their profits—, then, it is proposed that this dialogic relationship be used to elaborate advertising with social content. The analytical approach is based on a qualitative documentary approach.

Key words: *Entrepreneurship, advertising, social transformation.*

1. INTRODUCCIÓN

En la actual sociedad capitalista, digital y globalizada ¿puede el emprendimiento desligarse de la publicidad? ¿Logra el emprendedor sus fines de marketing, de manera exitosa, sin campañas publicitarias? ¿El emprendedor y el publicista cohabitan en los espacios de comercialización? ¿Están disociados el uno del otro? ¿Pueden coexistir sin diálogos integradores que les permita concurrir al mercado de manera mancomunada? Todas las respuestas a las anteriores preguntas confluyen hacia una misma idea: emprendedor y publicista van de la mano, porque el uno complementa al otro y juntos dinamizan la actividad económica, discurriendo a la par de la oferta y la demanda que impone el mercado. Hacer caso omiso a esto sería tener miopía intelectual.

La interrelación entre emprendedor y anunciante es vehemente, por cuanto, resulta inconcebible llevar a cabo una idea, un producto o un proyecto, sin el apoyo del entramado publicitario cuya fuerza persuasiva impulsa las ventas. El emprendedor innova, crea, diseña, inventa. El publicista traza las estrategias para promocionar bienes y servicios, adecuándose a las exigencias y necesidades colectivas del momento. De ahí dimana una importante relación profesional entre ambos oficios, logrando que todo emprendimiento llegue a los consumidores finales a través de las distintas narrativas publicitarias.

En el presente artículo se reflexionará sobre la importancia de la labor conjunta entre el emprendedor y el publicista para diseñar anuncios en pro de la transformación social. Tal cometido se efectuará desde cuatro ejes de disertación. En el primero se realizará un recuento histórico a la figura del emprendedor y, además, se revisará la presencia del emprendimiento como disciplina científica en algunas universidades de la aldea global; en el segundo se hará un breve repaso a la publicidad a través del tiempo; en el tercero se develará el vínculo que mantienen el emprendedor y el publicista; en el cuarto se realizará una propuesta de emprendimiento publicitario para la transformación social.

El abordaje analítico estará direccionado desde el enfoque cualitativo de carácter documental.

2. El emprendimiento: un vistazo histórico

Si se parte de la idea de que el emprendimiento es una actividad innata del ser humano, quien por esencia tiene capacidad creativa de innovar, se puede decir que su génesis proviene de la antigüedad y, progresivamente, en cada momento histórico, ha ido sumando valor agregado a la colectividad. Según el *Diccionario de la Real Academia Española* (2014), el término deriva del latín “*in* ‘en’ y *prendĕre* ‘coger’”; significa “[a]cometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro” (*Ídem*). Sin embargo, su concepción originaria va aunada al ejercicio de algunos oficios marciales, mercantiles y religiosos de la Edad Moderna, época en la que nace el vocablo español emprendedor, muy posiblemente derivado del francés *entrepreneur* ‘contratista’, que, a su vez, proviene del verbo *entreprendre* ‘emprender’ (Vallmitjana, S/F).

En el siglo XVII, el término *entrepreneur* fue usado por los franceses para referirse a quienes conducían expediciones militares (Il Sung y Duarte, 2015; Schnarch, 2014; Vallmitjana, S/F). En dicha centuria, en el contexto inglés, ese vocablo apareció mencionado en un instrumento legal de Nottingham de 1630, identificando al individuo que se ocupaba de las actividades comerciales de alto riesgo (Vallmitjana, S/F). Al tiempo, tal acepción ensanchó su significado al incluir a las personas que desarrollaban estructuras eclesiásticas o marciales (*Ídem*).

En 1755, el concepto de emprendedor adquirió notoriedad y trascendencia en el plano económico, cuando apareció mencionado en la obra *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*, de Richard Cantillon (*Ídem*). En ese texto se definió al emprendedor como “[...] agente que compra los medios de producción a ciertos precios y los combina en forma ordenada para obtener [...] un nuevo producto”

(Schnarch, 2014, pp.1-2); por consiguiente, asume el riesgo y el compromiso de “[...] poner en marcha y llevar a término un proyecto innovador” (Vallmitjana, S/F, p. 11). Esta concepción se mantuvo ligada al imaginario económico durante la segunda mitad del siglo XVIII. Luego, en el XIX se nutrió de las contribuciones conceptuales tanto de Jean-Baptiste Say como de León Walras. El primero introdujo la noción de empresario-emprendedor (Vallmitjana, S/F); el segundo describió al emprendedor como el sujeto que actúa a favor de la productividad y del cambio económico (*Ídem*).

A inicios del siglo XX, el concepto de emprendedor volvió con fuerza a las arenas de la discusión teórica, cuando Werner Sombart y Joseph Alois Schumpeter, frente a la realidad de la producción en serie y la sociedad de consumo, lo retomaron para referirse a la innovación que realizaban algunos empresarios, al incorporar nuevos bienes en la economía de mercado (Schnarch, 2014). En dicha centuria esa figura adquirió mayor reciedumbre. Las narrativas económicas de las décadas treinta y cuarenta incluyeron las historias de vida de los hombres de negocios, las historias de las industrias, de las empresas y de los bancos; así como su impacto en el desarrollo tecnológico y económico (Vallmitjana, S/F). Ello tuvo tanto realce que, en 1947, la Universidad de Harvard abrió un curso sobre Gestión de Nuevas Empresas para analizar oportunidades, riesgos y dificultades de orientación en la creación de firmas mercantiles y de su funcionamiento. De ahí derivó la Harvard Business School (*Ídem*).

Con el correr de los años, a la par del incremento empresarial, el emprendimiento empezó a verse como temática de interés en las Universidades. A partir de 1963 se inició la publicación de revistas sobre el ámbito empresarial. En la década de los ochenta, el emprendimiento no solo se posicionó como una de las modalidades de estudio en Academias de negocios de EE.UU (*Ídem*), sino también, empezó a perfilarse como sólida epistemología en las ciencias administrativas, en buena medida, orientada por los aportes del austríaco Drucker (1986),

quien, casi al modo de Schumpeter, ubicó al emprendedor como un innovador, dejando clara la complejidad del asunto al destacar que no todo ingenio, por novedoso que fuese, era emprendimiento ni cualquiera que desarrollara una actividad creativa era emprendedor.

En 1989, ocurrió la caída del muro de Berlín y, en 1991, la disolución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS). Estos dos hechos históricos pusieron fin a la Guerra Fría que, desde 1945, había mantenido a las realidades epistémicas del planeta girando en torno a dos ideologías: el capitalismo, representado por EE.UU; y el comunismo, representado por la URSS. Desde entonces, el relato ideológico cambió. El capitalismo aprovechó para afianzarse en el mercado mundial junto con sus tecnologías que ya tenían jerarquía en la vida cotidiana de la mayoría de las sociedades del orbe (Lyotard, 1987; Vattimo, 1986). La dinámica internacional tuvo un viraje en los aspectos político, geoestratégico, económico, social y cultural; el enfoque sobre el escenario científico apuntó hacia nuevos derroteros.

Así, a finales del siglo XX, el interés académico sobre las empresas, los empresarios y los emprendedores se orientó hacia varios enfoques en pro de la economía. Se fraguaron “novedosas narrativas” dirigidas a la reflexión, la formación y el desarrollo del contexto organizacional. Se ampliaron las perspectivas teóricas. Surgieron otros conceptos sobre el emprendimiento, como, por ejemplo, en EE.UU al término francés *entrepreneur* se le adicionó el sufijo inglés *ship*, derivando el neologismo anglosajón *entrepreneurship* para aglutinar en un solo vocablo la novedosa realidad del mercado capitalista “[...] concerniente al empresario, su función y a la creación de empresas” (Vallmitjana, S/F, p. 12).

En lo que va del siglo XXI, existe una amplia literatura sobre el emprendimiento que, si bien es cierto, maneja categorías analíticas para la comprensión de la actividad económica innovadora, tiene un enfoque ontológico mediante el cual se pretende construir un modelo de sujeto histórico con intereses colectivos donde esté incluida la visión de la

historicidad de cada organización, y donde el objetivo teórico organizacional sea formar individuos ubicados en sus contextos, capaces de atender –de manera inclusiva– las demandas de las distintas corporaciones desde las máximas epistémicas a seguir. Ese rumbo cognitivo puede aglutinarse en cinco directrices:

- 1.- Orientar a los individuos a localizar sus propias potencialidades para que, a través de ellas, puedan obtener el propio sustento económico y mejorar su calidad de vida en aras de dinamizar la economía en el entorno inmediato, con miras a un mayor impacto en el amplio circuito económico.
- 2.- Abogar por construir liderazgos mediante un conjunto de elementos tales como: eficiencia profesional, eficacia laboral, importancia en la toma de decisiones, optimización del tiempo, capacidad de organización, planificación, trabajo mancomunado, estrategia grupal, facilidad de comunicación, honestidad, pasión innovadora, optimismo, seguridad, voluntad de aprender, iniciativa, prospectiva, negociación, relación dialógica, resolución de conflictos, asertividad, resiliencia, inteligencia emocional, productividad, confianza, motivación, responsabilidad, gestión de calidad, medición y reducción de riesgos, entusiasmo, efectividad, creatividad, éxito, tenacidad, entre otros (Amorín, 2013; Freire, 2004; Kastika, 2009; Poncio, 2010; Vallmitjana, S/F).
- 3.- Proponer el uso del discurso motivacional como método de adiestramiento y capacitación de los individuos en los ámbitos administrativo, económico, organizacional, publicitario y de la comunicación (Poncio, 2010), a fin de resaltar la importancia de los emprendimientos como unidades de

producción y distribución de bienes y servicios, amén de ser fuentes laborales que le generan ingresos al Estado mediante el pago de impuestos.

- 4.- Desarrollar actividades ajustadas a las perspectivas globales de gestión, enfocadas hacia los valores como: la solidaridad, la empatía, la cooperación, el respeto al medio ambiente, el desarrollo ecológico, la inclusión, la soberanía económica, la democratización de oportunidades que permita invertir y participar en el mercado, entre otras.
- 5.- Interconectar las actividades emprendedoras con las relaciones sociales para ofrecer oportunidades laborales, a fin de impulsar la creación de empresas, la generación de riqueza y el aumento de la competitividad en pro del aumento de la capacidad productiva y el desarrollo económico para el bienestar social de una localidad, una región o una nación (Vallmitjana, S/F).

2.1 El emprendimiento en las universidades de la aldea global

El emprendimiento, otrora oficio delineado en la modernidad, ha calado en la actual visión epistémica de las ciencias sociales. Según Vallmitjana (S/F), es una disciplina científica que estudia los métodos de los emprendedores, la formación de empresas y el funcionamiento de éstas. Se imparte como asignatura obligatoria o electiva en varias Escuelas de Negocios² o de Administración de Empresas en universidades de América (EE.UU, Canadá, México, Chile, Panamá, Colombia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Argentina, Guatemala, Perú, Honduras), El Caribe (Barbados, República Dominicana), Asia (Singapur, Filipinas, Indonesia), Europa (España, Reino Unido, Irlanda, Finlandia, Austria, Escandinavia,

2 De algunas Escuelas de Negocios han surgido Universidades, como el caso de la Universidad Autónoma de Asunción (Asunción, Paraguay), fundada en 1991. Ésta nace de la Escuela Superior de Administración de Empresas, creada en 1978, para formar líderes empresarios visionarios. Véase: Universidad Autónoma de Asunción. Asunción, Paraguay. Consultado en: <https://www.uaa.edu.py/la-universidad> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 6:44 a.m.

Francia, Alemania) y Oceanía (Nueva Zelanda)³. Cada institución universitaria ha elaborado su propio modelo de enseñanza-aprendizaje con el fin de formar ciudadanos para el mercado local, regional, nacional y global (Freyre, 2004; Poncio, 2010; Vallmitjana, S/F; Vicens y Grullón, 2011).

Como asunto académico y de formación individual, el emprendimiento se ha proyectado y posicionado como una de las carreras del futuro. En varias universidades latinoamericanas se ha creado como estudio profesional, por ejemplo, en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (México), la Universidad Iberoamericana (México), la Universidad de Monterrey (México), la Universidad de Meridiano (México), el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), mejor conocido como Universidad Jesuita de Guadalajara (México), la Universidad de Mondragón (México), la Universidad Autónoma de Nuevo León (México), la Universidad Anáhuac (México), la Universidad Siglo 21 (Argentina), el Instituto Superior CADS, (Argentina), la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Ecuador), la Universidad San Ignacio de Loyola (Perú), la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC (Perú), la Universidad InterNaciones (Guatemala), la Universidad San Pablo de Guatemala (Guatemala), la Panamerican Business School (Guatemala), la Universidad Tecnológica Centroamericana (Guatemala), la Universidad Galileo (Guatemala), la Universidad Tecnológica de Honduras (Honduras), la Universidad Autónoma de Asunción (Paraguay), la Universidad del Norte (Colombia), la Universidad Rafael Belloso Chacín (Venezuela)⁴, entre otras.

En algunas instituciones académicas

se han creado centros de formación en emprendimiento, como, por ejemplo, el Centro de Emprendimiento en la Universidad de Yacambú, Venezuela; el Centro de Apoyo a Emprendedores y Desarrollo Empresarial en la Universidad Católica Santa María La Antigua, Panamá; el Centro de Innovación y Emprendimiento en el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), Venezuela⁵, entre otros. Esto revela que el emprendimiento obedece a una estructura de pensamiento validada y sustentada por la comunidad científica, quien, a fin de cuentas, acredita las directrices para su desarrollo en la aldea global. Las Facultades de Ciencias Sociales de las universidades latinoamericanas –y las del resto del mundo– deben seguir dándole más cabida al emprendimiento en sus programas de estudio para cimentar sus bases teóricas, generando mayor valor agregado epistémico sobre el particular.

Ahora bien, como resultado de la pandemia del COVID-19 del año 2020, las actividades económicas en el mundo virtual se intensificaron. La web incrementó su rol como vitrina exhibidora de bienes y servicios, pasando a ser no solo el primer sitio de consulta para la búsqueda de productos demandados por los consumidores, sino también, la principal herramienta de compra y pago. Muchas personas jurídicas y personas naturales se reinventaron. Los trabajos independientes aumentaron. Surgieron nuevas formas de prestar servicios. Ello hizo que los emprendimientos estuviesen a la orden del día.

De esta forma, creció el interés de mucha gente en cursar estudios sobre emprendimiento con título conducente o no a grado⁶. No obstante, en internet abundan las ofertas de cursos de capacitación con

3 En las fuentes consultadas se indican los enlaces virtuales de estas casas de estudios que permiten ampliar la información sobre el particular.

4 En las fuentes consultadas aparecen indicados los enlaces virtuales de estas casas de estudio

5 Los enlaces virtuales de estos Centros de Emprendimiento están señalados en las fuentes consultadas.

6 Los cursos académicos conducentes a grado son carreras universitarias, tales como: Técnico Superior Universitario, Licenciatura, Especialización, Maestría (Magister o Máster) y Doctorado (PHD). Los no conducentes a grado son los cursos de actualización, los cursos teóricos prácticos, los diplomados, entre otros.

modalidad presencial, remota (síncrona/asíncrona) o híbrida (semipresencial). Muchas de esas ofertas no solo las divulgan universidades, sino también personas jurídicas con el nombre de Escuela, Centro o Academia de Emprendedores, cuyos programas están solamente avalados por los “expertos” que los imparten. Esto demuestra la trascendencia del emprendimiento en la economía del mundo actual.

3. La publicidad: un breve recorrido por el tiempo

Si bien es cierto, durante la edad antigua, en Roma y en Grecia la actividad publicitaria se realizó con soportes y tabloncillos de madera, y, en la edad media, se elaboró mediante la técnica del grabado de documentos en madera, que se impregnaban en tinta y eran reproducidos en pergaminos; en realidad, es luego de la invención de la imprenta cuando la publicidad adquiere importancia (Aboasi, 2018; Furones, 1980; Méndiz, 2014). En ese entonces, se divulgaron avisos comerciales en las urbes europeas que se hallaban en un contexto de sociedad de mercado, como consecuencia del paso de la economía feudal a la capitalista.

Con el surgimiento del mercantilismo en el siglo XVI, la publicidad empezó a cobrar más fuerza como elemento necesario para la venta. Con el pasar de los años se crearon instituciones que se ocuparon de esta actividad dedicada al mercadeo. En 1611 se fundó en Inglaterra la primera oficina de información comercial que, en sus publicaciones, emprendió la labor de divulgar noticias de “compras, ventas y préstamos” (Furones, 1980, p. 7). Luego, a lo largo del siglo XVII –y parte del XVIII– en Inglaterra, Francia y España se establecieron agencias mercantiles que, a través de gacetas y rotativos, dinamizaron la actividad publicitaria en tales países, a propósito del progreso económico que se desplegaba en el viejo continente (Aboasi, 2018).

Después de la Revolución Industrial, ocurrida en 1750 en la nación anglosajona, la economía empezó a ser impulsada por grandes maquinarias que sustituyeron la

mano de obra artesanal y agrícola, haciendo que la producción girase en torno a las labores ciudadanas realizadas en las fábricas. A la par de esta realidad, los periódicos fungieron como principales textos de información sobre la vida cotidiana en diversas latitudes, por lo que eran consultados para conocer sobre la marcha del acontecer diario. En tal sentido, los rotativos, las gacetillas y las hojas sueltas se transformaron en espacios para la propagación de anuncios comerciales (Aboasi, 2018; Furones, 1980). De ahí que, la producción fabril, el mercado, la prensa y la publicidad formaron un tetraedro sólido para ofrecer los bienes y servicios que demandaban los “consumidores” de entonces.

En la Francia de 1845, se creó la Sociedad General de los Anuncios, la cual, según Furones (1980), es la primera agencia de publicidad creada en el orbe. Para ese momento, los avisos habían calado como tribuna primordial para divulgar los productos en una economía en aumento, unida a aparatos modernos que permitían elaborar anuncios más visibles y fascinantes a la vista (Aboasi, 2018). A finales del siglo XIX, el capitalismo consolidó el contubernio de las empresas financieras e industriales. Surgieron grandes monopolios que controlaban el mercado internacional (Lenin, 1980), y, en buena medida, la publicidad fue el principal mecanismo difusor de bienes y servicios ofrecidos por cada firma mercantil.

Durante la primera mitad del siglo XX, las compañías de armas, las de automóviles, las de hidrocarburos, las de electrodomésticos, las de mobiliarios, entre otras, promovieron la producción en serie ante sociedades de consumo cuyos individuos se desenvolvían de acuerdo con la vida material. Si bien, las necesidades colectivas eran satisfechas por las industrias, la publicidad, como empresa consolidada, estaba al servicio de la economía (Aboasi, 2018; Baran y Sweezy, 2015; Baudrillard, 2009; Lenin, 1980).

Iniciada la segunda mitad del siglo XX, gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, la publicidad adquirió mayor auge en la actividad económica: sus tácticas y estrategias persuasivas captaron

más a los consumidores. En las últimas décadas de dicha centuria, las labores humanas se encaminaron hacia la realidad virtual lo que permitió que, a la postre, surgiera el internet: herramienta fundamental en los asuntos de la aldea global. No en vano, hoy en día, mediante internet se divulgan bienes y servicios, y, al mismo tiempo, se realizan transacciones financieras y comerciales (Aboaasi, 2021). Pero no solo eso, sino que la plataforma digital unifica los sentidos de la vista y el oído, y, a través de ella, se envían anuncios con tanta eficacia y rapidez que llegan a los dispositivos de las personas en cualquier lugar (*Ídem*), lo que hace de la publicidad un elemento necesario para intensificar las relaciones sociales de distribución, pues su pretensión es transmitir un mensaje persuasivo a los consumidores a fin de incitarlos a adquirir lo ofrecido, amén de convertirlos en clientes de la tienda, del producto, de la marca o de la persona anunciante. Esto evidencia cómo en la actualidad la publicidad forma parte de la cotidianidad de los individuos, cohabita con ellos en los espacios públicos y privados, y está presente en los lugares y no lugares donde ellos se desenvuelven (Augé, 2001).

4. La conjunción emprendedor-publicista

La unión del emprendedor y del publicista para coadyuvar en la transformación social, no es una idea surgida al azar, sino más bien, del estudio sobre la importancia que estas dos actividades laborales han venido desempeñando en la economía, desde la modernidad hasta la actualidad, puesto que han estado identificadas con el mundo de los negocios, el librecambio, la ley de la oferta y la demanda, la competitividad y el mercado. Además, sus efectos han sido sustanciales en el desarrollo y el crecimiento del escenario capitalista, por lo que si se unen para un fin benevolente sumarían réditos en pro de la colectividad.

Si bien es cierto, el emprendedor y el publicista se ocupan de las destrezas propias sus labores, ambos se complementan. El emprendedor, de manera ingeniosa, crea una idea, un producto o un proyecto y los desarrolla generando un impacto social y

económico tan significativo que, en muchos casos, se convierten en referencia o modelo a emular. No obstante, para expandir su creación debe recurrir al publicista; de lo contrario, no lograría su cometido. Es éste quien, a fin de cuentas, le ayudará a mercadear su innovación. De ahí deriva la complementariedad entre estas dos labores con beneficios retribuidos en un fin común: crear un mercado al servicio de sus clientes.

Ahorabien, como la publicidad está en todas partes y llega a las personas a los distintos lugares donde se encuentren, el cometido en este artículo ha sido proponerla como medio de transformación social. En tal iniciativa, la publicidad se subsume al emprendedor porque éste mantiene una estrecha relación con el publicista en la dinámica mercantil. En virtud de que los anuncios funcionan como textos de persuasión y validación, el publicista, mediante su trabajo intelectual, tiene las potencialidades para trocar el mensaje alienante por uno pedagógico e inclusivo a la hora de divulgar los bienes y servicios del emprendedor (Aboaasi, 2019a). La unión de los cartabones publicitarios con el *emprededurismo* puede contribuir con el nuevo paradigma de bienestar social. Por ende, salta a la vista la idea de replantear la publicidad consumista y de encarrilarla por senderos en que la razón sea el mayor argumento de los nuevos afectos hacia el bien común (Aboaasi, 2019a; 2019b). A renglón seguido, se darán algunas pistas sobre la labor conjunta del emprendedor y del publicista para la transformación social.

5. Emprendimiento publicitario para la transformación social

¿Es factible realizar anuncios comerciales para la transformación social en estos tiempos en que se aboga por la desintegración, la fragmentación, lo superfluo, lo fugaz y el culto a la individualidad? ¡Sí! ¿Cómo? Con anuncios desanclados de la vida material consumista, cuyos relatos, mensajes e imágenes contengan mayor contenido social, en aras de construir escenarios de convivencia que contribuyan con el buen y saludable vivir. Para que esta propuesta no derive en atisbos epistémicos sustentados

en fraseologías, de seguidas se señalará una ruta a seguir.

Se debe concienciar a los publicistas mediante un proceso de formación integral, de manera que puedan adquirir las herramientas cognoscitivas necesarias para que, como líderes emprendedores de la transformación, elaboren anuncios abogando por el bienestar de la sociedad, la humanidad, la naturaleza, los animales y el planeta entero. Sus avisos comerciales serían insumos éticos orientados hacia el bien común, capaces de sustituir el discurso consumista, excluyente y egoísta, por uno menos crematístico, más colectivo, incluyente y altruista (Aboaasi, 2019a). El objetivo principal es resocializar a las personas que han somatizado el consumo como algo fundamental en su existencia⁷, de modo que logren comprender que no son autómatas ni marionetas al servicio de los intereses del mercado, sino más bien, son sujetos históricos pensantes capaces de orientar(se) ontológicamente.

De este modo, el reto del publicista es fraguar anuncios que logren reeducar al colectivo, con insistencia en las nuevas generaciones en cuyos hombros reposa la conducción de la sociedad del futuro. La publicidad con impacto social es un camino para cambiar conductas erradas y depredadoras en cada contexto donde se divulguen los anuncios. Es oportuno resaltar lo del contexto, porque debe respetarse a cada entorno según su propia historicidad. A través del conocimiento histórico se podrá saber sobre el origen de los grupos étnicos y sociales de cada lugar. A partir de la idiosincrasia de éstos y, ajustado a sus necesidades, se desarrollarían anuncios publicitarios pedagógicos con fines benéficos, cónsonos con las tradiciones y costumbres del colectivo al que se destinen los mensajes. De esa manera, con mirada

prospectiva, se orientaría a los individuos a crecer de acuerdo con las realidades del mercado mundial, sin renunciar a sus valores culturales. Esto es fundamental para no transculturizar. La idea no es establecer paradigmas de comportamientos sociales bajo la argucia de estar a la vanguardia de los tiempos.

Pese a que en la actualidad se está frente al fenómeno de la globalización, la glocalización también tiene su espacio reservado, por cuanto cada nación, cada región y cada localidad obedecen a su propio entorno histórico, político, cultural, social y económico. La publicidad, instrumentada como medio de transformación social, debe manejar principios universales sobre la vida, la libertad, la convivencia y los derechos humanos, según los requerimientos de cada lugar, pero sin transgredir las costumbres y tradiciones. En resumidas cuentas, la publicidad debe adecuarse al contexto donde se aplique para lograr el impacto esperado en la conciencia colectiva. Esta estrategia funge como emprendedora al tratar de construir modelos según las verdaderas necesidades del colectivo, y no creárselos de manera ficticia bajo prerrogativas de otras realidades culturales. Pues no es lo mismo diseñar anuncios a países islámicos que a países laicos; a países desarrollados que a países en vías de desarrollo; a países orientales que a países occidentales; a países continentales que a países insulares; y así sucesivamente.

En vez de reproducir un pensamiento dependiente de los productos foráneos, debe fomentarse la mismidad y la otredad para que cada grupo social sepa identificarse y distinguirse ante la diversidad cultural. El mercado no debe disolver los rasgos autóctonos sino, más bien, develar el mosaico cultural presente en la mundialización⁸. Para ello, es menester no implantar formas

7 Se trata del Homo publíofilo: individuo que ha somatizado, como forma de vida, el consumo de objetos que se publicitan en los anuncios comerciales, para luego hacer alarde de ellos. (Aboaasi, 2019b).

8 Siguiendo a Marc Augé (2002), el vocablo mundialización evoca dos concepciones que, pese a no complementarse, viven en continua tensión: la globalización, y la planetarización o conciencia planetaria. La primera se refiere a la “[...] red económica y tecnológica que engloba el mundo”. Mientras que la segunda se nutre “[...] de los aspectos ecológicos de la existencia terrestre [...] y de los aspectos sociales de esta existencia, de la creciente desigualdad entre los individuos y entre los grupos humanos” (pp. 36-37).

unitarias de comportamientos sociales fabricados desde el mercado, de la mano de un pensamiento publicitario disuasivo como se ha hecho a través del consumismo. Lo ideal es permitir un puente dialógico entre la glocalización y la globalización a fin de promover el desarrollo y el crecimiento económicos para el bienestar social de cada Estado.

