



CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

GiLOG
virtual



SAPIENZA ORGANIZACIONAL

Publicación del Grupo de Investigación
Legislación Organizacional y Gerencia

2021

Año 8 . N° 17 **Número Especial**

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 y Diagramación

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

Ilustración y Diseño de Portada

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

Tabla de Contenido

Presentación

- 6 Estudios Organizacionales en Venezuela
RIVAS, Frank.

Editorial

- 12 Los Estudios Organizacionales, un reto para la formación de alto nivel
ESCOBAR, Miriam y NARANJO, Efraín

Análisis Organizacional

- 17 El desarrollo organizacional, a partir de la afición y apoyo del venezolano a los equipos de la liga profesional de béisbol. Caso de estudio: Navegantes del Magallanes en Valencia, Carabobo
CHIRIVELLA, Andrés y RÍSQUEZ, Franz
- 30 El poder desde la óptica de Michael Foucault. Una alternativa para el estudio de las organizaciones modernas
RIVAS, Evelyn y CAMACARO, Alberto

Análisis Organizacional

- 41 La adopción de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades (NIIF para PyMES) desde los Estudios Organizacionales
MARTÍNEZ, Greymmer, y CÁRDENAS, Rodolfo

Efectos Pandemia

- 55 Resiliencia organizacional en la universidad: Una mirada reflexiva ante el COVID -19
DIAZ, Annelin y HERNÁNDEZ, Alexander.
- 68 Las PyMES en Venezuela ante la pandemia: Adaptarse o rendirse
HERNÁNDEZ, Alexander. y DIAZ, Annelin.

Estudios Organizacionales

- 79 Significancia de la perspectiva de género, una mirada desde los Estudios Organizacionales
ARAQUE, Mariela y DÍAZ, Mari Luz
- 90 Avances de la investigación académica en el campo de los Estudios Organizacionales en la Universidad de Carabobo
DÍAZ, Mari Luz y ARAQUE, Mariela
- 107 Importancia de la seguridad alimentaria en los Estudios Organizacionales en el contexto del sector universitario venezolano
GUTIÉRREZ, Hefzi-ba y MUJICA, Yurian
- 118 Aproximación a la organización como sistema análogo al cultural complejo
TORRES, María Gabriela y RANGEL, Marcelo

Tabla de Contenido

129 Ética del dinero en la organización utópica financiera internacional
ZERPA, Sadcidi

Espacio Abierto

146 Las Organizaciones Complejas
GIL OTAIZA, Ricardo

Normas para el autor

153

Presentación

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN VENEZUELA EN LA BÚSQUEDA DE SU IDENTIDAD

Frank E. Rivas Torres

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

Universidad de Los Andes

Mérida-venezuela

La dinámica coyuntural del estudio de las organizaciones de manera universal ha estado signada por el componente cultural que lleva las miradas antropológicas del ser humano como referencia principal para explicar su comportamiento en el tejido social. Es allí donde corresponde ver, describir y comprender al homo sapiens, un Popol Vuh de impresionante valía histórica y espiritual, un metaverso cargado de innovaciones tecnológicas que recomponen la hermenéutica, la interpretación de lo cultural y el rol de ser humano en esa cosmovisión, de ese avatar en lo que se han convertido las identidades particulares de los individuos.

Sin embargo, no se intenta hacer una reflexión al estilo de Byung-Chul Han en el que posiblemente se refiere, con razón, al sujeto que se ve obligado a hacer más y más, ese que vive persistentemente en un sentimiento de falta y culpa. Dado que no solo compite con los demás, sino que sobre todo consigo mismo (Han, 2020). Se pretende, más bien, reconocer como escenario de investigación de los Estudios Organizacionales (EO) una sociedad agotada en exigencias y necesidades creadas, y que se aleja de lo que pudiera representar la evolución de la sociedad interconectada por el conocimiento y la globalización del bienestar.

Ahora bien, en este contexto, en lo atinente a la sociedad venezolana se discurre desde los inicios del siglo, en un proceso de confrontación antagónica en relación con la formación y consolidación de un proyecto sociopolítico hegemónico. Para (Díaz, B., 2006) esta causa se describe por una ponderada polarización política en torno a la defensa o al rechazo a un gobierno legítimamente elegido que (re)presenta un proyecto nacional de cambio, frente a una oposición débil y con una propuesta endeble como alternativa para una parte de la población. Los espacios de debate sobre los conflictos básicos, acerca de las necesidades primarias y sobre los derechos fundamentales de la sociedad se concentran principalmente dentro de los grupos polarizados y no entre ellos. Esto ha sido el lugar común en los primeros veinte años de este siglo hecho que ha significado un desgaste para el juego gubernamental y la posibilidad de una sana alternabilidad política sustentada realmente en una democracia participativa.

En este sentido, en Venezuela las organizaciones se encuentran muy afectadas por el entorno. Han tenido que adoptar rasgos del tipo rojo, estos que se caracterizan según Laloux (2015) por el constante ejercicio de poder para mantener alineadas las tropas; con el miedo como aglutinante; típicas organizaciones reactivas con un foco a corto plazo y que mejora en entornos caóticos. Es

así como se observan actores que operan como mafias, ejerciendo poder, generando temor y comprando lealtades. En consecuencia, si bien las organizaciones se han preocupado por adoptar prácticas o enfoques gerenciales modernos, también han tenido que conservar cierta capacidad reaccionaria para hacer frente a los problemas de esta clase de escenarios (González, J. 2021).

En esta consideración, cuando se hace referencia, por ejemplo, a la configuración socioterritorial venezolana se estiman ciertas diferencias, siendo la transformación la regla, la velocidad, la calidad y la profundidad del cambio en cada etapa histórica. Tal como arguye Jungemann, B. (2008) “como en cualquier proceso de transformación social tan profundo, la incertidumbre, la improvisación y la desorganización forman parte de la dialéctica entre lo destituyente y lo instituyente”. De esta manera, la precitada autora explica que lo instituyente implica la aplicación de una necesaria lógica práctica, solidaria y sustentable en la búsqueda de soluciones a los problemas concretos e inmediatos.

No obstante, se hace necesario la responsabilidad de las comunidades organizadas en el pionero argumento político y el marco legal, en y desde sus territorios, “comenzando la difícil construcción de espacios públicos institucionalizados para el ejercicio de la ciudadanía anclado en lo socioterritorial: tarea para la cual las organizaciones sociales como sujetos de cambio requieren autonomía para alcanzar su emancipación colectiva e individual” Jungemann, B. (2008). Las organizaciones sociales han tomado preminencia en la recomposición de algunos juegos de poder y de expresión ciudadana.

En contraste, como en todos los escenarios sociales no es fácil conocer con precisión cómo se configurarán las organizaciones venezolanas del mañana y el decurso de las tensiones fomentadas en lo socioterritorial, seguramente en una tensión general en algunos sectores de la sociedad en los que se priorice el poder político o bien en otro extremo la preminencia de lo económico sobre lo social, esa necesaria práctica lógica y solidaria. Lo que sí es innegable es lo relativo a las empresas que deben desarrollar aún más su capacidad de cambio, transformarse tecnológicamente para satisfacer las nuevas necesidades de sus actores relevantes digitales, la evolución sostenible es una vía para desarrollar enfoques de negocios que generen valor en el mercado e incrementar la cartera de clientes y consumidores cada vez más conscientes (González, 2021).

En este sentido, identificar espacios de investigación y nuevos nichos de estudio constituyen un reto para los saberes del siglo XXI en el que el cambio es la premisa más común del análisis social como lo apunta Jungemann, B. (2008). Entonces, como se ha venido mencionando, el escenario de estudio venezolano sobre las organizaciones, ha estado signado por un marco multirreferencial en la dimensión política, social, económica, administrativa y organizacional, en particular, la gerencia venezolana que se ha encontrado permeada por los cambios políticos, ideológicos y hasta culturales que orientan en este momento la dinámica del Estado como producto de un cambio paulatino y profundo.

En este marco, una perspectiva innovadora y de esta naturaleza es necesaria tenerla clara para el estudio de las organizaciones venezolanas en prima facie, ya que repercute directa e indirectamente en la contribución al conocimiento de la problemática organizacional, en el diseño y evaluación de políticas públicas, en la cultura, en el análisis y desarrollo de las organizaciones y en la comprensión de los fenómenos organizacionales, así como la toma de consciencia del impacto de estos hechos en el desarrollo de la comprensión organizacional y en el imaginario social venezolano.

Ahora bien, centrando el punto de inflexión en la organización considerándose por Sanabria, M. (2020, p.99) “el objeto de estudio de la administración como el de los estudios organizacionales “de hecho es esta identidad en el objeto de estudio la que genera una relación entre la disciplina administrativa y el campo de los *organization studies*”. Lo que sigue posteriormente es un debate

teórico desde el decurso de la administración como disciplina al campo de estudio de los EO.

Pero en general, en ambas ontologías, la organización como objeto de estudio no se cuestiona en su naturaleza, desde su creación, causa, misión, visión, culturas, convicciones, creencias, propósitos y filosofía complementan las partes dispersas y atomizadas. La organización hace referencia a un conjunto de personas, es un fenómeno heterogéneo no único ni limitado. Morales López (2014) respecto a las organizaciones esgrime que toda organización se establece en un contexto que es a la vez espacial y temporal, pero también, cultural, tecnológico, económico, político y social; es decir la organización no es mero reflejo sino un 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.

Así pues, la organización, no corresponde ya a estructuras ordenadas y estables, sino a los movimientos que dan lugar a su conformación y adaptación permanente. La condición de modernidad ha dejado de ser ese orden estructurado fundamentado en la norma para reconstruirse como ese proceso persistente de recreación de estructuras, producto del flujo entre agentes diversos (Ibarra Colado, 2006). Esto puede resumirse, en la unificación de la humanidad en la diversidad, en este caso, a través de una lengua común con respeto no sólo de las diferencias culturales, sino también las de raza, religión, sexo, lengua y los aspectos sociales, políticos y económicos.

Así pues, el concepto de organización vino a resolver ciertos problemas éticos en las agendas sociales ya que su sinonimia por ser un concepto, abstracto, ambiguo y no problemático puede hacer referencia a la Iglesia, los partidos políticos y las empresas y no desligarse del todo de la racionalidad económica instrumental. “Hasta da la posibilidad de sustituir términos como corporativismo y burocracia” (Ibarra Colado, 1987).

Por otra parte, si se circunscribe el estudio de las organizaciones a modelos paradigmáticos, que son coartados de libertad fenomenológica, etnográfica, hermenéutica, entre otras, pueden llevar a cabo investigaciones principalmente nomotéticas que son el resultado de las generalizaciones impuestas por dicha contextualización paradigmática. Este tipo de enfoque posee una caracterización forzada por estas limitantes investigativas; puesto que, al abordar fenómenos organizacionales suponiendo esquemas y condicionantes sociales, bajo una estricta temporalidad y moda investigativa, tiene poca libertad en la escogencia de la estrategia de investigación; así como en la selección del método y, por ende, en el enfoque que los direcciona (Villasmil et al, 2021).

En este sentido, Morin (2006), plantea la existencia de una dualidad en la noción de sujeto porque por un lado sostenemos el alma, el espíritu, la sensibilidad, la filosofía, la literatura y por otro lado las ciencias, las técnicas, la matemática y no se encuentra el menor sostén para la noción de sujeto en la ciencia clásica. El hombre a través de la lógica y las matemáticas, productos de su espíritu, pero solo puede comprender como ha construido las matemáticas y la lógica estudiándose a sí mismo psicológica y biológicamente, es decir en función del universo por entero, la ciencia es el espejo del hombre en el espejo de la naturaleza.

Así pues, las tendencias de algunas posturas organizacionales y de muchos estudios de caso conciben a los fenómenos de la realidad como cosas cuya elucidación se agota en sí, o en el sentido que le asignan los actores, aislándolos de las relaciones en que se producen y donde se encuentra su comprensión. En este particular, explica Jiménez Bandala (2014) que esta es una praxis errónea, y hay que irla abandonando poco a poco ya que las organizaciones del siglo XXI son fenómenos históricos que pertenecen a la realidad de una forma determinada, de acuerdo con ello debe llevarse a cabo el análisis de un fenómeno organizacional singular, con la historia como vector epistemológico, y la concurrencia disciplinar que caracteriza a los EO.

Ahora bien, es necesario contextualizar esta breve introducción que hace referencia a factores políticos, sociales y culturales del complejo objeto de estudio “organizaciones” con el eje central de interés que son los Estudios Organizacionales (EO) para Aboasi El Nimer (2021, p. 172) citando a (González-Miranda, 2014) los EO se consolidaron como una gama de conocimientos cuyos “objetos de análisis” no surgen –ni son– sesgados ni monolíticos; por el contrario, son múltiples y flexibles. Tampoco siguen formularios ni recetarios metodológicos; más bien, desde una lectura crítica, desarrollan su plan de investigación para comprender las actividades de cada organización, de acuerdo con sus paradigmas culturales.

Continua Aboasi El Nimer, E. (2021) explicando que a la postre, esto derivó en un campo de conocimientos que se denominó, en plural, estudios organizacionales, para permitir que las disímiles miradas científicas pudieran aportar constructos innovadores y útiles para la comprensión de la tríada: individuos-organizaciones-sociedades (Naranjo, 2016; González-Miranda, 2014). “La conjunción de estas tres vertientes surcó nuevas parcelas académicas que, en cada planteamiento de investigación, abonaron multiplicidad de puntos de vista. Desde un principio, se estuvo claro que no se trataba de barnizar ópticas sobre las organizaciones, sino más bien, de revolucionarlas, reubicando al individuo en su estructura y funcionamiento” (p.172).

De ahí que, los EO encuentran en las ciencias históricas un eje transversal del que se “nutren, miran, exploran y reconocen en sus bases epistémicas y ontológicas; logrando visualizar el factor humano dentro de su contexto. Ello permite mostrar, con mayor amplitud, el imaginario social del fenómeno organizacional, sin constructos anacrónicos ni apócrifos, sino más bien, desde su propia y real historicidad”, Aboasi El Nimer, E. (2021, p. 181).

Ahora bien, esta real historicidad o posiblemente la naturaleza de esta memoria histórica, no se expresa linealmente, por el contrario, dicha agilidad mental sólida, es en esencia intuitiva y a su vez arcaica, lo cual le aporta una sólida validez al conocimiento derivado. La mirada hacia atrás de este fenómeno organizacional puede conllevar mayor evolución que la esperada de manera prospectiva, sin que esto menoscabe la esperanza en el comportamiento de la organización. A la par que evoluciona o no el fenómeno organizacional, renace psicológicamente el Sujeto Cognoscente y en definitiva se materializa la sincronicidad con lo que pudiera considerarse Ciencias Organizacionales (Rivas Torres, F., 2021).

Por tanto, se postula que si el mundo es complejo las miradas deben ser múltiples. Por consiguiente, los EO no pueden depender de una única teoría sino de una teoría multidimensional. El reto está en aprender a seleccionar cuál perspectiva es la más apropiada para estudiar determinado caso o si se debe hacer uso de otra (o varias) perspectivas para lograr una cabal comprensión del fenómeno en estudio (Rondón de Medina, V. et al, 2020).

Siguiendo la línea discursiva de la referencia anterior, el estudio del fenómeno organizacional no puede ser considerado, sino como una forma relevante de comprensión de la propia realidad social. Por tanto, es pertinente en el ámbito de las Ciencias Sociales para hacer plausible la concepción de la Administración en Venezuela de una manera muy distinta a la de paternidad anglosajona, más crítica, reflexiva y con carácter de pertinencia e identidad latinoamericana. Estas iniciativas, definitivamente coadyuvarán a acrecentar en la disciplina, la conciencia teórica que le dé sentido y la transforme cualitativamente e impulse el conocimiento de la realidad social, partiendo del conocimiento de sus manifestaciones cotidianas y específicas en torno a una idiosincrasia determinada (Rivas Torres, F., 2021).

Es importante pensar los EO como un campo de análisis organizacional definido, con una metodología y una mirada centrada en el ser humano, esto constituye uno de esos desafíos para ajustar su interés en hechos o fenómenos organizacionales que requieran ser comprendidos e interpretados más allá de lógicas ideológicas o que comprometa su análisis en verdades a medias o que concentren su hermenéutica con base a disparidades o dialécticas que agrupen

una sola mirada. Por lo contrario, debe ser un espacio multi-paradigmático que aporte a través de la observación social-organizacional conocimiento con nuevos enfoques sociales.

En este tenor es necesario mencionar que los (EO) “de manera expresa” en Venezuela pudieran resultar novedosos. Salvo el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Universidad de Los Andes (ULA) que viene trabajando desde 2015. Teniendo como una de sus bases filosóficas de inicio la cualidad del imaginario social venezolano, el fortalecer la agilidad psíquica que se posee en el abordaje de nuevos escenarios producto del impacto de las tecnologías de información y comunicación, el resurgimiento de las ideologías reanimadas por las disparidades económicas y sociales que impactan en las decisiones políticas, los constructos organizacionales, el aporte de la memoria en los fenómenos sociales, caducidad del *mainstream* dominante en las teóricas clásicas de administración, bajo el ideal de la fluidez de una consciencia objetiva y subsecuentemente, la impostergable necesidad de pensar con identidad propia nuestra dinámica social, cultural y organizacional.

A tales efectos es importante identificar eslabones cruciales para la sustanciación, fortalecimiento y practica de los EO venezolanos los cuales pudieran ser: 1) Integrar atomizados de la investigación, 2) Reconocer el trabajo andado en la academia, 3) Crear ruptura epistémica para descolonizar el pensamiento, esto significa configurar nuevas relaciones en la praxis de convivencia de los pueblos, tomando en cuenta su contexto geo-histórico, diferenciándose de la hegemonía universalista y patriarcal de las ciencias sociales eurocéntricas, redefiniendo su praxis en la lucha por la liberación epistémica (Lander, 2000).

Finalmente, queremos agradecer a los profesores Miriam Escobar Valencia de La Universidad del Valle, Cali, Colombia y Efraín Naranjo de la Escuela Politécnica Nacional y Coordinador de la REOyT (Red de Estudios Organizacionales y Tecnología) Quito, Ecuador por trabajar en equipo como editores invitados de este número especial (17) de Sapienza Organizacional y hacer posible con su experiencia el desarrollo de este ejemplar. También, merece especial reconocimiento a los participantes del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Valencia-Venezuela y a los participantes del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela, todos colaborando en procura de fortalecer la Red venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO) y el aporte al conocimiento en el área.

REFERENCIAS

- ABOASASI EL NIMER, E. (2021). Estudios Organizacionales e historia: Confluencia epistémica. Capítulo 7 en Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Grancolombiano, 1(211), 1–211.
- CHUL HAN, Byung (2022) LAS SELFIES SON SUPERFICIES HERMOSAS DE UN YO VACÍO. bloghemia.com. <https://www.bloghemia.com/2022/05/byung-chul-han-las-selfies-son.html>
- DÍAZ, Benito (2006). «Políticas públicas para la promoción de cooperativas en Venezuela (1999-2006)», Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, año 6, n° 11, pp. 149-183.
- GONZÁLEZ, Jessika y Rodríguez, Aramis (2021). El modelo evolutivo en organizaciones venezolanas. <http://www.debatesiesa.com/el-modelo-evolutivo-en-organizaciones-venezolanas/>
- GONZALES-MIRANDA, Diego René (2014). “Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las Organizaciones” Innovar, Volumen 24, Número 54. Octubre-diciembre, Medellín (Colombia), pp. 43-58.