En tal sentido, el publicista, según sus destrezas y capacidades, debe diseñar anuncios que conduzcan a los ciudadanos hacia derroteros holísticos e integradores, enfocándose en acciones hacia el servicio social y la satisfacción de las necesidades colectivas. Su norte debe ser, primero, la producción de conocimientos que generen conciencia en los individuos; luego, la de bienes y servicios bajo principios humanistas, ecologistas, sustentables y sostenibles en el tiempo (Gil y Toba, 2007; Vicens et ál., 2011). Bajo esta máxima, resulta necesario abogar por un *emprededurismo publicitario creativo* e innovador que —en vez de incentivar réditos que abulten la faltriquera a los empresarios— incida en la sociedad optimizando la vida de los demás, cubriendo sus demandas básicas para el desarrollo general (Aboasi, 2019a).

Así entonces, el publicista debe construir anuncios con categorías semánticas y simbólicas afines con el ecosistema, cuyas formas discursivas contengan mensajes concienciadores sobre el hábitat y los grupos sociales, el sentido de pertenencia con la familia, la historia, la cultura, las tradiciones locales y las instituciones sociales de cada entorno, sin caer en el extremo de fomentar —subliminal o directamente— localismos, fanatismos ni chauvinismos. Vale decir, el publicista debe elaborar y consolidar estrategias de marketing que aboguen por el desarrollo y el crecimiento humanos, desde el respeto y la tolerancia hacia los otros, desde la preservación y la conservación del entorno, desde la empatía con los seres vivos (humanos, animales, flora). ¡No debe seguir repitiendo el patrón publicitario consumista que aliena a los individuos!

Tomando en cuenta que las ciencias sociales demandan bienestar, calidad de vida

y equidad, es probable que esta propuesta coopere con el paradigma cultural de erradicar la abrupta desigualdad de oportunidades entre los individuos (desigualdad que inflama la desorganización e inestabilidad en los Estados). En consecuencia, diseñar anuncios comerciales para sensibilizar a las personas, contribuiría a la resocialización y a la reeducación, en beneficio de la humanidad y del medio ambiente. Basta con que los emprendedores y los publicistas vayan trazando tal proposición en el menú de su ingenio.

Sin embargo, surge otra interrogante: ¿Cómo materializar la conjunción publicidad, marketing y ciudadanos para un escenario de reestructuración colectiva? Concienciando gradualmente a los individuos sobre las nuevas prerrogativas del consumo y del posicionamiento humano frente al mercado. De este modo, cada uno irá asimilando la idea de que la interrelación social debe ser armónica, justa, equilibrada, equitativa, tolerante, de calidad, sustentable y sostenible en el tiempo (Aboasi, 2019a; Gil et ál., 2009), pero también, conteste con su propia realidad.

Frente al escepticismo o resistencia al cambio que pudiera presentarse en algunas agencias publicitarias o empresas, en cuanto a no emprender con la idea de promocionar productos contrarios al bienestar colectivo o nocivos para el medio ambiente, surge la pregunta siguiente: ¿cómo lograr que tales industrias y publicistas se sumen a las iniciativas éticas, pedagógicas y de concienciación ya esgrimidas? A través de la participación de tres entes organizacionales: el Estado, las Universidades y las empresas privadas. El Estado debe participar creando más leyes sustantivas y adjetivas que regulen la realidad propuesta. Las Universidades deben seguir abonando el terreno epistémico en esta dirección e ir creando conciencia en sus educandos, formándolos con un pensamiento ajustado al paradigma de mayor acción social; luego, de acuerdo con el contenido programático diseñado en función del nuevo marco legal, instrumentarían al capital humano con el capital intelectual requerido. Los profesionales llevarían sus conocimientos

a las organizaciones y los aplicarían en sus labores. Las empresas privadas, con su estructura publicitaria, fomentarían el discurso de la conciencia social, ecológica, medioambiental y multicultural, así como la idea del consumo responsable.

En resumidas cuentas, el Estado, las Universidades y las empresas privadas diseñarían de manera mancomunada la realidad legal, académica y comercial de la publicidad. Instrumentarían las condiciones necesarias y pertinentes para elaborar

anuncios con una pedagogía del consumo que coadyuve en la transformación social. Es importante advertir que se debe tener cuidado con no usar esta propuesta como subterfugio para revitalizar el consumismo ni la depredación bajo la entelequia de que se está contribuyendo con la transformación social. Ni tampoco caer en la trampa fraseológica de quienes, bajo el disfraz de construir discursos pedagógicos y científicos, pudieran emplearla como señuelo ideológico en promesas populistas.

6. REFLEXIONES FINALES

En este artículo se desarrollaron algunas propuestas para llevar a cabo un modo de transformación social desde el trabajo mancomunado entre el emprendedor y el publicista. Se realizó una rápida revisión histórica sobre el origen y evolución de estos oficios, a fin de comprender cómo, a través del tiempo, cada uno logró crecer hasta alcanzar la importancia económica actual. Las ideas planteadas se hicieron con la finalidad de ir generando debates dentro del escenario académico, en aras de ir sumando rasgos epistémicos que permitan ampliar el horizonte teórico sobre la función social conjunta que deben cumplir el publicista y el emprendedor.

En sintonía con lo anterior, surgió como propuesta que las Universidades, donde se imparten las carreras de publicidad y de emprendimiento, deben incluir en sus mallas curriculares contenidos programáticos transversales, de modo que en ambas carreras esté implícito el emprendedurismo publicitario y, por qué no, la publicidad emprendedora, que permitan encauzar la transformación social a través del desarrollo de una pedagogía publicitaria con mayor sentido de pertenencia, equidad y responsabilidad social. Se trata de una pedagogía alejada del consumismo, direccionada hacia la preservación y garantía de los derechos humanos y colectivos.

De este modo, se estaría abogando por más estructuras cognitivas que guíen a los nuevos profesionales de estas áreas del saber a realizar una labor conjunta para alcanzar el bien común en los distintos rincones de la aldea global. El trabajo no es fácil, pero tampoco imposible. Es cuestión de sumar voluntades a fin de seguir erigiendo referentes teóricos idóneos y llevarlos a la praxis.

7. REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Augé, Marc (2001). *Los “no lugares”. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Barcelona (España): Gedisa Editorial.
- Augé, Marc (2002). *Diario de guerra. El mundo después del 11 de septiembre*. Barcelona (España): Gedisa Editorial.

- Baudrillard, Jean (2009). *La sociedad de consumo. Sus mitos, sus estructuras*. Madrid: Siglo XXI de España editores.
- Drucker, Peter Ferdinand (1986). *La innovación y el empresario innovador*. Bogotá: Editorial Norma.
- Freire, Andy (2004). *Pasión por emprender. De la idea a la cruda realidad*. Buenos Aires: Editorial Aguilar.
- Furones, Miguel Ángel. (1980). *El mundo de la publicidad*. Barcelona (España): Salvat Editores.
- Kastika, Eduardo (2009). *Anímese a Empezar*. Buenos Aires: Ediciones Innovar.
- Lenin, Vladimir Ilich (1980). *Imperialismo. Fase superior del capitalismo*. Obras Escogidas. Moscú: Editorial Progreso.
- Lyotard, Jean-François (1987). *La condición posmoderna. Informe sobre el saber*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Poncio, Darío (2010). *Animarse a emprender*. Córdoba (Argentina): Editorial Universitaria Villa María (EDUVIM).
- Schnarch Kirberg, Alejandro (2014). *Emprendimiento exitoso: cómo mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vattimo, Gianni (1986). *El fin de la modernidad. Nihilismo y hermenéutica en la cultura posmoderna*. Barcelona (España): Gedisa Editorial.

Fuentes cibergráficas

Anuarios y Revistas

- Aboaasi El Nimer, Emad (2018). "Publicidad para la transformación social: un estado del arte en construcción". Anuario GRHIAL. Historia de la Cultura, las Ideas y las mentalidades colectivas. *Revista Digital*. Año 12, número 12, volumen XII, enero-diciembre. Universidad de Los Andes, Mérida (Venezuela), pp. 97-118. Consultado en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/46684/articulo4.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 12 de agosto de 2024; Hora: 6:18 p.m.
- Aboaasi El Nimer, Emad (2019a). "Publicidad, rehumanización y trabajo intelectual: una mirada desde la transcomplejidad". *Revista Sapienza Organizacional*. Año 6, número 11, enero-junio. Universidad de Los Andes, Mérida (Venezuela), pp. 7-22. Consultado en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15035/21921926134> el 13 de octubre de 2024; Hora: 10:23 p.m.
- Aboaasi El Nimer, Emad (2019b). "Consumo, publicidad y Homo Publiófilo: Una crítica a la sociedad actual". *Humanía del Sur. Revista de Estudios Latinoamericanos, Africanos y Asiáticos*. Año 14, número 27, julio-diciembre. Universidad de Los Andes, Mérida (Venezuela), pp. 215-228. Consultado en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/46613/art_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y el 10 de marzo de 2020; Hora: 3:55 a.m.
- Aboaasi El Nimer, Emad (2021). "Autogestión del conocimiento virtual en las organizaciones

inteligentes del siglo XXI” Humania del Sur. *Revista de Estudios latinoamericanos, africanos y asiáticos*. Año 16, número 31. Universidad de Los Andes, Mérida, julio-diciembre, pp. 251-266. Consultado en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/humaniadelsur/article/view/17704> el 9 de agosto de 2024; Hora: 2:48 p.m.

Baran Paul A. y Paul M. Sweezy (2015). “Tesis sobre publicidad” *Monthly Reviem*. Seleccionen en castellano, Tercera época, Número 1. Septiembre, pp. 217-230. Consultado en: <http://www.pensamientocritico.org/paubar0216.pdf>. el 20 de julio de 2024; Hora: 03:35 a.m.

Gil Otaiza, Ricardo y Consuelo Toba Igualada (2009). “Hacia una Teoría de los Modelos Organizativos Transcomplejos como Aspiración Socio-Eco-Planetaria.” *Revista Visión Gerencial*. Año 8, número 1, enero-junio. Universidad de Los Andes, Mérida (Venezuela), pp. 63-73. Consultado en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/830> el 19 de diciembre de 2024; Hora: 3:33 p.m.

Il Sung Park, Sebastián y Sergio Duarte Masi (2015). “El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos.” *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, Volumen 11, número 2, diciembre, pp. 291-314. Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay. Consultado en: <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/271> el 19 de agosto de 2024; Hora: 3:16 p.m.

Méndiz Noguero, Alfonso (2014). “Cómo se ha escrito la ‘Historia de la Publicidad’: Fundamentos historiográficos y esquema de periodización.” *Historia y Comunicación Social*. Volumen 19, número especial, enero, pp. 195-207. Consultado en: <http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44951> el 3 de noviembre de 2024; Hora: 6:55 a.m.

Vicens, Lorenzo y Sergio Grullón (2011). “Innovación y emprendimiento: un modelo basado en el desarrollo del emprendedor”, presentado en el V Foro de Competitividad de Las Américas para el Banco Interamericano de Desarrollo y el Compete Caribbean, Santo Domingo, República Dominicana, 5–7 de octubre. Este documento cuenta con los aportes editoriales de Emilia Ghelfi. Consultada en: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15039/innovacion-y-emprendimiento-un-modelo-basado-en-el-desarrollo-del-emprendedor> el 3 de agosto de 2024; Hora: 9:32 a.m.

Diccionario

Real Academia Española (2014): *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., [versión 23.4 en línea]. Consultado en: <https://dle.rae.es/emprender#6Sngvcg> el 17 de octubre de 2024; Hora: 4:55 a.m.

Prensa

Amorín, Cecilia (2013). “Eduardo Kastika: ‘No hay un talento llamado creatividad’” *El Observador*. C&N Emprendedores/En carrera. Montevideo, Uruguay, 14 de julio, p. 4. Consultado en: <https://www.uniondeexportadores.com/Documentos%20generales/downloadables/el%20observador%202014%2007%202013%20Eduardo%20Kastika.pdf> el 17 de septiembre de 2024; Hora: 3:13 p.m.

González Santiago, Edgar (2016). “Se oferta en Querétaro carrera de liderazgo e innovación.” *El Economista*, México, 29 de julio. Consultado en: <https://www.economista.com.mx/estados/Se-oferta-en-Queretaro-carrera-de-liderazgo-e-innovacion-20160728-0041.html> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 7:55 p.m.

“La Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) presentó nueva oferta académica

para 2019". *Empresas & Management*. Consultado en: <https://www.revistaeyn.com/empresasymanagement/la-universidad-tecnologica-de-honduras-uth-presento-nueva-oferta-academica-para-2019-EREN1286406#:~:text=Licenciatura%20de%20Emprendimiento%20Gerencial%20el,sostenible%20en%20un%20entorno%20global> el 16 de octubre de 2024; Hora: 5:34 a.m.

Palacios, José Luis. "Licenciatura en Emprendimiento de Negocios". *Vida Alternativa*. México. Consultado en: http://www.profesiones.com.mx/licenciatura_en_emprendimiento_de_negocios.htm el 18 de octubre de 2024; Hora: 6:21 a.m.

Tesis doctoral

Vallmitjana I. Palau, Núria. (S/F). *La actividad emprendedora de los graduados IQS*, Tesis doctoral realizada en el Centro Institut Químic de Sarrià y en el Departamento de Gestión Empresarial, dirigida por el Dr. Enric Julià I Danés; presentada ante la Universitat Ramon Llull. Consultada en: <https://es.scribd.com/document/282711314/LA-ACTIVIDAD-EMPREDEDORA-DE-LOS-GRADUADOS-IQS> el 19 de agosto de 2024; Hora: 7:26 a.m.

Páginas web

"Administración de Empresas con especialidad en Emprendimiento". *Universidad San Pablo de Guatemala*, Guatemala. Consultado en: <https://universidades.gt/universidades/universidad-san-pablo-de-guatemala/administracion-de-empresas-con-especialidad-en-emprendimiento> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 9:11 a.m.

"Administración y Emprendimiento". *Universidad San Ignacio de Loyola*, Lima, Perú. Consultado en: <https://usil.edu.pe/pregrado/administracion-y-emprendimiento> el 16 de noviembre de 2024; Hora: 8:56 p.m.

"Administración de Empresas y Emprendimiento" (ITESO), *Universidad Jesuita de Guadalajara*, Guadalajara, México. Consultado en: <https://carreras.iteso.mx/administracion-empresas-emprendimiento> el 14 de octubre de 2024; Hora: 10:05 p.m.

"Administración y Gerencia del Emprendimiento". *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, Facultad de Negocios. Lima, Perú. Consultado en: https://res.cloudinary.com/upcbinary/image/upload/v1644621003/pregrado/facultad-negocios/administracion-y-gerencia-del-emprendimiento/brochure-admintracion-y-gerencia-del-emprendimiento_zflwm2.pdf el 31 de octubre de 2024; Hora: 4:51 a.m.

"Administración y Gerencia del Emprendimiento". *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, Repositorio Académico, Facultad de Negocios. Lima, Perú. Consultado en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/638740> el 31 de octubre de 2024; Hora: 4:53 a.m.

"Centro de Apoyo a Emprendedores y Desarrollo Empresarial (CAEDE)". *Universidad Católica Santa María La Antigua, USMA*, Ciudad de Panamá, Panamá. Consultado en: <https://usma.ac.pa/caede/> el 12 de noviembre de 2024; Hora: 5:20 a.m.

"Centro de Emprendedores UNY". *Universidad Yacambú*, Barquisimeto, Venezuela. Consultado en: <https://www.uny.edu.ve/decd/emprendimiento/> el 29 de octubre de 2024; Hora: 5:12 a.m.

"Diplomado en Formación de Emprendedores e Innovadores". *Universidad Rafael Bellos*

Chacín, Maracaibo, Venezuela. Consultado en: <https://dev.urbe.edu/estudios/extension/DFC/Diplomado-formacion-emprendedores.html> el 11 de noviembre de 2024; Hora: 6:25 a.m.

“Facultad de Economía y Empresa. Carrera de Emprendimiento e Innovación Social.” *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, Guayaquil, Ecuador. Consultado en: <https://www.ucsg.edu.ec/fceae/c024446/> el 13 de octubre de 2024; Hora: 8:57 a.m.

“Licenciatura en Administración de Empresas con especialización en Emprendimiento e Innovación.” *Panamerican Business School*, Guatemala. Consultado en: <https://panamericanlatam.com/bachelor/licenciatura-en-administracion-de-empresas-con-especializacion-en-emprendimiento-e-innovacion/> el 27 de diciembre de 2024; Hora: 6:20 p.m.

“Licenciatura en Administración Industrial y Emprendimiento.” *Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)*, Tegucigalpa, Guatemala. Consultado en: <https://www.unitec.edu/estudios/pregrado/administracion-industrial-y-emprendimiento> el 27 de diciembre de 2024; Hora: 7:14 p.m.

“Licenciatura en Creación de Negocios e Innovación Empresarial.” *Universidad de Monterrey (UDEM)*, Monterrey, México. Consultado en: <https://www.udem.edu.mx/es/negocios/programas/licenciatura-en-creacion-de-negocios-e-innovacion-empresarial> el 4 de noviembre de 2024; Hora: 5:29 p.m.

“Licenciatura en Emprendimiento.” *Tecnológico de Monterrey*, Monterrey, México. Consultado en: <https://tec.mx/es/negocios/licenciado-en-emprendimiento> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 4:53 a.m.

“Licenciatura en Emprendimiento.” *Universidad Siglo 21*. Buenos Aires, Argentina. Consultado en: <https://21.edu.ar/oferta-academica/licenciatura-en-emprendimiento> el 2 de noviembre de 2024; Hora: 9:34 p.m.

“Licenciatura en Emprendimiento.” *Ciencias en Administración y Management*, Universidad Siglo 21. Mar de Plata, Argentina. Consultado en: <https://superiorcads.edu.ar/pdf/licenciatura-emprendimiento-mar-del-plata-Plan.pdf> el 18 de diciembre de 2024; Hora: 4:42 a.m.

“Licenciatura en Emprendimiento e Innovación.” *Universidad Autónoma de Nuevo León*. Facultad de Contaduría Pública y Administración, Nuevo León, México. Consultado en: <https://www.uanl.mx/oferta/licenciatura-en-emprendimiento-e-innovacion/> el 27 de diciembre de 2024; Hora: 6:44 p.m.

“Licenciatura en Emprendimiento.” [Anáhuac online](https://online.anahuac.mx/licenciaturas-en-linea/emprendimiento/). *Universidad Anáhuac*, Ciudad de México, México. Consultado en: <https://online.anahuac.mx/licenciaturas-en-linea/emprendimiento/> el 18 de diciembre de 2024; Hora: 5:54 p.m.

“Licenciatura en Emprendimiento e Innovación Social.” [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil \(UCSG\)](https://www.universidades.com.ec/universidad-catolica-de-santiago-de-guayaquil/licenciatura-en-emprendimiento-e-innovacion-social), Guayaquil Ecuador. Consultado en: <https://www.universidades.com.ec/universidad-catolica-de-santiago-de-guayaquil/licenciatura-en-emprendimiento-e-innovacion-social> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 7:51 a.m.

“Licenciatura en Emprendimiento.” *Instituto Superior CADS, Universidad Siglo 21*, Mar del Plata - Buenos Aires, Argentina. Consultado en: <https://superiorcads.edu.ar/S21.php?de=licenciatura-emprendimiento-mar-del-plata> el 5 de noviembre de 2024; Hora: 9:12 p.m.

- “Licenciatura en Emprendimiento.” *Tecnológico de Monterrey, Monterrey, México*. Consultado en: <https://tec.mx/es/negocios/licenciatura-en-emprendimiento> el 7 de noviembre de 2024; Hora: 5:11 a.m.
- “Licenciatura en Emprendimiento y Gestión de Negocios.” *Universidad InterNaciones, Guatemala*. Consultado en: <https://www.4icu.org/courses/gt/13096-universidad-internaciones/> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 9:41 a.m.
- “Licenciatura en Gerencia de Negocios y Emprendimiento.” *Universidad San Pedro Sula (USAP)*. San Pedro Sula, Honduras. Consultado en: <https://www.usap.edu/gerencia-negocios-y-emprendimiento/> el 16 de noviembre de 2024; Hora: 6:13 a.m.
- “Licenciatura en Liderazgo para el Emprendimiento Innovador.” Mextudia. *Universidad Iberoamericana*. San Andrés Cholula, México. Consultado en: <https://mextudia.com/universidades/iberoamericana/licenciatura-en-liderazgo-para-el-emprendimiento-innovador/> el 4 de noviembre de 2024; Hora: 10:23 p.m.
- “Licenciatura en Negocios Digitales, Emprendimiento e Innovación.” *ADEN University, Ciudad de Panamá, Panamá*. Consultado en: <https://www.aden.org/programas/licenciatura-online-en-negocios-digitales-emprendimiento-innovacion/> el 6 de noviembre de 2024; Hora: 9:34 p.m.
- “Maestría en Innovación y Emprendimiento.” Facultad de Administración, *Universidad Galileo, Guatemala, 2024*. Consultado en: https://www.galileo.edu/facultad-de-administracion/carrera/maestria-innovacion-emprendimiento/?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=2025+SEARCH+-+MAESTRIA+INNOVACION+Y+EMP+-+FADMOS-MIE&utm_content=anuncio-1&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_term=cursos%20de%20emprendimiento&device=c&network=g&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA4L67BhDUARIsADWrI7FRTCxiJTbU5OJIDCDpc6-IFwU4Fu1XsHLjyVdB_eJYBKfGRl6za5QaAo9gEALw_wcB el 28 de diciembre de 2024; Hora: 7:44 a.m.
- Universidad Autónoma de Asunción. *Asunción, Paraguay*. Consultado en: <https://www.uaa.edu.py/la-universidad> el 13 de noviembre de 2024; Hora: 6:44 a.m.

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES Y LA IGUALDAD DE GÉNERO¹

AVENDAÑO CERRADA, Elizabeth

Doctora en Historia, (UCV, Caracas). Doctora en Ciencias Organizacionales (ULA, Mérida). Magister en Etnología: mención Etnohistoria (ULA, Mérida). Licenciada en Historia (ULA, Mérida-Venezuela). Profesora asociada en la Escuela de Historia, de la Universidad de Los Andes (ULA, Mérida-Venezuela).

Coordinadora adjunta del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV) de la ULA.

Miembro fundador de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (RED-VEO).

e-mail: elizabethavc@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4140-9190>

¹ Nos hacemos eco de lo señalado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, en sus recomendaciones generales número 28, del año 2010, sobre la igualdad de género o la igualdad entre el hombre y la mujer, al destacar que “es inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios” (ONU, 2014, 37).

Recibido: 11-05-2024

Revisado: 13-06-2024

Aceptado: 15-06-2024

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad analizar la importancia de la igualdad de género en el marco de los estudios organizacionales, a fin de comprender el papel del hombre y de la mujer en el mundo de las organizaciones, tomando en cuenta que la categoría de género, como constructo epistémico, permite que lo social supere la barrera biológica de ambos sexos. La investigación se realizó a través del enfoque cualitativo de carácter documental, con el propósito de crear un puente dialógico entre la igualdad de género y los estudios organizacionales.

Palabras clave: Igualdad de género, estudios organizacionales, organizaciones, puentes dialógicos.

ORGANIZATIONAL STUDIES AND GENDER EQUALITY

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the importance of gender equality within the framework of organizational studies, in order to understand the role of men and women in the world of organizations, taking into account that the category of gender, as an epistemic construct, allows the social to overcome the biological barrier of both sexes. The research was conducted through a qualitative documentary approach, with the purpose of creating a dialogic bridge between gender equality and organizational studies.

Keywords: Gender equality, organizational studies, organizations, dialogic bridges.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, los seres humanos siempre han buscado la manera de vivir en grupos, siendo la sobrevivencia (obtención de alimento, abrigo y protección ante extraños) un fin común que los identifica. De ahí que, las primeras labores para la satisfacción de sus necesidades comenzaron a realizarse a partir de la división del trabajo por edad y sexo: adultos y jóvenes, mujeres y hombres. Tal distinción permitió la valoración de la juventud, la fuerza y la habilidad dentro del grupo, además de la experiencia acumulada en los mayores (ancianos).

Con el paso de los siglos, las sociedades se hicieron más complejas. Al llegar a la edad moderna ocurrieron una serie de hechos significativos, entre ellos, la revolución industrial en Inglaterra, en 1750, que obligó a la mano de obra femenina a unirse al proceso de producción capitalista. A partir de entonces, la concepción de la mujer cambió, pues fue “incluida en las actividades fabriles.” Sin embargo, esa inclusión radicalizó las desigualdades sociales y sexuales, en detrimento del sector femenino. A finales del siglo XVIII² y principios del XIX, la sociedad liberal burguesa “impuso” nuevos comportamientos para los distintos miembros de la familia, asignando roles por separado tanto al hombre como a la mujer; a cada uno le delimitó un radio de acción conductual en el entorno (Lyon, 2000). La mujer –en la mayoría de las civilizaciones y, en particular, las occidentales– quedó reducida al espacio privado, entendido éste como el lugar de la casa hacia dentro, el ámbito doméstico e íntimo donde se desarrolla un conjunto de prácticas y acciones, en especial, la interacción con la familia. Mientras que al hombre le fue asignada la esfera pública que, para Béjar (1988): “es la instancia dominante, el principal punto de referencia de un ser social: es el ámbito de la sociedad y del poder político” (234).

De este modo, en el imaginario colectivo se estableció la brecha entre lo público y lo privado; se “reivindicaron” las sociedades patriarcales caracterizadas por la fuerte vigilancia de la conducta y el desenvolvimiento de sus mujeres; se moldearon las estructuras mentales de los sujetos históricos, a partir de la separación de los sexos. El campo de acción de los individuos se redujo a una relación de poder irrefutable. Las actividades de la mujer pasaron a ser determinantes en los tipos de comportamiento que los hombres iban controlando. Los estereotipos de “sexo débil”, “indefenso” y “digno de guía” fueron etiquetando y cercando lo femenino.

En contraposición, se configuró la imagen de lo masculino en torno a la autoridad, el dominio, la capacidad de acción, la destreza, la inteligencia y el sexo fuerte, como cualidades intrínsecas a la conducta de los hombres tanto en la calle como en la casa (Vásquez y Urbiola, 2014). Las brechas entre mujeres y hombres no solo se delimitaron y profundizaron en el aspecto social, también tuvieron impacto en lo económico, en lo religioso y en lo político, como estructuras fundamentales de la sociedad. Así, hombres y mujeres, desde sus espacios bien delimitados, desempeñaron su papel en la sociedad, quedando el sexo femenino en condiciones desventajosas frente al masculino.