- IBARRA COLADO, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques (pp.88-107). Ciudad de México, México: Anthropos, UAM -I.
- IBARRA COLADO, Eduardo y Montaña Hirose, Luis (1987) Mito y Poder en las Organizaciones: Un análisis crítico de la teoría de la organización, México, Trillas.
- JIMÉNEZ BANDALA, C. La transmodernidad en los estudios organizacionales. La metáfora del fractal. Revista Internacional de Organizaciones, nº 14, junio 2015, 77–100 77 ISSN: 2013-570X; EISSN: 1886-4171. <http://www.revista-rio.org>
- JUNGEMANN, Beate. (2008). Organizaciones sociales y anclaje territorial Escenarios y componentes de la transformación socioterritorial y local en Venezuela. Cuadernos del Cendes, 25(67), 3-34. Recuperado en 26 de junio de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101225082008000100002&lng=es&tlng=es.
- LALOUX, F. (2015). Reinventar las organizaciones. Arpa Editores.
- LANDER, E. (comp.) (2000). La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100708034410/lander.pdf>
- MORIN, E. (2006). Tierra-Patria. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª Edc. 3ª reimp.
- NARANJO OTÁLVARO, M. J. (2016). “Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos” Summa Iuris, Volumen 4, Número 1. Enero-junio, Medellín (Colombia), pp. 74-91.
- RAMOS-BARRERA, M. G., Quintero-Peña, J.W. & Rivas-Torres, F. E. (2021). Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Gran Colombiano, 1(211), 1–211.
- RIVAS TORRES, F. (2021). Los Estudios Organizacionales en el contexto venezolano. Editorial. Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud. Volumen 6, Nº 4, 2021. <file:///C:/Users/Fe%20Rivas/Downloads/17413-21921935146-1-PB.pdf>
- RIVASTORRES, F. (2021). ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN VENEZUELA EN EL CONTEXTO DE UNA IDENTIDAD LATINOAMERICANA, Capítulo 9 en Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Gran Colombiano, 1(211), 1–211.
- RONDÓN DE MEDINA, V. RIVAS-TORRES, F. y OBANDO, L. (2021) El Neoinstitucionalismo sociológico como referente para los Estudios Organizacionales, Capítulo 2 en Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Gran Colombiano, 1(211), 1–211.
- SANABRIA, Mauricio (2020). Los estudios organizacionales, su locus y su relación con la administración: un aporte a la conversación desde el contexto colombiano y latinoamericano. “Los Estudios Organizacionales en Colombia, aproximaciones, diversidad y desarrollo. Editorial de la Universidad EAFIT. Primera Edición, Medellín, Colombia.
- VILLASMIL, M., MENDOZA, M. y RONDÓN DE M., V. (2021). Imposturas intelectuales en los Estudios Organizacionales (EO) Capítulo 1. en Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Gran Colombiano, 1(211), 1–211.

Editorial

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, UN RETO PARA LA FORMACIÓN DE ALTO NIVEL

Escobar Valencia, Miriam

PhD. en Administración de la Universidad EAFIT convenio HEC Montreal. Profesora investigadora Junior (IJ), en la Universidad del Valle, Cali, Colombia, pertenece al grupo de investigación Calidad y Productividad en las Organizaciones – GICPO de la Facultad de Ciencias de la Administración Universidad del Valle.

E-mail: miryam.escobar@correounivalle.edu.co.

Naranjo, Efraín

PhD. en Administración. Profesor de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Departamento de Estudios Organizacionales y Desarrollo Humano. Magíster en Gerencia Empresarial.

E-mail: klever.naranjo@epn.edu.ec. **Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6629-1101>

La gestión crítica o *management* crítico tiene su lugar de origen en Europa. Surge en los años 70 del siglo XX, como reacción a la teoría convencional del cambio organizacional comprendido en períodos y de carácter incremental o progresivo. La crítica apunta a revelar que dicho cambio no es del total control, no es lineal, es de difícil previsión y revisa críticamente el impacto de las transferencias de las tecnologías administrativas en las distintas organizaciones (Ramírez, Vargas, Albuquerque, 2011), aunque Michael Reed (2017) señala sus raíces históricas en la segunda mitad del siglo XIX, pero más como incursión en escritos de época y no como tema de estudio.

El marco teórico de los EOC europeos acogen las corrientes Posestructuralistas, con autores como Lacan, Berthes; Poscoloniales con autores Derrida, Fanon, Said y su orientalismo, Spivack y Chackravarty (Gentilin, Gonzales & Ocampo, 2018); Posmodernos con Deleuze, Foucault (Chia, 1995); Neomarxistas basados en Lenin, Lucáks, la escuela de Frankfurt, Althusser (Fernández, 2007; Rosa y Alcadipani, 2013), para abordar problemas como la vida simbólica, el poder, el lenguaje y la cultura (Montaño, 2013).

Las disciplinas en las que se apoyan son la sociología, en especialidades como sociología del trabajo, de la organización, de la empresa y la sociología clínica (Burrell y Morgan, 2005, Montaño, 2013). De fuente menor, se apoyan en el Psicoanálisis, la Lingüística y demás ciencias humanas y sociales, además de las Matemáticas, la Ingeniería Industrial (Ramírez, et al., 2011; Montaño, 2013).

Son sus fortalezas, el abordaje multidisciplinar, señalar la debilidad del positivismo como enfoque filosófico predominante para el estudio de las organizaciones (Montaño, 2013); el análisis transversal de las prácticas y conductas, la multicausalidad en el análisis del desempeño organizacional: axiológico, praxeológico, epistemológico y ontológico (Berdard, 2003); el develamiento de las políticas de control, de la intervención eficaz en la existencia humana, de las relaciones de poder,

dominación, subordinación y servidumbre en las organizaciones (Ramírez, et al., 2011).

Su propósito, sustraer al hombre del extravío de la máquina antropológica organizacional, sobreponerse al control que lo borra y deslocaliza para restituirlo como argumento central en los EOC (Alonso, 2007; Ramírez, et al., 2011).

Dentro del marco de los EOC europeos es importante señalar los EOC británicos, estos surgen en los años 90, como resultado de la migración de académicos formados en ciencias sociales y humanas, durante el gobierno Neoliberal de Margaret Thatcher, hacia las facultades del *management*, cuyo interés predominante era la consultoría y el desarrollo de tecnologías de intervención eficaz, asunto que cambia paulatinamente con la escogencia de problemas como: las relaciones humanas en el trabajo; la eficiencia del trabajador; la humanización del trabajo; las discusiones sobre la justicia, igualdad y regulación; el cuestionar y proponer sistemas de gestión éticos; discutir los asuntos del sexismo y género, racismo y etnia presentes en las organizaciones y las relaciones de trabajo; señalar las diferencias políticas para discutir la inclusión en la vida laboral y fuera de esta; el abordaje de la responsabilidad social empresarial (RSE) y por último, la enconada crítica a los “sacerdotes” del *management*; todo lo anterior alimenta sus programas y visiones críticas alternativas de los EOC Británicos (Martínez, 2007).

Los EOC europeos no cuestionan la matriz central del capitalismo en la que se hallan incrustadas las organizaciones; su esperanza se funda en la búsqueda de transformarlas, hacerlas más humanas, resolver o atenuar sus excesos y desmanes, estudiarlas en abstracciones ideales, de este modo, como hijos de su tiempo, pretenden diseñar organizaciones ausentes de conflicto y tensiones, que controlen las consecuencias del “progreso económico”: la concentración de la riqueza en pocas manos; evitar o reducir la destrucción y financiarización de la naturaleza y la humanidad.

Los EOC en Latinoamérica llegan como resultado de la formación de profesores en las universidades europeas, adoptar la literatura continental producida, sus problemas de investigación y marcos teóricos, para en el contexto latinoamericano (Dussel e Ibarra, 2006b; Misoczky y Dornelas 2015).

Los adscritos a esta corriente en Latinoamérica, constituyen reducidos grupos, dentro de algunas universidades y desde esta trinchera, aguzan la construcción de propuestas críticas contrahegemónica y antisistémica de la organización, reveladora de la cara oculta y alienante de los actos y prácticas de la gerencia y los representantes del capital, que instrumentalizan la naturaleza y la humanidad.

Para el caso de Latinoamérica, puede afirmarse que la mayúscula influencia en las prácticas, formación e investigación en administración de las empresas provienen de la corriente del *management* americano¹ (Dussel e Ibarra, 2006b; Faria, 2013; Montaña 2013; Misoczky y Dornelas, 2015). Su amplia difusión, se debe a la adopción de las estructuras universitarias con modelos euro-usa-centro-occidentales; la adopción de sus currículos, bibliografías y contenidos,

1 Cooke, B. (2003), En su artículo: The Denial of Slavery in Management Studies. *Journal of Management Studies*, Sustenta que el nacimiento de la administración en los Estados Unidos, tiene lugar durante el período de la esclavitud, asignados en la tarea de la construcción de los ferrocarriles a finales de la primera mitad del siglo XIX. Particularmente, antes de la guerra civil, Cooke da cuenta de 38.000 gerentes y cuatro millones de esclavos trabajando para la economía estadounidense. Argumenta el papel del trabajo esclavo en la construcción del capitalismo, lo que coloca el esclavismo en un importante papel en el surgimiento de la administración. Esto quiere decir que los estudios de gestión han excluido o negado erróneamente la esclavitud. Agrega que el Taylorismo no es una innovación sino una transferencia del *management* de las plantaciones a la fábrica en especial la medida de la capacidad de trabajo de cada esclavo. Esto es un argumento sobre bases históricas.

difundidos por sus centros editoriales de acción global (Wong-Mingji & Mir, 1997); la formación de docentes en sus centros de enseñanza (Ibarra, 2006d; Tienari, et al., 2009); al dominio y difusión de la bibliografía en idioma inglés (Tietze y Dick, 2013), y la producción académica latinoamericana según las reglas de los centros de investigación y editoriales euro-usa-occidentales (Misozyck, 2006; Tienari, et al., 2009; Murphy y Zhu, 2012). El management presentado como parte de la cooperación o asistencia técnica por parte del primer mundo al tercer mundo, trae consigo los marcos institucionales neoliberales, no son ni tecnológicamente neutrales, ni actúan en paridad del poder entre los ayudantes y los ayudados (Cooke, 2004). Son estos, los modos para afianzar la colonialidad de la gestión.

Las organizaciones no modernas, históricamente vigentes en Latinoamérica, aquellas que no alcanza a subsumir el concepto dominante de organización, que no tiene lugar reconocible en el mundo global, moderno, circunscrito a la racionalidad instrumental, se niegan a promover procesos acumulativos como prioridad; enfatizan la comunalidad, la solidaridad, la colaboración; la participación en modos particulares de división del trabajo, asignación de funciones y labores; en diálogo continuo con la naturaleza; articulada a la economía del prestigio y la festividad como modos de desacumulación y pero poderosos como practicas vinculantes (Ibarra, 2008a; 2012).

Resolver la impostura epistemológica asumida por la adopción sin cuestionamientos por parte las universidades y mentalidades gerenciales, de la matriz epistémica producida en Estados Unidos y Europa, lo que incluye la huella crítica latinoamericana que se nutre de ella hasta los momentos actuales, son los retos visibles en la formación de alto nivel, para el caso de estudios doctorales filosóficos. Señalar el actual escenario mundial, donde los actores en sus organizaciones latinoamericanas, luchan con estructuras frágiles y bajo condiciones desiguales, por un lugar en el proceso de globalización, bajo la regla de la desregulación del mercado, la feroz competencia y la calculada participación del Estado en las crisis y dificultades que presenta la expansión del capital, es el desafío.

De este modo, la tarea académica es superar los "...estudios organizacionales y la ingeniería social como conocimientos estratégicos para mantener y reproducir la diferencia colonial en el contexto de la globalización, legitimando así el predominio corporativo de la economía mundial." (Ibarra, 2008a, p. 5).

Para resolver la dependencia intelectual de los académicos y sus posturas euro-centro- americano occidentales, manageriales sobre la comprensión de la organizaciones latinoamericanas, se propone la ampliación epistémica, mediante la crítica desbordante del marco del "artefacto epistémico" (Ibarra, 2008a, p. 10) denominado organización y desde la crítica mordaz, alimentar la construcción del proyecto político descolonial de la gestión, y las organizaciones, justificado en la pluridiversidad y la no universalidad desde el pensamiento fronterizo, que significa emprender el cambio de la geografía de la razón hacia la geopolítica corporal de conocimiento (Ibarra, Faria y Guedes 2010; Ibarra, 2012). Es decir, dar el primer paso de reconocernos en la colonialidad, pero también en los modos de resistencia que se reinventan en sus formas originarias de organización y gestión, y construyendo un pensamiento distinto que acoja la alteridad y los problemas reales de América Latina (Ibarra, 2008a; 2012).

En este marco se presenta para este número especial de Sapienza Organizacional un grupo de artículos que pretenden dar cuenta de la novedosa producción sobre los Estudios Organizacionales en Venezuela. En este sentido, se aplicó como metodología para la revisión y arbitraje de los artículos seleccionados la agrupación en diversas áreas atinentes a los EO y presentar así esta obra con una lógica propia del campo. Los artículos los podrán encontrar agrupados de la siguiente manera:

Análisis Organizacional.

En esta sección o aparte se encuentra el artículo titulado **“El desarrollo organizacional a partir de la afición y apoyo del venezolano a los equipos de la liga profesional de béisbol. Caso de estudio: Navegantes del Magallanes en Valencia, Carabobo”** cuya autoría es de Andrés Chirivella y Franz Riskey en el cual se plasma un diseño de caso simple y de poder en lo organizacional. Metodológicamente, el caso de estudio utiliza la historia oral, complementado el análisis de contenido y las fuentes documentales. La línea de investigación se fundamenta en el Análisis Estratégico y Poder en las Organizaciones, es por ello, que en el caso de estudio se evidencia el crecimiento de una organización deportiva como lo es Navegantes del Magallanes. Seguidamente se encuentra el artículo de Evelyn Rivas y Alberto Camacaro denominado **“El poder desde la óptica de Michael Foucault. Una alternativa para el estudio de las organizaciones modernas”** el cual refiere que el poder en las organizaciones ha evolucionado en forma de micropoderes, las nuevas formas de comunicación posicionan a la organización desde lo local asumiendo la importancia del sujeto activo que ejerce poder y asimila la libertad desde el autocontrol haciendo uso panóptico digital, estas precisiones conclusivas son de vital importancia en esta argumentación discursiva.

Aplicaciones Organizacionales.

En este segmento el trabajo de Greymar Martínez Acosta **“La adopción de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades (NIIF para PyMES) desde los Estudios Organizacionales”** se destaca que en la sección 35 de NIIF para PyMES se tiene un marco de referencia en el que se evidencia que la empresa requiere de un proceso de adaptación con criterios y bases estipuladas en esta normativa y de no realizarlo pudiera afectar la credibilidad de los Estados Financieros, es allí donde los Estudios Organizacionales oxigenan el conocimiento de estas unidades de negocio o de intercambio, con la premisa cierta de dar una mirada interna y en respuesta a reflexiones socráticas de corte organizacional que contribuyan a la configuración de la adopción de estas normas como práctica social.

Efecto Pandemia:

Se considera la siguiente investigación titulada **“Resiliencia organizacional en la universidad: una mirada reflexiva ante el COVID -19: desde los Estudios Organizacionales”** de Annelin Díaz y Alexander Hernández quienes plantean, a través de un análisis documental y descriptivo, los pilares fundamentales de la resiliencia organizacional en el contexto universitario; las formas de enfrentar situaciones adversas (COVID-19) y el cómo seguir adelante. Se apoyan en una revisión teórica y conceptual de bibliografía y artículos relacionados con el tema, ofreciendo una óptica general de aportes con base en un marco referencial. Por otra parte, pero siguiendo la misma línea se encuentra **“Las PyMES en Venezuela ante la pandemia: adaptarse o rendirse”** constituye una reflexión sobre la encrucijada con dos alternativas: continuar como empresa en marcha o detener sus operaciones, en el camino de la continuidad, los autores plantean el escenario de incursionar en otras actividades y la reorientación del modelo de negocio con base en su capacidad de adaptación, son acciones que pueden constituirse en factores decisivos entre la extinción o la permanencia de las entidades en el tiempo. Los autores son Alexander Hernández y Annelin Díaz.

Estudios Organizacionales.

Comenzamos la sección con el trabajo de Mariela Concepción Araque y Mari Luz Díaz **“Significancia de la perspectiva de género, una mirada desde los Estudios Organizacionales”** en el cual se hace una revisión del estado del arte en relación con la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO. Las bases metodológicas incluyeron un estudio documental mediante un arqueo heurístico de las fuentes; se presentan dos aristas: la primera caracteriza los fundamentos de los EO, y la segunda aborda la comprensión de la perspectiva de género teniendo como una de sus premisas conclusivas el reto en el contexto organizacional de los espacios vulnerables a la desigualdad de género y la necesaria equidad entre hombres y mujeres. Además, en esta sección, se presenta el artículo **“Avances de la investigación académica en el campo de los Estudios Organizacionales en la Universidad de Carabobo”**; el objetivo de este trabajo fue describir los avances de la investigación académica en el campo de los EO en la Universidad de

Carabobo -Campus La Morita. Metodológicamente, la investigación está enmarcada en un diseño documental y de campo, con nivel descriptivo. La población estuvo conformada por cuarenta y tres (43) investigaciones presentadas en el 2019, efectuándose la recolección de información en una matriz. Se tabularon y calcularon los datos recogidos, además, se realizaron tablas y gráficos que permitieron organizar la información.

Se presenta también **“Importancia de la seguridad alimentaria en los Estudios Organizacionales en el contexto del sector universitario venezolano.”** Sus autoras Hefzi-ba Gutiérrez y Yurian Mujica, señalan el tema como alternativa para el análisis de fenómenos y la generación de conocimiento organizacional de vanguardia en las Ciencias Sociales, así como para la construcción de propuestas de soluciones a los problemas relacionados con el marco organizacional. Describiendo brevemente la base teórica de la seguridad alimentaria. En el artículo de María Gabriela Torres y Marcelo Rangel **“Aproximación a la organización como sistema análogo al cultural complejo: crítica propia de los Estudios Organizacionales,”** se contempla desde una óptica alterna a la tradicional imagen de organización como sistema análogo al cultural, basado en una revisión documental que deviene en un recorrido por los principales enfoques administrativos que orientan la noción moderna de organización, seguido de su comprensión como espacio multidimensional, heterogéneo, ambiguo y complejo; a través del cual se reconocen los principales términos que integran su axioma, de cuyos significados emerge la representación aquí presentada del fenómeno organizativo como sistema cultural análogo al complejo moriniano.

Por último, **“Ética del dinero en la Organización Utópica Financiera Internacional”** por Sadcidi Zerpa de Hurtado quien explica que la ética en la organización tensiona el papel del dinero y el papel de la organización en la sociedad, ya que es necesaria la autoconciencia sobre los efectos de alta moral y alta ética en el orden organizacional, así como en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional surge con la intensión de responder a ¿Cuál y qué representa la tensión ética- dinero- organización a nivel financiero internacional?

No nos queda más de agradecer la gentil invitación como Editores Invitados a todo el Comité Editorial de Sapienza Organizacional por esta maravillosa oportunidad de conocer y ahondar más sobre los Estudios Organizacionales en Venezuela. Estaremos atentos a los nuevos aportes y a seguir trabajando de manera colectiva.

EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, A PARTIR DE LA AFICIÓN Y APOYO DE CARÁCTER ONTOLÓGICO DEL VENEZOLANO A LOS EQUIPOS DE **LA LIGA PROFESIONAL DE BÉISBOL**. CASO DE ESTUDIO: **NAVEGANTES DEL MAGALLANES EN VALENCIA**

Chirivella, Andrés

Licenciado en Educación. Mención Ciencias Sociales. Magíster en Historia de Venezuela egresado de la Universidad de Carabobo. Campus Bárbula. Código postal 2005. Diplomado en Comercio Exterior otorgado por la Fundación Centro de Estudios de las Américas y el Caribe (FUNDACELAC). Investigador en el área de los Estudios Organizacionales y el comercio de criptomonedas. Asesor en el manejo e intercambio de criptomonedas para Personas Naturales y Personas Jurídicas, autorizado por la Superintendencia Nacional de Criptoactivos y Actividades Conexas, bajo el N° de Registro: 94325-7448-3.

E-mail: andreschirivella.ve@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3432-5842>

Rísquez Clemente, Franz

Arquitecto egresado de la Universidad Central de Venezuela. Magíster en Historia de Venezuela egresado de la Universidad de Carabobo. Campus Bárbula. Profesor del octavo semestre en la asignatura de Diseño y tutor de tesis en el Politécnico Santiago Mariño, Extensión Valencia. Profesor y planificador de contenido analítico en la asignatura de Historia IV; Tutor de tesis en la Universidad José Antonio Páez. Profesor de Historia Contemporánea de Venezuela en la Universidad de Carabobo, Núcleo "La Morita". E-mail: franz.risquez@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-001-8130-7861>

Recibido: 05-05-2021

Revisado: 24-05-2021

Aceptado: 01-06-2021

RESUMEN

El presente artículo se propone adentrarse en el análisis del desarrollo organizacional, a partir de la afición y apoyo del venezolano a los equipos de la Liga Profesional de Béisbol. Se plasma entonces un diseño de caso simple y de poder en lo organizacional. Metodológicamente el caso de estudio utiliza la historia oral, complementado en el análisis de contenido de las fuentes documentales recabadas. La línea de investigación se fundamenta en el Análisis Estratégico y Poder en las Organizaciones, es por ello, que el estudio de caso evidencia el crecimiento de una organización como Navegantes del Magallanes, gracias a la dirección eficiente de su junta directiva y al fiel seguimiento de la fanaticada, la cual ha sido abordada en este artículo en forma de muestra, a través de informantes claves, pues brinda una perspectiva subjetiva, pero importante, para ser considerada en el desarrollo organizacional del Magallanes desde su llegada a Valencia en 1969.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, Caracas, Magallanes, béisbol, afición.