Poco a poco, las cosas fueron cambiando. Desde finales del siglo XIX y durante todo el XX, surgieron movimientos sociales que, en sus postulados, generaron conciencia sobre el posicionamiento de la mujer como sujeto de derecho. De ahí derivaron corrientes de pensamiento, como el feminismo y el sindicalismo que hicieron de las suyas, al aportar rasgos epistémicos que abogaban por ubicar a las mujeres en un plano de equidad con el hombre en todos los ámbitos laborales y sin discriminación alguna.

² Durante el proceso de la Revolución Francesa, la escritora francesa Olympe de Gouges publicó, en 1791, la *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*. Véase: Ortega, V. (2022, 263-267).

Ala parde estas discusiones, un conjunto de hechos históricos ocurridos sucesivamente, tales como: la primera guerra mundial (1914-1918), la crisis mundial de 1929, el keynesianismo como modelo económico, la segunda guerra mundial (1939-1945), la guerra fría (1945-1992) con los vertiginosos cambios económicos, políticos, culturales, legales, sociales e ideológicos (capitalismo y comunismo) generados en la aldea global, los movimientos de las décadas 60 y 70 del siglo XX, los avances tecnológicos, las consecuencias de la caída del muro de Berlín (1989) y del desmoronamiento de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (1992), entre otros, fueron, por un lado, reconociendo la importancia femenina en las distintas labores de las esferas pública y privada; y, por el otro, reubicando a la mujer en el lugar que le había sido secuestrado a lo largo de la historia: en un plano de equidad social.

De ahí que, en las dos primeras décadas del siglo XXI, notamos la presencia de la mujer y del hombre dinamizando las actividades económicas a un mismo ritmo. No obstante, las estructuras mentales de antaño suelen seguir apareciendo en distintas culturas, lo que genera discriminación y, en algunos casos, misoginia profesional. La misoginia es "... la actitud de odio, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres" (Bosch, Ferrer, Gili, 1999, 9). Por lo que entendemos como misoginia profesional como la animadversión por parte de los hombres hacia las mujeres, quienes son sus colegas y compañeras de trabajo.

En tal sentido, en el presente artículo, se analizará la importancia de la perspectiva de género en los Estudios Organizacionales, disciplina que se caracteriza por examinar aquellos aspectos dentro de las organizaciones que, tanto la Teoría de la

Organización como la Teoría Administrativa, han dejado a un lado en sus análisis, puesto que sus realidades de estudio se enfocan más en el proceso productivo, que en las personas que forman parte del mismo. El texto se estructura en tres apartados. El primero se titula *la perspectiva de género a la luz de las organizaciones*, el segundo, *los estudios organizacionales y la igualdad de género*; y, el tercero, *la igualdad de género y los estudios organizacionales: creando un puente dialógico*. Ahora bien, conscientes de la abundante historiografía escrita sobre el tema, en las páginas subsiguientes, tan solo presentaremos algunas aproximaciones.

2. La perspectiva de género a la luz de las organizaciones.

En todas las sociedades, el sexo ha sido el elemento diferenciador entre las personas, a partir del cual se han ido construyendo modelos simbólicos dentro de lo cultural como forma de supervivencia, razón por la cual:

El trato y conceptualizaciones que una sociedad tiene hacia los sexos, es lo que se ha denominado género, que se aprende, se asume, se impone, se construye, se destruye, se resignifica y/o se reconstruye en las relaciones entre los sexos en todos los ámbitos. Es a través de esta categoría que se ha podido distinguir el hecho biológico del social (García, 1999, 246)³.

Desde las décadas 60 y 70 del siglo XX, las feministas norteamericanas (Betty Friedan, Gloria Steinem, Dorothy Pittman, entre otras) han utilizado la categoría de género para referirse a los hombres y a las mujeres que, biológicamente son diferentes, pero en el espacio social tienen los mismos

³ Es oportuno señalar que, tal como menciona el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, la perspectiva de género debe ser entendida en el contexto de la identidad que "(...) puede coincidir o no con el sexo biológico de nacimiento. La identidad de género es independiente de la orientación sexual, que se refiere al sexo por el que se siente atracción; por ejemplo, muchas personas transgénero son heterosexuales" (ONU, 2014, 39).

deberes y derechos, considerando a ambos sexos socialmente iguales. Sin embargo, el feminismo⁴, al buscar el punto de equidad entre los sexos masculino y femenino, radicalizó sus epistemes, lo que fomentó un quiebre de posturas acordes con los movimientos sociales de ese entonces, induciendo a la aparición de una nueva corriente de pensamiento denominada: estudios de género, que surgió del consenso de varios enfoques académicos; por un lado, de los estudios de mujeres; y, por el otro, de la confluencia del feminismo radical (también llamado feminismo cultural), junto con los análisis del discurso y prácticas sociales. De ahí se pudo construir un interesante constructo, en el que:

Los estudios de las mujeres aportaron, (...) el énfasis en el problema de la identidad de la mujer, el interés por examinar (...) las relaciones sociales entre hombres y mujeres y las distintas vertientes feministas. De los análisis de discursos y prácticas sociales de corte postestructuralistas, los estudios de género tomaron la importancia (...) de la comparación al examinar cualquier realidad cultural, a fin de no considerar sus rasgos en términos absolutos. (...) (del feminismo cultural tomaron) el género como la diferencia entre dos culturas: por un lado, la dominante construida por los hombres y basada en la opresión, la violencia (...) y, por el otro, la cultura de las mujeres, caracterizada por la sensibilidad, la ternura (...) el respeto por los ciclos naturales de la vida (...)⁵ (Castellanos, 1994, 22-23).

A la postre, los estudios de género, por su amplitud conceptual, de corte inclusivo, se convirtieron en punta de lanza epistemológica para comprender los roles sociales de las mujeres y de los hombres, no como hechos naturales o biológicos, como lo ve el feminismo, sino más bien, como construcciones culturales (Cobo, 1998). Luego, a partir de los años 80, la concepción de género se afianzó en la teoría feminista y su influencia se hizo notoria en las ciencias sociales (Piedra, 2013). Por lo que, paulatinamente se fue instituyendo “(...) la definición de género como la organización social de las relaciones entre los dos sexos, con énfasis en los orígenes sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres” (Castellanos, 1994, 21). Incuestionablemente, en los últimos tiempos, las mujeres han incursionado en el mundo laboral de manera más fuerte y estructurada. Los cambios en la educación, en la conformación de las familias y, en las bajas tasas de fertilidad, son algunas de las variables que están propiciando el ingreso del sexo femenino en el mundo de las organizaciones (Contreras *et. al*, 2012).

A pesar de ello, de acuerdo con González y Camacaro (2014) “(...) las mujeres representan (el) 40% de la fuerza laboral del mundo, lamentablemente, reunida en profesiones propias de su sexo (segregación ocupacional horizontal) y en condiciones de empleo subalterno (segregación ocupacional vertical)” (153). Es decir, el primero concentra el empleo femenino en los sectores afines a los roles que deben cumplir las mujeres, situación que limita la equidad en este campo laboral; y el segundo lo concentra en

4 Para Sau (2000) el feminismo es “un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación-, y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo varones en el seno del patriarcado bajo distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo en todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera” (121-122). Sobre la historia del feminismo véase: Beauvior (1961).

5 La psicología fue la primera disciplina que usó el término género como categoría analítica para establecer la diferencia entre el hombre y la mujer. En 1955, el psicólogo Jhon Money también hizo uso de ella. Sin embargo, adquiere notoriedad en 1968, cuando con Robert Stoller la desarrolló ampliamente en su estudio sobre los trastornos de la identidad sexual (Lamas, 1996, 220).

la base piramidal de la jerarquía dentro de las organizaciones (Contreras *et. al*, 2012).

En la primera década del siglo XXI se estimaba que sólo el 1% de las 500 empresas más grandes del mundo estaban presididas por mujeres. En los Estados Unidos de Norteamérica, los ejecutivos mejor pagados eran hombres; en contraposición, en ese ámbito, solo el 6% de las féminas son bien remuneradas, del cual apenas el 2% de ellas llegan a presidir las organizaciones. La situación es un poco mejor en Europa, en el que los altos cargos de gerencia son ocupados por el 11% de las mujeres. Con respecto a la participación femenina en las juntas de accionistas, los datos demuestran que, en Estados Unidos de Norteamérica, hacia el año 2007, el porcentaje era de 14,8%, cifra casi similar a la de Canadá (13,7%), considerándose mayor con respecto a Francia y a España, países en los que la participación femenina no supera el 8% (Contreras *et. al*, 2012, 184-185).

De acuerdo con el informe del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo⁶, para el año 2017, la participación de la mujer en cargos directivos y de gestión en las organizaciones era la siguiente: cargos ejecutivos máximos 34%; cargos ejecutivos de segunda línea 38%, presidentes en comités permanentes 18%; vicepresidente en comités permanentes 26% (OIT, 2019).

Lo anterior evidencia cómo la participación de las mujeres en el mundo de las organizaciones, hasta el momento, no ha generado una inclusión efectiva, muy a pesar de los adelantos en cuanto a la concepción del trabajo y a los avances de la tecnología. Las organizaciones de hoy viven en constante cambio, situación que va de la mano con las nuevas innovaciones y el mercado cada vez más competitivo. De ahí que, los roles de liderazgo sean asumidos, la mayoría de las veces, por hombres considerados en el mundo empresarial como “los más aptos” para el ejercicio del poder y

la obtención de objetivos bajo presión o ante situaciones adversas.

Bajo esta realidad, en el argot organizacional, surgió la metáfora “techo de cristal” (Rubio, 2007; Contreras *et. al*, 2012; González y Camacaro, 2014), para referirse a la situación de las mujeres que, una vez que ascienden a puestos de alta gerencia o de confianza, se mantienen en el cargo sin posibilidades de seguir escalando de jerarquía, debido a la existencia de barreras no manifiestas o evidentes. Las posibles explicaciones están relacionadas directamente con los estereotipos de género que consideran a las mujeres con poco carácter y autoridad para ejercer puestos de gran responsabilidad, muchas veces ilimitados, que además ponen en tela de juicio sus capacidades de anteponer los intereses de las organizaciones por encima de los propios, con el riesgo de traspasar la frontera de lo público y lo privado, porque, como ya dijimos anteriormente, la estructura mental del patriarcado está presente en el imaginario colectivo occidental de manera expresa, e incluso, solapada bajo nuevos rasgos simbólicos. Sin embargo, la metáfora “techo de cristal” supone una complejidad porque, amén de comprender que tanto las organizaciones como las sociedades están en constante cambios, su uso debe tratarse con cuidado, puesto que:

Por un lado, describe una barrera absoluta en un nivel alto específico de las organizaciones. El hecho de que haya habido jefas ejecutivas, presidentas de universidad, gobernadoras de estado y presidentas de naciones desmiente esa acusación. Al mismo tiempo, la metáfora implica que las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a los puestos de entrada y de nivel medio. Y no es así. La imagen de un obstáculo transparente también sugiere que se está engañando a las mujeres sobre sus oportunidades, porque el impedimento no es fácil de ver para ellas desde la distancia. Pero

6 En adelante: OIT.

algunos impedimentos no son sutiles. Lo peor de todo es que, al describir un obstáculo único e invariable, el techo de cristal no tiene en cuenta la complejidad y variedad de retos a los que pueden enfrentarse las mujeres en su trayectoria de liderazgo. En realidad, las mujeres no son rechazadas sólo al llegar a la penúltima etapa de una carrera distinguida. Desaparecen en diversos números en muchos momentos previos a esa etapa (Eagly y Carli, 2007, 1).

La cita anterior, alude a la realidad en la que muchas mujeres, en el proceso de ascenso laboral dentro de las organizaciones, por diversas razones padecen inequidades de oportunidades con respecto a sus colegas hombres, por lo que terminan desistiendo en el camino hacia el logro de la obtención de cargos de alta jerarquía. Las autoras *in comento* expresan que esta situación tiene más parecido a un laberinto que a un techo, dado que: “recorrer un laberinto no es simple ni directo, pero requiere persistencia, (...) las mujeres que aspiran a ocupar un puesto de liderazgo, las rutas existen, pero están llenas de giros y vueltas, tanto inesperados como esperados” (Eagly y Carli, 2007, 1).

Ahora, no se trata de que las mujeres ocupen o no cargos de poder que antes eran reservados a los hombres, o cargos políticos de gran envergadura como el de primeras ministras o presidentas de la república para dirigir el destino de sus naciones que históricamente han sido machistas. No es eso precisamente. La cuestión va más allá. Es buscar desarraigar una visión de relación de poder: opresor-oprimida, no invirtiéndola en opresora-oprimido, sino de comprender que se debe respetar y aceptar a todos los individuos que forman parte de una misma realidad social u organización donde cohabitan y, entre todos, llevan adelante el desarrollo cotidiano, laboral, cultural, educativo, económico, político, social, artístico, etc. Es decir, no se trata de medir al otro por el sexo, sino por su condición de ser mi semejante: un ser humano al igual que yo.

Hoy en día, en el ámbito organizacional, debemos partir de esta máxima de inclusión

para el logro del principio de igualdad que asegure igualdad de condiciones y de oportunidades a todos los géneros, sin ventajismo ni doble rasero. Por cuanto, las organizaciones del siglo XXI:

(...) están inmersas en unas economías globalizadas, definidas por la deslocalización y la fragmentación de los procesos productivos, con nuevas formas de presión competitiva en un mundo profundamente desigual que mantiene niveles muy diferentes de protección de los derechos humanos y prestaciones sociales (Rubio, 2007, 6).

En tal sentido, las mujeres no son vistas solo como actoras económicas, sino también como protagonistas sociales que influyen en la configuración de un mundo más justo, puesto que sus relaciones con la sociedad tienen un impacto en todos los ámbitos. En la actualidad, las organizaciones, más que en épocas pasadas –donde los cambios fueron “relativamente más lentos”–, necesitan convivir con el orden y el desorden; situación que no va en detrimento de su solidez, todo lo contrario, les permite afrontar mecanismos del entorno con las reglas de juego por las cuales se rigen. La capacidad de manejar tales mecanismos puede generarles beneficios con respecto a sus pares. No obstante, sus potencialidades les permitirán afrontar y resolver problemas desde sus aprendizajes compartidos y la complejidad que mueve al mundo organizacional de hoy (Morales, 2011).

En las organizaciones tanto las mujeres como los hombres están inmersos en un proceso complejo, por cuanto son seres que personifican el conocimiento que, junto a las emociones, lógicas e intuiciones, como atributos intrínsecos, permiten la creación y capacidad de emprendimiento. Además, “(...) son un universo en sí mismas y hay que crear espacios, contextos, para que sean ellas mismas y desarrollen en libertad de pensamiento, sus ideas y conclusiones” (Bueno, 2002, 9). Si miramos lo anterior, bajo la perspectiva de género, queda claro que las personas naturales (hombres o mujeres) deberían tener, aparte de las cualidades y condiciones planteadas, la misma

igualdad de oportunidades para expresar su creatividad y poner su conocimiento en beneficio de las corporaciones a las que prestan sus servicios.

Antes de cerrar este segmento es necesario insistir en que las mujeres han ganado espacio en el mundo de las organizaciones, sin embargo, todavía falta mucho para que exista una verdadera ecuanimidad desde el reconocimiento de las diferencias: “Entre hombres y mujeres, y a través de ellas lograr la equidad es un reto importante y necesario en el mundo moderno, en el que se reconoce ampliamente la importancia de la diversidad” (Contreras *et al*, 2012, 191). Tal situación refrenda lo pertinente del tema de la equidad de género en los estudios organizacionales, aspecto que será tratado en el acápite siguiente.

3. La igualdad de género en los estudios organizacionales

Para Lamas (1996):

El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad. Además, no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente papel que las mujeres y los hombres tienen dentro de la familia y la sociedad y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propósito de igualdad (216).

La cita anterior, refleja una realidad de la que no escapan las organizaciones. Desde el siglo XX, los Estados, los organismos internacionales, entre otros entes, a través de convenios, acuerdos, entre otros, han establecido un marco legal⁷ a favor de la

equidad de género en todos los ámbitos donde se desarrollan y desenvuelven los seres humanos. Empero, la mayoría de las declaraciones a favor de la igualdad de género quedan en meros actos de buena fe, dado que su cumplimiento solo sería posible al erradicar estructuras paternalistas entretajidas en el imaginario colectivo que, paradójicamente, son aceptadas por muchas mujeres, quienes, al desconocer sus derechos, no se reconocen como sujetos de derechos, y consideran que la igualdad de oportunidades que tienen frente a los hombres es una quimera, una construcción lingüística de moda o un cliché postmoderno.

Ahora bien, ¿cómo pueden los estudios organizacionales analizar la igualdad de género en las organizaciones? Responder a esta interrogante pasa por comprender que ambos enfoques tienen un origen común; pues, los estudios organizacionales y los estudios de género surgen en la década de los 60 del siglo XX. Tienen como partida de nacimiento la rebelión y la respuesta a los planteamientos teóricos que estaban dejando de lado elementos fundamentales y dignos de análisis dentro de las ciencias sociales. Los estudios organizacionales nacen a:

(...) raíz de la imposibilidad por parte de (la) teoría de las organizaciones de dar respuesta teórica a los problemas enfrentados por la gran empresa moderna como la productividad, su estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico; entre otros (...). Esta corriente de pensamiento, concibe al sujeto como un medio desligado de la organización para el logro de los objetivos organizacionales; en donde el individuo asume un rol instrumental, reduciéndolo a un mero recurso (Naranjo, 2016, 76).

⁷ Sobre el tema, puede consultarse a Chillida y Guerra (2008), quienes, al final de su *Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*, presentan un listado de las organizaciones y de los organismos internacionales que han establecido normas acerca de la necesidad de una equidad de género tanto para los hombres como para las mujeres.

Los estudios de género, tal como se ha indicado antes, surgen en respuesta a las posturas tanto del feminismo cultural como de los estudios de mujeres, por cuanto sus enfoques, de tendencia radical, tergiversan el verdadero concepto del género como construcción social. La finalidad de los estudios de género es promover “(...) la defensa de los derechos sociales, políticos, económicos tanto de mujeres como de hombres” (Viteri, 2017, 25). Los estudios organizacionales, por su parte, se conciben “(...) como un campo de estudio multidisciplinario en el que concurren ciencias que permiten comprender mejor a las organizaciones” (Naime, 2004, 45). En consecuencia, “(...) los productos de las relaciones, procesos y realidades sociales son significativamente contingentes y ambiguos; y (...) se centran en los individuos al interior de la organización, con la pretensión de comprender los fenómenos organizacionales antes que solucionarlos” (Naranjo, 2016, 80). En tal sentido, la comprensión de la igualdad de género es posible a través de “los estudios transdisciplinarios que permitan (distinguir) las diferencias biológicas, psicológicas y sociales entre hombres y mujeres tanto a nivel general, como organizacional” (Contreras *et al*, 2012, 191).

De este modo, estamos en presencia de dos enfoques que tienen un objetivo común: la comprensión de fenómenos dentro de las organizaciones, pocas veces visibles, que a la postre van socavando las relaciones interpersonales y jerárquicas de las corporaciones. De ahí que, los estudios organizacionales están llamados a incorporar la igualdad de género como perspectiva de análisis, pues, para la comprensión de sus objetos de estudio, tienen como atributo natural asirse de los planteamientos de otras disciplinas científicas (Antropología, Historia, Sociología, entre otras). Esta realidad les facilita “(...) pensar los hechos sociales tomando en cuenta el peso que tiene lo simbólico en la materialidad de las vidas humanas” (Lamas, 1996, 228).

Siguiendo a Montaña (2004), los estudios organizacionales reconocen que:

(...) toda organización se establece en un contexto que es a la vez espacial y temporal, a la vez cultural, tecnológico, económico, político y social; pero que la organización no es mero reflejo sino proyecto basado en un alto nivel de heterogeneidad; que el entorno es reconstruido en la organización tanto como la organización lo es en espacios sociales más amplios; que el conflicto y el poder, la divergencia de principios e intereses y el desigual acceso a los recursos –financieros y simbólicos– caracterizan más a nuestras organizaciones que la búsqueda de ficciones armónicas sobre las cuales levantar la eficiencia y la calidad (29 y 32).

Bajo esta mirada, los estudios de género les ofrecen a los estudios organizacionales las herramientas epistémicas necesarias para comprender y proponer estrategias que puedan llevarse al seno de las organizaciones, en pro de lograr la igualdad de oportunidades entre su capital humano (hombres y mujeres). Además de analizar las causas que originan los “techos de cristal” o los “laberintos” hacia los altos cargos, y, a la par, de fomentar el libre albedrío en las tomas de decisiones que, muchas veces, invisibilizan o mantienen en el anonimato al personal mejor preparado, en beneficio de aquellos que, por lazos de compadrazgos, ocupan cargos dentro de la gerencia. Ahora bien, cuando se omiten las realidades de inequidad en las organizaciones, éstas “(...) se vuelven en comarcas ontológicamente desiertas, porque los pasos de cada persona se pierden en el anonimato, muchas veces, con redes organizativas multinacionales, multiétnicas, multiculturales, multifactoriales, multifuncionales” (Aboaasi y Avendaño, 2021, 72), siendo casi imposible conocer los diversos niveles de actuación del capital humano, generándose así una desigualdad en la medida que las organizaciones se van haciendo cada vez más complejas.

Hay una situación latente en las organizaciones: la desigualdad de género. Para nadie es un secreto que, ante la búsqueda de igualdad, la discriminación sexual ha desmejorado las condiciones

laborales de las mujeres. En tal sentido, los estudios organizacionales se alzan como la disciplina capaz de comprender que las diferencias entre un hombre y una mujer no limitan la igualdad de oportunidades para la superación personal y profesional en el mundo organizacional, por cuanto, esta área del saber se encargaría de trazar las categorías epistémicas y la metodología pertinente, en aras de crear una ruta pedagógica de concienciación que facilite los cambios de las estructuras mentales patriarcales en el mundo organizacional. A renglón seguido, propondremos una metodología a seguir.

4. La igualdad de género y los estudios organizacionales: un puente dialógico

Llegado a este punto, es necesario reconocer que la igualdad de género es una tarea pendiente en el mundo de las organizaciones. Es ineludible la creación de un puente dialógico que permita analizar y comprender que las brechas de la desigualdad en las organizaciones deben cerrarse con aportes desde las ciencias sociales. Los estudios organizacionales están llamados a valorar, analizar y proponer estrategias para la búsqueda de la igualdad de género. ¿Por qué atribuirles a los estudios organizacionales esta responsabilidad? Porque, desde su nacimiento ha manejado la interdisciplinariedad en sus posturas epistémicas para escudriñar en las organizaciones aspectos que antes no eran tomados en cuenta o no eran importantes de estudiar.

En tal sentido, se propone una ruta metodológica para que los estudios organizacionales, a través de sus investigaciones, puedan contribuir a la igualdad de género en cualquier organización; siendo, por tanto, sujeto y objeto de estudio. Sujeto, dado que el abordaje se debe hacer desde la interacción con mujeres y hombres dentro de las organizaciones; y objeto, porque su análisis permitirá llegar a conclusiones desde la igualdad de género como categoría epistémica. En aras de encontrar un punto de equilibrio entre ambos enfoques, se propone seis líneas de acción:

1. Hacer uso de la historia oral en las organizaciones para conocer desde el testimonio verbal de los trabajadores (hombres y mujeres) sus experiencias en cuanto a las relaciones laborales en las organizaciones, valorando, a través del tiempo que tienen en ella, los diversos puestos ejercidos, amén de las reivindicaciones salariales, sociales, médicas, entre otros beneficios obtenidos. Es importante mencionar que la sociología y la historia pueden aportar sus metodologías para el abordaje de dichos testimonios.
2. Aunar a que las organizaciones deban custodiar su archivo documental como archivo histórico interno, por cuanto ahí está el registro escrito de los cargos, ascensos y beneficios de los que han gozado sus trabajadores, amén de otros elementos importantes que dan cuenta de la memoria histórica organizacional. A través del acervo documental organizacional no solo se contrasta la historia oral para confirmar lo manifestado por el personal, sino también, se perciben las distintas manifestaciones de desigualdades en cuanto al género a través del tiempo. Evidencias que permitirán ir corrigiendo las erradas percepciones de antaño.
3. Revisar desde la historia de la organización los avances que se han realizado en temas como los ambientes laborales y el acceso a una tecnología en beneficio del capital humano. Esto permitirá evaluar la implementación de políticas en pro de los trabajadores, en igualdad de condiciones, sin discriminación sexual.
4. Analizar las nóminas de pago como fuentes documentales permite evidenciar el porcentaje de contratación de personal femenino, masculino y, las edades correspondientes. Dicha información podrá evidenciar la ventaja de un sexo con respecto al otro, además de posibles focos de discriminación etaria (adolescentes, mayores de edad, tercera edad).

5. Hacer de la interdisciplinariedad una bandera para el análisis del capital humano en las organizaciones, a los fines de que su abordaje permita comprender lo complejo de las relaciones humanas que en ella se desarrollan.
6. Analizar el marco legal nacional e internacional sobre la igualdad de género, las oportunidades a un trabajo decente y contra la violencia laboral existentes, para evaluar su implementación en las organizaciones, en aras de reivindicar la igualdad de género.

Las acciones mencionadas, permitirán a través del tiempo un reconocimiento de la importancia del ser humano que hace vida en las organizaciones, es una manera de visualizar el desempeño, la trayectoria a lo largo de la vida tanto de la organización como del personal que ha pasado por ella. Se evidencia entonces, la responsabilidad de los estudios organizacionales en escudriñar realidades en el mundo de las organizaciones haciendo uso de la igualdad de género como categoría epistémica, además de la interdisciplinariedad que la caracteriza.

5. REFLEXIONES FINALES

Una organización “excelente” no es la que fomenta la igualdad entre la mujer y los hombres, sino la que se aprovecha de la diferencia, puesto que, en la diversidad, se fortalecen las capacidades. La igualdad como condición, derecho y anhelo tanto individual como colectivo, muchas veces menosprecia el verdadero valor de su uso, puesto que la misma oportunidad de condiciones no necesariamente conlleva a comparar las capacidades de los individuos, realidad que, de manera subconsciente, pone en desventaja a quienes iguala en tabla rasa. El deber ser de la igualdad de género en las organizaciones –al igual que en todos los ámbitos de la sociedad– es el reconocimiento de las diferencias tanto de los hombres como de las mujeres. La igualdad de oportunidades es el verdadero sentido de la categoría analítica de género.