THE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT, STARTING FROM THE VENEZUELAN'S ONTOLOGICAL FANS AND SUPPORT TO THE TEAMS OF THE PROFESSIONAL LEAGUE OF BASEBALL. CASE STUDY: MAGALLANES NAVIGANTS IN VALENCIA

ABSTRACT

This article aims to delve into the analysis of organizational development, based on the fans and support of the Venezuelan for the teams of the Professional Baseball League. A simple and case design is then reflected in the organization power. Methodologically, the case study uses oral history, supplemented by the content analysis of the collected documentary sources. The line of research is based on Strategic Analysis and Power in Organizations, which is why the case study shows the growth of an organization like Magallanes Navigant's, thanks to the efficient management of its board of directors and the faithful monitoring of the fanaticism, which has been addressed in this article in the form of a sample, through key informants, since it provides a subjective, but important, perspective to be considered in the organizational development of Magellan since its arrival in Valencia in 1969.

Key words: *organizational development, Caracas, Magallanes, baseball, fans.*

1. INTRODUCCIÓN

El béisbol venezolano a lo largo de su historia fue considerado como el pasatiempo nacional, cada temporada ha sido objeto del seguimiento por medios de comunicación social, políticos, y por supuesto el venezolano común, cuando con emoción asiste al estadio, a fin de apoyar al equipo de su preferencia, muchas veces acompañado de amigos o familiares del equipo contrario.

Este deporte tan prestigioso en el país, atrae a otras organizaciones del ámbito comercial, por ejemplo, casas de apuestas, empresas estatales, empresas privadas (sobre todo de la industria del alcohol, bebidas gaseosas, nutritivas y energéticas). De esta forma, se generan empleos indirectos, entre los meses de octubre y enero, aunado a la Serie del Caribe, que se disputa en febrero de cada año.

En este orden de ideas, el desarrollo organizacional, a partir de la perspectiva de un equipo como Magallanes, implica contemplar relaciones de poder desde la influencia de los jugadores en el campo de béisbol, y las decisiones estratégicas de su junta directiva, cuya concepción de organización siempre ha estado asociado a los aspectos culturales, sociales, políticos y económicos, que inciden en la masificación del béisbol en Venezuela.

Entre tanto, la perspectiva histórica, en la cual se fundamenta parte del artículo, esboza los testimonios orales de cinco personas aficionadas al béisbol, a estas personas se les denomina: Informantes claves, entre ellas se encuentran: Franz Rísquez Clemente y su señora madre: Oly Clemente, quien en vida participara en un concurso de belleza vinculado al béisbol amateur en 1944, ella fue referente e ícono de la afición, cada vez que asistía a un juego de béisbol en el estadio Universitario de Caracas, hasta el día de su fallecimiento el 8 de mayo de 1980.

Por otra parte, se traen a colación los testimonios de Onofre Chirivella (Bisabuelo); Pedro Chirivella (abuelo); y Francisco Chirivella (padre) de Andrés Enrique Chirivella Vargas.

Obviamente, el tratamiento que se le otorga a los testimonios orales es distinto a las fuentes documentales. En un principio, los testimonios orales radican en la memoria colectiva y la tradición que trasciende de generación en generación. La ventaja de los testimonios orales es que quienes lo expresan, fueron o son testigos presenciales de los hechos tomados como objeto de estudio en un tema específico.

Ningún investigador puede subestimar el valor de la oralidad, pues es necesaria para rescatar el pasado de vivencias o acontecimientos, que por lo general pueden pasar desapercibidos o en ocasiones, resultan ser testimonios intrascendentes, para los investigadores, pues las fuentes orales se caracterizan por ser subjetivas, por ello, los testimonios deben ser corroborados con entrevistas o fuentes documentales.

Ahora bien, el objeto de estudio sustentado en la historia oral, tal cual como se presenta en este artículo, requiere reformular el andamiaje metodológico por parte del investigador, indagando en la cultura, psicología y emociones de los informantes claves, a través de procedimientos técnicos, que sirvan de soporte, como grabaciones de esos testimonios o apuntes escritos de esas versiones dadas al investigador.

Los testimonios citados en el presente artículo, pueden ser contrastados o corroborados en los archivos históricos del Diario Últimas Noticias, también en el Salón de la Fama del Béisbol Venezolano, ubicado en el Centro Comercial Sambil-Valencia. Estado Carabobo, inclusive existen muchos datos en el Salón de la fama de Navegantes del Magallanes, ubicado en las instalaciones del estadio José Bernardo Pérez de Valencia.

Los informantes claves en su momento hicieron crónicas sobre el béisbol a familiares cercanos, aunado a esto, la capacidad de memoria del autor principal del artículo, y sus vivencias, como testigo presencial en muchos juegos del Magallanes prevalece en el desarrollo del texto, apoyado en el material documental, que se encuentra reflejado al final del artículo en las referencias bibliográficas.

2. Magallanes como caso de estudio

Alrededor del equipo Magallanes se agrupan aficionados, medios televisivos, emisoras radiales, empresas de marketing, entes gubernamentales, a fin de generar beneficios mutuos. Al respecto, el libro titulado: Investigación sobre estudio de casos. Diseño y Métodos, sostiene: “(...) el tema de sociedades inter-organizacionales, comenzó con la pregunta: ¿Cómo y por qué las organizaciones colaboran entre sí para proveer la articulación de servicios (...)?” (Yin, 1994, p.14).

La respuesta supone, entre otras cosas, posicionamiento y prestigio ante los clientes o patrocinadores de una organización, lo mismo aplica para cualquier gerencia de un equipo de béisbol, que busca impresionar a su audiencia, lo cual induce en cierto modo, a la práctica del deporte en niños y jóvenes, a través de la imagen proyectada en los peloteros, dentro del campo de juego.

Así pues, una organización, como Magallanes se preocupa por brindar un gran espectáculo, apoyada en un mercadeo deportivo, que sirva de conexión con el público, mediante un conjunto de valores psicológicos y culturales, vinculados a un producto en particular (merchandising, publicidad inducida o mensaje subliminal).

El aficionado, al asistir al estadio, y vestir una camiseta de su equipo preferido, sin darse cuenta hace publicidad gratuita a una organización deportiva, aparte el aficionado actúa como medio difusor de la organización fuera del estadio, pues cada vez que tiene la oportunidad de hablar de béisbol, promociona a su equipo predilecto.

Esa es una labor efectiva, la cual indirectamente agrupa a nuevos fanáticos, promueve la competitividad de la organización, al mismo tiempo, diversifica las fuentes de entretenimiento de la población.

3. Acerca de la afición al béisbol y la venezolanidad

El béisbol es una disciplina deportiva

centenaria, que puede practicarse entre familiares y amigos o puede disfrutarse desde las gradas de un Estadio. Todo es parte de la idiosincrasia del venezolano, de su acervo, su forma de ser, sus gustos e inclinaciones preferidas.

El fanático dentro del estadio, en líneas generales, tiene la disposición en disertar sobre la epistemología del béisbol, esto implica: predecir una jugada, teorizar sobre la estrategia utilizada por el alto mando de un equipo, aplicar la técnica de observación participante, para analizar un partido, dando aportaciones interesantes desde el paradigma positivista, a su vez, el fanático puede bailar con mucho ritmo, sin que se le caiga la espumosa cebada de las manos, también puede gritar improperios bastante fuertes a los jugadores del equipo contrario.

Igualmente podría en determinado momento, respaldar, enojarse, desdeñar, abuchear o maldecir las sentencias de los señores árbitros, y hasta enamorar a la chica del asiento de al lado, de forma elegante y con versos de poeta. Únicamente basta con presenciar un juego en vivo y directo en el lugar de los acontecimientos, a fin de evidenciarlo por propia cuenta.

El fanático: Canta, llora, baila, hasta habla en su entorno laboral sobre su equipo preferido, inclusive puede ser capaz de dejar de asistir a un día de trabajo, con la finalidad de hacer fila y adquirir una o varias entradas, para ir a un juego de béisbol y pasarla bien.

¿Mito o realidad? La respuesta es muy contundente, eso es parte de la venezolanidad, que se hizo canción con la Flor del Trabajo en los clásicos de oro de la resonada agrupación: Billo's Caracas Boys por la década de los años 70's. De hecho, esa agrupación musical de tanto éxito a nivel nacional, no se resistió a la fascinante fiebre del béisbol y le entregó sus afectos a los Navegantes del Magallanes, al componerle trío de sendas canciones: No hay quien le gane al Magallanes; Magallanes será Campeón; Magallanes y Susana.

Fueron composiciones magistrales del cantautor dominicano: Luis María Frometa,

que tras más de cincuenta años de historia, siguen vigentes en suelo venezolano y amenizan los partidos en el estadio José Bernardo Pérez de Valencia, sede de los turcos desde que llegaron a la ciudad de Valencia en 1969, inclusive esas canciones suenan en radios locales entre los meses de octubre y enero, obviamente, depende de cómo vaya el equipo naviero en la tabla de posiciones, pues si va viento en popa, entonces las canciones llegan a escucharse de octubre a febrero. Tal vez, sin proponérselo, Billo's Caracas Boys contribuyó al desarrollo organizacional de Magallanes, pues la afición fue creciendo y se reflejaba en las tribunas repletas de público, no solo jugando contra su eterno rival: Leones del Caracas, sino contra el resto de los equipos.

4. Orígenes del béisbol en Venezuela

Existen algunas versiones interesantes, sobre cuando comenzó la práctica de este deporte en el país, algunos historiadores la ubican con la aparición del petróleo a inicios del siglo XX. En la obra titulada: *Venezuela y Estados Unidos a través de 2 siglos*, fue William H. Phelps; quien durante la dictadura de Cipriano Castro: "(...) enseñó a jugar a la juventud venezolana béisbol, promovió la construcción del primer campo de golf en Venezuela, en el Caracas Country Club, e introdujo la práctica de la pesca de altura." (Consalvi, 2002, p. 148).

Otra apreciación distinta a la anterior, se encuentra en el libro: *Cronología de una pasión. Caracas-Magallanes 1895-1994*, cuando refiere: "(...) en los terrenos aledaños a la estación Ferrocarril Central en Quebrada Honda se produjo el primer juego de béisbol, allí algunos cubanos y norteamericanos residenciados en el país, junto a un grupo de venezolanos, le dieron vida a la pasión deportiva venezolana al jugar un deporte nunca antes visto por aquella sociedad." (Delgado, 2017, p. 23).

Más adelante, el mismo autor reseña que el primer equipo oficial de béisbol en Venezuela se llamó, Caracas Baseball Club: "(...) la fecha correspondiente al primer juego de béisbol en el país fue el 23 de mayo

de 1895, en donde la novena del Caracas Baseball Club se midió a una división de su mismo equipo, ya que para el momento no existía otra organización beisbolera." (Delgado, 2017, p. 23).

Ahora bien, acerca del nacimiento del equipo Magallanes, existe un amplio consenso, pues con ese nombre salió al campo de juego un 26 de octubre de 1917, por un grupo de jóvenes venezolanos, portugueses y curazoleños, quienes bajo el nombre de Magallanes entrenaban, jugaban y se divertían en el campo de Catia, ubicado al oeste de Caracas.

No obstante, la llegada de la gripe española, causó muchos estragos en Venezuela y provocó miles de fallecidos, trastocó al recién creado Magallanes, por ello, algunos de sus jugadores murieron lamentablemente, a consecuencia de esa enfermedad. El club Magallanes en ese momento desapareció de la disciplina deportiva, sobre este suceso, la obra: *Navegantes del Magallanes (La Travesía)* afirma: "La epidemia de gripe española diezmó el elenco, entre ellos al pitcher Emilio Meneses (...). Sin embargo, [Magallanes] llegó a realizar algunos encuentros el 24 de febrero de 1918 contra Flor de Ávila (...). Alcanzaron a medirse a otros rivales de la época, entre los que se cuenta Latente y Bárbula." (Bracho y García, 2017, p. 10). Magallanes reaparecería en agosto de 1927, pero el equipo perdió frente al Estrella Roja, quedando eliminado.

En 1941 la primera selección nacional de béisbol participó en el Campeonato Mundial Amateur, disputado en la Habana, Cuba, allí los periódicos reseñaban las incidencias y los resultados del conjunto criollo.

En 1965, Oly Clemente relató la crónica de ese suceso a su hijo Franz: "Isaías Medina Angarita se vio obligado a realizar los trámites necesarios, para transmitir en cadena de Radio la final de ese torneo. Cuando la mayoría de la gente se dio por enterada de la noticia, que la gran final sería difundida en cadena de Radio dejaron el trabajo, corrieron la voz a sus amigos y familiares, muchos regresaron a casa." (Testimonio oral).

Había gran expectativa, Venezuela contra todo pronóstico logró titularse campeón ante el país anfitrión. Prosigue Oly Clemente: “En la noche, la gente salió a festejar hasta la madrugada, al día siguiente se decretó día no laborable, una multitud de gente recibió en el Puerto de la Guaira a los jugadores, que lograron tal hazaña, incluso el Presidente Medina Angarita los invitó al Palacio de Gobierno, a objeto de brindarle agasajos a los campeones del béisbol” (Testimonio Oral). En dicha apreciación, se podría agregar, que, a partir de ese campeonato obtenido en Cuba, el béisbol comenzó a formar parte de la cultura del venezolano.

Por si fuese poco, Caracas sería sede del Campeonato Mundial de Béisbol Amateur en noviembre de 1944, Venezuela no solo fue el anfitrión del evento, también fue el equipo campeón, donde lució indetenible.

Un mes antes de aquel evento, hasta se abrieron las puertas a los concursos de belleza, para elegir por primera vez, a la Madrina del equipo de béisbol amateur, un concurso, en el que, por primera vez, se concedió el voto a la mujer, a las personas que no sabían leer ni escribir, un hecho sin precedentes hasta entonces en el país.

Acerca de este acontecimiento el historiador Franz Rísquez Clemente relató lo siguiente: “Las candidatas favoritas del público eran dos: por un lado; Yolanda Leal, una bella mujer, maestra de escuela, de ojos preciosos, labios provocativos y cuerpo exuberante, ella representaba a los sectores populares de la sociedad caraqueña; por otro lado, se encontraba; Oly Clemente (mi madre), hija del secretario del Presidente Medina Angarita, una chica de esplendor en su rostro y brillante sonrisa, sobresalía por su clase, espontaneidad, gentileza e inteligencia.” (Testimonio Oral).

El público estaba dividido en las votaciones, a raíz de eso algunas personas se atrevieron a componer un famoso lema, que quedó para la posteridad y fue difundido en volantes, a los posibles votantes en plena campaña del concurso: ¡Yolanda Leal para la gente vulgar y Oly Clemente para la gente

decente! La ganadora fue Yolanda Leal y fue conocida, como la reina del pueblo.

A partir de ese año, Venezuela comenzó a ser reconocida internacionalmente en lo cultural y deportivo, como una nación, que vibraba y se apasionaba con el béisbol, aparte que con la elección de la madrina en 1944 se anticipaban, los logros de Venezuela obtenidos en los concursos de belleza como, Miss Mundo y Miss Universo.

Entre tanto, Magallanes continuaba jugando pelota en Catia a finales de la década del cuarenta del siglo pasado, de la mano del presidente del equipo Carlos Lavaud y con la pericia en el terreno de juego de su gran estrella: Vidal López.

En la obra: *Navegantes del Magallanes* (La Travesía), se señala: “Carlos Lavaud en labores de oficina, fue pieza clave, para que Magallanes consiguiera los campeonatos de las temporadas 1949-1950; 1950-1951 y 1953-1954 en el marco de la Primera División del Béisbol Venezolano.” (Bracho y García, 2017, p. 64).

No obstante, la precaria situación financiera de Magallanes, luego de conseguido el campeonato de 1954 obligó al Señor Lavaud a retirar al equipo de dicha División. Era cuesta arriba captar fuentes de financiamiento en esa época, los jugadores generalmente solicitaban aumentos de sueldo luego de cada temporada, y más si estaban en un equipo competitivo pedían incentivos por desempeño.

Muchas personalidades sobretodo del mundo empresarial buscaban hacerse del equipo, y acoger al Magallanes en otra ciudad. En este sentido, en la placa que reposa en el Salón de la Fama del Magallanes en Homenaje a Edgar Rincones, por su destacada labor en la gerencia del equipo, se puede leer que el Señor Edgar Rincones, fue el encargado de trasladar a Magallanes a Valencia, y desde allí confeccionar un equipo de grandes estrellas, de hecho, los éxitos no se hicieron esperar, para satisfacción de los valencianos.

5. El éxito organizacional visto desde la llegada del Magallanes a Valencia

Una vez instalado Magallanes en Valencia, comenzó la gestión para hacer campeón a un Club de tanta tradición en el país, su junta directiva de la mano del periodista Rubén Mijares, quien fungía como gerente deportivo; tenía la obligación de amalgamar un equipo competitivo, por tal motivo, fue enviado especial a Estados Unidos e hizo contactos con organizaciones de Grandes Ligas, específicamente con los Piratas de Pittsburg, a objeto de conseguir refuerzos importados, que ayudarían al Magallanes a convertirlo en campeón.

Onofre Chirivella contaba a manera de crónica que: “Una de las estrellas estadounidenses que contrató el equipo entre 1974 y 1979, fue: Dave Parker, quien se metió a la afición magallanera en un bolsillo con sus soberbios batazos de vuelta entera (jonrones) por el jardín derecho, muchos fuera del estadio, aunado a ello, tenía la habilidad de robar bases, batear dobles, triples y ejecutar espectaculares jugadas en su posición natural (el jardín derecho)” (Testimonio Oral).

Y Francisco Chirivella enfatiza: “Parker era capaz de poner fuera de circulación a corredores, que trataban de ejecutar el pisa y corre entre segunda y tercera base, aparte tenía la cualidad de sacar corredores en el plato (home), gracias a su portentoso brazo y gran puntería.” (Testimonio Oral).

La organización Navegantes del Magallanes en 1977 celebraría a lo grande, pues consiguió el objetivo de titularse campeón. Para Magallanes era primordial mantener las buenas relaciones con la organización Piratas de Pittsburg, de este modo asegurar el retorno de Parker a Magallanes en las siguientes temporadas.

Pedro Chirivella esbozaba: “Yo escuchaba en la radio, que a los Piratas les interesaba mucho que Parker continuara puliendo sus herramientas de juego en Venezuela, para que llegara después a tope de condiciones a los entrenamientos primaverales en Pittsburg. (Testimonio Oral).

Si bien el equipo se quedó cortó en la prosecución del título en 1978, las aspiraciones de volver a obtener el campeonato continuaban intactas.

Para la Temporada 1978-1979, Magallanes concretó un acuerdo en esa época con los Bravos de Atlanta, a fin de traer a un estadounidense de gran altura, defensor de la primera base, bateador con dotes jonroneros, su nombre: Mitchell Page.

Según, Francisco Chirivella: “Era algo extraordinario ver al Magallanes con tanta solidez ofensiva, pues contaba con una de las duplas de bateo más temibles en todo el béisbol venezolano, figuras destacadas, las cuales representaban un verdadero dolor de cabeza para la rotación abridora del equipo contrario, porque si un lanzador descontrolado se ponía por debajo en la cuenta, y pasaba por bolas o se libraba con algo de suerte de Dave Parker, entonces venía a tomar turno al bate Mitchell Page y conectaba líneas por las bandas o enormes jonrones, convirtiéndose así en ídolo indiscutible de la afición” (Testimonio Oral). Ya para 1979 la nave turca con un buen cuerpo pitcheo y peligrosos bateadores, pudo alzar el título de campeón y representar a Venezuela en la Serie del Caribe.

Magallanes hizo maletas y viajó a San Juan, Puerto Rico, aunque el equipo valenciano no era favorito, demostró que era una organización aguerrida, pues luego de perder su primer partido, pudo reponerse y ganar por segunda vez en su historia tan prestigioso torneo. Mitchell Page fue distinguido como el jugador más valioso en ese certamen, de esta forma Magallanes causaba una increíble euforia en sus seguidores en Venezuela.

En la década de los 80's, coparon la escena Leones del Caracas y Tiburones de la Guaira; en contraposición, Magallanes en ese tiempo, tuvo una sequía de títulos en su haber, ya Parker no pudo venir más, en vista que fue designado más valioso (MVP) en el juego de estrellas de Grandes Ligas disputado en la ciudad Seattle en 1979, eso le valió firmar un contrato con los Piratas de Pittsburg por cinco años y cinco millones de

dólares, en vista de ese valor (el más costoso para esa época), su organización temía que su estrella al regresar a Venezuela, pudiese lastimarse y perder la inversión antes mencionada, más cuando Parker venía aquejado de unos problemas en sus rodillas.

“La cobra” Parker como popularmente se le conocía en Valencia, tras su salida, había dejado una huella imborrable en el recuerdo de la afición magallanera, de hecho; sobre “La cobra Parker” el historiador Franz Rísquez Clemente afirma: “El estadounidense Dave Parker es considerado como uno de los mejores importados, con el que ha contado Magallanes en toda su travesía en el béisbol venezolano, y fue una pena, que por sus compromisos con los Piratas no volviera a regresar a Venezuela.”

Entre tanto, con la ausencia de Parker, la junta directiva debía mantener el nivel competitivo, trayendo de vuelta a Mitchell Page, pero no fue suficiente, y claudicaron las aspiraciones de campeonato por más de diez temporadas.

6. Magallanes retomó la senda del triunfo en 1994

Magallanes volvería a una final en 1994, dicho sea de paso, esa final tenía algo especial, pues sería ante su eterno rival: Los Leones del Caracas, quienes contaban entre sus filas con figuras Grandes Ligas, como Bob Abreu, Roger Cedeño y Omar Vizquel.

Era una rivalidad de vieja data, que comenzó en los tiempos en los cuales Leones llevaba el nombre de Cervecería, además de eso, era la primera final Caracas vs Magallanes. Por su parte, Magallanes contaba con el poder de los bates de Luis Raven y José Francisco Malavé, adicionalmente buena defensa, donde destacaba en ese momento, el joven jardinero central Melvin Mora. Esa final pauta a siete juegos, salía campeón el que ganara cuatro juegos.

Cada juego fue muy cerrado, trepidante y emocionante, los aficionados de ambas organizaciones abarrotaron las gradas, tanto del estadio universitario de la Universidad

Central de Venezuela, como del estadio José Bernardo Pérez de Valencia, ningún equipo daba concesiones ni tregua alguna.

Se recuerda el sexto juego en Valencia, pues asistieron al estadio como aficionados: Pedro Chirivella, Francisco Chirivella, Ángel Chirivella y Andrés Chirivella; éste último con apenas 6 años de edad, allí observaron un duelo de picheo entre Urbano Lugo (Caracas) y Juan Carlos Pulido (Magallanes), era tanta la calidad de los lanzadores de cada equipo, que el juego llegó empatado a cero carreras a la altura del octavo inning. En ese inning Magallanes logró anotar una carrera con un elevado de sacrificio y a la postré llevarse la victoria.

La figura más valiosa de ese cotejo, no podía ser otra persona: Juan Carlos Pulido, quien con su excelente trabajo mantuvo a raya a los bateadores del Caracas. Fue increíble la algarabía de la afición, que luego de esa gran actuación del pitcher Pulido, la legión de fanáticos en Valencia empezó a llamarle “el domador de Leones”. Con esa victoria, se forzaba a escenificar un séptimo y definitivo encuentro. En el último juego, los errores en defensa perjudicaron a los Leones del Caracas, en consecuencia, Magallanes volvía a brindarle alegrías a su inmensa fanaticada, siendo campeón después de casi quince años.

Ahora bien, en el año 1997 los eternos rivales del béisbol venezolano se volverían a enfrentar en una final, Caracas buscaba revancha, y eso aumentaba el interés de los medios de comunicación en transmitir las incidencias de cada partido, a su vez, era mayor el número de público, incluso por encima de la capacidad de los estadios, los equipos batieron records de venta de entradas en esa final.

La serie prometería festivales de batazos, no obstante, había buena rotación de lanzadores por los dos bandos, encabezados por Omar Daal (Caracas); Ramón García (Magallanes), la serie final no fue tan reñida como la de 1994, pues la nave turca obtenía el cetro de campeón derrotando a los melenudos en cinco juegos.

En el año 2000, Francisco Chirivella, Andrés Chirivella y Ángel Chirivella (hermano mayor de Andrés) en pleno estadio vieron como Magallanes perdió una final ante las Águilas del Zulia, fue un total desaliento para la afición.

Pero el Magallanes dos años más tarde con luminarias con etiqueta Grandes Ligas como el jugador de cuadro Carlos Guillén, el lanzador estrella Johan Santana y un refuerzo de lujo, como Robert Pérez tomado de los Cardenales de Lara, y dirigidos por el experimentado manager estadounidense Phill Reagan, no le dieron respiro a unos Tigres de Aragua, que también sucumbieron ante la nave en cinco juegos.

A partir de esa final, el aficionado comenzó a ir al estadio con indumentaria alusiva al equipo de su preferencia, en el caso del fanático magallanero, ya no solo ondeaba banderas con el logo de su equipo, sino que llevaba un barco con una sirena, la cual sonaba al estilo de un velero, adicionalmente el fanático lucía gorras, camisetas, pulseras de su equipo, portaba vasos térmicos (coolers) con la insignia del equipo naviero.

En el año 2010, los eternos rivales disputaron su tercera final, otra vez había llenos espectaculares en cada estadio, luego de dos victorias consecutivas de la nave turca, los Leones del Caracas se recuperaron sorprendentemente, allí los bates capitalinos encabezados por Gregor Blanco y el estadounidense Josh Kroeger dieron conexiones importantes en beneficio de su equipo, sin dar oportunidad a los lanzadores de la nave, y por fin le ganaban una final al Magallanes. No obstante, dos años más tarde, Magallanes sería implacable, al conseguir la hazaña del bicampeonato durante las temporadas 2012-2013 y 2013-2014 a expensas de Cardenales de Lara (2013) y Caribes de Anzoátegui (2014).

7. Empresas de prestigio y su relación con el desarrollo organizacional del Magallanes

Toda organización busca alianzas estratégicas con otras empresas, con mayor razón un club de béisbol, pues

cada temporada amerita de patrocinantes, a objeto de maximizar las ganancias, costear los gastos de mantenimiento de las instalaciones del estadio, cubrir viáticos, así como la estadía de sus jugadores y técnicos en la red hotelera, hacer aportes económicos a instituciones benéficas, realizar el pago de nomina de jugadores y personal administrativo: Allí, se da lugar a las asociaciones comerciales, con corporaciones privadas o entes gubernamentales, a fin de ofrecer un espectáculo bien atractivo e interesante a la fanaticada.

Magallanes es una fundación, al llegar a Valencia en 1969, fue registrado legalmente con el nombre: Fundación Magallanes de Carabobo, pero a los efectos de escenificar el campeonato profesional lleva el glorioso nombre: Navegantes del Magallanes, en consecuencia, dicha organización no tiene dueño, ya que se encuentra manejada por una Junta Administradora, en la cual la Gobernación de Carabobo, tiene acciones y poder de decisión sobre el equipo, inclusive es la Gobernación, quien administra el estadio José Bernardo Pérez de Valencia, entre tanto, la Gobernación puede sugerir los patrocinantes, con los que se asociará el equipo, sin embargo, el patrocinio más evidente de la nave turca ha sido Maltín Polar por más de 30 años, quien ostenta publicidad en el uniforme del equipo, específicamente en la manga de la camiseta de sus jugadores.

Otra empresa, filial de Maltín Polar es Pepsi Cola, ésta también es patrocinante oficial de Magallanes, dicho sea de paso, la malta, la cerveza y la Pepsi son bienes de consumo, con gran poder de ventas en el estadio de Valencia.

Asimismo, el festival del jonrón, que se escenifica a principios de diciembre, y reúne a los mejores jugadores de la liga profesional, así como las figuras criollas más destacadas del béisbol de las Grandes Ligas, es organizado por Maltín Polar y Pepsi.

De hecho, ésta última empresa entre los años 2004 y 2015 en los entretelones de cada partido del Magallanes, colocaba en las gradas del jardín derecho del

Estadio José Bernardo Pérez lo que se denominó la Barra Pepsi, donde hacían su aparición, unas chicas hermosas bailando sensualmente la música más sonada en las radios venezolanas, sobre todo el reggaetón, con esa danza las chicas Pepsi se llevaban muchos halagos, aplausos y grandes admiradores también.

No solo esas empresas trabajan a nivel publicitario con Magallanes, también se asocian empresas de telefonía celular como Movilnet, compañías de lubricantes como VENOCO, y en los últimos cinco años se ha visto en la palestra de la organización, los anuncios publicitarios de una compañía de electrodomésticos como, Tiendas Daka.

Son muchas las empresas relacionadas comercialmente al Magallanes, y cada año se retiran algunos consorcios, pero otras empresas vienen y se asocian, todo depende de las circunstancias económicas y el interés de las partes involucradas en beneficiarse mutuamente, para establecer lazos a mediano o largo plazo.

8. Relaciones de poder, dentro del terreno de juego y en las oficinas del equipo Magallanes

En las organizaciones deportivas, desde la gerencia hasta los peloteros impera el espíritu de competitividad, para alcanzar hazañas y superar al resto de organizaciones rivales, que tienen un objetivo en común, valga decir; lograr cada año un título para satisfacción de su fanaticada. A lo interno los jugadores del Magallanes ejercen relaciones de poder, las cuales se reflejan en su desempeño individual en cada partido escenificado. Por ejemplo, un bateador ejerce relaciones de poder cuando conecta jonrones o lidera en determinado momento la tabla de carreras anotadas e impulsadas de la Liga Profesional de Béisbol.

En el caso de los lanzadores, las relaciones de poder se reflejan principalmente en el liderato de ponches propinados a los bateadores del equipo contrario. Liderar las estadísticas de bateo, pitcheo y fildeo, garantiza a los peloteros jugar todos los días, aparte les brinda la oportunidad de ser vistos

por scouts internacionales, lo cual facilita firmar contratos en el extranjero, como en el béisbol del mundo; el de las Grandes Ligas.

Aunado a esto, la gerencia de una organización puede generar estrategias de mercadeo, ejercer control, implementar ajustes o efectuar cambios, en función de los resultados y objetivos trazados en una temporada. Sobre este tema, existe una apreciación interesante en el libro: *El control externo de las organizaciones: Una perspectiva de la dependencia de recursos*.

“Las organizaciones deben participar en intercambios, transacciones y procesos de interdependencia con otras organizaciones. La interdependencia existe siempre que un actor no controla por completo todas las acciones necesarias para lograr una acción o para obtener el resultado deseado de la acción” (Pfeffer y Salancik, 1978, p. 40).

En el caso de la junta directiva de Magallanes, también se impone un poder de decisión, sobre el equipo, en aras de mejorarlo o reestructurarlo, por ello, si un jugador no rinde lo esperado en el terreno de juego o no tiene continuidad en el esquema estratégico del manager, se puede entonces, sustituir a ese jugador o simplemente cambiarlo a otra organización, que amerite de sus servicios. Esta situación sucede mucho con los jugadores importados, que no se adaptan muy bien al país o no se sienten conformes, con el sistema de dirección del equipo planteado por el Manager.

Por lo general, las decisiones estratégicas tomadas por la junta directiva de Magallanes, son consultadas y acordadas previamente con el manager, pues éste tiene el juicio necesario y la capacidad de analizar los problemas y limitaciones del equipo, más aún, cuando se producen seguidillas de derrotas.

9. Restricciones a Magallanes que impiden su desarrollo organizacional

Lamentablemente, las asimetrías políticas de unos gobiernos, respecto a otros, de algún modo pueden afectar el normal desenvolvimiento de una organización

deportiva, pues debido a las discrepancias en la visión de país entre los gobiernos de Estados Unidos y Venezuela, surgen diferencias irreconciliables en los sistemas económicos, que con el diálogo no parece posible superar hasta el día de hoy.

Esa confrontación si se quiere de carácter ideológico también, perjudica el desarrollo organizacional del equipo Magallanes, producto de las sanciones impuestas al Estado Venezolano desde Washington. En 2018, la Oficina de Control de Bienes Extranjeros de Estados Unidos (OFAC), prohibió a los ocho equipos de la Liga Venezolana Béisbol Profesional (LVBP), contar con los servicios de los jugadores, instructores, ejecutivos y árbitros que pertenezcan al sistema de las Grandes Ligas y sus respectivas sucursales, ya que los equipos de la LVBP, mantenían contratos comerciales con entidades bancarias, empresas estatales vinculadas al Gobierno del Presidente Nicolás Maduro Moros. Al respecto, el portal de noticias digital *papagayo news* citó el comunicado emitido por los ocho equipos de la Liga Venezolana de Béisbol Profesional (LVBP):

“(…) la reciente notificación de MLB sobre la desafiliación de la LVBP del WLA (Acuerdo invernal) hasta tanto decida la Oficina de Control de Bienes Extranjeros de Estados Unidos (OFAC) sobre el tema, no sólo se ha hecho a pesar de nosotros, sino en contra los intereses de los equipos” (Papagayo news, Documento en línea). 00

El problema radicaba fundamentalmente en que Petróleos de Venezuela (PDVSA) (empresa sancionada por EE. UU) era el patrocinante oficial que financiaba y auspiciaba el campeonato de la LVBP.

Ante tal circunstancia, por unanimidad de los ocho equipos de la LVBP se renunció a cualquier patrocinio derivado de entidades oficialistas, entonces en diciembre de 2019, la OFAC emitió un comunicado en el cual le quitaba el veto a seis de los ocho equipos de la LBVP, al ser instituciones privadas; dígase, Leones del Caracas, Caribes de Anzoátegui, Águilas del Zulia, Bravos de Margarita,

Tiburones de la Guaira y Cardenales de Lara, excepto Navegantes del Magallanes y Tigres de Aragua, según la OFAC, porque –a su juicio- estas dos últimas organizaciones son fundaciones con presencia en su administración de gobiernos estatales asociados a la Presidencia de Nicolás Maduro Moros. En licencia emitida, por la OFAC, bajo orden ejecutiva N° 13884 del 2 de agosto de 2019 se manifiesta: “*Blocking Property of the Government of Venezuela, are hereby authorized, provided that such activities do not involve participation in the following teams: Tigres de Aragua and Navegantes del Magallanes*”. (DEPARTAMENT OF THE TREASURY: 2019, Page: 2 of 2).

Eso significa, que Aragua y Magallanes al tener como accionistas a miembros de la Gobernación de Aragua y de la Gobernación de Carabobo, que simpatizan con el Gobierno de Venezuela, entonces se les prohíben tener acuerdos y lazos contractuales con organizaciones de Grandes Ligas. Aunado a esto, la orden ejecutiva tiene vigencia hasta el 21 de noviembre de 2021, dicho veto puede ser prorrogable o reconsiderado, de acuerdo a las circunstancias políticas, que se puedan presentar a futuro.

Tigres de Aragua, trató de colocar en venta el equipo, pero las circunstancias económicas del país le jugaron en contra. En el caso de Magallanes, el contexto es mucho más complejo, en vista que no sólo la Gobernación de Carabobo es accionista y con poder de decisión en la Junta Administradora, sino también hay una acción minoritaria de la Alcaldía de Valencia, dicho sea de paso, la propietaria del estadio José Bernardo Pérez, donde juega Navegantes del Magallanes es la Fundación Carabobeña para el Desarrollo del Deporte (FUNDADEPORTE), una institución adscrita a la Gobernación de Carabobo, por tales razones, es muy difícil que al conjunto magallanero le quiten el veto en el corto plazo.

Ante tal calamidad, la licencia emitida por la OFAC, impide el desarrollo organizacional del Magallanes, a su vez afecta el avance del béisbol menor en las academias de todo el Estado Carabobo, pues las

fuentes de financiamientos se reducen considerablemente.

Esa prohibición va en detrimento del espectáculo, pues, Magallanes no puede contar con sus máximas figuras, que hacen vida en las Grandes Ligas, incluso la OFAC con su licencia, por un lado, le quita la posibilidad a jóvenes venezolanos de llegar a las Grandes Ligas, por el otro; le quita la oportunidad a jugadores estadounidenses de venir a Venezuela, en función de aprender o fortalecer sus habilidades defensivas u ofensivas en el terreno de juego.

De hecho, sin importados estadounidenses, la calidad en cada partido decae drásticamente, porque no hay jugadores con tanta experiencia ni la capacidad de jugar bajo presión en una liga como la venezolana.

Todo lo expuesto, trae como consecuencias inescrutables, la disminución de la asistencia del público, pues nadie quiere ver a su equipo perder, paralelamente se reducen los ingresos de la Junta Administradora del Magallanes, teniendo que contratar jugadores de menor renombre en países del Caribe, como: Puerto Rico, Cuba, Nicaragua, Colombia, Panamá, Curazao, México o República Dominicana.

10. Limitaciones e implicaciones del caso

Las investigaciones sobre Navegantes

11. REFLEXIONES FINALES

Mucho se ha escuchado en los medios de comunicación social la siguiente frase: El deporte no puede mezclarse con la política, pero en este artículo se evidenció, que el desarrollo organizacional de un equipo como Navegantes del Magallanes, no solo depende de la gestión eficiente de su junta directiva y de la pasión del fanático en su visita al estadio, pues es necesario considerar la situación país, y los escenarios políticos, económicos, sociales adversos.

Un ejemplo de ello, se mencionó con las sanciones emanadas desde la Oficina de Control de Bienes Extranjeros de Estados Unidos (OFAC), o lo sucedido en el año 2002 cuando el entonces presidente de la Liga Venezolana de Béisbol Profesional (LVBP) Ramón Guillermo Avelado suspendió la temporada por razones políticas. En aquella oportunidad, los detractores del gobierno presidido por Hugo Chávez apoyaban la medida, por motivo de seguridad a los fanáticos, ante las protestas en las calles; en contraposición, los simpatizantes de dicho gobierno, esgrimían, que la verdadera causa de la suspensión de la temporada, se derivaba por el apoyo de Ramón Guillermo Avelado a concretar un golpe de Estado.

del Magallanes, se remiten en su mayoría a estudios históricos de carácter meramente descriptivo, sin relación aparente, respecto a los estudios organizacionales, lo cual constituye a todas luces carencias ontoepistémicas importantes a nivel del estado del arte en el objeto de estudio, pues la bibliografía existente de Magallanes, se basa fundamentalmente en la crónica deportiva, el análisis periodístico acerca del rendimiento de dicho equipo en cada temporada, todo eso, asociado al marketing generado por Magallanes, para cautivar, impresionar y captar nuevos aficionados y patrocinadores, por lo tanto, el presente artículo, puede servir de guía, para la realización de futuras investigaciones, no sólo relacionadas a las organizaciones del béisbol, sino también de otras organizaciones ligadas, principalmente al fútbol y al baloncesto en Venezuela.

En síntesis, el presente caso de estudio representa un aporte explicativo, retrospectivo e interpretativo, en cuanto a las relaciones de poder, que subyacen en el equipo Magallanes, desde lo interno y externo de la organización. Las relaciones de poder dentro y fuera del terreno de juego, son imprescindibles abordarlas a profundidad, para avanzar en la construcción de nuevas posturas teóricas en el marco de los estudios organizacionales, desde la perspectiva de las disciplinas deportivas.

La idea no es polemizar sobre los sucesos ocurridos en Venezuela en el año 2002 o el caso particular de la OFAC ante Magallanes, sino entre otras cosas, dejar constancia cuanto podría influir la política, como factor de poder de los gobiernos, en el desarrollo organizacional de Navegantes del Magallanes.

Las relaciones de poder en Venezuela llevan implícitas conflictos de intereses en lo económico, principalmente en instituciones políticas y deportivas, ya que están constituidas con normativas, que responden a inversiones empresariales o a políticas de Estado, por tal motivo, el poder hace que la directiva de una organización asuma posiciones complejas y difíciles de comprender, de acuerdo a circunstancias apremiantes, como por ejemplo, el acontecimiento, conocido por todos, dicho evento no es más que el COVID-19, enmarcado por la pandemia generalizada en todo el mundo.

El contexto de salubridad actual, requiere de medidas de bioseguridad, y el béisbol no escapó de esta realidad. La temporada 2020-2021 de béisbol comenzó el 27 de noviembre del 2020, ciertamente, más tarde de lo acostumbrado, en donde, la LVBP acordó jugar sin la presencia de público, pero en vista de las medidas de flexibilización, en las semifinales se permitió la presencia de cierta cantidad de aficionados, que fuese menos del treinta por ciento (30%) de la capacidad del Estadio. Magallanes fue uno de los pocos equipos, que en su momento prefirió jugar sin público en Valencia, por seguridad de sus jugadores y personal técnico, únicamente abrió las puertas de su estadio, para los últimos cinco juegos, que disputó en esa temporada y la presencia de público no excedió del 15% de la capacidad del parque. La temporada 2021-2022, se jugó con un aforo no mayor al 40% de la capacidad de los estadios.

Magallanes continuará escribiendo su historia, cautivando a muchos más fanáticos, dentro y fuera del país, siendo el equipo más popular en la historia del Béisbol Nacional, por si fuese poco, es el segundo equipo más ganador en Venezuela, ostentando doce títulos de liga, solo superado por Leones del Caracas, quienes cuentan con veinte títulos de liga, incluidos los títulos obtenidos, cuando antes de llamarse Leones llevaba el nombre de Cervecería.