Los estudios organizacionales están llamados a convertirse en la disciplina capaz de analizar y comprender los aspectos, a veces obvios, dentro de las organizaciones. A través de su andamiaje metodológico, como de su enfoque transdisciplinario, puede asirse a los rasgos epistémicos de otras disciplinas de las ciencias sociales, para analizar la importancia y el desenvolvimiento de los hombres y las mujeres que hacen vida en las organizaciones. Pero, además, puede adentrarse al mundo del imaginario y de las representaciones sociales de sus sujetos y objetos de estudios. La búsqueda no debe ser la afirmación de las desigualdades, que, a través de las estadísticas, por ejemplo, pueden conocerse; sino la comprensión de las estructuras que, dentro de las organizaciones, pueden transformarse para el logro del consenso y la igualdad de oportunidades.

Los estudios organizacionales tienen la responsabilidad de contribuir en la comprensión de las organizaciones desde sus más elementales realidades. La igualdad de género como categoría epistémica, a través de los estudios organizacionales, puede apoyar a concienciar que, más allá del sexo, los seres humanos tienen los mismos derechos y deberes, en los que sus fortalezas como individuos permitan que sus aspiraciones dentro de las organizaciones puedan lograrse. Los “techos de cristal” o “los laberintos” ya no sólo aluden a las mujeres en el mundo de las organizaciones, puesto que la realidad está señalando que la edad y la apariencia física, culturalmente hablando, cada vez más limita a los individuos a la obtención de cargos de alta responsabilidad. Una ruta metodológica posible, para cerrar las brechas y generar conocimiento al respecto, es lo que finalmente aquí se ha propuesto.

6. REFERENCIAS

- ABOAAZI, E. y AVENDAÑO. E. (2021). Los estudios organizacionales a la luz de Los no lugares. Espacios del anonimato de Marc Augé. En: RAMOS, M. G., QUINTERO, J. y Rivas, F. *Estudios Organizacionales I. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la Administración*. Catálogo Editorial Politécnico Gracolombiano, Bogotá, Capítulo 3, pp. 65-88. Disponible en: https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6485/estudios%20organizacionales_T1_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- BARBA, A. (2013). Conferencia. “Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades.” *Gestión y estrategia*, Número 44, julio-diciembre. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Administración, México, pp. 139-151.
- BEAUVIOR, S. (1961). *The second sex*. Bantam Books, New York.
- BÉJAR, E. (1988). *El ámbito íntimo: privacidad, individualismo y modernidad*. Alianza Editorial, Madrid.
- BOSCH, E., FERRER, V., GILI, M. (1999). *Historia de la misoginia*. Anthropos, Barcelona (España), (Biblioteca A. Conciencia, 35).
- BUENO, E. (2002): Enfoques principales y tendencias en dirección del conocimiento. En: Hernández, R. (ed.): *Gestión del Conocimiento: Desarrollos teóricos y aplicaciones*. Ed. La Coria, Fundación Xavier de Salas, Cáceres.
- CASTELLANOS, G. (1994). Desarrollo del concepto de género en la teoría feminista. En: CASTELLANOS, G., ACCORSI, S. y VELASCO, G. (Compiladoras) *Discurso, género y mujer*, Universidad del Valle, Santiago de Cali (Colombia), pp. 173-196.
- COBO B., R. (1998). Género. En: AMORÓS, C. (Directora). *10 palabras claves sobre Mujer*, Editorial Verbo Divino, Navarra, pp. 55-81.
- CONTRERAS T., F., PEDRAZA O., J. E. y MEJÍA R., X. (2012). “La mujer y el liderazgo empresarial”. *Revistas Diversitas*. Perspectivas en Psicología. Volumen 8. Número 1, pp. 183-194.
- CHILLIDA, M. y GUERRA, M. (2008). *Guías buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Dirección General de Formación para el Empleo. Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, España. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0501.pdf> (Consultado el 25/05/2020).
- EAGLI, A. y CARLI, L. (2007). “Women and the labyrinth of leadership”. *Harvard Business Review*. Disponible en: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership> (consultado el 25/05/2024).
- GARCÍA, C. T. (1999). La categoría de género y los estudios antropológicos. En: Meneses P., L. (Et al) (Editores). *Hacia la Antropología del siglo XXI*. CONICIT. CONAC. Museo Arqueológico – ULA. CIET- ULA. Mérida (Venezuela), Tomo II, pp. 245 – 259.
- GONZÁLEZ, M.C. y CAMACARO, D. (2014). “Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I”. *Salud de los Trabajadores*.

- Maracay (Venezuela), Volumen 22, Número 2, julio-diciembre, pp. 151-154. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000200006 (Consultado el 17/06/2020).
- LAMAS, M. (1996). *La perspectiva de género. Hablemos de Sexualidad*. Lecturas. Conapo, Mexfam. Disponible en: <https://www.osplad.org.ar/generos/pdf/Perspectiva-Genero-Marta-Lamas.pdf>
- MONTAÑO H., L. (Coordinador General). *Los estudios organizacionales: cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Universidad de Occidente, México.
- MORALES M., M. E. (2011). Gestionar el conocimiento resignificando el sujeto de la organización. *Revista Electrónica Forum Doctoral*. Medellín (Colombia): N° 4, mayo – julio. Red Pilares; Universidad Eafit, 148-167. En: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral> Consultado (23/12/2019).
- MORIN, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa Editorial, Barcelona (España).
- NAIME, A. (2004). Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En: MONTAÑO H., L. (Coordinador General) *Los estudios organizacionales: cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Universidad de Occidente, México.
- NARANJO M. (2016). “Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos”. *Summa Iuris*, Año 4, Número 1, enero-junio, pp. 74-91.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Oficina del Alto Comisionario, New York, Ginebra. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf (Consultado el 12/05/2024).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). *Informe temático: Global Deal pacto mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo*. Elaborado por el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/la-contribucion-del-dialogo-social-la-igualdad-de-genero> (Consultado el 26/05/2024).
- ORTEGA, V. (2022). Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana, por Olimpia de Gouges. En: MATURANA, Antonio (et. al). *Fuentes para el estudio de la historia de las mujeres*. Editorial Comares, Granada (España), pp. 363-367. (Colección Enseñar y Aprender).
- PIEDRA G., N. (2013). “La importancia del enfoque de género en la investigación socio-histórica”. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, Número 140, pp. 13-26. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/12309> (Consultado el 05/07/2020).
- RUBIO S., F. (2007). *Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia*. Ponencia presentada en las Jornadas de Igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión. Asturias. Disponible en: https://www.surt.org/docs/equidad_genero_empresas.pdf (Consultado 12/05/2020).

- SAU, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista*. Tomo I. Icaria Editorial, Barcelona (España).
- VÁSQUEZ, Á. y URBIOLA, A. (2014). "El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa: *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. México D.F. Número 77, julio-diciembre, pp. 159-189. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf> (Consultado el 12/05/2020).
- VITERI M., D.; PEÑA HERRERA M., P.G. y VINUEZA L., J. (2017). "La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador". *Revista Iberoamericana de Estrategia*. Volumen 16. Número 4, octubre-diciembre, pp. 23-36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331253804003> (Consultado el 18/05/2020)

UN FUTURO AZUL: INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA ¹

DUARTE, Gerlyn E.

Msc. en Telecomunicaciones Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Los Andes Diploma Superior en Necesidades Educativas y Prácticas Inclusivas en Trastornos del Espectro Autista Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede Argentina Profesor de Computación y Estadística Departamento de Estadísticas de la Salud Núcleo Universitario “Dr. Rafael Gallegos Ortiz” Universidad de Los Andes, Tovar Edo. Mérida

e-mail: gerlyn@ula.ve

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8261-350X>

PINTO, Juan V.

Diploma de Estudios Superiores en Matemática Aplicada a la Ingeniería, Facultad de Ingeniería de la Universidad de Los Andes. Profesor de Matemáticas e Informática Departamento Tecnología de la Construcción Facultad de Arquitectura y Diseño Universidad de Los Andes, Mérida-Edo Mérida.

e-mail: juanvicentepintoe@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0493-4403>

¹ Un futuro azul, porque es el color que representa los Trastornos del Espectro Autista (TEA), en alusión al mar por su comportamiento, unas veces está tranquilo y otro revuelto, así como por los tesoros que pueden encontrarse dentro de él.

Recibido: 24-02-2024

Revisado: 19-05-2024

Aceptado: 08-06-2024

RESUMEN

Por diferentes factores, el momento que vivimos está lleno de incertidumbre, complejidad, desigualdad y precariedad. Sin duda, esto nos impulsa a replantearnos el futuro como humanidad, por cuanto la situación puede imponer obstáculos, pero también plantea la posibilidad de brindar soluciones y ser más creativos. Este trabajo genera una propuesta para la transformación digital de los procesos educativos de las personas con TEA, en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial (I-4.0). Se analiza desde un enfoque cualitativo sus características distintivas, los retos que enfrentan en el ámbito educativo y las oportunidades que ofrecen las tecnologías disruptivas como la Inteligencia Artificial. Los hallazgos preliminares sugieren que este grupo posee habilidades y talentos altamente valorados en la I-4.0, como la atención al detalle, la resolución de problemas complejos y la perseverancia. Esta transformación implica un cambio cultural en las organizaciones educativas, así como la adopción e integración de las tecnologías base de la I-4.0 en los planes de estudio. De esta manera, se busca facilitar su inclusión laboral en áreas estratégicas como la programación, el análisis de datos y el desarrollo web, contribuyendo así a la construcción de un "Futuro Azul" más inclusivo y equitativo para esta comunidad.

Palabras clave: TEA, Industria 4.0, Inclusión educativa y laboral, Transformación digital.

A BLUE FUTURE: EDUCATIONAL AND EMPLOYMENT INCLUSION OF INDIVIDUALS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER ²

ABSTRACT

Due to various factors, the current moment we are experiencing is filled with uncertainty, complexity, inequality, and precariousness. Undoubtedly, this compels us to rethink the future as a humanity, as the situation may impose obstacles, but it also presents the possibility of providing solutions and fostering greater creativity. This work proposes a framework for the digital transformation of educational processes for individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD), within the context of the Fourth Industrial Revolution (I-4.0). It analyzes, from a qualitative perspective, their distinctive characteristics, the challenges they face in the educational sphere, and the opportunities offered by disruptive technologies such as Artificial Intelligence. Preliminary findings suggest that this group possesses highly valued skills and talents in the I-4.0 era, such as attention to detail, complex problem-solving, and perseverance. This transformation implies a cultural shift within educational organizations, as well as the adoption and integration of foundational I-4.0 technologies into curricula. In this way, the aim is to facilitate their inclusion in strategic labor areas such as programming, data analysis, and web development, thereby contributing to the construction of a more inclusive and equitable "Blue Future" for this community.

Keywords: ASD, Industry 4.0, Educational and labor inclusion, Digital transformation.

² A "Blue Future," because blue is the color that represents Autism Spectrum Disorders (ASD), evoking the sea due to its behavior—sometimes calm and other times turbulent—as well as the treasures that can be found within it

1. INTRODUCCIÓN

El 2020 puede catalogarse como uno de los años más impactantes en la historia de la humanidad. Un año donde se modificaron de forma significativa conductas y patrones generales en toda la población, como nunca antes se había visto. Esta situación fue producto de la pandemia causada por el virus del COVID-19, el cual supuso un antes y un después en todos los ámbitos, logrando cambiar la forma de relacionarnos, trabajar, estudiar, realizar actividades de ocio y deportivas, entre otras.

Aunque este virus comenzó como una emergencia de salud pública y/o epidemiológica, sus consecuencias no se limitaron al ámbito sanitario, sino que las mismas evolucionaron rápidamente hacia una problemática socio-económica. En líneas generales tenemos un virus que se dispersó fácilmente por todo el mundo, además de evolucionar y mutar rápidamente, planteando nuevos retos en términos epidemiológicos y sanitarios. Paralelamente la crisis del COVID-19 se ha convertido en un problema económico complejo y por ende esto representa una dificultad de índole social, en consecuencia, está incrementando la desigualdad y la exclusión en muchos sectores. Es por ello que se hace necesario estudiar las dimensiones y efectos sociales de la pandemia (Busso y Messina, 2020; Fernández, 2020).

Uno de los efectos sociales de mayor envergadura se relaciona con el sector educativo; en todo el mundo se cerraron las instituciones educativas en sus diferentes niveles, para evitar el contagio del virus, creando el riesgo que millones de estudiantes perdieran el año escolar. La única alternativa educativa encontrada para solucionar y disminuir este riesgo fue la implantación de diferentes modalidades de educación a distancia, con la finalidad de garantizar la continuidad de las clases en los diferentes niveles educativos. Las tecnologías dejaron de ser ese agente perturbador a nivel educativo, como eran vistas muchas veces en la modalidad presencial, llegando a convertirse en la “nueva sede” donde se dictan las clases.

A más de cuatro años de ese evento, se debe destacar que en muchos lugares este sistema de educación a distancia o semipresencial se ha mantenido y se ha potenciado su aplicación (Thahir et al., 2023; Antonelli et al., 2023; Biberman-Shalev et al., 2023).

Resaltan las adaptaciones pedagógicas que les tocó implementar a la mayoría de los docentes, las cuales han resultado fundamentales en esta nueva realidad, ya que los modelos tradicionales de enseñanza presencial no se pueden trasladar a un entorno de aprendizaje a distancia. Independientemente del tipo de canal utilizado por los docentes como apoyo en este proceso de enseñanza-aprendizaje (radio, televisión, móvil, plataformas en línea, entre otros), los profesores han tenido que adaptar sus prácticas y ser creativos para mantener a los estudiantes comprometidos y conservar su atención, ya que cada hogar se ha “convertido en un aula,” pero sin un entorno físico que apoye el aprendizaje.

Sin embargo, esta modalidad virtual no está alcanzando a todos los estudiantes, sino que está evidenciando y profundizando las desigualdades. Al respecto, el proceso de enseñanza-aprendizaje a distancia está teniendo distintos resultados, los cuales se cimientan en los dispositivos tecnológicos existentes en los hogares y en el manejo o en las habilidades tecnológicas que tienen las familias. De modo que esta modalidad educativa ha puesto de manifiesto las carencias materiales de dispositivos electrónicos en los hogares con menores recursos económicos y las limitaciones de aquellos padres que poseen escasa formación educativa (Agís, 2020; Beltrán-Llavador et al., 2020; Cabrera, 2020). Y aunque las familias realizan esfuerzos por aprender algunos métodos de enseñanza, se les ha hecho muy complicado pasar de un modelo presencial a uno totalmente virtual, en el que incluso un gran porcentaje de docentes no se encuentran totalmente capacitados para ofrecer una enseñanza de calidad a distancia (Araneda y Parra, 2020).

Por añadidura, las clases virtuales han generado un desafío para todos los

involucrados, ya sea por los problemas de conectividad que se han presentado, o por el acceso y manejo de las diferentes herramientas tecnológicas.

Ahora bien, es evidente que los impactos generados por la crisis presente se han distribuido desigualmente en la población. Es por ello que las ciencias de la educación entre las que destaca la sociología de la educación, tienen en estos momentos una función muy importante que cumplir dentro del sistema educativo, apoyando a los estudiantes, en medio de esta situación compleja, extrema y crítica, para que puedan conocer cuáles son los aprendizajes y/o saberes que habrían de ser relevantes para esa labor escolar, donde la digitalización del trabajo escolar puede convertirse en un fin que no es otro que la formación del sujeto en el nuevo paradigma social y tecnológico emergente de esta crisis mundial (Agís, 2020; Area-Moreira et al., 2020; Fernández, 2020).

Esta crisis ha impactado en el contexto social especialmente en los grupos de alta vulnerabilidad. Uno de los grupos vulnerables que se han visto afectados está constituido por las personas que se encuentran dentro del Trastorno del Espectro Autista (TEA), en quienes el impacto de la pandemia ha repercutido en diferentes aspectos, tales como el social, el educativo y el laboral (Brondino et al., 2020; Colizzi et al., 2020; Narzisi, 2020).

En principio debe considerarse que para las personas con TEA el mantener una rutina en sus actividades cotidianas es algo fundamental y en tiempos de COVID-19 ello ha resultado extremadamente complejo. ¿Pero, cómo mantener algo constante en estos mares de incertidumbre? (Cabrera, 2020; Gunn y Delafield-Butt, 2016; Carmenate-Rodríguez y Rodríguez-Cordero, 2020).

Volver al colegio se ha convertido en todo un reto a nivel social y emocional para los niños con TEA, ya que el adaptarse a las nuevas rutinas, los nuevos espacios fuera de casa, las restricciones de movimiento en los espacios físicos educativos, el

distanciamiento social en algunos casos, el encuentro con docentes y compañeros diferentes a los del curso anterior. (Araneda y Parra, 2020; Beltrán-Llavador et al., 2020; Brondino et al., 2020; Cabrera, 2020; Colizzi et al., 2020; Gunn y Delafield-Butt, 2016; Moreno-Rodríguez et al., 2020; Narzisi, 2020mi).

En estudios realizados en varios países latinoamericanos por la Red Espectro Autista Latinoamérica (REAL), se pudo determinar que al igual que la educación orientada a personas que requieren apoyos educativos como algunas personas con TEA, los servicios de atención terapéutica fueron suspendidos, mientras que a la mayoría se le modificó la forma de atención: presencial a videollamada (Valdez et al, 2021; Garrido-Candela et al., 2021). Este escenario originó perjuicios en el ámbito laboral relacionados con la situación que viven muchas familias de personas con TEA, en la que los padres y representantes de quienes requieren apoyos significativos han tenido que mantenerse en sus hogares para encargarse de sus hijos, muchos sin tener la oportunidad para laborar de forma remota (Zorpette, 2022; Cassidy et al, 2020).

A pesar de estas circunstancias, organizaciones encargadas de promover el acceso a servicios, educación y trabajo no se preocupan por incluir a este grupo de personas. Un ejemplo a destacar es la publicación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) intitulada “*La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada*” (Busso y Messina, 2020), donde, aunque analizan cómo el COVID-19 afectará a nivel laboral y económico a diferentes sectores de la población, no tocan cómo se verán afectadas este grupo de personas. También resalta el caso de la Comisión Internacional nombrada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) para elaborar un informe sobre “los futuros de la educación” tras el COVID-19, la cual no toma en consideración una educación inclusiva. Cabe la pregunta ¿es acaso que las personas con TEA son ciudadanos que no merecen ser considerados?

Ahora bien, la inclusión después de la

pandemia amerita trascender, no solo ser una palabra de moda, debe centrarse en entender y respetar las diferencias. De esta manera, en el entorno educativo debe atenderse no sólo la condición social, sino también a aquellos estudiantes que son neurodivergentes, quienes aprenden y procesan de manera diferente a nivel cognitivo, como lo hacen las personas con TEA.

Se trata de transmitir como concepto de inclusión la simple adición de alguien a un grupo mayoritario específico, cuando en realidad es un concepto que involucra aspectos sociales mucho más profundos. Por esta razón es necesario ofrecerles a las personas con TEA una inclusión social, educativa y laboral verdadera que permita mejorar su calidad de vida y cumplir con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que favorezcan a este grupo de personas.

En otro orden de ideas, antes del COVID-19 estaba ocurriendo una nueva revolución industrial, la de la Industria 4.0 (I-4.0), término que fue acuñado por primera vez en Alemania en 2011, donde las empresas gracias a las diferentes tecnologías base de la I-4.0, entraron en una etapa de transformación digital y de automatización de sus procesos que aún continúa (Rozo-García, 2020). Esta transformación digital a raíz de la pandemia se ha acelerado y ha obligado a que las organizaciones se actualicen, pues la gran mayoría de los trabajos serán automatizados.

Es importante resaltar el impulso que ha tenido en estos años postpandemia, una de las tecnologías base de la I-4.0, como lo es la Inteligencia Artificial (IA). Aun cuando esta tiene sus raíces en la década de 1950, cuando visionarios como McCarthy, Turing y Minsky comenzaron a desarrollar conceptos y técnicas que revolucionaron el mundo. A partir de 2022 *OpenAI* mostró al mundo un modelo de lenguaje extenso (LLM) de IA, previamente entrenado para conversaciones en lenguaje natural, llamado ChatGPT, el cual representa un avance significativo en lo que concierne a esta tecnología base (Turing, 1950; Roumeliotis y Tselikas, 2023).

Se han generado un sinnúmero de herramientas basadas en el modelo de ChatGPT, a velocidades nunca antes vista. Estos modelos de lenguajes extensos, como los GPT, tienen el potencial de automatizar las tareas en cualquier organización, pero igualmente pudiera afectar a alrededor del ochenta por ciento (80%) de la fuerza laboral de EE. UU., con lo cual podrían aumentar la eficiencia, pero también afectar los niveles de empleo según indica Eloundou, Manning, Mishkin, y Rock (2023).

En esta coyuntura las personas con TEA se encontrarán con dificultades significativas para el acceso al mercado de trabajo, máxime cuando en la actualidad se han incrementado las pérdidas de empleo y se ha obstaculizado la reinserción laboral. Particularmente, para la población con TEA, los diferentes prejuicios a nivel social y en el ámbito laboral, así como la carencia de formación académica conducen a una discriminación en el acceso al empleo.

Con el arribo de la I-4.0, se requiere enseñar profesiones u oficios que todavía no existen, sin embargo, el sistema educativo actual no está preparado para dar una pronta solución al respecto, pudiendo esto ser una oportunidad para la inclusión, desde un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, por consiguiente, deben realizarse esfuerzos para enseñar a las personas dentro del espectro profesiones u oficios que demanda el arribo de la I-4.0, ya que este grupo de personas cuentan con características específicas que pueden brindarles una ventaja a nivel laboral en la I-4.0, que en caso de ser detectadas y desarrolladas puede ser provechoso para las empresas. De allí que debemos pensar y trabajar para lograr un prometedor *Futuro Azul*, que brinde oportunidades inclusivas en la I-4.0 a las personas con TEA.

1. Explorando las dimensiones del Trastorno del Espectro Autista (TEA)

El TEA se define como un conjunto de trastornos del desarrollo, caracterizados por

presentar alteraciones en la interacción, la cognición social y en la comunicación. Las personas con TEA también manifiestan comportamientos repetitivos y un repertorio restringido de intereses y actividades.

Destaca que existen diferentes grados o niveles del trastorno, los cuales están tipificados en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5), de la *American Psychiatric Association* (APA, 2013); allí se ubican entre quienes poseen mejor funcionamiento a personas que antes se diagnosticaban con síndrome de Asperger o con trastorno generalizado del desarrollo no especificado; cada caso es único, es por ello que se define como un espectro.

Igualmente, debemos señalar que los TEA afectan tanto a la población infantil como a la adulta, este trastorno acompaña a la persona durante toda la vida. Por consiguiente, el TEA es considerado una “condición” y no una discapacidad (esto puede ser corroborado por la definición de discapacidad que da la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). (N. del A.). *La discapacidad social* aún no está tipificada, pero se confunde y se relaciona totalmente al TEA con discapacidad por el hecho de que muchas de estas personas tienen una discapacidad como comorbilidad con esta condición.

2. Números reveladores del Trastorno del Espectro Autista (TEA)

El aumento de la incidencia y la prevalencia del TEA están ocupando el interés de muchos investigadores alrededor del mundo, principalmente en Europa y en los Estados Unidos.

En un trabajo reciente desarrollado por Hirota y King (2023), determinaron que aproximadamente el 2,3% de los niños de 8 años y el 2,2% de los adultos en los EE. UU. están afectados por el trastorno del espectro autista (TEA), afirmando además que el aumento de la prevalencia probablemente se deba a la mejora de los métodos de diagnóstico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que aproximadamente 1 de cada 160 niños tiene un TEA (*World Health Organization*, 2019). En Estados Unidos de acuerdo a datos publicados por el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC), en el mes de abril de 2018, la relación es de 1 niño con TEA por cada 59. Pero la última actualización realizada en 2020 con datos hasta 2016 determinó que la prevalencia está en 1:54, resaltando además que la diferencia racial en casos detectados ya no difiere mucho (*Centers for Disease Control and Prevention*, 2018, 2020).

Otro estudio realizado por varios departamentos de pediatría y universidades de los Estados Unidos y publicado en diciembre de 2018, determinó que la prevalencia en ese país es de 1:40. (Kogan et al., 2018). Si tomamos en cuenta que en los años 70 y 80 la relación era de 1:10.000, estos datos resultan preocupantes.

Con relación a las estadísticas sobre la prevalencia e incidencia del TEA en Latinoamérica encontramos que no son claras ni están actualizadas, aunque la mayor parte de los especialistas consideran que las mismas son similares a las de los Estados Unidos. Y preocupa que la gran cantidad de personas con TEA en la región no cuenten con las estructuras ni el apoyo de los Estados para que se garantice su atención, protección e inclusión en la sociedad, lo cual hace a esta población muy vulnerable.

3. La Nueva Situación Educativa y las Personas con TEA

En la etapa que estamos viviendo podemos ver como una ventaja los nuevos mecanismos fundamentados en las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo se han presentado cambios en los modelos de enseñanza, los cuales, como es sabido, no han cambiado mucho a lo largo de la historia.

Por tanto, no es un secreto que los cambios transformadores del sistema educativo siempre han sido de forma pausada. Es un sector que le cuesta implementar cambios, pudiendo indicar que los procesos de enseñanza-aprendizaje aún hoy en día se siguen implementando como a finales del siglo XVIII, cuando se originó la Primera Revolución Industrial; aún son sistemas de aprendizaje homogéneos y rígidos, donde se utiliza una sola metodología a nivel educativo, la cual solo se basa en el contenido, no se centra en la persona, ni muchísimo menos en el potencial de los alumnos. En otras palabras, todos los alumnos deben seguir una misma ruta lineal de aprendizaje, en la que a través de una secuencia única de clases y actividades van adquiriendo diversos conocimientos.

Sin embargo, considerando que el mundo actual ha cambiado, donde gracias a las TIC la información se encuentra de forma fácil y en exceso, Harari (2018) recomienda cómo debe ser el proceso de enseñanza. Destaca que lo último que un profesor tiene que proporcionar a sus alumnos es más información para que sea memorizada. En cambio, se deben enseñar mecanismos que permitan dar sentido a la información y le permitan diferenciar entre lo que es y no es importante.

Cabe resaltar que el modelo de enseñanza actual resulta inadecuado para que obtengan resultados positivos la gran mayoría de personas con TEA. No obstante, existen algunas excepciones de personas que fueron diagnosticadas dentro del TEA que han logrado destacar en sus respectivas áreas con estos modelos de enseñanza, como por ejemplo el empresario e inventor tecnológico Elon Musk, el actor Anthony Hopkins, el ganador del 2002 del Premio Nobel de Economía Vernon Smith o Jacob Barnett quien es un astrofísico con autismo con un coeficiente intelectual más alto que Einstein, por solo citar algunos casos. Pero se debe hacer hincapié que generalmente no todas las personas con TEA tienen las condiciones económicas, sociales y tecnológicas que pudieron facilitarles a ellos alcanzar el “triumfo.” Además, cada persona con esta condición aprende de forma única,

de allí la importancia de entender y de respetar la neurodiversidad.

Al mismo tiempo, con la llegada de la automatización empresarial e industrial o de la llamada Cuarta Revolución Industrial es determinante el saber cómo preparar a las personas con TEA para que puedan tener oportunidad en este nuevo y cambiante mercado laboral.

Como ya se expresó anteriormente, muchas de las profesiones que se requieren para desarrollarse en la I-4.0 no cuentan con docentes formados ni preparados para enseñarlas. Por otro lado, muchas de las profesiones que conocemos, incluyendo la docencia, están destinadas, por su misma inercia a los cambios, a desaparecer o ser sustituidas por mecanismos de Inteligencia Artificial (IA). Al respecto, Harari (2018) considera que posiblemente la nueva revolución tecnológica despida pronto del mercado de trabajo a miles de millones de humanos, por cuanto el aprendizaje automático cambiará casi todos los tipos de trabajo, en especial los rutinarios.

Esta consideración de Harari sobre la futura sustitución de empleos rutinarios durante esta automatización es compartida en muchos trabajos; entre ellos el realizado por Frey y Osborne (2013), docentes e investigadores de la Universidad de Oxford, quienes determinaron por medio de un algoritmo que el cuarenta y siete por ciento (47%) de los empleos actuales desaparecerán en los próximos 15 años en virtud de esta automatización. De igual forma la empresa consultora global McKinsey, en 2013, publicó un extenso informe en el cual advierte que las nuevas tecnologías dejarían sin empleo para el año 2025 no solo a millones de trabajadores de la industria manufacturera, sino también a más de 110 millones de oficinistas y profesionales (Manyika et al., 2013).

Por su parte, Oppenheimer (2019) plantea que esta nueva revolución, impulsada por el avance de la IA, provocará una sustitución del empleo humano en ocupaciones que desarrollan tanto actividades manuales como cognitivas, sean estas rutinarias o no,

gracias a la automatización de los procesos productivos de bienes y servicios.

Asimismo indica Oppenheimer (2019) que incluso algunos de los pioneros de muchos avances tecnológicos como los fundadores de Microsoft, Bill Gates, y el de Facebook Mark Zuckerberg, admitieron públicamente que el llamado desempleo tecnológico (desempleo causado por la automatización), podría convertirse en el gran conflicto mundial del siglo XXI, ya que decenas de millones de empleos van a ser reemplazados por la automatización industrial en todos los sentidos, desde autos que se manejan solos, pasando por robots que atienden en recepción, por solo citar algunos.

Este nuevo contexto generará cambios a nivel social, económico y político, en donde los empleos que requieran elevados niveles de calificación y de estudios profesionales y los que desarrollen habilidades de comprensión emocional, creatividad, relaciones interpersonales y artísticas serán menos susceptibles de ser automatizados, pero no exentos de que así sea.

De este modo, esta revolución impulsa avances técnicos y tecnológicos en todos los campos del conocimiento, impactando directamente la forma de sentir, pensar y actuar de los seres humanos. Igualmente, en muchos casos, requiere de respuestas rápidas y concretas, así como de algunas competencias blandas como la empatía y la socialización.

El panorama descrito afecta a las personas con TEA, ya que algunas de ellas presentan dificultad para captar sentimientos ajenos y muchos tienen una baja comunicación no verbal. En consecuencia, se pudiese pensar que las personas con TEA no podrán desenvolverse eficientemente en esta nueva realidad laboral que está siendo acelerada por la IA y que representa el presente y el futuro.

En consecuencia, experimentar mecanismos y/o estrategias educativas que permitan involucrar laboralmente a las personas con TEA en la I-4.0 debe ser el reto a seguir; teniendo claro que este

cambio de paradigma se puede ver como una oportunidad para lograr la inclusión laboral de las personas con TEA, dadas las características únicas que poseen las mismas. Se requiere, entonces, realizar una transformación digital de los procesos educativos para las personas con TEA, pues en este punto irreversible en que la tecnología sigue evolucionando e introduciendo innovaciones, es el momento adecuado para el cambio en todas las organizaciones.

4. Transformación Digital de los Procesos educativos de las personas con TEA

La Transformación Digital puede hacer viable que el sistema educativo empiece a tomar una nueva forma, en la que se permita libremente, que los métodos de aprendizaje se adapten de manera eficiente a la era digital.

Recordemos que la transformación digital no es adquirir tecnología, va más allá de la digitalización de un producto o de un departamento. No significa implementar nuevos conceptos, sino cambiar por completo la mentalidad de las organizaciones y de las personas que las conforman, fomentando la innovación en todos sus ámbitos. En líneas generales, esta transformación es un cambio de cultura en toda la organización, para adaptarse a las nuevas tecnologías. Es transformarnos a nosotros mismos y a la forma como funciona la empresa, es redefinirnos completamente de acuerdo a los nuevos paradigmas (Duarte et al., 2016).

Con respecto a la búsqueda de estrategias que sean las más efectivas, eficientes y posibles para las personas con TEA, deben revisarse las experiencias previas. Al respecto, numerosas han sido las tentativas que se han llevado y se siguen llevando a cabo, como, por ejemplo, las reportadas por Gunn y Delafield-Butt (2016), quienes examinaron todos los estudios publicados entre 1990 y 2014 relacionados con la enseñanza de niños con trastorno del espectro autista con intereses restringidos (IR). Los autores encontraron que es positivo para el aprendizaje y la mejora de las habilidades sociales el incorporar los IR de

niños en las prácticas en el aula.

De igual forma Partlo (2018), concibe que los maestros no están capacitados para atender las necesidades de aprendizaje de estudiantes con TEA de nivel primaria, diseñó un programa de desarrollo profesional a partir del cual los maestros podrían fortalecer sus conocimientos y habilidades, para poder brindar instrucción de calidad a los estudiantes con TEA. Con ello pretendía generar un cambio social, al favorecer la calidad de la educación que se brinda a este grupo de estudiantes.

Finalmente, se hace necesario concebir estrategias que garanticen la inclusión de las personas con TEA en un proceso de enseñanza-aprendizaje que les acerque cada vez más a su derecho universal a la educación, considerando que esta formación debe permitirles ser incluidos laboralmente en la I-4.0. Tales estrategias incluyen, entre otras, la consideración de las características particulares de las personas con TEA, el cambio de paradigmas en la forma de enseñar por parte de los profesores, la inserción de los padres de las personas con TEA en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la utilización de nuevas tecnologías que facilitan el proceso.

Los jóvenes nacidos en este siglo (Generación Z), han estado desde su nacimiento rodeados de las TIC, al igual que los nacidos a finales del siglo XX (Millenians-Generación Y), no conciben sus vidas sin el uso de móviles, *tablets* y ordenadores, las personas con TEA no escapan de esta realidad. Es por ello que se debe aprovechar la influencia de las tecnologías base de esta revolución industrial como la Inteligencia Artificial, el Internet de las Cosas (IoT, *Internet of Things*), la computación en la Nube (CC, *cloud computing*) y el *big data*, para proporcionar servicios educativos basados en esas tecnologías que permitan optimizar y personalizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta la neurodiversidad de las personas con TEA.

En definitiva, creemos que una transformación digital de los procesos educativos, sería lo ideal para las personas

con TEA, esto puede lograr que el sistema educativo empiece a tomar una nueva forma y que los métodos de aprendizaje se adapten a la era digital en la que vivimos, donde los datos son la base de la I-4.0. Allí resultan igualmente beneficiadas todas las personas, pero particularmente quienes se encuentran dentro del espectro autista, pues a ellos les afecta en mayor medida las consecuencias del sistema educativo desfasado. Para lograr esta transformación debe estar fundamentada en un cambio de cultura que permita adaptarse a las nuevas tecnologías a todos los involucrados (alumnos, docentes, padres y representantes), aprovechando las mismas para mejorar el proceso de aprendizaje.

5. Necesidades educativas de las personas con TEA

Para poder avanzar eficientemente a nivel educativo con las personas con TEA se debe implementar un proceso de aprendizaje donde se haga hincapié en las *potencialidades* de cada individuo, elaborando un aprendizaje personalizado apoyado en la tecnología, centrándose en el beneficio de las mismas, buscando una verdadera inclusión educativa, laboral y social.

De esta manera, para la enseñanza de las personas con TEA se deben tomar en cuenta los estilos de aprendizaje, la comunicación y el comportamiento único de cada individuo, entendiendo que no hay modelos que puedan ser aplicados de forma general, pues precisa de atención individualizada. De allí que, aprovechando las nuevas tecnologías disruptivas, un aprendizaje adaptativo o personalizado mediado por las tecnologías permitirá lograr un avance significativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje de las personas con TEA; este tipo de aprendizaje simultáneamente le brindará al docente de las personas con TEA una mayor flexibilidad; no solamente en los contenidos, sino también en el tiempo de dedicación a estas personas.

Por otra parte, los procesos de enseñanzas dirigidos a personas con TEA

deben variar en función del nivel que se tiene de la condición, por ejemplo, los de alto nivel de funcionamiento, conocidos anteriormente como síndrome de Asperger, van generalmente a escuelas regulares; el problema radica en que los docentes no se encuentran preparados mayoritariamente para tratar y trabajar con ellos, lo que origina, en muchos casos, retraso en el aprendizaje de los mismos. En el ámbito educativo, es imperioso ir más allá de la conducta y comprender el modo de sentir y entender el mundo de estas personas, así como la forma como tienen que construir el aprendizaje y el desarrollo social. En consecuencia, se deben buscar estrategias para enseñarles en función de sus *potencialidades*, sin olvidar que cada caso es totalmente diferente, por lo cual cada alumno con TEA aprende a un ritmo y forma totalmente diversa.

Destaca que, hasta hace poco se consideraba que las personas con autismo de bajo nivel de funcionamiento presentan, además de una intensa severidad en su TEA, retardo mental asociado que compromete aún más su pronóstico. Sin embargo, esta concepción sobre el autismo severo ha empezado a desmoronarse, gracias a una serie de “revelaciones” que han permitido los avances tecnológicos de los últimos tiempos. Ilustra este hecho el desarrollo y aparición en el mercado de diversas ayudas tecnológicas comunicativas que han puesto de manifiesto que personas con autismo severo pueden, gracias a estas ayudas, mostrar un coeficiente intelectual muy superior al imaginado. Por ejemplo, desde hace algún tiempo se vienen empleando dispositivos de “Comunicación Facilitada,” los cuales consisten en equipos portátiles con teclados y reproducción de voz que con poca ayuda permite que personas con trastornos severos de comunicación puedan tipear lo que deseen comunicar y el dispositivo emite una voz con el mensaje textual. Pero hoy en

día estas ayudas tecnológicas las podemos encontrar en equipos tan cotidianos como computadoras, *smartphone* y tabletas. Cabe entonces la pregunta: ¿por qué no podemos hacer uso de estos dispositivos para que las personas con TEA aprendan?

6. La Industria 4.0 como oportunidad para las personas con TEA

Tal como ha sido referido, en estos momentos el mundo está dando un cambio de paradigma a una nueva revolución industrial: la I-4.0 que debe ser vista como una oportunidad para lograr la inclusión laboral de muchas personas con TEA.

En líneas generales la I-4.0 consiste en la aplicación de nuevas tecnologías en la industria de producción, en la implementación del IoT en el modelo industrial, haciendo viable la integración de los procesos productivos. Con todas las máquinas y dispositivos conectados en la red, es posible ofrecer más informaciones y datos relevantes. Por consiguiente, la I-4.0 se cimienta en un conjunto de nuevas tecnologías, donde el dato que se genera es el valor agregado; por lo que el dato es considerado como el petróleo del siglo XXI.

En vista de lo señalado, con la I-4.0 se plantean cambios radicales al modelo tradicional de manufactura que tenemos, por lo que cada vez es más necesario que las empresas se adapten al escenario de lograr una transformación digital. Estos cambios buscan integrar infraestructuras inteligentes y la digitalización de metodologías, a través de la automatización e intercomunicación de los sistemas y procesos.

Los pilares tecnológicos en los que se fundamenta este nuevo paradigma son los que se aprecian en la tabla N.º 1:

Tabla 1. Tecnologías base de la Industria 4.0

Tecnologías base de la Industria 4.0		
Big Data	Simulación	Impresión 3D
Internet de las Cosas	Robótica	Cloud Computing
Realidad Virtual	Ciberseguridad	Inteligencia Artificial
Realidad Aumentada	Blockchain	Sistemas ciberfísicos

Fuente: Elaboración propia.

En la I-4.0 la interconexión de personas y objetos es un factor importante, viviremos en una sociedad completamente mediada por sistemas informáticos, de allí la importancia de entender cómo funcionan estos sistemas, donde tener conocimientos de programación y robótica forman parte de la alfabetización digital. De este modo, independientemente de la profesión, interesan las competencias desarrolladas en esa área y por ello se requiere que a nivel educativo se incorpore el uso de estas tecnologías. Bajo estos pilares tecnológicos de la I-4.0 es donde se deben enfocar las enseñanzas para las personas con TEA, ya que el uso de estas tecnologías pueden ser factores motivantes para ellos, por cuanto generalmente tiene un interés excesivo en las nuevas tecnologías.

Ya las tecnologías pilares de la I-4.0 se han estado usando de distintas formas en personas con TEA; tal es el caso del uso de la robótica para el beneficio de los niños con TEA que hoy es una línea de investigación en muchas universidades a nivel mundial, de igual forma se están realizando terapias asistidas por medio del uso de robots; esto ha originado que en muchos institutos de educación se estén usando a los robots para que interactúen con niños con TEA. Otra aplicación es la realidad virtual y la aumentada que ayudan en las terapias para mejorar la interacción social y disminuir fobias, al enseñar a reconocer emociones. Asimismo, la IA ya está dando sus primeros pasos y aportes en temas relacionados con el TEA. Nótese que estamos mencionando apenas algunos de los alcances que se vislumbran con esas tecnologías pilares de la I-4.0 (Yañez et al., 2021; Rodrigo-Parre, 2021; Garnica-Estrada et al., 2021; Chocarro et al., 2018).

Pasando al plano que corresponde a las competencias que deben tener los usuarios de la I-4.0, resalta que el mundo 4.0 requiere talento con un conjunto de atributos diferentes, que les permita sobrevivir en esta época de cambios tecnológicos; muchas de esas competencias especiales requeridas las pueden desarrollar las personas con TEA, ya que sus atributos les permitirán triunfar en ese entorno, al ser pacientes, observadores, perseverantes perfeccionistas, con gran

capacidad de concentración y atención a los detalles. También poseen buena memoria, tienen competencias visuales, reconocen patrones, tienen habilidad para solucionar problemas complejos, son honestos y son constantes, por cuanto si tienen un objetivo no descansan hasta lograrlo, entre otros.

Es por eso que muchas empresas están reconociendo esos talentos destacables de las personas con TEA, talentos que les ayudarán a triunfar en esta revolución industrial. Por ejemplo, la compañía alemana SAP® desde hace años viene contratando personas con TEA como programadores y desde el año 2012 crearon el programa de inclusión laboral *Autism At Work*. A este programa se han ido sumando un conjunto de empresas tecnológicas reconocidas a nivel mundial.

Igualmente, otras empresas que están desarrollando proyectos de *blockchain*, seguros, industria, servicios, entre otros, están contratando personas con TEA para ejecutar esas labores. Esto obedece a que son espacios o áreas donde hay una carencia de técnicos especializados y en las que se requiere personas que tengan mayor minuciosidad y honestidad para realizar sus pruebas de software; o testear programas de software, sobre todo los de *blockchain*.

Cabe destacar que, según Silberman (2016), en Silicon Valley, la capital mundial de la tecnología, ya es común que la mayoría de sus programadores tengan algún tipo de TEA.

Por consiguiente, este interés de las empresas en contratar a personas con TEA para tareas de la I-4.0, es un factor a considerar para ir modificando los sistemas de aprendizaje que se les brinda actualmente. Por ello, lo ideal es ir dándoles una formación para que aprendan herramientas y conocimientos que le permitirán subsistir en este nuevo cambio de paradigma adelantado por la I-4.0.

La manera más exitosa de encaminar a las personas con TEA en el ámbito educativo y laboral, es consiguiendo la manera de vincular sus intereses, por extraños que estos

sean, al contenido programático y a un oficio o profesión. La formación dada depende en principio del nivel de la condición que tenga

la persona, entre las áreas a formarlos para ejecutar tareas de la I-4.0, se pueden citar los módulos que se muestran en la tabla N.º 2:

Tabla 2. Módulos educativos para personas con TEA, adaptados a la Industria 4.0

Soporte y Redes	Programación	Análisis de Datos
Soporte Técnico	Programación	Desarrollador Big Data
Administrador de Redes	Desarrollo Web	Analista de Datos
Seguridad Informática	Inteligencia Artificial	Visualización de datos
Administración de Servidores	Testeo de Software	Robótica

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, para lograr el objetivo de formar en alguno de estos trabajos, se requiere recibir capacitación en los módulos mostrados, desarrollando los mismos de forma que se vinculen a sus intereses, al igual que la personalización de los

contenidos, permitiendo con ello captar su atención en el proceso de enseñanza, por lo explicado anteriormente esto es posible dada las características de las personas con este trastorno.

7. REFLEXIONES FINALES

Actualmente motivados por la Cuarta Revolución Industrial, la de la Industria 4.0 (I-4.0), las empresas se encuentran desarrollando nuevos desafíos para enfrentar un mundo cada vez más digitalizado, para no quedar desfasados en esta nueva realidad. Esto generará cambios radicales en los modelos tradicionales en todo lo referente a los puestos de trabajo, según los expertos, esto podría producir un aumento en el desempleo.

La automatización empresarial e industrial, impulsada por la I-4,0, plantea desafíos significativos para la inclusión laboral de personas con TEA, pero también se vislumbra como una oportunidad para su inclusión en la Industria 4.0. Para alcanzarla se hace esencial adaptar los métodos de enseñanza y aprovechar las nuevas tecnologías, como la robótica, la realidad virtual y la inteligencia artificial, para garantizar el desarrollo y participación plena de las personas con TEA en la sociedad y en el mercado laboral.

Es por ello que existe la imperiosa necesidad de realizar una transformación digital en los procesos educativos para las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el contexto de la I-4.0. Esta transformación digital, apoyada en tecnologías disruptivas como la Inteligencia Artificial, el Internet de las Cosas y la robótica, ofrece la oportunidad de personalizar los métodos de enseñanza y aprovechar los talentos de este grupo. Esto no solo favorecerá su desarrollo académico, sino que facilitará su inserción en áreas estratégicas de la Industria 4.0, como la programación, el análisis de datos y el desarrollo web.

La importancia de esta transformación digital radica en la oportunidad que representa la Industria 4.0 para la inclusión laboral de las personas con TEA, permitiéndoles desarrollar habilidades tecnológicas y participar activamente en la economía digital del futuro. Para alcanzar la transformación digital se deben aprovechar las características únicas de las personas con TEA, como su atención al detalle, resolución de problemas complejos y perseverancia, pueden ser talentos valiosos en las áreas estratégicas de la Industria 4.0.

La transformación digital de los procesos educativos para las personas con TEA se presenta como un desafío y una oportunidad en la actualidad. Es fundamental adaptar el sistema educativo a las demandas de la Cuarta Revolución Industrial para garantizar la inclusión plena en la sociedad y en el mercado laboral del futuro de estas personas. Esta transformación no solo beneficiará a las personas con TEA, sino que también contribuirá a mejorar el proceso de aprendizaje de toda la comunidad educativa en general, promoviendo un enfoque más inclusivo y tecnológico en la educación. Para lograr este objetivo, es fundamental un cambio cultural en las organizaciones educativas que permita entender y respetar la diversidad neurocognitiva de las personas con TEA.

La propuesta presentada es de vital importancia, pues puede contribuir a la construcción de un "Futuro Azul" más inclusivo y equitativo para este colectivo. Al aprovechar las fortalezas de las personas con TEA en el contexto de la Industria 4.0, se les brindará oportunidades reales de desarrollo personal y profesional, lo que repercutirá positivamente en su calidad de vida y en el enriquecimiento de la sociedad.

Mejorar los procesos educativos de las personas con TEA, permite simultáneamente conseguir una inclusión laboral, al ser entrenados en actividades o tareas que requiera la pujante I-4.0, tareas que las empresas ya están viendo que tiene ventajas el asignarlas a una persona con TEA.

La transformación digital a nivel educativo para las personas con TEA solo tendrá sentido si hay un proyecto educativo detrás, donde los contenidos se ajusten a las necesidades y/o *potencialidades* de ese colectivo. La tecnología será una herramienta vital que buscará facilitar el aprendizaje, logrando al mismo tiempo con ello una inclusión laboral.

8. REFERENCIAS

- Alegre Agís, E. (2020). *Contradicción de hegemonías: Del frente común a la división social en la crisis de la COVID-19 en el discurso político del Estado español*. En S. Evangelidou y Á. Martínez Hernández (Eds.), *Reset: Reflexiones antropológicas ante la pandemia de COVID-19* (pp. 97-100). Universitat Rovira i Virgili, Publicacions URV.
- American Psychiatric Association (APA). (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)* (5.a ed.). American Psychiatric Association Publishing.
- Antonelli, D., Christopoulos, A., Laakso, M. J., Dagienė, V., Juškevičienė, A., Masiulionytė-Dagienė, V., ... & Stylios, C. (2023). *A Virtual Reality Laboratory for Blended Learning Education: Design, Implementation and Evaluation*. *Education Sciences*, 13(5), 528.
- Araneda, N., y Parra, J. (Eds.). (2020). *Educación e Inclusión en pandemia. Repensando la educación en medio de la crisis*. Nueva Mirada Ediciones.
- Area-Moreira, M., Santana Bonilla, P. J., y Sanabria Mesa, A. L. (2020). La transformación digital de los centros escolares. *Obstáculos y resistencias*. *Digit. Educ. Rev.*, (37), 15-31.
- Beltrán-Llavador, J., Venegas, M., Villar-Aguilés, A., Andrés-Cabello, S., Jareño-Ruiz, D., y de Gracia-Soriano, P. (2020). Educar en época de confinamiento: La tarea de renovar un mundo común. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(2), 92-104.
- Biberman-Shalev, L., Broza, O., & Chamo, N. (2023). *Contextual changes and shifts in pedagogical paradigms: Post-COVID-19 blended learning as a negotiation space in*

- teacher education*. *Education Sciences*, 13(3), 275.
- Brondino, N., Damiani, S., & Politi, P. (2020). Effective Strategies for Managing COVID-19 Emergency Restrictions for Adults with Severe ASD in a Daycare Center in Italy. *Brain sciences*, 10(7), 436. <https://doi.org/10.3390/brainsci10070436>
- Busso, M., y Messina, J. (Eds.). (2020). *The inequality crisis: Latin America and the Caribbean at the Crossroads*. Inter-American Development Bank.
- Cabrera, L. (2020). Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: Aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. *Revista de Sociología de La Educación-RASE*, 13(2), 114-139.
- Cassidy, S. A., Nicolaidis, C., Davies, B., Rosa, S. D. R., Eisenman, D., Giwa Onaiwu, M., ... & Waisman, T. C. (2020). An expert discussion on autism in the COVID-19 pandemic. *Autism in Adulthood*, 2(2), 106-117.
- Carmenate Rodríguez, I. D., y Rodríguez Cordero, A. (2020). Repercusión psicológica en niños con Trastorno del espectro autista durante el confinamiento por COVID-19. *MULTIMED*, 24(3). <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/1978/1982>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2018). *Community Report from the Autism and Developmental Disabilities Monitoring (ADDM) Network: Prevalence of Autism Spectrum Disorders (Asds) Among Multiple Areas of the United States in 2018*.
- Centers for Disease Control and Prevention (2020). *Community Report from the Autism and Developmental Disabilities Monitoring (ADDM) Network: Prevalence of Autism Spectrum Disorders (Asds) Among Multiple Areas of the United States in 2020*.
- Chocarro De Luis, E., Lainez, B., Busto Sancirian, J. H., & López Benito, J. (2018). Aportaciones de la Realidad Aumentada en la inclusión en el aula de estudiantes con Trastorno del Espectro Autista. *EDMETIC*, 7(2), 120-134. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i2.10134>
- Colizzi, M., Sironi, E., Antonini, F., Ciceri, M. L., Bovo, C., & Zoccante, L. (2020). Psychosocial and Behavioral Impact of COVID-19 in Autism Spectrum Disorder: An Online Parent Survey. *Brain sciences*, 10(6), 341. <https://doi.org/10.3390/brainsci10060341>
- Duarte, G. E., Hernández, E., Rangel, E., Scioscia, J., León, F., y Pinto, J. (2016). *Importancia de la Transformación Digital en Pequeñas y Medianas Empresas de Turismo Accesible*. En F. Rivas, M. Torres, y D. Mafla (Eds.), *Gestión integral administrativa, financiera y comercial de las PyME*, 277-294. Centro de Publicaciones Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). *GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models*. ArXiv, abs/2303.10130.
- Fernández, M. (2020). Sociología y Ciencias Sociales en tiempos de crisis pandémica. *Revista de Sociología de La Educación-RASE*, 13(2), 105-113.
- Frey, C. B. y Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Working Paper. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

- Garnica Estrada, E., Penagos Cortes, C. A., & Martínez Angulo, R. N. (2021). Interactive Therapeutic System for Children with Autistic Spectrum Disorder . *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review*, 10(2), 159–171. <https://doi.org/10.37467/gka-revtechno.v10.3003>
- Garrido Candela, G., Montenegro, M. C., Amigo Fernández, M. C., Valdez, D., Barrios, N., Cukier, S., ... & Montiel Nava, C. (2021). Covid-19 y autismo: impacto en las personas con autismo y sus familias en Uruguay. *Rev. psiquiatr. Urug*, 12-27.
- Gunn, K. C. M., & Delafield-Butt, J. T. (2016). Teaching children with autism spectrum disorder with restricted interests: A review of evidence for best practice. *Review of Educational Research*, 86(2), 408–430. <https://doi.org/10.3102/0034654315604027>
- Harari, Y. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*. Debate.
- Hirota, T., & King, B. (2023). *Autism spectrum disorder: A review*. *Jama*, 329(2), 157-168.
- Kogan, M. D., Vladutiu, C. J., Schieve, L. A., Ghandour, R. M., Blumberg, S. J., Zablotsky, B., Perrin, J. M., Shattuck, P., Kuhlthau, K. A., Harwood, R. L., y Lu, M. C. (2018). The prevalence of parent-reported autism spectrum disorder among US children. *Pediatrics*, 142(6). <https://doi.org/10.1542/peds.2017-4161>
- Manyika, J., Chui, M., Bughin, J., Dobbs, R., Bisson, P., y Marrs, A. (2013). *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy*. McKinsey Global Institute.
- Moreno-Rodríguez, R., Tejada-Cruz, A., y Díaz-Vega, M. (2020). Covid-19. *Educación inclusiva y personas con discapacidad: Fortalezas y debilidades de la teleeducación*. La Ciudad Accesible.
- Thahir, M., Widiawati, W., & Baitillah, N. (2023). The post pandemic education: A blended learning approach for teaching and learning in higher education in new normal era. *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 3(3), 99-108. <https://doi.org/10.46336/ijeer.v3i3.461>
- Narzisi, A. (2020). Handle the autism spectrum condition during Coronavirus (COVID-19) stay at home period: Ten tips for helping parents and caregivers of young children. *Brain Sci.*, 10(4), 207. <https://doi.org/10.3390/brainsci10040207>
- Oppenheimer, A. (2019). *The robots are coming!: The future of jobs in the age of automation*. Vintage.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (22 de junio de 2020). *Education in a post-COVID world: Nine ideas for public action*. <https://en.unesco.org/news/education-post-covid-world-nine-ideas-public-action>
- Partlo, S. (2018). *Meeting learning needs of children with autism spectrum disorder in elementary education*. [PhD Thesis]. Dissertations and Doctoral Studies, Walden University. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4672>
- Rodrigo Parra, J. (2021). Robótica para la inclusión educativa: una revisión sistemática. *RIITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (11), 150–171. <https://doi.org/10.6018/riite.492211>

- Roumeliotis, K. I., & Tselikas, N. D. (2023). Chatgpt and open-ai models: A preliminary review. *Future Internet*, 15(6), 192.
- Rozo-García, F. (2020). Revisión de las tecnologías presentes en la industria 4.0. *Revista UIS Ingenierías*, 19(2),177-191.[fecha de Consulta 2 de Abril de 2022]. ISSN: 1657-4583. DOI: <https://doi.org/10.18273/revuin.v19n2-2020019>
- Silberman, S. (2016). *Neurotribes: The legacy of autism and the future of neurodiversity*. Avery Publishing Group.
- Turing, A. M. (1950). Computing Machinery and Intelligence. *Mind*, 49(236), 433-460.
- Valdez, D., Montiel Nava, C., Silvestre Paula, C., Rattazzi, A., Rosoli, A., Barrios, N., Cukier, S., García, R., Manrique, S., Pérez Liz, G., Veiga de Lima, C., Amigo, C., Besio, V., & Garrido, G. (2021). Enfrentando al Covid-19: situación de las personas con autismo y sus familias en Latinoamérica. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, (1), 119–140. <https://doi.org/10.14201/scero202152e119140>
- World Health Organization. (2 April 2019). Autism spectrum disorders. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>.
- Yáñez, C., Madariaga, L., López, C., Troncoso, M., Lagos, P., González, P., Fernández, M., Dorochesi, M., & Albo-Canals, J. (2021). Uso terapéutico de robótica en niños con Trastorno del Espectro Autista. *Andes pediátrica*, 92(5), 747-753. <https://dx.doi.org/10.32641/andespediatr.v92i5.2500>
- Zorpette, G. (2022). Autism and COVID-19. *Pediatrics*, [doi: 10.1542/peds.2020-049437](https://doi.org/10.1542/peds.2020-049437)

MIRADA TRANSVERSAL DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS **DESDE LA PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

MARCANO DURÁN, María Virginia

Doctor en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Venezuela.
Profesora de Derecho en la Universidad de Los Andes. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG).
e-mail: mariamarcano.ula@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1403-8662>.