12. REFERENCIAS

- CONSALVI, S (2002). *Venezuela y Estados Unidos a través de 2 siglos*. Venamcham. Caracas.
- BRACHO, E y GARCÍA, G. (2017). *Navegantes del Magallanes*. (La Travesía). 3era. Edición. 100 aniversarios. Todo Indigo impresores. Valencia, Venezuela.
- DELGADO, A. (2017). *Cronología De Una Pasión*. (Caracas – Magallanes). Centro Nacional de Estudios Históricos. Caracas.
- OFFICE OF FOREIGN ASSETS CONTROL. *VENEZUELA SANCTIONS REGULATIONS. LICENSE No. VENEZUELA – EO138824-2019-363218-1. WASHINGTON, D.C. DECEMBER, 2, 2019. Page 2 of 2.*
- PAPAGAYO News (2019). *LVBP: Queremos que haya béisbol en Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible en: <https://papagayonews.com/lvbpqueremos-que-haya-beisbol-en-venezuela/>
- PFEFFER, J. Y SALANCIK, G. (1978). *El control externo de las organizaciones: Una perspectiva de la dependencia de recursos*. Harper & Row, Publishers. Estados Unidos.
- YIN, R (1994). *Investigación sobre estudio de casos. Diseño y Métodos*. 2da edición. Sage Publicaciones. Londres.

EL PODER DESDE LA ÓPTICA DE MICHAEL FOUCAULT. UNA ALTERNATIVA PARA EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES MODERNAS

Rivas Suárez, Evelyne Y.

Profesora Asistente en la Facultad de Medicina, Departamento de Ciencias de la Conducta de la Universidad de Los Andes en las Cátedras de Sociología Médica y Enfermería. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, GILOG-FACES, ULA. Comunidad y Sociedad. Miembro activo del Grupo de investigación Sociedad y Salud (GISS). Politólogo y Abogado por la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela con Maestría en Economía (SEPEC).

E-mail: evelyne@ula.ve/ estudiospoliticos12@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1706-6156>

Camacaro Zerpa, Alberto A.

Profesor invitado de la Escuela de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Economista. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, GILOG-FACES, ULA.

E-mail: albertocamacarozarpa@gmail.com

Recibido: 16-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

En el presente estudio, el objetivo fue analizar el poder y las relaciones de poder en las organizaciones modernas a partir del pensamiento y obra de Michael Foucault. Se considera como eje principal de esta investigación el concepto de poder de Michael Foucault y como se componen los micropoderes para consolidar las nuevas formas de dominación en las organizaciones. Se describen las estructuras de poder en las organizaciones modernas, conociendo la autonomía, jerarquía y relaciones que se generan en estas a partir de la genealogía del poder de Foucault, aunado a ello se evalúa como las organizaciones modernas o inteligentes estructuran las nuevas formas de poder a través de los diversos dispositivos que brinda la era tecnológica. En conclusión, el poder en las organizaciones ha evolucionado en forma de micropoderes, las nuevas formas de comunicación posicionan a la organización desde lo local asumiendo la importancia del sujeto activo que ejerce poder y asimila la libertad desde el autocontrol haciendo uso panóptico digital.

Palabras clave: el poder, relaciones de poder, micropoder, organizaciones modernas, panóptico digital.

POWER FROM THE OPTICS OF MICHAEL FOUCAULT. AN ALTERNATIVE FOR THE STUDY OF MODERN ORGANIZATIONSABSTRACT

In the present study, the objective was to analyze power and power relations in modern organizations based on the thought and work of Michael Foucault. The main axis of this research is considered the concept of power by Michael Foucault and how micropowers are composed to consolidate new forms of domination in organizations. The power structures in modern organizations are described, knowing the autonomy, hierarchy and relationships that are generated in these from Foucault's genealogy of power, in addition to this, it is evaluated how modern or intelligent organizations structure the new forms of power through the various devices offered by the technological age. In conclusion, power in organizations has evolved in the form of micropowers, new forms of communication position the organization from the local level assuming the importance of the active subject that exercises power and assimilates freedom from self-control using digital panopticon.

Keywords: *power, power relations, micro-power, modern organizations, digital panopticon.*

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones de poder que se viven en la sociedad están influenciadas por la multiplicidad de organizaciones en las que participamos desde el momento en que nacemos, desde la familia vivimos en una organización donde confluye el poder en base a vínculos consanguíneos, más adelante el proceso de socialización lleva a la escolarización, al trabajo y cada uno de los roles que desempeña el hombre en sociedad. Todas estas etapas conforman la sociedad de vínculos y relaciones que se miran desde la óptica de Foucault como redes de microfísicas o micropoderes que unen a los hombres y las instituciones en la sociedad disciplinaria, esta que conduce, controla y de alguna manera unifica al sujeto pensante y lo encierra en sus paredes de control y poder.

En el primer momento de esta investigación se pretende analizar el concepto de poder en base a los estudios desarrollados por Foucault, a través sus discursos e investigaciones se observan como los diversos mecanismos de control en la sociedad disciplinaria regulan las relaciones y los sujetos bajo el poder legítimo proveniente del Estado, que los controla y disciplina. En tal sentido, las relaciones de poder son vistas desde óptica de Foucault como un sistema de poder disciplinario y sistémico que se expande por toda la sociedad en forma de micropoderes. En cuanto a las organizaciones modernas desde la óptica de Foucault se puede ver una distribución de funciones o micropoderes que no se imponen, sino que simplemente de ejercen. Por lo tanto, se asume que, tanto en la teoría de las relaciones humanas como en las ciencias sociales, el poder confluye dentro de la sociedad como la máxima organización donde los individuos cumplen roles y funciones de manera autónoma en base las relaciones de poder que se generan dentro del sistema de socialización moderno.

La segunda parte, la genealogía del poder en las organizaciones modernas, se describen las estructuras de poder y la necesidad de romper con las viejas y encasilladas formas de poder, se reconoce

la arqueología y la genealogía del autor y como este incentiva a sus seguidores y estudiantes a ir más allá de lo científico, abriendo las brechas del poder. Es así como Foucault, apuesta a las relaciones de poder en el ámbito local, la esencia y lo cotidiano. Estando el micropoder en todos los ámbitos de la sociedad, se deben alejar los gobiernos de las estructuras lineales, para Foucault "Frente a los gobiernos, los Derechos Humanos" es decir, más apego desde los epistémico a las costumbres, valores y creencias de una sociedad, que evoluciona sus relaciones y el poder con el paso del tiempo.

Para el tercer momento se evalúan las Organizaciones Modernas, haciendo una interpretación de cómo enfrentan el control y si estas son realmente **¿disruptivas del poder?** cuando asumen las nuevas formas de vigilancia del hombre a través de los diversos dispositivos que brinda la era tecnológica. Se habla aquí del panóptico digital y del surgimiento de el autocontrol en las organizaciones modernas que empoderan al "ser" haciéndolo parte fundamental de la organización. Para concluir, se observa cómo surge un revés en la transformación organizacional y en las libertades sutiles que prestan los dispositivos de autocontrol o poder sin encierro.

2. El Poder en la Organización

Las diversas teorías de la administración y por ende las organizacionales, han identificado "el poder" desde lo estructural, el control y la gestión, asumiendo que parte de las posiciones jerárquicas y como se mueven para ejercerlo. Tal y como se ha expresado desde la esfera de lo público en los estudios del sociólogo Max Weber, quien da origen a una concepción de poder en las organizaciones modernas a partir de la teoría burocrática, donde se manifiesta la necesidad de jerarquización, autoridad y control en la sociedad.

Para Weber, el poder implica "cualquier oportunidad en una relación social para imponer la voluntad de uno frente a la resistencia de otros, independientemente

de qué de origen a esa oportunidad” este tipo de poder es el impuesto en los círculos sociales y generalmente deviene de una autoridad única como la del gobierno. Por tanto, en el esquema weberiano, el poder está intrínsecamente relacionado con la definición de “política,” donde la selección o imposición del orden social se conecta en última instancia a la amenaza o el uso de la violencia física y la rivalidad para tomar el control de ella (Guzzini, 2015) tal y como lo establece el uso de la fuerza pública en los diversos sistemas de gobierno.

Otro aspecto relevante en la obra de Weber es la distinción que hace de los tipos de poder, así dista tres modelos iniciando con el poder económico, poder ideológico y el poder coactivo, siendo este último exclusivo del Estado. Cada uno de estos poderes requiere de legitimidad, para que el hombre pueda darle eficacia al ejercicio, la fuerza, coacción o sumisión que le genera las funciones del cargo que representa. Por lo tanto, frente al poder de legitimar, el hombre tiene la necesidad de dominación y esta se considera cumplida en base al poder carismático, tradicional y legal del sistema de gobierno donde hace vida.

Es así como Dahl (1961) define el poder como la capacidad de conseguir que un actor haga algo que por sí mismo no habría hecho. un acto de legitimación del poder. Este es un concepto explícitamente causal en el que el poder se convierte en la variable central para entender los resultados de la interacción social. Su funcionalidad permite al gobierno mantener el orden social. Sin embargo, en las organizaciones fuera de la esfera pública el uso del poder puede llegar a entenderse no como una forma de coacción necesaria para mantener el orden, sino como presión y control al sujeto para que cumpla las metas de la organización.

Por ello, a diferencia de Weber, Foucault considera que las relaciones de poder en la sociedad se tejen a partir de la circulación de poderes presentes en todos ámbitos de la sociedad, a los que llama micropoderes o microfísicas, que no son observables, pero permiten la interacción en las instituciones. Es así como el poder no es ejercido por un

solo individuo o una institución; contrario a esta idea el filósofo francés va a plantear que lo que existen son relaciones de poder que dependen de una situación estratégica en la cual se está en una lucha con los otros (Foucault M. ,1999: 422) Un hecho curioso su discurso es que el poder no se posee, se expresa en actos a partir de las relaciones de poder y estas a su vez implican un discurso (sistema de ideas) que busca encauzar la conducta.

En tal sentido, las relaciones de poder son vistas desde óptica de Foucault como un sistema de poder disciplinario que debe ser manejado a través de la vigilancia jerárquica, la sanción normalizadora y el examen. En las organizaciones esta circulación conlleva distribución de funciones o micropoderes. En el campo de las Ciencias Sociales, los sujetos y los objetos del poder son seres humanos, lo que implica la suma de voluntades e intencionalidad por parte del sujeto “que pretende que el objeto (otro hombre) adopte determinada actitud o conducta, pero no supone que el objeto tenga conciencia de tal situación, o sea que puede seguir cierto comportamiento sin percibir que es inducido” (Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas, 2001). Tanto para las ciencias sociales como para Foucault esta mediación que se suscita en determinada organización es una forma de “relaciones de poder” sin el uso de la fuerza, que se da de manera natural entre los miembros de una comunidad u organización.

Es así como el hecho o conducta, en las acciones de poder y control forma parte de los estudios de la Teoría de las Relaciones Humanas (TRH), teniendo en cuenta que su objeto (el hombre) parte del bienestar del ser y la importancia de este dentro de la organización. Para la THR, el individuo se siente más realizado y con mayor bienestar si está bien relacionado socialmente a favor de las normas positivas en el entorno y contexto social donde se encuentre (Peiró,2021). En tal sentido, el poder y las relaciones de poder desde esta perspectiva tiende a la búsqueda y cambio en las relaciones de poder, además posiciona a los sujetos que participan dentro de la organización como un grupo de personas con autonomía y autoridad plena,

que interactúan de manera libre, lo que le da la confianza necesaria para la interacción en las dinámicas grupales e interpersonales, cada uno de estos elementos permiten a la organización alcanzar los objetivos y metas, sin ejercer un poder controlador y presión en los procesos de producción, tal y como se desarrollaban en la era de la industrialización. Cambiando la visión que se tenía de dominación y control que permitía el poder ejercer bajo coacción y sumisión

Por lo tanto, a partir del enfoque de Elton Mayo se puede considerar que el poder en las organizaciones desde Michael Foucault (1975) quién define el poder como “una acción sobre las acciones de los otros, no se poseen, sino que se ejercen, y no es el privilegio adquirido de la clase dominante, sino el efecto de conjunto de sus posiciones estratégicas”; no se aplica pura y simplemente, como una obligación o una prohibición a aquellos que ‘no lo poseen’; los invade, pasa por ellos y a través de ellos” desligándolo así de una concepción tradicional de poder (Foucault, 1991). El poder como fenómeno se ejerce de manera inherente al ser, cada individuo dentro de una organización cumple una función, ejerce y asume el poder de manera autónoma, además es cargado ejercicio de poder sobre él, es decir ejerce, pero también recibe. Estas relaciones de poder que se generan dentro de una organización permiten la funcionabilidad de todo el sistema en su conjunto.

Foucault (1991) considera que el poder está en el marco de las relaciones sociales, además, confluye dentro de la sociedad como la máxima organización donde los individuos cumplen roles y funciones. El poder se identifica como un proceso natural que se da en forma de micropoderes. De acuerdo, con Yela y Romero (2010) en este escenario Foucault rompe con posturas tradicionales al esbozar una mirada ampliada a nuevos campos de análisis. Es por ello, que las organizaciones vistas desde la mirada Foucaultiana, vislumbran diversas técnicas y estrategias que plantean el poder como el ejercicio de conducir las posibles conductas y disponer el campo de acción que considera en un principio la disciplina que a través métodos de control minucioso,

que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les impone una relación de “docilidad-utilidad” aunado a ello, debe existir la vigilancia, como instrumento anónimo y co-extensivo del poder, que posibilita el control de las tareas, lo que constituye el tejido de las relaciones entre los individuos.

3. Genealogía del poder en las organizaciones

Para descubrir el tránsito y la metodología que lleva a Foucault a entender el poder en diversos momentos y épocas, es necesario conocer cómo se da el paso de la visión del *poder jurídico* al poder estratégico. El autor destaca dos fases metodológicas la fase arqueológica ubicada entre 1954 y 1969, donde se intuye el poder como esencialmente negativo, fuertemente influenciada por el pensamiento jurídico filosófico de los siglos XVI y XVII asociado a la idea de represión, conocido como poder jurídico (González, 2004). La segunda fase es la *genealógica* se ubica a partir de 1969 con la obra *El orden del discurso* en 1970. Entre 1969 y 1984, Foucault renueva sus conceptos, considera relevante las prácticas y la concepción del poder y lo episteme es desplazado hacia lo dispositivo lo que permite dar funcionamiento al ejercicio de dominación. Con la introducción de estos cambios, Foucault transitó desde la visión del *poder jurídico* al poder estratégico.

¿Como se configura la genealogía del poder? ¿Que lleva a Foucault asumir que el poder puede estar en todos lados? El término genealogía alude según (Ávila, 2006) “al acoplamiento de los conocimientos eruditos y los saberes locales, cuestión que ha permitido la formación de un saber histórico de las luchas y la utilización de ese saber en las tácticas actuales” no se trata de omitir las ciencias, por muy anti-ciencia que parezca la premisa Foucault, esta pretende ir más allá de lo científico y apuesta a las relaciones de poder en el ámbito local. En tal sentido, la genealogía se construye con la táctica de las actividades discursividades locales y libra los saberes sometidos que se desprenden de estas.

El poder se da en cada manifestación cultural, creencias o valores de una sociedad en determinada época o contexto histórico. Para el autor, el poder desde el ámbito de Estado se reduce a la ley, la prohibición, constituyendo un arma de las sociedades, en algunos casos disfrazado, lo que conllevó a la censura, delimitación del ciudadano en sus derechos y deberes dentro de la sociedad. De allí, la frase recurrente de Foucault "Frente a los gobiernos, los Derechos Humanos" las leyes enmarcadas en poder deben proteger al ciudadano común y asumir no solo sus obligaciones sino sus derechos como un integrante más de la organización social.

Para Foucault, en la sociedad el poder ha de funcionar bajo un código fundamental epistémico que configura el saber de cada cultura, las interpretaciones que se dan de ésta, es decir, el a priori histórico que se genera en la evolución de toda sociedad (Ávila, 2006). Por lo tanto, las relaciones de poder en sociedad van evolucionando y conforman el carácter gnoseológico de la misma, la constitución de leyes y orden social crea un espacio hacia la racionalidad que genera poder y sus diversas relaciones, creadas más desde lo científico que desde el ámbito político con la finalidad de mitigar el abuso del poder desde las esferas del gobierno. Las estructuras de poder en el mundo en el que vivimos son muy lineales, a esto se refería el filósofo y jurista al describir las sociedades a través de las estructuras jerárquicas institucionalizadas como las escuelas, hospitales y las cárceles.

Dichas formas estructurales se manifiestan en las organizaciones hasta hoy en día, por ello el manifiesto al cambio, a dejar los pensamientos jerárquicos estructurales que alejan el pensamiento libre. Así lo expresa, en la necesidad cambio del pensamiento afamado intelectual cuando genera inquietud a sus detractores con sus respuestas discursivas manifestando que contradecirse es un deber, todo pensamiento se borra como aparece por ello, "pensar distinto como se piensa cotidianamente es imprescindible para seguir pensando, vivir distinto de cómo se vive es imprescindible para seguir viviendo" invitando a sus detractores y

estudiantes a hacer filosofía desde la praxis, para internalizar y convivir con sus propias dudas y miedos.

Las anatomo-políticas, son estas estructuras donde vivimos bajo las rígidas normas de una sociedad jerárquica que se puede romper con una revolución. Allí el saber y el poder entran en juego para cambiar la historia. Las pequeñas sociedades o micropoderes distribuidos y capitalizados en diversas instituciones, mecanismos o dispositivos, un grupo de fuerzas que no se poseen sino que se ejercen en forma de micropoderes, dando vida a un poder positivo que reconstruye, produce perfecciona docilita además se introduce en los cuerpos desde técnicas disciplinarias, individualizantes y colectivas como la anatomopolíticas y la biopolítica, la formación del poder puede ser discursiva a través de leyes mandatos y ordenanzas legales, pero también no discursiva como las estructuras carcelarias y vigilantes del hombre en sociedad. Este pensamiento lo lleva a un segundo plano, las brechas de libertad, las líneas de fuga que permiten cambiar lo que se desea, en tal sentido afirma Foucault "siempre que exista un poder, existirá una forma de resistencia."

Cambio de prácticas cotidianas no convencionales, que perturban y no encajan en la sociedad moderna, los poderes no alcanzan el poder sin revolución, pero no el poder político, ni en el fascismo incrustado en el pensamiento del hombre sumiso, sino en la cotidianidad, la sumisión en las organizaciones jerárquicas, anacrónica con prácticas inhumanas, las que debemos arrancar del pensamiento. No debemos reprimir las conductas en las sociedades disciplinarias, esto lo lleva a su tercer nivel de superioridad y al entendimiento de la sociología del poder donde logra la comprensión del hombre, sus deseos y las formas de poder que se requieren para ejercerlo de manera individual. Por ello, su insistencia en que no se deben reprimir ni los deseos de este, ni su libertad pues a partir de allí este nacen las relaciones de poder en la sociedad.

4. Organizaciones Modernas, disruptivas del poder

La filosofía de la práctica foucaultniana lleva a otro nivel a las organizaciones, comprendiendo las necesidades de estas desde adentro, conviviendo con las estructuras internas, cambiando, modificando e irrumpiendo para dar vida a organizaciones más fuertes y resistentes a los cambios del mundo moderno. Los estudios organizacionales han incursionado en el pensamiento político con el fin de reconocer los fenómenos que se presentan dentro de las organizaciones y como estos cambian o afectan de manera directa la cultura organizacional, entre los temas que se abordan hoy en día se puede ver: el poder y la dominación, los conflictos, la especialización flexible, el regulacionismo, el corporativismo, el proceso de trabajo y la democratización. las relaciones de poder, el liderazgo, la colonización y deloconización en las organizaciones. (Carreón, campos y Covarrubias, 2008). En tal sentido, los ideales de Foucault constituyen en esta época un fuerte brazo para los estudios organizacionales y su creciente necesidad de conocer las relaciones de poder que se gestan en las organizaciones modernas, estas que van desde lo local germinando relaciones y empoderando a sus integrantes a través, de diversos mecanismos y estrategias de valoración y motivación al logro, lo que le dará el reconocimiento y una especie de micropoder en el tiempo que dure dicha relación.

Para Foucault (2001). dentro del seno de una organización se tejen “las relaciones entre deseo, poder e interés son más complejas de lo que en general se cree y no son forzosamente los que ejercen el poder quienes tienen interés en ejercerlo; quienes tienen interés en ejercerlo no lo ejercen, y el deseo del poder juega entre el poder y el interés un juego que todavía es singular” por ello, las organizaciones de hoy deben estar abiertas al saber, gestionar sus recursos, humanos, financieros y por supuesto el conocimiento que le va a permitir su permanencia en el tiempo.

Además, la línea de investigación del

pensador francés lleva, a las organizaciones hoy en día a actuar, ya no desde los niveles macro sino a explorar y conocer lo micro, para consolidar y afianzar los objetivos y metas. En tal sentido, se pretende desde Foucault actuar localmente para cambiar globalmente y conocer cómo funciona el poder desde los estratos más simples y sencillos de la organización, conocer al hombre, sus relaciones de poder y capacidad de resistencia. Lo lineal se acaba, así las estructuras jerárquicas se pierden, no existe el control y mandato, el trabajador se mueve de manera más autónoma y dinámica. Es así, como el poder se descentraliza en forma de micropoderes y en la relación de fuerzas se ejercen múltiples mecanismos y dispositivos.

Las organizaciones modernas trabajan en base lo que denomina Foucault como el poder positivo, este que se da en un acto, es decir, se ejerce y no actúa como mecanismo de potencia. Es decir, el poder se ejerce en red y, en ella, los individuos no sólo circulan, sino que están siempre en situación de sufrirlo y también de ejercerlo (Foucault, 2001: 38). Este acto de dominio que se ejerce, ya no es visto como un acto coercitivo de dominación sino como una herramienta estratégica que conlleva a construir, a incrementar la producción y sin notarlo docilita al hombre dentro de la vida organizacional.

El poder ha cambiado a lo largo de la historia, ya no es la figura monárquica de dominación, esta ha evolucionado a estructuras más complejas, institucionalizadas donde el saber se conjuga con el poder para consolidar dichas estructuras, pero ya no de forma centralizada, por ello, requiere de mecanismos nuevos para ejercer y lograr sociedades disciplinarias donde aplican técnicas individualizantes, no represivas, como la anatomopolítica y la biopolítica que a su vez contienen brechas de libertad y revolución del pensamiento del hombre.

Nace así la microfísica del poder, omnipresente en todas las relaciones que se construyen dentro de las organizaciones, en cada acto de la sociedad o en cada individuo. De acuerdo con Carreón, Campos

y Covarrubias (2008) estamos, “según la teoría foucaultiana, ante una maquinaria que produce efectos de dominación de un cierto tipo muy peculiar de estrategias y tácticas específicas.” Para Foucault, los nuevos sistemas de control son panópticos, es decir, lugares de observación y control social, donde se es constantemente vigilado, controlado.

En las sociedades modernas y por ende en las organizaciones que se gestan de estas, el poder se transforma y los cuerpos son domesticados con los nuevos sistemas tecnológicos. Para el filósofo francés Deleuze (1925-1995), quien continúa y soporta la tesis de foucaultiana afirmando que la libertad y el poder en las nuevas organizaciones cambia de manera vertiginosa con el uso de la tecnología. A través de su teoría demuestra la otra cara del poder, la dominación y control en las sociedades tecnológicas. Para el autor, hombre se siente libre, pero es realmente más ubicable y manejable que los sujetos antes de la postmodernidad. Para el filósofo, nacen los cuerpos domesticados de la nueva era, y se pueden ver en las organizaciones modernas, a través de la supuesta libertad que brinda el office-home, online-class, tan usual en estos tiempos.

En Deleuze, los tiempos de la sociedad disciplinaria pasaron a la sociedad de control, lo panóptico es demostrable en la era digital con los mercados, redes de información y todo dispositivo moderno que esté vinculado, ya sea el computador, GPS o el celular. Cada herramienta o punto de conexión generará control y poder en las organizaciones, pero esta vez de manera voluntaria nos sumamos a lo que denominó: el panóptico digital. Este que permite poder y control desde el uso de dispositivos modernos por parte del individuo y la organización.

Según Reberendo (s/f) el panorama no se presenta muy alentador, "Es posible que los más duros encierros lleguen a parecernos parte de un pasado feliz y benévolo frente a las formas de control en medios abiertos que se avecinan". Vemos, cómo se fomenta el control con los dispositivos tecnológicos hoy en día, la versión del control organizacional con el encierro que generaba mayor productividad se borra y se fomenta la formación on-line, el trabajo en casa. Sin horarios, sin nadie que esté vigilando supuestamente. Se crea el cumplimiento de las metas y competencias en un tiempo estimado, sino el reemplazo del hombre por el hombre hace la diferencia y competitividad en el nuevo sistema.

Los sujetos de la organización se convierten en sujetos pasivos que participan de manera activa en las nuevas formas de socialización. El poder de dominación desde afuera se conjuga con el autocontrol y la ilusión de libertad pierde al acceder de manera voluntaria a dicho sistema. El sujeto de las organizaciones modernas es más ubicable y manejable por ello las formas de comunicación no requieren de su encierro, ya está expuesto constantemente y quien no participe de estas quedará fuera de los nuevos espacios de socialización.

En tal sentido, en las organizaciones modernas el poder es visto como la suma de voluntades, manejables, visibles y ubicables concentradas en dispositivos móviles, la dominación y el control del sujeto pasa desapercibido, las formas de relacionarnos contribuyen a este sistema generando autocontrol sin la necesidad de estar dentro de las estructuras o cedes. El sujeto es la organización, pertenece a ella es un brazo extendido donde se encuentre.

5. REFLEXIONES FINALES

El poder en Michael Foucault se describe a través de su historia de vida, la evolución de sus teorías y pensamientos revolucionarios que dieron paso a los estudios de las estructuras y relaciones de poder que se gestan en la sociedad. A través de sus escritos se logra ver como existe la necesidad de replantearse, distribuir funciones y conocer los roles del hombre dentro de una organización ya sea pública o privada. La microfísica o el micropoder está presente en todos los ámbitos sociales, no existe un espacio donde no se generen relaciones de poder de manera espontánea o compleja, las estrategias de control que se gestan en las organizaciones modernas mantienen el pensamiento foucaultiano presente en los estudios organizacionales hasta hoy día. No podemos olvidar que la manifestación de los mecanismos de explotación y de dominación como medio de interacción que han formado parte de las organizaciones por años y están “profundamente arraigadas en el nexos social” (Foucault, 1991, p. 92).

En tal sentido, el poder se presenta en las organizaciones modernas bajo un manto de relaciones de poder e interconexiones que permiten al sujeto contribuir a las metas de la organización, tener sentido de pertinencia y ser parte fundamental en la evolución de esta, sin perder la racionalidad, la efectividad y la eficiencia que persigue la organización. Los diversos núcleos que se gestan dentro y fuera de estas dan vida a la familia, sociedad y sus múltiples formas de poder que se convierten en recursos humanos y tecnológicos para la evaluación y persecución de objetivos que beneficien tanto al sujeto como a la organización.

En conclusión, el poder en las organizaciones ha evolucionado en forma de micropoderes, las nuevas formas de comunicación posicionan a la organización desde lo local asumiendo la importancia del sujeto activo que ejerce poder y asimila la libertad desde el autocontrol haciendo uso panóptico digital.

En las organizaciones modernas la comunicación juega un papel fundamental, permitiendo la nueva forma de socialización del hombre, tejiendo nuevas relaciones y generando poder dentro y fuera de la organización. Por ello, las organizaciones que detentan más medios de comunicación en red como herramienta o panóptico tendrán mayor control y vigilancia. Además, a partir de su uso se manifiesta la necesidad de interrelacionarse con su entorno desde cualquier parte del mundo.

La nueva organización, aunque parte de la libertad del ser busca mantener el poder y el control como estrategia de dominación u obediencia. En Foucault, se puede observar cómo el poder y la estrategia se integran en la cotidianidad de la organización ya sea esta familiar, pública o privada. Para el francés una organización moderna se maneja bajo la premisa de microfísica del poder que se ejerce y se siente. Hoy en día, la comunicación en red forma parte del juego de dominio haciéndose presente en todas las formas posibles de organización, dando cabida futuros estudios organizacionales con la variedad de herramientas, medios y métodos, donde el sujeto objeto de organización forma parte de la toma de decisiones, es garante y ejecutor a la vez.

6. REFERENCIAS

- Ávila, F (2006) “El concepto de poder en Michel Foucault” en: Telos, Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela. Mayo-Agosto. 2006. Número 2. vol. 8, pp. 215-234.
- Carreón, J y Campos, G y Covarrubias (2008) “Las Organizaciones, el poder y Michael Foucault” en: Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales Nº 9, pp. 143-154, 2008,

ISSN: 1575-0825, e-ISSN: 2172-3184 DOI: Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i9.184>. [Consulta: 2021, junio 16]

Dahl, R (1961) Who Governs? Democracy and Power in an American City, Yale University Press, New Haven.

Foucault, M. (1999). Estética, ética y hermenéutica. Barcelona: Paídos.

Foucault, M. (2001). Defender la sociedad. México: Fondo de cultura económica

Guzzini, S (2015) El poder en Max Weber. Relaciones Internacionales Número 30. Octubre 2015 Enero 2016. Grupo de Estudios de Relaciones Internacionales (GERI) UAM https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/677087/RI_30_6.pdf?sequence=1. [Consulta: 2021, junio 10].

Yela, J y Hidalgo, C (2014) El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones. cuad.adm. no.44 Cali July/Dec. 2010. Print version ISSN 0120-4645 On-line version ISSN 2256-5078 Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452010000200004

Reberendo, F (s/f) Deleuze. Blogspot. Disponible en: http://deleuzefilosofia.blogspot.com/2008/10/sociedades-de-control_02.htm [Consulta: 2021, junio 15].

Peiró, Rosario. (09 de enero, 2021). Teoría de las relaciones humanas. Disponible en: Economipedia.com [Consulta: 2021, junio 10].

6. ANEXO-PROPUESTA

		Fecha y hora de búsqueda	Plan de desarrollo	Informe de gestión ejecutiva del año anterior	POA vigente	Presupuesto año en curso	Informe de gestión del CLPP del año pasado	Totales
Gobernación Est. Mérida								
Consejo Legislativo								
Municipio Libertador	A							
	C							
Municipio Alberto Adriani	A							
	C							
Municipio Andrés Bello	A							
	C							
Municipio Antonio Pinto Salinas	A							
	C							
Municipio Aricagua	A							
	C							
Municipio Arzobispo Chacón	A							
	C							
Municipio Campo Elías	A							
	C							
Municipio Caracciolo Parra Olmedo	A							
	C							
Municipio Cardenal Quintero	A							
	C							
Municipio Guaraque	A							
	C							
Municipio Julio César Salas	A							
	C							
Municipio Justo Briceño	A							
	C							
Municipio Miranda	A							
	C							
Municipio Obispo Ramos de Lora	A							
	C							

LA ADOPCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES (NIIF PARA PYMES) DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Martínez A., Greymer D.

Participante del Doctorado en Cs. Administrativas y Gerenciales; Universidad de Carabobo – Venezuela; M. Sc. en Ciencias Contables; Especialista en Gerencia Tributaria; Lic. Contaduría Pública;
E-mail: martinezgreymer@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/000-0001-8383-936X>

Cárdenas R., Rodolfo J.

Participante del Cs. Administrativas y Gerenciales; Universidad de Carabobo – Venezuela; M. Sc. en Admón. del Trabajo y Relaciones Laborales; Licenciado en Relaciones Industriales.
E-mail: Rodolfocardenas1790uc@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/000-0003-4033-3769>

Recibido: 21-06-2021
Revisado: 21-07-2021
Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

La Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera de Contabilidad para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES) en una Empresa de manufactura es el eje central del presente artículo. Esta investigación es considerada de nivel analítico, debido a que su propósito es suministrar una información profundamente descriptiva de esta célula social básica a nivel empresarial, en cuanto a la presentación de sus Estados Financieros, enmarcada en un diseño no experimental de tipo campo. Para dar alcance a la investigación, se considerará como Población a siete (07) personas que laboran en el Departamento Contabilidad y Finanzas. Se aplicó como Técnica de Recolección de Datos la encuesta, donde se utilizó como Instrumento un cuestionario. En este orden de ideas se concluye sobre las debilidades y fortalezas en cuanto a la perspectiva contable de la empresa, para la adopción de normas contenidas en la sección 35 de NIIF para pymes, como marco de referencia, donde se evidencia que dicha empresa requiere de un proceso de adaptación con criterios y bases estipuladas en dichas normas, de no realizarlo incurre en un riesgo inherente en cuanto a la fiabilidad de los Estados Financieros, es allí donde los Estudios Organizacionales oxigenan el conocimiento de estas unidades de negocio o de intercambio, con la premisa cierta de dar una mirada interna y en respuesta a reflexiones socráticas de corte organizacional que contribuyan a la configuración de la adopción como práctica social.

Palabras Clave: Adopción, Normas Internacionales de Información Financiera, PYMES, Estudios Organizacionales.

THE ADOPTION OF INTERNATIONAL FINANCIAL INFORMATION STANDARDS FOR SMALL AND MEDIUM ENTITIES (IFRS FOR SMES) FROM ORGANIZATIONAL STUDIES

ABSTRACT

The Adoption of the International Accounting Financial Reporting Standards for Small and Medium Entities (IFRS for SMEs) in a manufacturing company is the central axis of this article. This research is considered analytical level, because its purpose is to provide deeply descriptive information of this basic social cell at the business level, in terms of the presentation of its Financial Statements, framed in a non-experimental field-type design. To give scope to the investigation, seven (07) people who work in the Accounting and Finance Department will be considered as Population. The survey was applied as a Data Collection Technique, where a questionnaire was used as an instrument. In this order of ideas, it is concluded on the weaknesses and strengths in terms of the accounting perspective of the company, for the adoption of standards contained in section 35 of IFRS for SMEs, as a frame of reference, where it is evidenced that said company requires an adaptation process with criteria and bases stipulated in said regulations, if not carried out incurs an inherent risk in terms of the reliability of the Financial Statements, it is there where the Organizational Studies oxygenate the knowledge of these business or exchange units, with the true premise of giving an internal look and in response to Socratic reflections of an organizational nature that contribute to the configuration of adoption as a social practice.

Keywords: Adoption, International Financial Reporting Standards, SMEs, Organizational Studies.

1. INTRODUCCIÓN

Las áreas de mercados de capitales y de operaciones financieras han sido profundamente influenciadas por la globalización y la integración que ello supone, por tanto, sus actores; empresas, inversionistas, entes reguladores, clientes y proveedores, requieren alternativas que garanticen la armonización de los cambios que se vienen suscitando. En tal sentido, muchos sectores económicos procuran unificar criterios para lograr un mayor entendimiento de las actividades financieras que se realizan en distintos países.

En medio de un escenario financiero cada día más universal y pragmático emergen las Normas Internacionales de Información Financiera, únicas para todas las entidades que actúan en el mercado, utilizadas para lograr un grado significativo de comparabilidad de los estados financieros y así obtener transparencia en su contenido, como lo exige la hoy creciente demanda de información de corte financiero y contable. De allí la necesidad de contar con un lenguaje único que pueda ser aplicado mediante una serie de paradigmas resumidos a fin de disponer de información de alta calidad, que permita ganar espacios tanto en el mercado local como internacional, y ello requiere ajustes profundos en los sistemas de información que redefinen la perspectiva organizacional. Desde esta óptica, y citando a Naranjo (2016), “las organizaciones son construcciones sociales dinámicas” que requieren comprender la acción social y el reconocimiento de la intersubjetividad presente en todas y cuyo eje resulta central en el estudio de las mismas, emergiendo un punto de inflexión donde antagonizan y de igual forma coexisten las concepciones del elemento contable como garante moral y forma de gobierno organizacional, y la organización en si misma que se haya en constante evolución, que se ve impactada y al mismo tiempo impacta sobre factores internos y externos.

Conviene destacar la concepción tradicional de que, para cualquier organización, es importante el desarrollo de un sistema contable, que permita resguardar

los activos de la empresa y garantice la ejecución efectiva de las operaciones. Por lo tanto, en esta investigación se inicia el análisis de ese vital sistema para adopción de Normas Internacionales de Información Financiera en una empresa del sector manufactura ubicada en Maracay Estado Aragua, como práctica social, desde una perspectiva fenomenológica-reflexiva de los Estudios organizacionales.

2. Planteamiento Del Problema

Toda organización debe subsumirse a las disposiciones tanto legales como profesionales que existan en el entorno donde funcione, dando cabida a la posibilidad de transformar sus modelos de actuación. Hoy en día donde el poder reposa en la información que se maneja, en la velocidad con que se procesa y difunde, resulta vital ir a la vanguardia, tanto más si esta información es de corte financiero, tal es el caso de las Normas Internacionales de Información Financiera.

La implementación de las mencionadas normas ha originado diversas posturas en el ámbito contable, unas a favor otras en contra, no obstante, lo que estas normas procuran es estandarizar la información a ser presentada en los Estados Financieros a nivel mundial, es decir dejar que la globalización sea estandarte en la dinámica contable, facilitando la lectura y análisis de hechos económicos presentados bajo iguales lineamientos, de tal forma que se promueva la toma de decisiones económicas sobre una base de información homogénea, tal es el caso de un proveedor cuyos clientes están en el extranjero no tiene que hacer una traducción de los Informes Financieros a sus normas locales, ya que el marco de presentación es el mismo, siempre que ambos países hayan adoptado las normas señaladas.

Por todo lo anterior es de hacer notar que la importancia de las referidas normas radica en la necesidad de utilizar estándares universales, por requerimientos de la comunidad de negocios, mercados y acuerdos internacionales y así mantener

las ventajas competitivas de la profesión contable. En este sentido se adquiere una visión introspectiva, incluso vanguardista a partir de la aproximación crítica que los estudios organizacionales le aportan al desempeño implícito del área contable, como elemento relevante en la configuración de las organizaciones y su identidad. Es por ello que se pretende ofrecer un enfoque de esta disciplina como una práctica social. Las organizaciones, aunque resulte paradójico, representan un fenómeno complejo, se encuentra en mutación constante, representan un multiverso, que sin embargo se subordina ante la sublime hegemonía impuesta por el culto al capital; y cuyo representante emblemático lo haya en la contabilidad, la adopción de normas es una evidencia más, ese saber especializado que representa el área contable influencia en profundidad el comportamiento organizacional, imponiendo de forma casi imperceptible una cultura que gire en torno a propósitos supraempresariales de corte crematístico. Es por ello que resulta imprescindible tomar parte de los constructos de los estudios organizacionales que vislumbran un réquiem al carácter tradicional de algunas prácticas gerenciales.

La adopción de los nuevos paradigmas de contabilidad en Venezuela, subyace a la intervención de la Federación de Colegio de Contadores Públicos, que en el año 2008 aprobó el “Acuerdo marco para la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera en Venezuela. En tal sentido la dinámica contable a nivel nacional se circunscribe a las NIIF en sus dos versiones; (las NIIF Completas y la NIIF PYMES), los Boletines de Aplicación (BA) y las Aclaratorias, que en su conjunto se identificarán con las siglas “VEN-NIF GE” y “VEN-NIF PYMES” y marcaran el ámbito de acción profesional de las entidades en el país, atendiendo a sus criterios de clasificación como empresas que cotizan o no en la bolsa, de allí sean categorizadas como grandes entidades o como PYMES.

Según Calderón, (2012:72) analizando a un experto en materia contable indica que “muchas compañías subestimaron el impacto de las NIIF y no estaban preparadas,

sin embargo, no hubo demora generalizada en la presentación de las cuentas”. No obstante, a juicio de quien suscribe, existe un elevado porcentaje de organizaciones que recién están migrando sus prácticas contables a este nuevo cuerpo normativo, que sugiere un aspecto más cualitativo planteando nuevos modelos, diferentes a los que están acostumbrados los profesionales a manejar en sus actividades comunes, lo que crea resistencia al cambio. Por otro lado, resulta imperativo dominar el contenido de las referidas Normas Internacionales de Información Financiera, y ser consciente de que esta adopción sugiere elevados costos por exigir actuaciones técnicas para la valoración de determinadas partidas contables.

En tal sentido, la situación actual de la referida organización lleva implícito un proceso de atraso contable, en vista de no cumplir con los requerimientos para el tratamiento y presentación de la información financiera, tampoco existe comparabilidad económica con ejercicios anteriores, ya que se mantiene la misma estructura de análisis para la emisión de Estados Financieros basada en Normativas derogadas, transmitiendo a la Junta Directiva y de Accionistas, información poco confiable y alejada de la realidad Financiera de la Empresa en donde se toman decisiones sin considerar todos los aspectos de análisis que ofrecen las NIIF, y que resultan de notable relevancia. La empresa manifiesta no abordar este proceso de transición por no tener recursos disponibles, estructura laboral, ni requerimientos externos y/o legales, que exijan la optimización de su desempeño financiero para establecer resultados confiables y fidedignos.