Recibido: 24-02-2024
Revisado: 19-05-2024
Aceptado: 08-06-2024

RESUMEN

Este trabajo presenta una reflexión en torno a la vinculación entre innovación, educación y organizaciones, desde la perspectiva del aprendizaje. El problema objeto de estudio se enfoca en la transformación de las organizaciones universitarias a partir del desarrollo de la innovación educativa. El eje central de la innovación es el aprendizaje, desde sus niveles básicos hasta la gestión de conocimiento, creado y desarrollado por el individuo. En virtud de ello, se ofrece una nueva concepción de la realidad organizacional en función de lo humano, con el individuo en el centro de estudio, ubicándose en el campo de los Estudios Organizacionales (EO), al ser que se superan las concepciones de las teorías administrativas. En este punto es oportuna la reflexión sobre la transversalidad de la innovación educativa en las universidades, a partir de la incidencia de la tecnología en ellas y la contingencia que representa. Estudiar a la universidad desde el enfoque de los EO propicia nuevas discusiones, en las que se involucran diversas disciplinas, toda vez que es un objeto de estudio amplio e inacabado. Dentro de los principales resultados se encuentra la valoración de la incidencia del aprendizaje organizacional en el avance universitario, particularmente en esbozo de organizaciones orgánicas, además de la determinación de la transversalidad de la tecnología en todo el proceso de aprendizaje universitario, con eje central en la innovación.

Palabras clave: aprendizaje organizacional, contingencia, estudios organizacionales, innovación, organizaciones.

TRANSVERSAL VIEW OF EDUCATIONAL INNOVATION IN UNIVERSITY ORGANIZATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL LEARNING

ABSTRACT

This work reflects on the relationship between innovation, education, and organizations from a learning perspective. The study focuses on the transformation of university organizations through the development of educational innovation, with learning as the central axis, ranging from basic levels to knowledge management, created and developed by individuals. This approach offers a new conception of organizational reality centered on human elements, positioning itself within the field of Organizational Studies (EO) and surpassing traditional administrative theories. The study highlights the transversal nature of educational innovation in universities, emphasizing the impact of technology and its contingent role. Analyzing universities through the EO framework fosters interdisciplinary discussions, given the broad and evolving nature of the subject. Key findings include the significance of organizational learning in university advancement, particularly in shaping organic organizations, and the pervasive role of technology in the university learning process, with innovation as its core.

Keywords: *organizational learning, contingency, organizational studies, innovation, organizations.*

1. INTRODUCCIÓN

Los avances de los estudios organizacionales (EO) en Latinoamérica, informan de su importancia para la región, al presentar una visión clara sobre las organizaciones como su objeto de estudio. Se profundiza en la concepción primaria de las teorías de la administración, a partir del auge de investigaciones y tratados que ofrecen a los investigadores una ruta a seguir para la comprensión de la realidad de las organizaciones, por cuanto no solo implica lo visible y observable, incorpora la subjetividad de los actores implicados en la organización y sus múltiples relaciones. (Pérez y Guzmán, 2015, p. 105).

La comprensión del objeto de estudio de los EO no resulta una tarea fácil, en virtud de la diversidad de realidades de cada organización, cada una es diferente y única, en razón del elemento humano que la compone y por ello, involucra disciplinas que se interconectan desde múltiples vertientes, ya que “comprender el proceso de organización implica desarrollos sociales de construcción de sentido, delimitados por dimensiones espaciotemporales que los hacen inigualables” (González-Miranda, 2020, p.114), sin que puedan universalizarse.

La diferenciación de cada organización se deriva del fenómeno social que en ella se lleva a cabo, cuyo elemento interno de relevancia es el individuo y el elemento externo es el entorno que circunda a la organización, que varía en espacio y tiempo, incidiendo en ella y en el comportamiento de sus miembros y en palabras de (González-Miranda, ob.cit) “se necesita, por tanto, una mirada que, más que sincrónica, sea diacrónica y convoque a un conjunto de disciplinas para el desciframiento de los múltiples vínculos, tensiones, subjetividades e intersubjetividades” (p. 114).

En las organizaciones universitarias el fenómeno social se compone de la vinculación entre los sujetos participantes del acto pedagógico (profesor y estudiante) y la interacción con todos los miembros de la organización, desde la institucionalidad y el ejercicio del poder, ya que “una organización

universitaria es como una orquesta sinfónica donde cada uno de los ejecutantes –expertos profesionales– conoce muy bien la ejecución de su instrumento y puede interpretar muy bien su partitura, pero se requiere de un buen director” (Mindreau, 2014, p.40), para dar solución a las necesidades organizacionales o responder a la incertidumbre del entorno.

De igual forma, las universidades se desenvuelven en un entorno incierto, cada vez más hostil, que como lo señalan Estébanez, et. al, (2022, p.9), “participa de la configuración de sus formas organizacionales, sus orientaciones curriculares y las orientaciones de sus vínculos interinstitucionales”, siendo necesario un adecuado sistema bajo el cual perciben, piensan y reaccionan sus miembros. Diferenciándose de otras organizaciones, con un gran sentido de pertenencia y legitimidad, en palabras de Carvajal (2017, p. 11) “los que pertenecen a una institución como la universidad deben tener plena conciencia y determinación acerca de lo que los une pero, sobre todo, de aquello que deciden tener en común como comunidad académica universitaria”, para mantenerse vigente ante los cambios del entorno.

Con base a estos presupuestos, el presente trabajo tiene como problema central de investigación el estudio de la innovación educativa universitaria, desde la visión individual y colectiva, con un enfoque a los E.O. En el proceso para la innovación educativa, especialmente en las organizaciones universitarias, se desarrolla el aprendizaje universitario como conducto del acto pedagógico, eje de acción de la universidad, bajo las teorías que dan cuenta de la construcción de aprendizaje basado en la autorregulación y el desaprendizaje permanente del individuo para la transformación de su ser y sus percepciones del mundo.

La justificación de este trabajo de reflexión radica es la necesidad de profundizar en el proceso de aprendizaje universitario, desde una óptica integral en la que se vincula el aprendizaje como acto educativo. Se erige sobre correlación existente entre las teorías

del aprendizaje educativo y el aprendizaje organizacional, para comprender la importancia de los elementos integradores de las organizaciones en todo el acto pedagógico, tomando en cuenta que el aprendizaje y la innovación se explican desde la amplitud y flexibilidad del campo de los EO.

En el desarrollo reflexivo de la vinculación del aprendizaje universitario con la innovación educativa, se postula a la teoría de la contingencia como válida para dar cuenta de la relación entre la universidad y los factores que le son contingentes, diversos y cambiantes, permitiendo la comprensión de su realidad, manifestada en el aprendizaje organizacional y la gestión de conocimiento. El trabajo pretende establecer las características e implicancias necesarias para la transformación de las universidades hacia organizaciones orgánicas, como las más idóneas para la innovación educativa, en virtud de la flexibilidad, adaptación y organicidad que la componen.

De seguido se explica la implicancia de la tecnología en la innovación educativa, visto que es uno de los principales factores que contingen a la organización y gracias a ella se crean entornos de aprendizaje abiertos, flexibles y ágiles, en los cuales los individuos encuentran nuevas formas de comunicación y desarrollo de conocimiento, en varios niveles.

El presente trabajo se estructura desde el aprendizaje universitario y los estudios organizacionales, con la presentación de las teorías que sustentan la investigación, en sus dos vertientes, en un primer momento las teorías educativas, en las que destacan las teorías del constructivismo y la teoría del aprendizaje significativo y en un segundo momento el aprendizaje organizacional, desde el bucle simple con la creación de conocimiento al bucle doble con su transformación y extrapolación hacia los equipos de trabajo y de allí, hasta la organización y su entorno.

El desarrollo de la reflexión en torno al aprendizaje enfocado a la innovación se fundamenta en el elemento tecnológico en

todo el proceso de innovación educativa, al considerar a la implicancia de la tecnología en los ambientes de aprendizaje, cuya derivación es la generación de nuevas formas educativas y diseños instruccionales innovadores, en conjunto con las políticas institucionales propias de las organizaciones universitarias, que requieren un cambio para favorecer la innovación, flexibilidad y adaptación.

2. Aprendizaje universitario y estudios organizacionales

Las universidades desde la premisa de los estudios organizacionales se revelan complejas, marcadas por una serie de características propias fundadas en la cultura, política e institucionalismo, aunado a ello la competitividad de las universidades se basa en la calidad de la educación, el mérito y la relevancia de la investigación y las competencias adquiridas por los profesionales para generar aportes al desarrollo mundial Marcano (2021, p. 298). Su comprensión integra el aprendizaje universitario vertido en dos aristas, el aprendizaje como creación y desarrollo de conocimiento y competencias, y el aprendizaje organizacional, como proceso evolutivo organizacional que ha sido objeto de los EO, por cuanto

adoptan estructuras propias y han desarrollado procesos formales para lograr los objetivos que las originaron, con la participación de múltiples actores que han convergido en su construcción social, generándose así flujos complejos de interacciones, de interés para la sociedad misma, pues de ellos depende su propia evolución y avance. (Muñoz, 2018, p.186).

Las estructuras desarrolladas por las organizaciones universitarias alcanzan su complejidad en virtud del entorno en el que se desenvuelven, cada vez más incierto y hostil, precisando de una visión transdisciplinaria para su comprensión, que encuentra fundamento en los EO como una disciplina que tiene elementos característicos que permiten situar la

forma en que se avanza en el desarrollo de esquemas teóricos idóneos para el abordaje del objeto de estudio complejo e integrado a su contexto, como lo expresa González (2014). Los EO consideran en su campo de estudio las estructuras y los actores que confluyen en estas, quienes se vinculan de forma orgánica con una visión transversal de todos los elementos que convergen en la organización para enfrentar la incertidumbre como característica propia de la sociedad, en el sentido expresado por (Marcano y Cirera, 2021, p.199) “los entornos en los que se desenvuelve la organización y a los cuales responde, interactúan de forma permanente y se caracterizan por la incertidumbre que los hace complejos. A medida que la sociedad avanza, la incertidumbre se incrementa.”

En este sentido, en un avance teórico el campo de los EO tiene un núcleo fundamental orgánico, formado por los individuos y su interacción constante, que genera nuevas conexiones culturales, sociales y de conocimiento, en un proceso de transformación de la visión gerencial, propia de las teorías de la administración, a una visión compleja y transdisciplinaria, toda vez que las organizaciones en el campo de los EO “son concebidas como organismos o instituciones que interactúan como un ente social frente a otros” (Gómez y Soler, 2021,p.321).

Las organizaciones no se desenvuelven aisladas del contexto, estas interactúan socialmente y los cambios del entorno repercuten en ellas de diversas formas, tanto favorable como desfavorablemente, siendo la incertidumbre su principal característica en virtud de la cual, es imposible que las organizaciones se desarrollen reflejándose a sí mismas, y al ser estudiadas desde la óptica de los EO, se revelan como un organismo abierto que convive con otros, en una constante retroalimentación de información, conocimiento, y cultura, confluyendo elementos como los expresados por (Pérez y Guzmán, 2015, p.106) a saber “la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones” En este proceso transformador se

encuentran las universidades, estudiadas transdisciplinariamente con un enfoque humanista, por cuanto “es indiscutible la importancia que han cobrado lo EO en el contexto de la investigación y comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones” (Muñoz, 2018, p.188) y en ellas se vivencia el fenómeno organizacional como fenómeno social, especialmente por la forma en que los individuos se relacionan y reconocen mutuamente.

En las universidades, el fenómeno social gira en torno al aprendizaje como forma de conexión y comunicación entre los individuos que integran la organización educativa, y al ser vista desde los EO tienen una mejor comprensión, por cuanto estos abarcan diversos tipos de organizaciones sobre las cuales se han generado aportes teóricos y empíricos que han transformado el paradigma organizacional (Montaño, 2004), ya que no solo se estudia a la organización sino a la complejidad de las relaciones sociales, psicológicas y culturales que en ellas se desenvuelven.

De allí que las implicancias de la interacción entre los individuos protagonistas del fenómeno de aprendizaje, se centra en los profesores y los alumnos, entre quienes se genera una simbiosis comunicativa, de retroalimentación constante, cuyo fin se diferencia marcadamente de las organizaciones empresariales, en virtud de procurar la formación y desarrollo de competencias, con ausencia de rentabilidad económica, ya que el capital de la universidad es humano y no económico y su estudio se basa en el comportamiento y las interacciones de los miembros de la organización, que no es cuantificable.

2.1 Teorías del aprendizaje

Desde la vertiente del aprendizaje universitario como generación de conocimiento, se conjugan las teorías del aprendizaje para dar cuenta de la investigación del fenómeno educativo, siendo las más relevantes la teoría cognoscitiva social, teoría del constructivismo y teoría de aprendizaje significativo, estudiadas desde

la perspectiva organizacional, al ser que la creación y apropiación de conocimiento se subsume en las interacciones entre los individuos, marcadas por un carácter orgánico que diseña el camino a seguir por la organización para alcanzar la flexibilidad e innovación.

2.1.1 Teoría cognoscitiva social

La primera teoría que da cuenta del aprendizaje nace a partir de las críticas realizadas a la teoría conductista, por no ser acorde con la situación real que representa el aprendizaje y la generación de conocimiento, entre los críticos al conductismo destaca Albert Bandura, quien basó sus estudios en la observación como punto focal del aprendizaje, en la que un individuo puede aprender como producto de la observación de las actividades realizadas por otro individuo y por medio de la autorregulación del conocimiento.

La teoría cognoscitiva social se basa en algunos supuestos acerca del aprendizaje y las conductas, los cuales hacen referencia a las interacciones recíprocas de personas, conductas y ambientes; el aprendizaje en acto y vicario (es decir, la manera en que ocurre el aprendizaje); la diferencia entre aprendizaje y desempeño; y el papel de la autorregulación. (Zimmerman y Schunk, 2003).

Con base a los presupuestos de esta teoría, el aprendizaje se valida en su integración con el ambiente, la conducta y los factores personales, supera la concepción de conocimiento basado en estímulos y respuestas, en un ciclo continuo, y avanza a la incorporación de la autorregulación personal en el procesamiento de información como expresión a los cambios ambientales. “Desde este punto de vista, es la observación el elemento básico de la teoría cognoscitiva social, según la cual, el aprendizaje implica aprender de las consecuencias de los propios actos.” (Marcano, 2021, p.35) y esto se convierte en fuente de información y motivación. Los procesos cognitivos son actividades cerebrales emergentes que

ejercen la determinativa influencia (Bandura, 2001).

2.1.2 Teoría constructivista

En un segundo estadio del estudio de las teorías del aprendizaje se ubica la teoría constructivista, que avanza desde la base de la teoría cognoscitiva social, con la incorporación del elemento psicológico en la formación de conocimiento por parte del propio individuo quien lo construye, así para (Marcano, 2021) “el conocimiento no se entiende como una verdad absoluta y discrimina la existencia de teorías que buscan explicar el mundo, pues este se puede construir mentalmente de muchas formas y ninguna teoría posee la verdad” (p. 37). El individuo crea y se apropia del conocimiento desde su relación con el mundo, cuyos cambios inciden en la transformación del conocimiento y la forma de aprender, que se diferencia de un individuo a otro, desde sus propias vivencias y realidades.

El aprendizaje fundado en el constructivismo se desarrolla desde dos caras, una externa, en la reconstrucción del mundo por parte de quien aprende, en función de su propia realidad y como se refleja frente a ella, y una cara interna, con la conexión del conocimiento previamente adquirido con el nuevo conocimiento generado, en un proceso interno del aprendiz, en abstracción del ambiente y sus cambios. Así, ambos enfoques engendran una comunicación dialéctica, al equilibrar la integración del individuo con el ambiente y otros individuos y con su actividad interior, psicológica.

El constructivismo plantea la cognición como un proceso de integración entre el aprendiz, el contexto en el que se desenvuelve y la transferencia de aprendizaje propia y externa. Para (Coll y Palacio, 2000, p. 175), “la idea original del constructivismo es que el conocimiento y el aprendizaje son, en buena medida, el resultado de una dinámica en el que las aportaciones del sujeto al acto de conocer y aprender juegan un papel decisivo” el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción seguido por el aprendiz en la medida en que se relaciona

con su entorno, con la transformación de sus estructuras cognitivas a partir de sus experiencias.

A diferencia de la teoría cognoscitiva social, el constructivismo plantea la generación de conocimiento desde el propio individuo, en un bucle simple creación y re creación de aprendizaje, se involucran los aspectos internos y externos en los que el individuo se desenvuelve. Aunque la frontera entre ambas teorías resulta difícil de delimitar, en esta última el aprendizaje avanza hacia la construcción propia del aprendiz, implicando tanto sus experiencias como las percepciones recibidas del ambiente, que le permiten transformar su conocimiento adquirido para generar uno nuevo.

2.1.3 Teoría del aprendizaje significativo

El tercer escenario que refiere los avances de las teorías del aprendizaje es la teoría del aprendizaje significativo, ubicada en la corriente constructivista, basada en la construcción de conocimiento en coordinación con el conocimiento que tiene el individuo y que se integra en sus estructuras cognitivas.

Desde el enfoque de esta teoría, se plantea que el alumno desarrolla una estructura cognoscitiva previa y otra posterior, entendida esta estructura, como el conjunto de conceptos que poseen los individuos, en su campo de conocimiento y en la organización en la que se desenvuelve. (Marcano, ob.cit, p.45).

En concordancia con la visión interna y externa del constructivismo, el aprendizaje significativo plantea la interacción del individuo con sus experiencias y con la nueva relación que tiene con el mundo, aprovechada para favorecer el aprendizaje, por cuanto las implicancias de relación entre el docente y el estudiante no comienzan desde cero, lo hacen en función de estructuras previamente diseñadas, que se reconstruyen constantemente. Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos: son relacionados de modo no


arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe (Ausubel, 1983, p.18).

De esta forma, la conexión e interacción entre el individuo, sus conocimientos y su entorno resulta fundamental en el aprendizaje significativo, deja de memorizar y repetir una serie de contenidos, para darle verdadero significado, “marcados por diferenciación, evolución y estabilidad, conformándose como un nuevo elemento dentro de la estructura cognitiva y metacognitiva” (Marcano, ob.cit, p.46), de allí que “se ocupa específicamente de los procesos de enseñanza aprendizaje de los conceptos científicos a partir de los conocimientos previamente formados por el niño en su vida cotidiana, con interiorización y asimilación, a través es de la instrucción” (Ausubel, 1976, p. 209).

Díaz-Barriga y Hernández (2002) definen el aprendizaje significativo como "aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes" (p.39), en ella se implica a la psicología, la sociología y la antropología, como vértices de estudio con resultados para el aprendiz, la organización en la que se desenvuelve y la sociedad, como receptora de la aplicación del conocimiento generado, reestructurado y evolucionado.

En el siguiente Gráfico 1 (Novac, 1988) se presentan las fases de aprendizaje del memorístico al significativo, las cuales inician con el aprendizaje receptivo, siguiendo al aprendizaje descubrimiento hasta el descubrimiento autónomo, en este sentido el aprendizaje inicia con la memorización en conjunto con actividades básicas, como la memorización de tablas de multiplicar hasta la investigación y la producción científica que requiere un desarrollo profundo del aprendizaje, en el cual el individuo participa de la construcción de conocimiento significativo.

Tabla 1. Fases de aprendizaje del memorístico al significativo

Aprendizaje significativo 	Clasificación de relaciones entre conceptos Conferencias o mayoría de presentaciones en los libros de texto	Instrucción audio tutorial, bien diseñada Trabajo en el laboratorio escolar	Investigación científica Mayoría de la investigación o producción intelectual rutinaria
	Tablas de multiplicar	Aplicación de fórmulas para solucionar problemas	Soluciones de acertijos por ensayo y error
Aprendizaje memorístico	Aprendizaje receptivo	Aprendizaje descubrimiento	Aprendizaje descubrimiento autónomo

Fuente: Novac, 1988

2.2 Aprendizaje Organizacional

La segunda vertiente del aprendizaje dentro del campo de los EO es el aprendizaje organizacional, fundado en el conocimiento organizacional y la transformación hacia una organización que aprende, una organización inteligente. Para los EO la comprensión del aprendizaje organizacional involucra una investigación transdisciplinaria de la sociología, psicología, teorías de la administración y teorías de la organización, en virtud de su relevancia para la sociedad del conocimiento, con el factor humano como elemento significativo, tomando en cuenta que la organización no genera conocimiento por sí misma, lo hace a través de los individuos

que la conforman. “Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y lo solidifica como parte de la red de conocimiento de la organización” (Nonaka y Takeuchi, 1999, p. 65).

Esta óptica le otorga al conocimiento la preponderancia que le corresponde en el desarrollo de la organización, en su camino a convertirse en una organización que aprende y de allí a una organización inteligente, al desarrollar su capacidad de crear y gestionar conocimiento, en diversas fases, en las que “la primera fase corresponde a compartir el conocimiento tácito, seguida de crear

conceptos, justificar conceptos, construir un arquetipo (mecanismo operativo modelo) y distribuir el conocimiento” (Tintoré, 2010, p.116).

Aunado a ello, la gestión de conocimiento desarrollada por la organización la hará capaz de dar respuesta a las necesidades propias y a los retos del entorno, cada vez más cambiante, hostil e incierto, con una mayor capacidad de flexibilidad y adaptación a las repercusiones políticas, económicas y sociales.

Al ser flexibles es la gestión de conocimiento llevada a cabo por la organización el enlace entre ella y su entorno, destacando la importancia del conocimiento y el aprendizaje como un sistema que fluye por toda la organización dándole vida, así como la sangre fluye en las arterias y venas de los seres vivos, como un esfuerzo necesario para su perdurabilidad en el tiempo. (Marcano y Cirera, ob.ci, p.102).

De allí que la gestión de conocimiento es una de las fases principales dentro del proceso de aprendizaje organizacional, traspasando las fronteras entre una organización y otra, y entre ellas y el ambiente que les circunda.

3. Aprendizaje organizacional en los Estudios Organizacionales

Para dar cuenta del estudio del aprendizaje organizacional, los EO lo ubican en las teorías del aprendizaje vinculadas con la formación orgánica de las organizaciones, comprendidas como un todo vital, con el elemento humano en sus bases y todas las estructuras que la conforman como una organización inteligente, tomando en cuenta que en el campo organizacional hay presencia de organizaciones diversas que realizan actividades dentro del campo que permiten apreciar las interrelaciones, las estructuras de dominación, los intercambios de información, las transacciones, las redes, la totalidad de actores. (López, 2021, p. 93).

El aprendizaje organizacional es el eje central de la organización inteligente, ella

“enfrenta la discontinuidad por medio de la continuidad del aprendizaje, siendo capaz de aprender saberes nuevos en forma permanente, que permean la empresa en todos sus niveles, sin restricciones a especialistas o jerarcas” (Marcano y Cirera, ob.cit, p. 105).

La capacidad de aprendizaje de la organización la transforma para ser más flexible, innovadora y competitiva, al ser la más apta para enfrentar el entorno social que se suscita cada vez más complejo, y ese proceso de transformación actúa como un sistema de aprendizaje de interconexión entre el todo y las partes, que fluye entre el individuo, la organización y su entorno, con fases de generación de conocimiento en un ciclo de retroalimentación, cuyo producto es el aprendizaje en bucle simple y bucle doble.

En este sentido, el bucle simple o fase primaria del aprendizaje organizacional “consiste en realizar una acción estratégica manteniendo las mismas variables que gobiernan la acción y manteniendo constantes los modos de pensar y hacer sin poner en cuestión las normas de la organización” (Tintoré, ob.cit, p.74). “Es un aprendizaje basado en cadenas de acción y reacción frente a los problemas suscitados, sin profundizar en sus causas ni los efectos que causa en la organización” (Marcano y Cirera, ob.cit, p.105).

Esta primera fase nace en el individuo, como aprendiz y perceptor de los cambios del entorno, quien comienza a regenerar sus propias estructuras cognitivas para dar respuesta a las proyecciones y presiones que recibe en procura de dar una respuesta efectiva, tal como ocurre desde la perspectiva del constructivismo.

El enfoque sistémico-constructivista tiene su segunda fase en el aprendizaje de bucle doble, caracterizado por ser el más complejo, generativo, exploratorio y predictivo, generador de transformación en la organización, con las modificaciones necesarias para encontrar el punto de congruencia entre su desenvolvimiento y los cambios del entorno. El aprendizaje en este nivel es un continuo ciclo de aprender

y desaprender, cuyo efecto es la flexibilidad alcanzada por la organización al adaptarse a la hostilidad e incertidumbre externas.

Al ubicarse en el segundo nivel de aprendizaje, la organización desarrolla un verdadero aprendizaje organizacional, en el que está inmerso el primer nivel de bucle simple, de esta forma, el conocimiento que nace en el individuo, desde sus estructuras metacognitivas se expande en su relación con todos los miembros de la organización, por medio del trabajo en equipo, discusión de ideas y proyectos específicos, hasta la comunicación y el flujo de información entre todas las estructuras organizativas, al punto de llegar al tercer nivel de desautoprendizaje, en “función de proyectos dirigidos y ejecutados por individuos y equipos de trabajo, estos proyectos se dan interna y externamente, tomando en cuenta que deben ofrecer un aporte al entorno”(Marcano y Cirera, ob.cit, p.106).

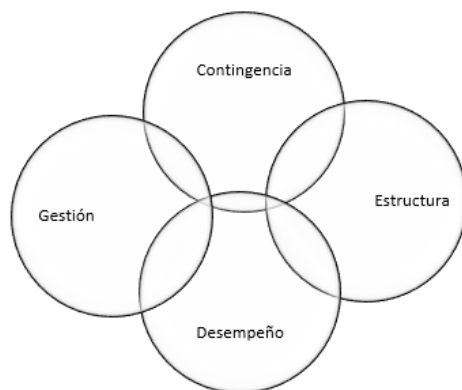
En este orden de ideas, las organizaciones universitarias como objeto de estudio de los EO, conjugan el aprendizaje como proceso de enseñanza y el aprendizaje organizacional, para generar la innovación y flexibilidad necesarias y responder a las contingencias del entorno, por cuanto consideran la generalidad de los estudios y las diversas formas de trabajo y reacción a los elementos contingentes, a partir de la comprensión del fenómeno social, y en el caso de las universidades, del fenómeno educativo, con un elemento transversal como lo es la tecnología.

3.1 Tecnología en los ambientes de aprendizaje

La evolución de las organizaciones universitarias hacia organizaciones inteligentes se centra en tres bases, la primera el desarrollo de su aprendizaje de conocimiento, (explicado desde las teorías del aprendizaje), la segunda el aprendizaje organizacional, (comprendido en función de la gestión de conocimiento) y la tercera la capacidad de adaptación para enfrentar los factores que le son contingentes, haciéndolo desde la mirada de la teoría de la contingencia, por cuanto “sus estructuras no están relacionadas con el tamaño, con el tipo de industria o el éxito mismo de la empresa, sino con el tipo de tecnología” (Woodward, 1975 en Gonzales-Miranda, 2014, p.50).

De allí que, el elemento orgánico es determinante en la organización para lograr su flexibilidad, adaptación e innovación en dependencia de “la relación entre los aspectos contingenciales y la organización, en donde se resalta la injerencia, la tensión y el equilibrio dinámico entre el medio ambiente que rodea la organización y ésta.” (Marcano, ob.cit, p. 51). Como se refleja en el siguiente Gráfico 1 (Marcano, 2021), los elementos contingentes de gestión, estructura y desempeño confluyen de forma congruente en la organización y su transformación en procura de ser una organización orgánica, adaptable y flexible en la medida en que su entorno y los factores contingentes cambian.

Gráfico 1. Congruencia entre la contingencia y la organización



Fuente: Marcano, 2021.

Así, la tecnología se cataloga como uno de los principales factores contingentes de la organización, con una incidencia directa en su gestión de conocimiento y la imperiosa necesidad de participación de individuos con competencias en la generación de conocimiento, que se vincula con la organización y se extrapola al entorno. Individuos que forman una nueva generación disruptiva y adaptada a los impactos de la tecnología, “quienes provocan en las empresas no solo replanteos en el rol de las personas y las tareas que realizan, sino también en la tecnología y en su estructura.” (Volpentesta, 2016, p. 86).

En este punto el aprendizaje organizacional es el catalizador de los cambios organizacionales, que postula la teoría de la contingencia, cuyo objetivo es “establecer un entorno favorable para el aprendizaje de todos los miembros con la finalidad de satisfacer las demandas y exigencias constantes del medio en el cual se desenvuelven” (Garzón Castrillón y Fisher, 2008, p.218). Este permite que la organización responda a las percepciones de los cambios del entorno y el impacto de la tecnología, a través de un proceso de transformación, en el que la generación de nuevo conocimiento se apropia de la tecnología como factor contingente interno, y lo revela a través de la innovación, como factor esencial para la supervivencia en el entorno actual “que define la actuación de las organizaciones se puede catalogar como de inestable-turbulento, debido a la gran incertidumbre y aceleración en el cambio de los factores de lo componen” (Sáez et al., 2006, p. 14).

Con fundamento en los postulados de la teoría orgánica de la contingencia, la tecnología se relaciona directamente con los cambios organizacionales, por cuanto permite el flujo de información y la comunicación efectiva entre los individuos, ya que “la capacidad tecnológica es fundamental para elevar las posibilidades de innovación de las empresas; y a través de la innovación, las empresas estarán en una mejor posición para incrementar sus niveles de eficiencia y obtener mayores beneficios” (Ferrer, 2018, p.176).

En este orden de ideas, en los ambientes de aprendizaje como los desarrollados en las universidades, la conjunción de tecnología y aprendizaje organizacional se dimensionan en su máxima expresión, considerando las limitaciones en su capacidad para controlar las causas externas, por lo cual es necesario aprender a percibir las, comprenderlas y enfrentarlas, bien sea que le favorezcan o que deban superarlas, “si la organización no está preparada para afrontar estructuralmente los cambios que se requieran o no posee una actitud proactiva que la lleve a moverse en el tiempo justo, puede terminar cerrando sus vías de futuro” (Sandoval, 2014, p.166).

Desde la dimensión educativa, la correlación entre la teoría constructivista, el aprendizaje organizacional y la teoría de la contingencia, en su enfoque orgánico, permite la integración de la tecnología de información y comunicación en el proceso educativo interno en el que participan estudiante y profesor y el externo con la interacción de la institución organizacional. La tecnología favorece la innovación como factor de vinculación entre la sociedad y el conocimiento, con nuevas formas de interacción, estudio e investigación.

La innovación educativa derivada de la incidencia de la tecnología como factor contingente, encuentra su razón de ser en la capacidad de respuesta de la universidad a las necesidades del entorno en que se desenvuelve y las exigencias de la sociedad del conocimiento, “se habla de una construcción didáctica y la manera cómo se pueda construir y consolidar un aprendizaje significativo en base a la tecnología” (Hernández, 2017, p. 329), por cuanto la relación de los miembros de la universidad se basa en la gestión de conocimiento, “para generar propuestas de desarrollo de competencias tecnológicas y profesionales, en su correlación con la tecnología como factor contingente externo e interno.” (Marcano, ob.cit, p.68).

El avance de los ambientes de aprendizaje gira en torno a la implicancia de la tecnología con tres vértices de soporte, las teorías del constructivismo y el aprendizaje significativo, la teoría del aprendizaje organizacional y la

teoría de la contingencia, en función de la vinculación entre los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediada por las tecnologías de información y comunicación y por la capacidad de apropiación que se tiene de ellas.

El aprovechamiento de las tecnologías y las soluciones contingentes se ajustan e interactúan como un sistema, que se refleja en los cambios de la estructura universitaria, ambos vistos como factores contingentes internos y externos, cuyo ajuste permite una respuesta sistémica y adecuada de la organización universitaria. (Marcano, ob.cit, p.138).

De igual forma, el acto pedagógico al que asisten profesor y estudiante se favorece con la apropiación de las tecnologías, en este, el primer nivel o bucle simple de creación de conocimiento se vincula con la red de formación universitaria y a través del trabajo colaborativo se extrapola dando respuesta a las exigencias ambientales.

Como derivación de la incidencia de la tecnología, la organización vista desde el enfoque orgánico de la teoría contingente y el aprendizaje organizacional, se transforma en un ambiente flexible y abierto de aprendizaje, con prevalencia de innovación y desarrollo de desempeño, la comunicación es más ágil y precisa, en la que los recursos tecnológicos se transforman en recursos educativos.

3.2 Implicancia de las tecnologías de información y comunicación en la innovación educativa universitaria

La tecnología en los ambientes de aprendizaje trae consigo un proceso transformador fundamental del aprendizaje y de la forma en que se relacionan los individuos, dirigido a cambios organizacionales, con incidencia en cambios en la forma de trabajo y cambios de cultura, vinculados con la innovación educativa desde las diferentes perspectivas individuales y colectivas.

El término se utiliza para señalar re-

alidades diversas que, aunque sean semánticamente concurrentes, tienen significados distintos, poniendo como ejemplo que el mismo vocablo se utiliza tanto para significar la acción de innovar como el resultado de la misma acción como para denotar el contenido de una innovación en cuanto a objeto, comportamiento, práctica o idea. (Rivas, 2000 en Medina, 2019, p.20).

En tanto que las prácticas educativas se encuentran inmersas en las diferentes acepciones de la innovación, marcadas por el uso y aprovechamiento de la tecnología, que sostiene la modificación del comportamiento de los individuos con cambios significativos en la forma de comunicación e interacción entre ellos. De esta forma (Correa, Yepes y Pellicer, 2007) expresan que la innovación consiste en la incorporación de ideas no triviales que sean capaces de generar cambios, como resultado del proceso de interrelación humana. (Hofman, De Boom, Meeuwisse y Hofman, 2013 en Medina, 2019), indican que los cambios sistemáticos e integrados refieren a la introducción de nuevos tipos de aprendizaje, los cuales cambian por la implementación de nuevos procesos de enseñanza.

Es por ello, que el aprovechamiento efectivo de las tecnologías de información y comunicación, y su implicancia desde el enfoque de las teorías de aprendizaje y de contingencia le otorga a la innovación educativa el carácter transversal en la organización universitaria, con características como la flexibilidad, especialización y comunicación entre todos los actores del acto pedagógico y el aprendizaje transformacional, haciendo a la organización, en definitiva, más competitiva y apta. De allí que, la innovación es el elemento fundamental para mantener la competitividad. (Sarango, 2021, p. 107).

La innovación educativa vinculada a la tecnología, se ubica en la dimensión de la sociedad del conocimiento, y en el campo de los EO precisa de la aplicación de diversas áreas para dar cuenta de su evolución, toda vez que, como se ha expresado, las organizaciones han dejado de ser meras

estructuras vacías para adquirir un carácter humano, en este sentido, la organización no corresponde ya a estructuras ordenadas y estables, sino a los movimientos que dan lugar a su conformación y adaptación permanentes (Gonzales-Miranda, 2014, p. 51), siendo la universidad uno de los ejemplos más palpables del cambio permanente del fenómeno social y el fenómeno educativo.

Desde este punto de vista, la innovación educativa corresponde a todos los individuos que conforman la organización universitaria, con énfasis en el rol de los profesores, quien está llamado a apropiarse de las tecnologías para emprender en innovación, desarrollando competencias digitales que le permitan comunicarse con los estudiantes en ambientes virtuales, visto que “innovar en docencia es aplicar tres condiciones importantes que son la apertura, la actualización y la mejora.”(Zabalza y Zabalza 2016), con adaptación, flexibilidad, nuevos conocimientos, en un ciclo inacabado de mejora en el aprendizaje.

Sin embargo, la innovación no es exclusiva del profesor, pues uno de los retos significativos es involucrar a los estudiantes en el desarrollo de sus competencias educativas, con el uso de las herramientas tecnológicas, alcanzar el ajuste y la conexión en los ambientes virtuales de aprendizaje, siendo individuos capaces de innovar para dar respuesta a las necesidades de la sociedad, así “los profesores innovadores deben apostar por diseños de cursos o planificaciones donde se promueva la búsqueda y análisis de la información para la creación de soluciones innovadoras que den respuesta a las necesidades que demanda la sociedad del conocimiento” (Sarango, ob.cit, p.110).

Al hablar de innovación educativa en las universidades es oportuno recordar que son los individuos quienes le dan vida a la organización, por lo que innovar no es solo un aspecto técnico, que considera al profesor como un mero instructor, es la comprensión de la realidad de los individuos que son participes en la organización, en función de la interpretación del proceso de enseñanza-aprendizaje, “por lo que la

enseñanza se concibe como una actividad de reconceptualización y reconstrucción de la cultura, actividad que es cambiante, compleja y no controlable ni fragmentable” (Sarango, ob.cit, p. 27), (Macanchí, et.al, 2020, p.396) “conseguir la innovación educativa, pedagógica y didáctica como una práctica habitual de los docentes, exige primero un acercamiento y comprensión del alcance de estos y de los factores que actúan como condiciones básicas para su concreción”

En este orden de ideas, la tecnología es una de los factores de mayor incidencia en ese proceso de comunicación en el acto pedagógico, de las formas de respuesta de profesores y estudiantes a los retos enfrentados para alcanzar la significancia de la innovación y el aporte del desarrollo de conocimiento a los cambios culturales de la universidad, como organización que responden a las necesidades del entorno.

Es el conocimiento el elemento integrador de la innovación educativa, entendido en sus dos bases, el conocimiento desde el constructivismo y desde el aprendizaje organizacional, en palabras de (Macanchí, et.al, ob.cit) “la innovación, por un lado, parte del reconocimiento de una necesidad y, por el otro, requiere conocimiento técnico que puede ser resultado de una actividad investigativa que aporta originalidad y novedad al proceso objeto de la innovación” (p.397). Al igual que ocurre en el segundo y tercer nivel del aprendizaje organizacional, en la innovación educativa se presenta un proceso inacabado que genera nuevas herramientas y prácticas innovadoras, retroalimentadas continuamente.

La innovación educativa derivada de la implicancia de la tecnología en su desarrollo se sustenta también en la teoría del constructivismo, por cuanto asimila la tecnología desde actitudes intencionales que buscan transformar el conocimiento, desde su relación con la investigación y la modificación de las estructuras metacognitivas del individuo. “Bajo ésta consideración la innovación se identifica con la puesta en práctica de un conocimiento o tecnología en el contexto de una

organización cultural, técnico o comercial!” (Macanchí, et.al, ob.cit, p.398), donde particularmente profesores y estudiantes se convierten en diseñadores de nuevos entornos de aprendizaje, en los que se construye nuevo conocimiento, con nuevas competencias educativas mediadas por la tecnología, entornos presenciales, virtuales o híbridos, en procura de experiencias abiertas de aprendizaje, más flexibles, en las cuales el estudiante acude al aprendizaje y al autoaprendizaje, superando las barreras de tiempo y espacio.

4. Políticas institucionales para la innovación educativa desde la óptica de los estudios organizacionales

La creación de ambientes flexibles de aprendizaje, en los que se construye conocimiento desde las percepciones de la realidad con la integración de experiencias previas, implica la mediación de la tecnología como elemento comunicacional. A través de ella, los partícipes del acto pedagógico tienen mayores oportunidades para desarrollar innovación educativa, con acceso a información en forma más rápida y eficiente, así como interacción permanente en cualquier lugar y momento en que se encuentre los sujetos participantes.

Sin embargo, las prácticas de innovación educativa no son de fácil alcance y desarrollo, por cuanto requieren cambios institucionales, que a su vez representan cambios en la cultura y comportamiento en la universidad, que se entrelazan con los postulados de la teoría constructivista y la teoría contingente, al ver a las universidades como organizaciones en las cuales, la tecnología es el principal factor contingente, presente en todo su desempeño y que está integrada por tres aspectos, la estructura, la política y la cultura. (Marcano, 2021).

En este sentido, desde los EO las políticas institucionales se configuran como el soporte de la realidad organizacional a la cual la innovación educativa le es transversal, en la que una depende de la otra, y su avance las favorece mutuamente, como lo expresa (Gonzales-Miranda,

ob.cit) “la organización es un proceso tedioso de fabricación interminable, más que una cosa sólida y estática” (p. 47). De allí que las políticas universitarias a nivel institucional se refieren fundamentalmente al diseño e implementación de estrategias y lineamientos, incorporación de equipos y plataformas adecuadas para los ambientes de aprendizaje flexibles, con recursos propios y diversificados, “así mismo, articular las tareas oportunas para la incorporación de cambios pedagógicos que permitan apropiarse de las tecnologías en el acto pedagógico con la finalidad de construir conocimiento significativo y desarrollar competencias” (Marcano, ob.cit, p. 142).

Las políticas institucionales diseñadas en función de la apropiación de la tecnología para la innovación educativa implican el bosquejo de un nuevo modelo educativo, en el que participen todos los miembros de la universidad, un modelo que extrapole los resultados del acto pedagógico con la finalidad de dar respuesta a las exigencias del entorno universitario. Los niveles de conexión adecuados entre la universidad y el entorno se determinan en función del aprendizaje organizacional desarrollado por ella, tomando en cuenta que ante cambios sociales de un ambiente cada vez más hostil, incierto y cambiante, la flexibilidad, innovación y adaptación organizacional, le otorgan el carácter orgánico necesario para dar cuenta de los factores que le son contingentes.

Desde el enfoque orgánico, la innovación es el factor principal para generar todos aquellos cambios necesarios en la organización y los cuales no podrían darse sino a través de una gestión de conocimiento, en procura de comprender el fenómeno social-educativo, hacia la transformación y la comunicación abierta, entre los miembros de la organización y entre esta y su mundo circundante.

De esta forma, la innovación educativa desde la perspectiva de las políticas institucionales se basa en los proyectos, programas, nuevos contenidos y aplicación de las tecnologías de información y comunicación, aplicados en la innovación

educativa pedagógica, desarrollada a través del proceso de aprendizaje. En virtud de ello “en la universidad debe existir una política institucional que fomente una innovación educativa bimodal, que permita la coexistencia de dos modos de innovación educativa, cada una con unos objetivos determinados” (Llorens, 2016, p. 3).

La innovación educativa bimodal encuentra su punto emergente en los ambientes de aprendizaje virtuales, por cuanto la conducción del ambiente con la tecnología favorece el aprendizaje y a su vez la transformación organizacional, marcada por comunicaciones más efectivas e inmediatas, interacción dinámica a través del trabajo colaborativo, con acceso a información actualizada. De igual forma

los equipos y plataformas con los que cuenta la organización resultan de vital importancia, ya que, sin ellos, es imposible el trabajo en entornos virtuales de aprendizaje y también es imposible que la universidad tenga una oferta académica más diversa, en distintas modalidades de estudio (Marcano, ob.cit, p.179).

Con base a estos fundamentos, la inclusión de la tecnología en las políticas institucionales universitarias resulta de un proceso de articulación interna y externa que garantiza la transformación de la educación universitaria, desde la dimensión del aprendizaje, la cultura y el fenómeno social, y a su vez se requieren “sistemas tecnológicos para la interconexión de los agentes de producción y gerencia de conocimiento. Se trata de favorecer la creación de una red de espacios y equipos que permitan la comunicación y la transacción.” (Rodríguez-Gómez y Gairín, 2015, p.77).

5. Enfoque orgánico para la comprensión de la innovación educativa desde los Estudios Organizacionales

Para Rivas, F. et al. (p.205, 2022) el estudio de las organizaciones es trascendente, por cuanto, “somos” una sociedad organizacional, es decir, una sociedad cuyas funciones

sociales primordiales se desarrollan y logran llevarse a cabo gracias a la presencia de las organizaciones. Los aportes de los Estudios Organizacionales (EO) solo pueden ser trascendentes si el hombre organizacional renace realmente con ellos. Esta premisa hay que repensarla con identidad propia tomando los modelos hegemónicos como referentes de la comprensión del fenómeno organizacional pero no como centro de la comprensión de lo que es y “somos” como organización.

Ahora bien, los EO explican la realidad de la innovación educativa en las universidades desde la mirada desde algunos modelos o referencias claves como por ejemplo la Teoría de la Contingencia, al comprender que factores como el entorno, el tamaño y la tecnología son sus principales contingentes y a ellos responde, en su interacción dentro de la sociedad del conocimiento. Tal como ha sido señalado por Lawrence y Lorsch, Burks y Stalker, la visión orgánica de la organización universitaria establece su punto de transformación y competitividad en la sociedad, por cuanto en la medida en que sea más flexible e innovadora, será más apta para responder a las necesidades sociales, con características propias como la satisfacción del individuo, manejo de información descentralizada, flexibilidad, trabajo en equipo y flujo de conocimiento, desde sus niveles básicos hasta los superiores.

No obstante, su campo de estudio va más allá, para ubicarse en las fronteras de la sociología al ser que la organización avanza y evoluciona, así como lo hace la sociedad, aunque no lo hace al mismo ritmo, puesto que los cambios sociales son mucho más convulsionados y acelerados en comparación con la capacidad de cambio organizacional.

De esta manera, el significado de la organización no es perceptible, sino que los fenómenos ahí presentes se convierten en lo ininteligible, aquello que pugna por sobresalir, pero que escondido en la dinámica de la creación humana, se oculta en forma latente. (González-Miranda, 2014, p. 55).

En las universidades el fenómeno social se fusiona con el fenómeno de aprendizaje, en el que los agentes sociales convergen en un proceso inacabado de transformación, diferenciado uno de otro, con las particularidades propias de la organización universitaria, como lo expresa (González-Miranda, 2020)“en ese sentido, no habrá una organización igual a la otra, toda vez que el entretejido social será diferente, más allá de encontrar ciertas similitudes estructurales compartidas entre aquellas que pertenecen a un mismo sector económico” (p.113).

Como objeto de estudio de los EO, la organización universitaria se encuentra inmersa en una dinámica de cambio permanente para adaptarse al entorno en el que se desenvuelve y dar cuenta de sus exigencias, transformando sus estructuras

a través de un proceso de construcción y deconstrucción único, en función de sus propias experiencias sociales y la interacción entre sus miembros.

Es por ello que la innovación educativa es transversal en la organización universitaria, presente en todos los niveles de gestión y de aprendizaje, con dinámicas cíclicas incididas por la tecnología como un factor contingente que puede ser favorable para su desarrollo o un reto a enfrentar, en función de la disposición al cambio manifestada por la organización, desde su propia identidad. Así el carácter orgánico que la distingue nace y se transforma desde el individuo, el conocimiento se origina en él y se convierte en el principal actor de la creación de ambientes propicios para el aprendizaje y la gestión de conocimiento.

6. REFLEXIONES FINALES.

Desde la perspectiva de los EO la innovación educativa encuentra una razón de ser diferenciadora de visiones positivistas, bajo las cuales existe una sola forma de hacer las cosas, para integrarse a una concepción multidisciplinaria, más allá de las ciencias administrativas. La organicidad de la universidad implica su estudio desde el enfoque la psicología, la sociología, la política, la administración y las teorías de la organización, vistas como un todo que supera a las partes.

El enfoque integrador de los EO da cuenta de la relevancia del fenómeno social en la universidad, ya que las organizaciones se conforman por personas, sin las cuales perdería su razón de ser, con espacios y estructuras vacías destinadas a la extinción. Es necesaria la visión de múltiples disciplinas que informen de los cambios organizacionales, desde las interacciones de los individuos por medio de vasos comunicantes que recorren la organización y la conformación de redes entre todas ellas, para responder al entorno, tomando en cuenta que, desde la teoría del aprendizaje y la teoría de la contingencia, el acto pedagógico y el cambio organizacional es desarrollado por los mismos individuos, a saber, estudiantes, docentes y autoridades.

Como se expresó en apartados anteriores, la organización universitaria no se desenvuelve aislada de su ambiente, por el contrario, se encuentra en una interacción permanente, en la cual percibe todas las incidencias, los efectos de los factores ambientales y ofrece una respuesta, en un sistema abierto de comunicación, y para ello desarrolla entornos favorables, flexibles, dinámicos, ágiles cuya característica principal es la innovación, tanto del acto pedagógico en sí mismo como en las implicancias para las estructuras universitarias, que deben cambiar para lograr la innovación.

Así las cosas, la innovación educativa se encuentra en todos los niveles organizacionales desde las dos vertientes que la definen, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el aprendizaje organizacional, comprendida como el eje transversal de origen y resultado de un nuevo modelo educativo, orgánico y flexible, cuyo elemento de motorización es la

tecnología, en virtud de la cual, se generan entornos de aprendizaje para la innovación y a su vez, esta crea nuevas formas de aprendizaje transformacional, con la introducción de nuevas herramientas y competencias de formación, que se renuevan y actualizan, por cuanto innovar en la educación significa innovar para el desarrollo.

Dirigir la mirada a la innovación educativa desde los EO permite comprenderla como un todo, con la relevancia fenomenológica que tiene, y el valor del individuo dentro de la organización, como creador de conocimiento y transformador de vinculaciones en el acto pedagógico que se deslata de la concepción conductista de estímulo y respuesta, para llegar a la modificación de estructuras metacognitivas del ser, siendo capaz de autorregularse, aprender y desaprender, dentro de ambientes que favorecen el trabajo en equipo, la responsabilidad en el aprendizaje y la gestión de conocimiento organizacional, con la tecnología como factor común.

Los EO dan cuenta de la amplitud de estudio de las organizaciones universitarias, en la que conocimiento y aprendizaje organizacional se fusionan en un solo hilo conductor para la transformación de todos los miembros que la integran, apropiándose y aprovechando el uso de las tecnologías de comunicación e información, con un doble impacto, tanto para la enseñanza aprendizaje como para el aprendizaje organizacional, en virtud de las características propias de las universidades.