Por tanto la presente investigación busca realizar un análisis Teórico-Práctico partiendo de una Investigación Cuantitativa y orientada a la línea de investigación “Estructura y Diseño de Guías Normativas Contables”, dentro de un marco de gestión adaptativa y flexible que exigen los nuevos modelos de administración, profundizando los enfoques existentes para aportar nuevos conocimientos y poder establecer parámetros de actuación que permitan a la

empresa de capital privado ubicada en el sector de manufactura, adoptar las Normas VEN-NIF-PYMES, con el fin de obtener Estados Financieros confiables, oportunos y comparables internacionalmente, y de fácil interpretación por diferentes usuarios, y siendo conscientes de que todo proceso lleva implícita la participación e intervención de personas, con valores e intencionalidades muy sui generis, por lo cual conviene mantener presente que la voluntad humana está dominada por pulsiones a veces deshonestas y entrópicas, y que sin importar el status social o académico los seres humanos pueden desarrollar eventos paradójicos, comprender estos elementos como argumentos de la acción social, en un área financiera es un tema que desde los Estudios Organizacionales merece atención, ya que toda organización se transforma y evoluciona con las interacciones de sus actores. No obstante, conviene mencionar que a pesar de que el referido campo de estudio no pretende o no procura dar solución a conflictos derivados bien puede ser un suceso implícito o colateral.

3. Marco Teórico

En la actualidad se cuenta con un lenguaje universal para la práctica contable, distinguiéndose las Normas Internacionales de Información Financiera para Grandes Entidades y para Pymes, lo cual estandariza los procesos y hace comparable los datos más allá de las fronteras territoriales, tal como lo expresa Ortiz (2015: s/p) al señalar que “son las Normas Contables emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, siglas en inglés, International Accounting Standards Board), los Estándares Internacionales para el desarrollo de la actividad contable suponen un manual aceptable en el mundo.”

En el mismo orden de ideas, señalan Archedera y otros (2012: s/p): “El mundo de los negocios cada vez más globalizado y con exigencias de información financiera de alta calidad ha considerado como herramienta fundamental el uso de las Normas Internacionales de Información Financiera, (NIIF)” Sin lugar a dudas esta afirmación

cada día cobra mayor vigencia, se evidencia que resulta un manual de desempeño profesional que todo contador público debe conocer, son los estandartes a partir de los cuales no sólo se presentaran los Estados Financieros en conjunto sino el tratamiento integral que debe darse a la información económica de las pequeñas y medianas entidades, para lograr comparabilidad de información a nivel mundial, con empresas del mismo ramo, con la misma empresa en períodos anteriores y en general por efectos de la globalización.

La adopción es un paso obligatorio que toda empresa debe dar, adoptar por vez primera el legajo de normas internacionales para presentar de forma estandarizada los estados financieros y lograr la comparabilidad tanto dentro de la organización como fuera con otros actores económicos. Al respecto Rodríguez J. (2009:85) señala que “la utilización de estándares internacionales de Contabilidad obedece a la necesidad de Información Financiera comparable y confiable, presentada por Entidades que actúan en el plano internacional, esto supone cambios de conceptos, incorporación de prácticas profesionales acordes con las nuevas realidades;” implica ir de lo tradicional-nacional a lo novedoso-internacional, este proceso sugiere una reingeniería contable, donde el cambio de paradigma radica en pasar de una contabilidad con base a la declaración de principios contables, a una bajo norma internacional, y sin duda este hecho tiene sus efectos en el terreno organizacional, donde el orden y el caos coexisten como la diversidad de personas que conforman la empresa y que por ende las vuelven complejas. Consiste en definir un balance de apertura y demostrar cuantitativamente las diferencias derivadas del marco contable anterior, con el sugerido bajo NIIF, a fin de reconocer activos y pasivos, ingresos y gastos, reclasificaciones de cuentas, cambio de mediciones y en algunos casos hasta de políticas contables que cumplan con los nuevos paradigmas, que sin lugar a dudas tendrán incidencia fiscal.

La sección 35 define el tratamiento contable y los requerimientos de información

a revelar para las Entidades que adoptan por primera vez la NIIF para las PYMES, y tiene como objetivo proporcionar un punto de partida adecuado para la contabilización de acuerdo a las referidas normas.

Cabe destacar que el adoptante por primera vez puede elegir, dentro de las diferentes opciones que ofrecen las exenciones de la Sección 35, las políticas contables que va a usar en adelante. Por tanto, el paso de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) a la NIIF para las Pymes da a la entidad la posibilidad, si bien limitada, de seleccionar entre determinadas políticas contables que entienda son las más adecuadas para su negocio y estructura de información.

En virtud de que la adopción por vez primera de NIIF, permite a las empresas redefinir o establecer nuevas políticas contables, o en su defecto que difieran de las que venía aplicando hasta ese momento, (por eventos ocurridos con anterioridad a la adopción), dichas diferencias provocarán ajustes que se reconocerán, a la fecha de transición, en ganancias acumuladas, excepto que en algún caso en particular se indique una partida específica dentro de patrimonio.

La NIIF para las Pymes contempla 5 excepciones y 12 exenciones, más una alternativa en el caso de que sea impracticable la re-expresión del Estado de Situación Financiera de Apertura en relación

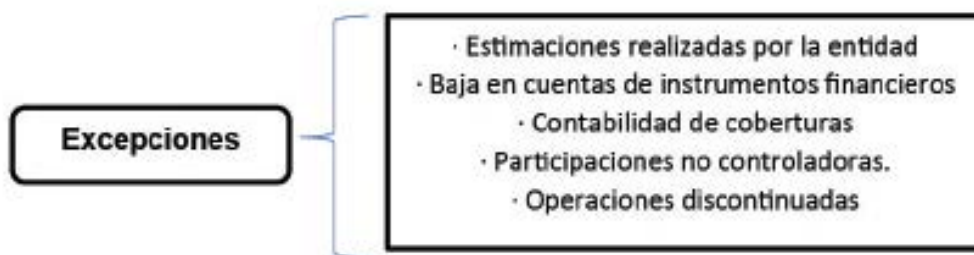
con uno o varios ajustes (Sección 35.11). Las exenciones se establecen por parte de la norma bajo la premisa cierta de que, si la aplicación retroactiva de algunos apartados de la NIIF para las Pymes resultara muy costosa y escasamente reveladora para los usuarios, no sea aplicada, pudiendo decidir al respecto bajo el criterio de medición costo-beneficio, por tal motivo se estipularon como voluntarias.

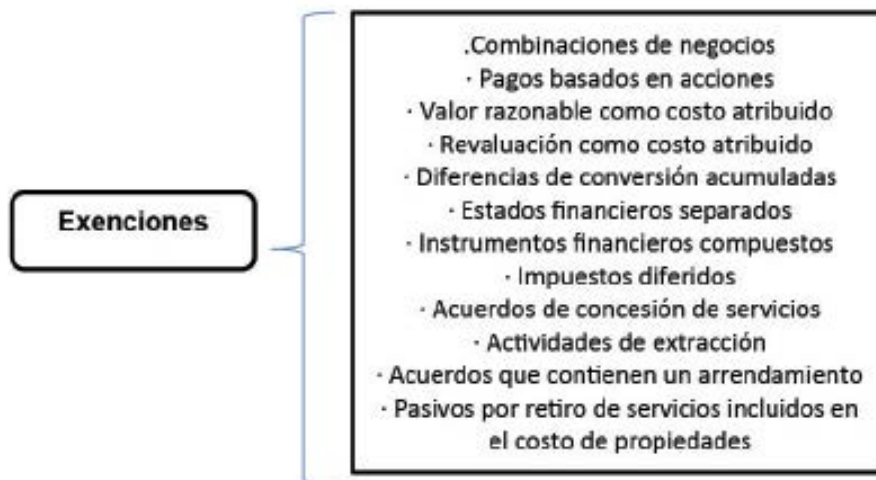
Por otro lado, las exenciones se ejecutan de forma independiente cada una de ellas, y se puede optar por aquellas que la empresa determine que le son convenientes y aplicables, es decir, que no es obligatorio acogerse a todas ellas. Si no se acoge a alguna exención, se entiende que la entidad puede aplicar de forma retroactiva la norma afectada de forma fiable. En ocasiones puede ocurrir que más de una exención afecte al saldo de una cuenta, en esos casos se puede aplicar más de una exención y determinar los efectos económicos de ese procedimiento.

Las excepciones son prohibiciones a la aplicación retroactiva de algunos aspectos de la NIIF para las Pymes. Las exenciones ofrecen la posibilidad de optar por parte de la entidad adoptante, para determinados casos, entre elegir aplicarlas retroactivamente o no.

En el siguiente cuadro N°1 se resume el contenido de las excepciones y exenciones contempladas en la norma.

Cuadro 1. Excepciones y Exenciones





Fuente: Los Autores (2021)

Por otro lado, la historia muestra cómo han evolucionado las prácticas corporativas y con ellas los campos de estudio de corte financiero, en particular el de la administración; como eje central de gestión de recursos y potenciador incansable de rentabilidad. En su devenir ha permitido crear espacios alineados con su propósito, pero considerando e integrando otros elementos neurálgicos como las relaciones laborales, a partir de las cuales lograr avances ineluctables, como lo señala Barba (2013) en su conferencia sobre administración y temas relacionados: “la teoría de la organización analiza aspectos organizacionales que no contempla la administración,” el corte crematístico dado a las organizaciones y su requerimiento de eficiencia en pro del consecuente crecimiento económico, impulsó el estudio de otros ámbitos y dio nacimiento a un nuevo enfoque de las relaciones laborales.

En tal sentido surgen como iniciativa de asiduos investigadores, los Estudios Organizacionales, como un campo digno de observación crítica, cuyos aportes se desprenden del análisis fenomenológico sin soterrar la perspectiva hermenéutica. Los Estudios Organizacionales son un campo ilimitado de investigación, aún en ciernes, (emerge en los años 80 en tierra bretona), derivado de la intención manifiesta

y formal de comprender y explicar acerca del aspecto social y su efecto, que nace y trasciende a la organización, que da un giro diametralmente opuesto a lo sugerido por modelos administrativos tradicionales con tendencias al pragmatismo o racionalidad instrumental. No obstante la evolución continúa, los investigadores en sus debates filosóficos, tanto formales como informales, se toman el tiempo de notar, analizar e interpretar vacíos o limitaciones derivadas de la Teoría ejusdem, y unen esfuerzos por realizar aportes

4. Metodología

Este estudio estuvo enmarcado en una investigación de campo ya que los datos fueron recolectados directamente de la realidad. Según Sabino, C. (2009:110) establece que “la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador, de allí la amplia utilidad que reviste para cualquier investigación. Por otra parte, su nivel es analítico ya que se enuncia los procesos actuales de la empresa y se establecen las debilidades que existen en relación al control interno de los registros y procedimientos en relación a la variable de estudio. En tal sentido Tamayo, M. (2007:35) señala “es la que comprende la descripción,

registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos para referirse a una investigación analítica.”

La estrategia de la investigación presente esta adscrita al paradigma positivista de tipo cuantitativo, apoyado el análisis de resultados en la estadística descriptiva, puesto que se pretende tabular los resultados de los instrumentos, siendo esta la principal característica de la misma, basarse en medidas numéricas para lograr una descripción general del estudio que se realiza.

La población está conformada por todos los empleados del área administrativa de

la empresa, es decir siete (7) empleados, distribuidos de la siguiente manera, un gerente general, un gerente administrativo, un coordinador de recursos humanos, un asistente administrativo, un gerente de operaciones, un jefe de logística, y un jefe de despacho.

5. Resultados

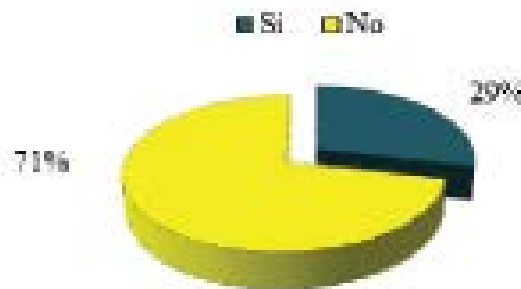
El análisis de los datos se realiza de manera individual, presentando los resultados obtenidos en gráficos de tortas analizados porcentualmente por cada pregunta, siendo determinantes las que se presentan a continuación:

Cuadro 2 Adopción de NIIF

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	29%
No	5	71%
TOTAL	7	100%

Fuente: Los Autores (2021)

Gráfico 1. Adopción de NIIF



Análisis e interpretación: En el presente resultado se muestra que el 71% de la población conoce que la FCCP decidió en el año 2004 adoptar las NIIF emanadas por el consejo de la IASB (International Accounting Standards Board) mientras que un 29% no lo sabía. Estas cifras muestran debilidades en

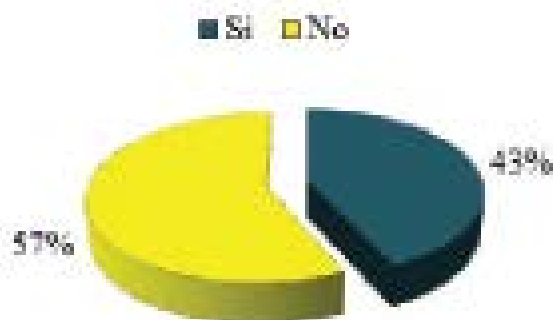
un área primordial como lo es la financiera, lo cual conlleva un cuestionamiento inherente a su contenido y presentación, y sin dudas demuestra el desconocimiento de adoptar las nuevas normas como preceptos contables.

Cuadro 3 Excepciones en la adopción de las NIIF para PYMES

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	43%
No	4	57%
TOTAL	7	100%

Fuente: Los Autores (2021)

Gráfico 2. Excepciones en la adopción de las NIIF para PYMES



El 57% de la muestra no posee conocimiento sobre las excepciones aplicables al momento de realizar el proceso de adopción de las NIIF para PYMES; en contraposición un 43% si las conoce, por consiguiente, la falta de capacitación desde el punto de vista del marco normativo, es una constante característica, puesto que es importante que

el personal maneje las excepciones en la adopción de las NIIF para PYMES son: a) que no podrán cambiar la contabilidad del pasado, y b) cuando sea impracticable la re-expresión del estado de situación financiera en la fecha de transición, la entidad aplicará dichos ajustes en el primer periodo para el que resulte practicable hacerlo.

6. CONCLUSIONES

La adopción de las NIIF para PYMES resulta necesaria ya que sirve para armonizar la información, hacerla comparable, uniforme, transparente, confiable, dentro de la misma entidad a lo largo de diversos periodos económicos, así como también con otras organizaciones dedicadas a la misma actividad, y con ello los beneficios asociados de crear condiciones propicias para el crecimiento de las empresas facilitando el acceso a mercados de capitales internacionales.

En este orden de ideas en Venezuela la Federación de Colegios de Contadores Públicos, decidió adoptar las Normas emanadas por el consejo del IASB, con la finalidad de que las mismas rijan en el futuro las actividades económicas, de que sean acordes perfectos de los enunciados internacionales, promoviendo así la armonización de la Información Contable y la integración de los mercados comerciales. En este sentido, es importante resaltar que los miembros que integran el IASB, consideran que la Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera, tendrá un efecto de importancia a través de los años, mejorando la calidad y consistencia de los Estados Financieros, obteniéndose mayor comparabilidad y absoluta fiabilidad.

Debido a que las normas involucran cierto grado de dificultad, requiriendo nivel especializado de conocimiento, e incluso una profunda disposición al cambio, en virtud de que traen consigo novedosos elementos teóricos prácticos, dentro de los que se ubican el reconocimiento inicial, y el posterior de los activos, valor razonable, propiedad a partir del riesgo, provisiones como pasivos, entre otros elementos y conceptos que no eran aplicados, ni considerados en el tratamiento contable de los datos financieros. Igualmente las aclaratorias son ampliamente revelatorias por exigencia expresa de la norma, lo cual es contrario a la costumbre tradicional del ejercicio profesional, ello traduce que no es solo la empresa en estudio quien manifiesta esta resistencia a la adopción de la norma, sino que es una conducta reincidente del gremio en general, a pesar de los esfuerzos que adelanta la Federación de Colegios de Contadores Públicos.

Al analizar el grado de conocimiento y aplicación de las normas en la preparación y presentación de Estados Financieros con el fin de optimizar la razonabilidad de sus cifras en la empresa objeto de estudio, se determinó falta de preparación técnica, adicional tampoco se ha promovido la actualización profesional por parte de la empresa, preocupación por parte de los investigadores a través de la observación directa, que en la empresa, los egresados de mayor edad se resisten a la formación que conlleva este nuevo paradigma, los profesionales de reciente data no tienen suficiente experticia, y el gremio impulsa con debilidad una campaña de preparación y difusión de temas vinculados, con altos costos en tiempos de incertidumbre y crisis en Venezuela.

En tal sentido y a través del análisis efectuado durante esta investigación se pudo constatar que la Empresa utiliza prácticas contables en función a normativas actualmente derogadas, de manera que no da tratamiento ni presenta su información financiera de acuerdo a los lineamientos plasmados en las VEN-NIIF PYMES; aunado a esto, su nivel de adaptación a las mismas es limitado, debido a que los empleados adolecen de las competencias requeridas para la aplicación de los nuevos paradigmas, elemento clave y decisivo en este proceso; la acción humana, la mirada desde los estudios organizacionales explica lo paradójico del cambio a través del recurso humano.

A pesar de que la Federación de Colegios de Contadores Públicos anunció como fecha de adopción para las entidades calificadas como PYMES los ejercicios económicos iniciados a partir del 01 de Enero de 2011, estando permitida su aplicación anticipada en el ejercicio inmediato anterior; la empresa no se acogió a estos lineamientos lo cual

demuestra su resistencia al cambio. No obstante, y como ya se ha mencionado, dicho proceso ocasiona diversas modificaciones, principalmente en los procedimientos utilizados para la presentación de estados financieros y las políticas contables de la empresa, lo cual representa un proyecto ambicioso, que sin dudas está considerado como un mecanismo de control, que sigue los protocolos contables establecidos, con criterios de confianza desde una óptica ética, cualquier desviación compromete transparencia y confiabilidad a las cifras, por tanto exige revisión, cuya principal variable por abordar tiene que ver con desaprender esa postura costumbrista del personal en su desempeño y hacer reingeniería de conocimiento en materia de NIIF.

Una aproximación desde los Estudios organizacionales del tema de investigación, resulta en considerar la adopción de NIIF PYMES como un mecanismo para disciplinar, controlar a la organización y resulta evidente que además es una forma de gobierno. Un ejemplo de esta práctica está circunscrito a los parámetros demarcados para la rendición de cuentas subyacente en cualquier nivel, de acuerdo a los protocolos de cada organización, igual caso para una actividad más específica como la toma física de inventarios y la existencia de diferencias entre lo existente y lo registrado. Otro ejemplo lo constituye la presentación de resultados ante la junta directiva, incluso su equivalente en el sector público, es decir la rendición de cuenta de cualquier líder político en cualquier entidad de gobierno, así como también están las verificaciones y fiscalizaciones tributarias dentro del marco normativo establecido y las NIIF son un referente obligatorio, entre muchos otros ejemplos que se pueden mencionar, que muestran como la práctica contable es un mecanismo de control y gobierno, que de una forma implícita exige obediencia y subordinación.

Por otro lado las organizaciones en su concepción más tradicional han sido categorizadas como heterónomas, siguiendo protocolos establecidos por la junta directiva, con un diseño jerárquico rígido y estratificado. Sin embargo la disrupción ha llegado y reclama su lugar en las organizaciones, la estructura es de red e invita la acción participativa de los integrantes de todos los niveles, siendo la autonomía un nuevo estandarte, adquiriendo una perspectiva diferente, categorizadas como organizaciones inteligentes con realidades múltiples, y que pueden cambiar esa postura sumisa ante la subordinación que otras disciplinas pretenden. Sin dudas las organizaciones son un fenómeno en constante evolución y cuya diversidad resulta indetenible, ya que se conforma y nutre de activos intangibles, sus interrelaciones, y demás factores tanto internos como externos que cohabitan en ellas.

7. REFLEXIONES FINALES

La adopción de estándares internacionales en el ámbito contable, como base para presentar los Estados Financieros es un cambio ineluctable, un ambicioso desafío para toda la profesión contable y para todo el sector comercial. La comunidad internacional concede vital importancia a la aplicación de modelos internacionales por sus beneficios sobre uniformidad y comparabilidad de los sistemas financieros, más allá de las fronteras que impone la geografía de cada país. Por tanto, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) se han convertido en el lenguaje contable universal dentro del marco de una economía globalizada de notable intercambio comercial y de capitales en constante movimiento. Las NIIF para PYMES son una alternativa real, que deben implementarse más allá de la óptica cualitativa que ofrece, por su análisis, por la conversión histórica de la Información Financiera que supone, por la reingeniería de los sistemas de información existentes, y por la exigencia de preparación incesante del recurso humano a cargo del ámbito contable.

Por otro lado la Adopción de NIIF como práctica de la contabilidad representa un lenguaje propio del mundo financiero, allí deriva implícito su objeto de estudio, no obstante la

dinámica actual impulsa la frecuente mayéutica de qué se requiere para procurar al máximo el rendimiento de rentas, en un contexto latinoamericano, con características sociales, políticas y hasta económicas muy sui generis.