Por ello se propone la creación de líneas de investigación en referencia a las organizaciones universitarias, como objeto de estudio de los EO, con implicancias desde la educación, administración y la gestión, la cual puede ser fraccionada en función de los individuos involucrados y los factores de incidencia. Estudiar a las organizaciones universitarias desde los EO permite al investigador ampliar el espectro y comprenderlas más allá de sus estructuras.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ausubel, N. (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. 2º Ed. TRILLAS México.
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. Annual Review of Psychology.
- Coll, M. y Palacio. R. (2000). *Constructivismo y educación. La concepción constructivista de la enseñanza y aprendizaje*. Madrid. Alianza.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 2ª edición. México. Mc Graw Hill Interamericana. Disponible en <https://buo.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. julio-diciembre 2018*. Vol. 5 Nro. 2. Disponible en <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/100/97>
- Garzón, M y Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Revista pensamiento y gestión*. N° 24. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602408.pdf>

- González-Miranda, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administración de Empresas*. Vol. 6. N° 2, marzo-abril 2020. Sao Paulo Brasil. Disponible en <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/81386/77763>
- González-Miranda, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar*, 24 (54). Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/818/81832222004.pdf>
- Gómez, R y Soler, S (2021). *Los estudios organizacionales en la evolución de las teorías y los análisis sobre los sistemas productivos. Estudios organizacionales. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*. Politécnico Grancolombiano. Disponible en <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3153/3410>
- Hernández, R (2017). Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. *Revista Propósitos y Representaciones*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Disponible en <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>
- Llorens, F. (2016). *Políticas de Innovación Educativa. Cátedra Santander-UA de Transformación Digital*, Universidad de Alicante. Disponible en <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/60921/1/Politicadecoinnovacioneducativa-UNAH-2016.pdf>
- López, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79). Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/818/81868159007/81868159007.pdf>
- Macanchí, M, Orozco, B, Campoverde, M (2020). Pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la educación superior. *Innovación educativa. Universidad y Sociedad*, 12(1). Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-396.pdf>
- Marcano, M (2021). *Transversalidad de la tecnología en la enseñanza aprendizaje en las universidades autónomas venezolanas con epicentro en la teoría contingente. Caso de estudio: Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela*. Tesis Doctoral presentada para el Doctorado en Ciencias Organizacionales. Universidad de Los Andes- Venezuela.
- Marcano, M. (2021). Reflexiones sobre las organizaciones universitarias desde los estudios organizacionales: una mirada a la universidad pública venezolana. *Estudios organizacionales. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*. Politécnico Grancolombiano. Disponible en <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3152/3409>
- Marcano, M y Cirera, J (2021). Integración conocimiento y entorno: un enfoque contingente de las organizaciones inteligentes. *Acta Sociológica*. N° 84, enero-abril de 2021. Disponible en <https://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/81510>
- Medina, J. (2019). Relaciones de poder y empoderamiento docente para la innovación educativa. Tesis doctoral, *Universidad Autónoma de Barcelona*, España. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=270732>
- Mindreau, E. (2014). *La Universidad desde adentro, características, comportamiento y gestión*. 1° edición. Universidad del Pacífico. Lima, Perú. Disponible en <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1558>

- Montaño, L. (2004). *El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social*. En L. Montaño Hirose (Ed.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: UAM -I, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa.
- Muñoz, C. (2018). Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación: Caso RVG. *Revista Sapienza Organizacional*, año 5, N° 10, julio-diciembre 2018. Disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057245010/553057245010.pdf>
- Nonaka, I y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la información*, uk: Oxford University Press, disponible en https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf
- Pérez, A y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Revista Cinta moebio*. 53: 104-123. Disponible en www.moebio.uchile.cl/53/perez.html
- Rivas, F.E., et al. (2022). *Estudios Organizacionales en Venezuela: Identidad latinoamericana*. Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/6485>
- Rodríguez-Gómez, D y Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*. Vol. XXIV, N° 46, marzo 2015. Disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245/12811>
- Sáez, Fernando, Oscar García, Javier Palao y Pedro Rojo. 2006. *Innovación Tecnológica en las empresas*. España: Universidad Politécnica de Madrid, disponible en <http://dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/2%20-Teor%EDa%20general%20del%20entorno.pdf>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Revista estudios gerenciales*. N° 131. Universidad ICESI, Cali, Colombia. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108008.pdf>
- Sarango, C. (2021). Competencia digital docente como contribución a estimular procesos de Innovación educativa. Tesis doctoral, *Universidad de Salamanca*, España. Disponible en <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/tesis/Tesis-VERSIOi%CC%80N%20FINAL-240921.pdf>
- Tintoré, M. (2010). Las Universidades como Organizaciones que aprenden (tesis doctoral), España: *Universidad de Catalunya*, disponible en https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9336/Tesis_Mireia_Tintore
- Volpentesta, J. (2016). El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales y el trabajo del hombre en las empresas. Portal de promoción de conocimiento de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. Argentina. Disponible en http://nulan.mdp.edu.ar/2519/1/FACES_n46_81-94.pdf
- Zabalza, M y Zabalza, A. (2016). *Innovación y cambio en las instituciones educativas*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Zimmerman, B. J. y Schunk, D. (2003). *Albert Bandura: The scholar and his contributions to educational psychology*. B. J. Zimmerman y D. H. Schunk (Eds.), *Educational psychology: A century of contributions*.

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.

REFLEXIONES SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA TECNOLOGÍA EN LA SOCIEDAD MODERNA

María Virginia Camacaro Pérez

Doctora en Ciencias Organizacionales.

Cátedra: Administración, Gerencia y Capital Humano.

Escuela de Administración y Contaduría.

Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG).

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-

Venezuela. **e-mail:** marivicamacaro@gmail.com, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1029-6952>

En la era del conocimiento y la información, la tecnología se ha convertido en la base fundamental de la sociedad. Su desarrollo y crecimiento permite incorporar sistemas automatizados y robóticos que realizan actividades rutinarias y repetitivas con mayor rapidez y precisión que el ser humano, promoviendo la creación de nuevos productos y servicios, mejorando los sistemas de comunicación y flexibilizando las estructuras organizacionales.

En este sentido, la tecnología ha tenido un impacto fundamental en áreas como la educación y capacitación mediante la democratización del conocimiento, permitiendo la formación continua y globalizada. Las plataformas de aprendizaje en línea y los cursos masivos abiertos (MOOCs) dinamizan la educación a distancia, creando mecanismos de aprendizaje colaborativo. De igual forma, la tecnología ha impactado en las comunicaciones y la conexión por medio de las redes sociales, mensajería instantánea y videoconferencias que permite interconectar a las personas mejorando la conciencia y las tareas cotidianas.

En este orden de ideas, se considera a la tecnología un componente esencial del progreso y el desarrollo en la sociedad. A medida que continúa avanzando, la tecnología promete seguir mejorando la forma en que vivimos, trabajamos y nos conectamos, haciendo que la comprensión y la adaptación a estos cambios sean cruciales para aprovechar al máximo sus beneficios.

Sin embargo, el desarrollo tecnológico no está exento de grandes riesgos y preocupaciones en cuanto a: la ciberseguridad, la privacidad, la protección de datos y el incremento de las brechas digitales, ya que el acceso a las tecnologías de información, comunicación y automatización están distribuidas de forma desigual.

Según la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y las Naciones Unidas (ONU) a principios del 2020 había 42 países en los que más del sesenta por ciento (60%) de la población no sabía usar herramientas tecnológicas de conectividad. Esta situación se agudizó con la llegada de la pandemia ya que las brechas digitales no solo es la falta de conectividad también incluye la falta de formación y capacitación tecnológica lo cual se complica según la edad.

La Brecha digital

En la era digital, el acceso a la tecnología y las habilidades para usarla se han convertido en factores cruciales para el desarrollo individual y social. Sin embargo, no todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder y utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que genera las llamadas "brechas digitales".

Es por ello, que las brechas digitales representan una de las mayores desigualdades significativas en cuanto a acceso, uso y beneficios de las tecnologías de información y comunicación. Estas diferencias afectan a la sociedad en general de la era contemporánea, reflejando disparidades significativas en el acceso, uso y beneficios derivados de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Cuadro 1: Bases teóricas sobre la brecha digital

Castells, 2001	Van Dijk, 2005	OECD, 2001	UNESCO, 2011	World Bank, 2016
<ul style="list-style-type: none"> •La brecha digital se refiere a la desigualdad en el acceso a la tecnología, específicamente a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que resulta en diferencias significativas en la capacidad de individuos y comunidades para participar en la economía y sociedad digital 	<ul style="list-style-type: none"> •La brecha digital consiste en las desigualdades en el acceso a las computadoras e Internet entre diferentes poblaciones, lo cual lleva a variaciones en las habilidades y usos de la tecnología, y consecuentemente, a diferencias en los beneficios derivados de su uso. 	<ul style="list-style-type: none"> •La brecha digital es la disparidad entre individuos, hogares, empresas y regiones geográficas en distintos niveles socioeconómicos respecto tanto a sus oportunidades de acceso a las TIC como al uso de Internet para una amplia variedad de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> •La brecha digital se refiere a las diferencias en la disponibilidad, uso y competencia tecnológica entre diferentes grupos sociales, económicos y geográficos, lo que impacta negativamente en la equidad y el desarrollo sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> •La brecha digital es la disparidad que existe entre los que tienen acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y los que no, lo cual influye en las oportunidades de desarrollo económico y social de los individuos y comunidades afectadas

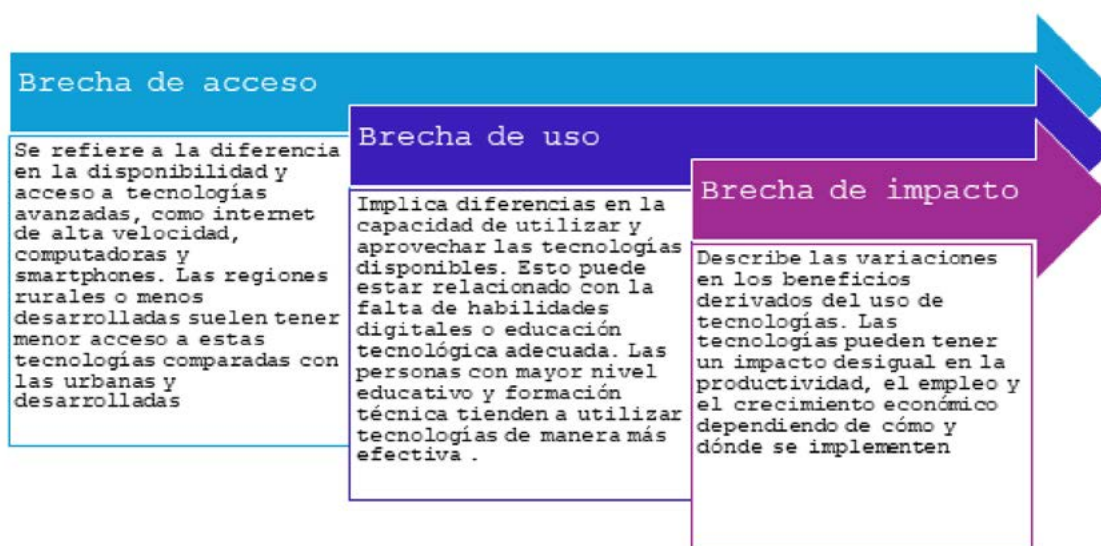
Fuente: recopilada por el autor 2024

En este sentido, se puede definir la brecha digital como la desigualdad de las personas y comunidades en el acceso, conectividad y uso de las tecnologías de información, comunicación y automatización, disminuyendo la posibilidad de las personas en participar en la sociedad digital y la obtención y manejo de información, formación y capacitación.

Estas brechas pueden surgir debido a diversas razones, incluyendo diferencias en infraestructura, nivel educativo, acceso a capital y políticas gubernamentales. La existencia de brechas tecnológicas puede llevar a desigualdades significativas en términos de desarrollo económico, oportunidades laborales y calidad de vida.

En este sentido se presentan los tipos de brechas tecnológicas según:

Figura 1: Tipologías de brecha tecnológica



Fuente: recopilada por el autor 2024

Cabe resaltar que a nivel mundial las brechas tecnológicas más identificada son las de acceso por los altos costos que representa para los países la conectividad y adquisición de equipos tecnológicos. En este sentido, se han recogido en la web, algunas causas de las brechas tecnológicas que son:

1. La falta de infraestructura adecuada, como redes de telecomunicaciones y suministro eléctrico confiable.
2. La falta de formación y capacitación en herramientas y tecnologías de la información y comunicación (TIC) limita la capacidad de las personas para utilizar herramientas tecnológicas avanzadas.
3. El acceso a tecnologías avanzadas a menudo requiere una inversión significativa, lo cual no está al alcance de todos, especialmente en países en desarrollo.
4. La ausencia de políticas gubernamentales que promuevan el acceso equitativo a la tecnología puede ampliar estas brechas. Las políticas efectivas son cruciales para fomentar un entorno inclusivo y tecnológico.

En suma, es lamentable observar como día a día esta brecha va en incremento, lo cual a mediano plazo traerá como consecuencias menores tasas de crecimiento económico, desigualdad social, exclusión de oportunidades educativas y laborales, disminución de la productividad per capital, aumento de la pobreza, menor eficiencia y capacidad de invención e innovación, disminución de la competitividad.

Ejemplos principales del impacto de las tecnologías disruptivas en la competitividad

Es importante mencionar algunos ejemplos que en ningún modo dan cuenta de una lista taxativa, ya que no es exhaustiva y existen muchas otras tecnologías disruptivas que están impactando la competitividad.

A los efectos particulares, las tecnologías disruptivas están transformando radicalmente diversos sectores y ejerciendo un impacto profundo en la competitividad de las organizaciones. Al introducir nuevas formas de crear valor y optimizar operaciones, estas innovaciones obligan a las empresas a adaptarse con agilidad; de lo contrario, corren el riesgo de quedar rezagadas en un mercado cada vez más dinámico.

Algunos ejemplos ilustran este fenómeno:

- Netflix utiliza inteligencia artificial (IA) para analizar los hábitos de visualización de sus usuarios y ofrecer recomendaciones personalizadas de películas y series.
- Amazon emplea Big Data para estudiar los patrones de compra de sus clientes y sugerir productos adaptados a sus preferencias.
- John Deere integra el Internet de las Cosas (IoT) en sus maquinarias agrícolas, permitiendo a los agricultores monitorear su rendimiento en tiempo real y optimizar su uso.
- IBM Food Trust aprovecha la tecnología *Blockchain* para rastrear el origen y la distribución de alimentos, garantizando mayor transparencia y seguridad alimentaria.
- Nike utiliza la impresión 3D para diseñar zapatillas personalizadas que se ajustan a las necesidades específicas de sus atletas.

En suma, las tecnologías disruptivas están redefiniendo la competitividad en el mundo empresarial. Las organizaciones que adoptan estas herramientas de manera estratégica pueden obtener una ventaja significativa en el mercado, mientras que aquellas que se resisten al cambio enfrentan el riesgo de quedarse obsoletas. Es fundamental que las empresas comprendan el potencial de estas innovaciones y las implementen de forma efectiva para mantenerse relevantes en un entorno en constante evolución.

Cabe destacar que estos ejemplos representan solo una muestra del amplio espectro de tecnologías disruptivas que están transformando la competitividad en diversos sectores. La lista no es exhaustiva, pero refleja la diversidad y el alcance de estas innovaciones.

Para concluir cabe mencionar que estas referencias proporcionan una base sólida para entender las brechas tecnológicas y sus implicaciones en la sociedad y la economía global.

REFERENCIAS

[Digital Divide Data and Analysis] (<https://digitaldivide.org>)

[World Economic Forum - The Global Information Technology Report]
(<https://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2020/>)

[UNESCO - ICT in Education]
(<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370747>)

[OECD - Bridging the Digital Divide]
(<https://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-divide.htm>)

[ITU - Measuring the Information Society]
(<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/mis2020.aspx>)

[World Bank - World Development Report]
(<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>)

[UNDP - Human Development Report]
(<https://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2021-22>)

[European Commission - Digital Economy and Society Index]
(<https://ec.europa.eu/digital-strategy/desi>)

[McKinsey & Company - The Future of Work in Europe]
(<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>)

[Harvard Kennedy School - Closing the Digital Divide]
(<https://www.hks.harvard.edu/publications/closing-digital-divide>)

[MIT Technology Review - Digital Transformation]
(<https://www.technologyreview.com/2020/01/24/277145/digital-transformation-2020/>)

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.

NORMAS PARA EL AUTOR

El Comité Editorial de **Sapientia Organizacional** espera su contribución en el ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general, y con el objeto de facilitar la presentación, consideración y publicación de productos científicos, se han formulado las siguientes normas que servirán de orientación a los futuros colaboradores.

1. La Revista Sapientia Organizacional

Sólo considerará para su publicación, trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas.

2. Extensión del artículo:

No será mayor de veinticinco (25) cuartillas, escritas a espacio y medio (1,5) en tamaño carta y por una sola cara, incluyendo las notas, tablas, gráficos, ilustraciones y referencias bibliográficas. El Consejo Editorial considerará la publicación de trabajos más extensos.

3. Envío de propuestas:

Las propuestas deben ser enviadas en original y dos (2) copias, estas últimas, sin identificación del autor e institución de afiliación al correo electrónico: sapientiaorganizacional@gmail.com. La recepción de trabajos se realizará durante todo el año.

4. Presentación:

La portada del trabajo deberá contener: a) Título en español e inglés; b) Autor o Autores; c) Resumen en español e inglés con un máximo de 220 palabras, el cual incluirá objetivos, metodología, resultados y conclusiones relevantes; d) Palabras claves en español e inglés en un número no mayor de cinco (5) para facilitar la indización y clasificación bibliográfica; e) Breve currículum del autor o autores, contentivo de: cargo, dirección institucional, apartado postal, teléfono(s) y correo electrónico.; f) El autor deberá incluir su identificador único de autor ORCID (Open Research and Contributor ID)

Es necesario que se exprese el nombre completo de la institución a la que está adscrito el autor, mencionando el país al que pertenece la indicada institución (inclusive si es Venezuela, y también si fuere redundante en casos como la Universidad Central de Venezuela; y como en el de Universidad de Los Andes que también existe en Chile y Colombia, por ejemplo). Se puede también añadir ciudad y/o estado No se admitirán más de cinco (5) autores por artículo.

5. Contenido:

El cuerpo del trabajo debe dividirse en: Introducción, Desarrollo y Conclusiones. Los comentarios y notas de ampliación deben colarse al pie de página, numerados consecutivamente y a un (1) espacio. Las referencias bibliográficas se incluirán en el cuerpo del trabajo mediante el sistema

“Harvard”, escribiendo entre paréntesis el apellido del autor o autores, seguido de coma y el año, Ej. (Villasmil, 2000). Cuando se trate de una cita textual, debe colocarse el número de la página de la cual se tomó inmediatamente después de la fecha, separado por dos puntos, Ej. (Villasmil, 1992: 253-324). Si hay varias obras del mismo autor publicadas en el mismo año, se mantiene el orden cronológico, diferenciándose las referencias utilizando letras, Ej. (Villasmil, 1999a) y (Villasmil, 1999b).

Ejemplo:

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/45402/8/Estilo-Harvard.pdf>

6. Cuerpo del Artículo:

Se dividirá en Introducción, Desarrollo y Conclusiones (o Consideraciones Finales, según el caso). La Introducción incluirá el propósito u objetivo general perseguido. El Desarrollo se organizará en secciones y subsecciones debidamente identificadas con subtítulos numerados completamente en arábigos de acuerdo al sistema decimal, respondiendo a una sucesión continua y utilizando un punto para separar los niveles de división (por ejemplo: 1 ... 1.1 ... 1.2 ... 2 ... 2.1 ... 2.2 ... 3. 3.1 ... 3.2 ...). El número de subdivisiones debe limitarse hasta el tercer nivel; los subtítulos de las secciones se escribirán en mayúsculas y en negritas; los subtítulos de las subsecciones se escribirán en minúsculas y en negritas. Las fechas y horas se expresarán numéricamente. En caso de existir ilustraciones (gráficos, mapas, fotos) debe hacerse referencia a los mismos en el texto. Las notas explicativas o comentarios deben reducirse al mínimo. Su justificación obedece solo a observaciones de contenido que sean imprescindibles. Los materiales complementarios se recogerán en anexos, los cuales se identificarán con una letra y un título y se colocarán después de la bibliografía.

7. Referencias:

Se colocarán al final del texto ordenadas alfabética y cronológicamente. La información debe ser presentada de la manera siguiente:

- **Libros:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título en negrillas, ciudad, casa editora, año, número total de tomos o volúmenes en caso de colección y número total de páginas si es un solo tomo. Ej. CARBALLO MENA, César. Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2013. 321 p.

- **Revistas Periódicas:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título entre comillas, seguido de la preposición “en:” nombre de la revista en negrillas, lugar de publicación, organismo responsable de la publicación, editorial, fecha, lapso de vigencia, año, volumen, número y número de páginas que comprende el artículo. Ej. RANGEL, Diomedes. “Gestión y cultural organizacional”. En: Revista Sapienza Organizacional. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG-ULA. Enero-Junio 2015. Número 1, Año 2. p. 79-95.

- Comunicaciones Personales:

FERREIRO AZPÚRUA, Macarena:
Comunicación Personal.

- Resultados No Publicados:

APONTE SANTIAGO, José Domingo: Resultados No Publicados.

- Publicaciones electrónicas:

Si se usare información disponible en Internet, debe mencionarse el autor (de tenerlo), página web, día, mes y año en que se efectuó la consulta.

8. Comprobación:

El equipo editorial de la Revista Sapienza Organizacional comprobará que los enlaces que incluyan los autores en sus trabajos, se encuentren activos.

9. Tablas, gráficos e ilustraciones:

Se presentarán numerados, separadamente al final del cuerpo del trabajo, indicándose su ubicación en el texto. Cuando se trata de gráficos, deben ser elaborados teniendo en cuenta buena resolución que permitan su legibilidad.

10. Arbitraje:

Los trabajos que el Consejo Editorial estime apropiados para su publicación, serán sometidos al arbitraje de expertos en la materia bajo el sistema “doble ciego”, quienes no conocerán el nombre del autor ni la institución de afiliación; tampoco los autores conocerán el nombre de los árbitros. Se evaluarán los siguientes aspectos: coherencia, elaboración del discurso científico que incluye la formulación de supuestos y comprobaciones, comparaciones y enseñanzas, descripción de tendencias o explicaciones novedosas y de ser el caso, aplicación teórica; actualidad de las fuentes y presentación de conclusiones o recomendaciones, sugiriendo la modificación, publicación o no del artículo. Estos comentarios serán remitidos al autor.

11. Facultades del Consejo Editorial:

El consejo está facultado para realizar modificaciones de forma al manuscrito, una vez sea aprobado por los árbitros especialistas.

12. Otras publicaciones:

También se aceptan para su publicación trabajos de corta extensión como:

- **Conferencias Escritas:** realizadas con fines de divulgación científica;
- **Notas o Informes Técnicos:** descripciones de una técnica o proceso;
- **Cartas al Editor:** opiniones sobre nuevos tópicos o problemas de coyuntura;
- **Noticias:** información actualizada sobre eventos científicos y postgrados en el campo de los Estudios del Trabajo y disciplinas afines;
- **Reseñas:** análisis o comentarios sobre literatura de reciente edición;
- **Documentos:** textos de carácter gerencial, histórico, jurídico-político, acuerdos y declaraciones;
- **Entrevistas:** realizadas con fines de investigación.

13. Declaración de originalidad:

Una vez conocido el veredicto positivo del jurado, el o los autores deberán llenar la declaración de originalidad que será enviada al correo indicado en el escrito enviado por el autor (es).

14. Publicación

Los autores al permitir publicar el resultado de sus investigaciones en la Revista Sapienza Organizacional, acceden a depositar dichos trabajos **en el repositorio institucional de acceso abierto de la Universidad de Los Andes SABER- ULA (<http://www.saber.ula.ve>)** enlace “Revistas Electrónicas”

La Revista Sapienza Organizacional asumiendo las políticas de acceso abierto, hará uso de la licencia creative commmos, tanto en la página legal como en la página principal del sitio Web de

la Revista Sapienza Organizacional, tal y como lo establecen las leyendas de acceso abierto de la Universidad de Los Andes.

15. Uso comercial.

Todos los documentos publicados en la revista se distribuyen bajo una **Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**. La cual permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y crear a partir del material), bajo la estricta condición que se otorguen los créditos correspondientes a los autores y no se haga uso comercial de los materiales, en ese sentido, todo deberá permanecer dentro de los límites del respeto de los derechos morales del autor.

16. Los Colaboradores.

Los colaboradores que envíen sus trabajos a la **Revista Sapienza Organizacional**, deberán indicar en la portada del trabajo, en el pie de página, el identificador único de autor **ORCID (Open Research and Contributor ID)**, lo cual favorecerá la visibilidad e impacto de sus publicaciones, evitando la ambigüedad de los nombres de los autores.

17. La Revista Sapienza Organizacional en la oportunidad de mantener espacios interactivos de intercambios con la comunidad científica invita a los colaboradores y cualquier otra persona interesada a seguirnos por nuestras redes sociales como espacio de intercambio.

18. El envío.

El envío (*submission charges*), procesamiento y publicación (APC) de artículos en la **Revista Sapienza Organizacional** es totalmente gratuito, es decir que no se realiza algún cobro en ninguna fase del proceso editorial, ya que todos los usos son sin fines lucrativos.

19. Acuerdos.

El Consejo Editorial de la **Revista Sapienza Organizacional**, acuerda que el treinta por ciento (30%) de los trabajos de investigación aceptados en la revista, serán de autores externos al Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y de Gerencia Empresarial (GILOG) y a la Universidad de Los Andes.

20. Ética

El Consejo Editorial de la **Revista Sapienza Organizacional**, preocupados por la integridad ética y moral de sus publicaciones asumimos los preceptos establecidos en el Código de ética y buenas prácticas (COPE).

21. Código QR

Como valor agregado, el equipo editorial de la **Revista Sapienza Organizacional**, incluirá tanto en la página principal de cada número como en la página principal de cada trabajo un Código QR permanente e invariable, con la finalidad de mejorar el acceso a los trabajos publicados en la revista haciendo uso de dispositivos móviles, lo cual facilitará el acceso a la información científica contenida en la revista. Los lectores podrán acceder fácil y directamente a la revista o a los trabajos escaneando el Código QR.

*Esta versión electrónica de **Sapienza Organizacional** se realizó cumpliendo con los criterios y lineamientos establecidos para la edición electrónica en el **Año 11, N° 24**, publicada en el repositorio institucional saberula Universidad de Los Andes – Venezuela*
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 10/01/2025