El Estudio Organizacional se enfoca en la investigación y análisis de elementos, circunstancias y procesos que constituyen el fenómeno organizacional en su amplia ambigüedad y complejidad, desde esta óptica el objeto de estudio de las ciencias contables ha de reconciliar la otrora racionalidad instrumental desde el capitalismo clásico; por la información que suministra, tal como resultados, utilidad, índices financieros, ingresos, etc con los beneficios de su crecimiento y la consecuente evolución para el sistema social en conjunto, tal como lo sugiere Gómez (2019) al afirmar que “es posible plantear que contabilidad participa en la constitución de las interacciones e interdependencias de los sujetos, entre la agencia individual y la estructura social.”

El aporte que a la región latinoamericana puede ofrecer la adopción de NIIF Pymes como práctica social de la contabilidad bajo la aproximación conceptual e interdisciplinaria, dentro de un contexto organizacional e institucional, comprende no solo interpretar la hibridación cultural y canalizar las distintas lecturas que este hecho ofrece en la dinámica empresarial, sino también el papel que juega como forma de pensar, actuar y ejercer poder, integrando la informalidad social propia de la región y la inherente extracción de valor que se procura. Sin dejar de lado la evidente caracterización de la región, ha sido práctica común importar modelos que pueden no satisfacer los requerimientos de los países latinos, y que según Ibarra (2006) “Por ello la contabilidad y los estudios organizacionales en el sur requieren de una aproximación decolonial”

La integración, es el colofón de los Estudios Organizacionales y no solo en su carácter interdisciplinario sino bajo el lente de un paradigma transcomplejo. En tal sentido conviene dar una mirada crítica al papel que juegan las casas de estudios en este ámbito y como puede mejorar en un nivel estructural, para enriquecer la producción académica y experticia de los Estudios Organizacionales.

En este sentido conviene insertar un punto de reflexión, que emerge de las palabras de Name (s/f) al referirse a que un objeto puede tener diferentes lecturas; “Lo mismo, se puede afirmar, que sucede en las organizaciones. Quien las observa desde fuera tiene una perspectiva diferente de quien las ve de dentro. Si quien la ve de fuera lo mira a través de otros ojos, de otros valores, de otras visiones, es decir de otros paradigmas, la ve aún más diferente.” Por lo antes señalado y salvando las diferencias que cada país posee en la región, respecto a Latinoamérica resultan notables las marcadas diferencias entre sí, no sólo por la hibridación cultural, sino en sus cimientos incluso históricos, adicional la existencia y recurrencia de fenómenos como corrupción, legitimación de capitales, entre otros, conllevan a cuestionar si en realidad es posible que la ejecución de las Normas Internacionales de Información Financiera para grandes Entidades o para Pymes, como prácticas contables sean absolutamente universales.

Para finalizar conviene señalar que los Estudios Organizacionales se enfocan en la investigación y análisis de elementos, circunstancias y procesos que representen el fenómeno organizacional, su amplia ambigüedad y complejidad, bajo la óptica contable su objeto de estudio entonces será el comprender la Adopción de Normas Internacionales de Información Financieras PYMES como práctica social que constituye una herramienta para la constitución de interacciones, forma de pensar, actuar y ejercer poder dentro de las organizaciones y sus beneficios para la sociedad, y por qué no; abrir caminos o tender puentes para reconciliar una nueva racionalidad, con un enfoque de intersubjetividad, lograr un equilibrio entre control y aprendizaje, entre jerarquía y red. Todo ello orientado al diseño de una organización más flexible e inteligente. Y que sin duda apueste a la sustentabilidad,

pues más allá de la satanización del término rentabilidad, este condiciona a la organización con lo necesario para ser sostenible, y con ella cada uno de los elementos que la componen.

8. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (5ta edición). Caracas Episteme, C. A.
- Arrechedera, M., Herrera A., Giardini N., Lares, L., (2012). Transición DPC a VEN-NIIF-PYME. 1ra Edición. Aragua Venezuela. Graphirama, C.A.
- Barba Alvarez Antonio. (Julio a Diciembre 2013). CONFERENCIA Administración, Teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Gestión y Estrategia, 44, pp.139-154.
- Balestrini, M. (2002). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. 1ra Edición. Caracas. BL Consultores Asociados.
- Boletín de Aplicación de los VEN-NIF Número Cero, Versión Cinco. (2011). Comité permanente de Principios de Contabilidad de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.
- Boletín de Aplicación de los VEN-NIF Número Seis, Versión Uno. (2015). Comité permanente de Principios de Contabilidad de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.
- Boletín de Aplicación de los VEN-NIF Número Ocho, Versión Seis. (2011). Comité permanente de Principios de Contabilidad de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.
- Calderon J. (2012,) Las empresas, las universidades y los profesionales de la contaduría de cara a la armonización de las Normas Internacionales de Información Financiera en Colombia. Consulta on line realizada el 19 de Junio 2016, disponible en dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776943.pdf
- Gómez, M. (2019). Una aproximación social, institucional y organizacional a la contabilidad. Cuadernos de Administración, (35), pp 18-32.
- Hernández, F. Fernández, R., y Baptistas, M. (2008). El Proceso de Investigación. (7a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Naranjo Otálvaro, M. J. (enero-junio, 2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos. Summa Iuris, 4(1), 74-91
- Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) (2015). IASB for SMEs London.
- Ortiz, N. (2015) Normas Internacionales de Información Financiera. [Documento en línea] Disponible <http://www.iesa.edu.ve/inicio/2013-junio-21/1350=normas-internacionales-de-informacion-financiera>. [Consulta: 2016, Febrero 16]
- Rodríguez, J. (2009) Adopción por primera vez de las NIIF. Un análisis teórico de la norma.

[Documento en línea] Disponible:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31140/1/articulo7.pdf> [Consulta: 2016, Febrero 27]

Sabino, C., (2009). El Proceso de Investigación. (7a. ed.). Editorial Panapo. Caracas Venezuela.

Salazar Baquero, Édgar Emilio (2013). Efectos de la implementación de la NIIF para las PYMES en una mediana empresa ubicada en la ciudad de Bogotá. Cuadernos de Contabilidad, 14 (35), 395-414.

Sampieri, R. (2010). Métodos y Procedimientos para una Investigación. 4ta Edición. Montevideo- Uruguay. Editorial Heliasta.

Tamayo, M. (2007). Diccionario de la Investigación Científica. 2da edición. Mexico Limusa.

Universidad de Carabobo. (S-F) Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Investigación. Bárbula-Valencia.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2012). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales. Caracas. Fedupel.

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD: UNA MIRADA REFLEXIVA ANTE EL COVID -19

Díaz R., Annelin C

Profesora Agregado a Dedicación Exclusiva de la Universidad de Carabobo. Actualmente ejerciendo el Cargo de Coordinador de Extensión Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Candidata a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (Universidad de Carabobo, Venezuela). Licenciada en Relaciones Industriales egresada de la Universidad de Carabobo (U.C), Venezuela, M. Sc. en Administración de Personal Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), Venezuela, M.Sc. en Gerencia Empresarial Universidad Fermín Toro (UFT), Venezuela.
E-mail: nilenna16@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000000153588766>

Hernández L., Alexander J

Candidato a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (Universidad de Carabobo, Venezuela) Licenciado en Contaduría Pública (Universidad de Carabobo (U.C.), Venezuela); M.Sc. en Ciencias mención Orientación de la Conducta (Centro de Investigaciones Psicológicas, Psiquiátricas y Sexológicas de Venezuela, Venezuela)
E-mail: alexzhz@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9667-9000>

Recibido: 21-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

Hoy más que nunca resulta necesario comprender la implicación que el concepto de resiliencia tiene en el sector universitario, debido a que éste se enfrenta en la actualidad al gran desafío de garantizar una educación de calidad, bajo una pandemia causada por el COVID-19. El propósito de este artículo es profundizar y reflexionar sobre algunos significados teóricos y pragmáticos, del concepto de resiliencia, con una mirada comprensiva desde los estudios Organizacionales, a través de un análisis documental y descriptivo, destacando los pilares fundamentales de la resiliencia organizacional en el contexto universitario, las formas de enfrentar situaciones adversas (COVID19) y el cómo seguir adelante. Se apoya en una revisión teórica y conceptual de bibliografía y artículos relacionados con el tema, que ofrezcan una óptica general de aportes con base en un marco referencial sobre el tópico objeto de estudio.

Palabras clave: Resiliencia Organizacional, Universidad, COVID-19

ORGANIZATIONAL RESILIENCE IN THE UNIVERSITY: A REFLECTIVE LOOK AT COVID-19

ABSTRACT

Today more than ever it is necessary to understand the implication that the concept of resilience has in the university sector, since it is currently facing the great challenge of guaranteeing quality education, under a pandemic caused by COVID-19. The purpose of this article is to deepen and reflect on some theoretical and pragmatic meanings of the concept of resilience, with a comprehensive look from Organizational studies; Through a documentary and descriptive analysis, highlighting the fundamental pillars of organizational resilience in the university context, the ways to face adverse situations (COVID19) and how to move forward. It is supported by a theoretical and conceptual review of bibliography and articles related to the subject, which offer a general perspective of contributions based on a referential framework on the topic under study.

Keywords: *Organizational Resilience, University, COVID-19.*

1. INTRODUCCION

La necesidad de superar las situaciones complicadas llevan a los seres humanos a tomar decisiones, estas decisiones viene a formar parte de una solución o de una renuncia, en cuanto a que cada persona tiene la libertad de elegir entre la rendición o levantarse al caer, de esta última acción, surge uno de los conceptos claves de esta investigación, la resiliencia, término que de acuerdo con el *Diccionario de la Real Academia Española* proviene del latín **resilio** que significa “volver a entrar saltando o saltar hacia arriba, curiosamente también tiene la acepción de apartarse, desviarse y esquivar” (Real Academia Española, 2001). No obstante, en otras investigaciones académicas han establecido que la resiliencia, proviene del término latín **resilium** “que significa volver atrás, volver de un salto, volver al estado inicial, rebotar” (Villalba, 2003). Aunque el origen del concepto difiere un poco, se puede observar claramente que los significados son similares, haciendo de este un término explicable desde diferentes enfoques y adaptable a muchas prácticas.

Una vez descrito el origen etimológico de la palabra resiliencia, se hace presente un nuevo problema, ubicar un concepto claro, esto se debe a que todavía no se ha logrado consolidar un significado único. Sin embargo, diferentes autores han coincidido que hacer referencia a este concepto, es traer a colación factores como: la adversidad, el riesgo, el afrontamiento y la recuperación. Grandes académicos defienden la posición de Bartelt (1996), expuesta en su libro (como cita Becoña, 2006) donde considera que la resiliencia es un término “difícil de apresar, así como de especificar empíricamente y muy relacionado con medidas de éxito y fracaso situacional”.

Lo anterior se convierte entonces en el principal propósito para la elaboración de este artículo. Varios conceptos han sido relacionados con la resiliencia, pero existe uno en particular que puede ser desarrollado paralelamente, debido a su gran similitud; la supervivencia, según Tarter y Vanyukov (1999) (*Ob ci* 2006, p.127) es la capacidad que tiene un individuo en superar

las dificultades ante una vida adversa y muy complicada ante la que sale exitosamente adelante.

Actualmente el sector universitario está viviendo uno de los momentos más difíciles en virtud de la suspensión de las actividades académicas presenciales, desde el mes de marzo de 2020, por motivo de la cuarentena, relativa a la pandemia del COVID-19. El reto de este artículo es generar una interpretación a la situación de contingencia actual que atraviesa la universidad tradicional, desde la suspensión de clases presenciales, actividades de investigación, docencia y extensión, así como la disrupción causada por lo que llaman la nueva normalidad, a partir de la aparición de la pandemia en 2020.

Según las estimaciones realizadas por la UNESCO (2020), más de mil quinientos (1.500) millones de estudiantes de ciento sesenta y cinco (165) países no pueden asistir a los centros de enseñanza debido a la COVID-19, lo que ha llevado a la comunidad educativa a nivel mundial a explorar modelos de enseñanza aprendizaje, a distancia y en línea, hecho que ha traído consecuencias, centradas en el acceso a los recursos tecnológicos y las comunicaciones tanto de estudiantes como docentes.

El artículo está dividido en seis partes: en la primera se expone la aproximación conceptual de la Resiliencia; en la segunda parte, el abordaje epistémico, desde las teorías de la Organización; en la tercera parte se desarrolla la Universidad y la Pandemia: apostando a la Resiliencia organizacional; en la cuarta parte se trata de los inconvenientes de los actores: Docentes y Estudiantes, en la quinta se plantea los Pilares de la resiliencia organizacional para afrontar adversidades del COVID19. Por último, se presentan de manera sucinta las consideraciones finales.

1. La resiliencia: Una aproximación conceptual

Muchos estudiosos señalan que la resiliencia es un tema de aparición reciente, sin embargo, esta cualidad ha existido

desde siempre en todas partes del mundo, y prueba de ello, se puede encontrar en biografías de personajes históricos como: Jesús de Nazaret (Belén de Judea), Simón Bolívar (Venezuela), Martin Luther King (Estados Unidos de América), Nelson Mandela (Sudáfrica), entre otros, quienes superaron los obstáculos en sus respectivas épocas después de sufrir reveses, y salieron fortalecidos de estas experiencias.

Todo señalaba el descubrimiento de un elemento de soporte que apuntaba a la capacidad de los seres humanos de sobrepasar los límites de la auto reconstrucción, basado en el impulso que toman una vez que han tocado fondo y que, en muchos casos, han tomado la experiencia como un aprendizaje para luego aprovecharlo como oportunidad o fortaleza.

El primer autor que empleó este término fue John Bowlby, el creador de la teoría del apego, pero fue Boris Cyrulnik, psiquiatra, neurólogo, psicoanalista y etólogo, el que dio a conocer el concepto de resiliencia en el campo de la psicología en su bestseller "Los patitos feos" Cyrulnik (2010) la resiliencia es la capacidad de tener éxito de modo aceptable para la sociedad a pesar de un estrés o de una adversidad que implica normalmente un grave riesgo de resultados negativos.

Desde la incorporación del término resiliencia a las ciencias sociales, numerosos autores han elaborado conceptos, características y componentes, y hasta la fecha, no los han unificado, esto debido a la amplitud del tema, atribuible al universo de posibilidades que implica estudiar a los seres humanos, más aún con una habilidad o característica implícita de la personalidad, con arraigo cognitivo.

De acuerdo con Vanistendael (2003) la resiliencia es la capacidad de una persona o de un sistema social para desarrollarse y crecer en presencia de grandes dificultades. Esta capacidad tiene varios componentes:

- Protegerse y defenderse
- Resistir - construir
- Proyectarse en el tiempo

Visto desde esta perspectiva, el elemento que promueve la capacidad de adaptación no es generalizable, va a depender de un nivel de inspiración en el que se alcanza un estado de reflexión profunda, donde se produce una descomposición de la situación que se atraviesa en un determinado momento, y se realiza un abordaje y canalización de las reacciones de sí mismo, con carga positiva promoviendo la adaptación con fuerza de superación, tomando este evento para fortalecerse y enriquecer su experiencia personal. Autores como García-Vesga y Domínguez (2013), establecen las definiciones sobre resiliencia en cuatro supuestos:

- a) Las que relacionan resiliencia con la adaptabilidad. Consideran a la resiliencia como una adaptación positiva que supera las exposiciones de riesgo o la vulnerabilidad (Garmezy, 1990; Luthar y Zingler, 1991; Masten, 2001; Masten, Best y Garmezy, 1990; Rutter, 1987, 1990; Werner y Smith, 2001).
- b) Aquellas que integran el concepto de habilidad y/o capacidad. Consideran la resiliencia como una capacidad o habilidad para afrontar exitosamente las adversidades (Bonanno, 2004; Cyrulnik, 2003; Grotberg, 1995; Herman, Borden, Schultz y Brooks, 2010; Lee y Cranford, 2008; Richardson, 2002).
- c) Ponen más énfasis en la relación de factores externos e internos. Consideran que los factores externos e internos se encuentran en constante interacción (Agaibi y Wilson, 2005; Rutter y Rutter, 1992; Suárez y Melillo, 1995).
- d) Aquellas que entienden la resiliencia como adaptación y proceso. Consideran que la resiliencia es el producto de una interrelación de factores que se activan como un proceso dinámico (Infante, 2008; Leipold & Greve, 2009; Luthar y Cushing, 1999; Osborn, 1993).

En el mismo orden de ideas, Luthar y Cushing (1999, p. 543) definen la Resiliencia como "un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos

de gran adversidad.” Esta definición distingue tres componentes esenciales que deben estar presentes en el concepto de Resiliencia:

- La noción de adversidad o amenaza al desarrollo humano,
- La adaptación positiva de la adversidad,
- El proceso que considera la dinámica entre mecanismos emocionales, cognitivos y socioculturales

Por otro lado, Cabanyes (2010) señala que algunos autores distinguen tres grandes aspectos dentro del concepto resiliencia: 1. capacidad de obtener resultados positivos en situaciones de alto riesgo; 2. funciones

competentes en situaciones de estrés agudo o crónico, y 3. capacidad de recuperarse del trauma.

De todo lo anterior, a modo de síntesis, se puede afirmar que en la diversidad de ópticas desde donde se originan diferentes matices sobre la resiliencia, el factor de convergencia es sin duda, el desarrollo de habilidad adaptativa ante situaciones adversas, que permite al individuo, tomar conciencia de la situación y adoptar una actitud favorable, en lo cognitivo, en lo afectivo y en lo conductual, que se traduce en un aprendizaje significativo para la vida.

Imagen 1. La Resiliencia



Fuente: Elaboración propia (Adaptado de elementos de la resiliencia) 2021.

2. Abordaje epistémico desde las teorías de la organización

El contar con una teoría de referencia en los estudios de la resiliencia, podría proporcionar información valiosa sobre cómo las organizaciones, así como las personas y los grupos que las componen, logran alcanzar resultados deseables en medio de la adversidad, la tensión y los obstáculos a la adaptación o desarrollo.

Por lo cual daremos inicio a este abordaje

con el enfoque humanístico de la teoría de las relaciones humanas, que promueve una revolución conceptual ya que, si antes el énfasis se hacía en la tarea, ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones. La teoría de las relaciones humanas es una rama de la Psicología del trabajo, desarrollada por Elton Mayo, indica que la parte más destacada de una organización es la humana. Esta teoría acentúa la calidad del individuo y, de las relaciones sociales en la vida de la organización. Ahora bien, la

organización informal espontánea era un factor importante de desempeño y eficacia; sin embargo, en ocasiones pueden existir algunos obstáculos que impiden las buenas relaciones y cuando esto ocurre, surge la frustración, que no permite liberar la tensión y mantiene el estado de desequilibrio, por lo cual se requeriría de la resiliencia, la cual, de acuerdo a Suniya Luthar, (2006) se define como una adaptación positiva pese a la adversidad.

Dentro de los cambios graduales de las teorías de la organización, surgieron muchos razonamientos que permitieron un abordaje más amplio desde una perspectiva explicativa descriptiva, entre las que se puede mencionar, a la teoría de la contingencia, donde todo es relativo y contingente, depende de las condiciones del contexto ambiental, en el cual las organizaciones viven y operan.

En consecuencia, el ambiente que las rodea es complejo, sobre todo en el momento actual, donde la humanidad atraviesa una situación inédita, como es la contingencia de la pandemia del COVID-19, existen obstáculos y desafíos que han complicado los procesos sobre todo en el sector universitario.

3. La universidad y la pandemia: apostando a la resiliencia organizacional

El fenómeno que sobresale en los últimos tiempos, es un virus conocido como Coronavirus SARS-CoV-2 y, la enfermedad que causa se denomina COVID-19, altamente contagiosa y en algunos casos mortal. La pandemia ha afectado las actividades como eran conocidas hasta principios del 2020, marcando una línea gruesa que divide en un antes y un después, ya nada de lo que era es ahora, y tal vez no será como antes, por lo que el futuro se torna incierto para todos.

Esta difícil situación, supone un mecanismo de adaptación de las personas y de las organizaciones, teniendo como norte, generar cambios que permitan superar la tensión y los riesgos que trae consigo la pandemia. El mayor factor de transformación

en una institución generalmente no viene determinado por sus recursos económicos, más bien se encuentra directamente ligado con las personas, este interés de estudiar a las personas, conduce a que el abordaje se realice desde una nueva perspectiva, como lo son los estudios organizacionales (EO).

González (2014) sostiene que: “Desde los EO no se busca la mejor manera de hacer las cosas, sino que se afirmará que existen múltiples formas de hacer las cosas”; de allí se desprende que el rumbo debe estar orientado hacia la comprensión del conocimiento y la reflexión que cada organización realice de su propia realidad desde lo específico.

A nivel de la organización, si las situaciones adversas son vistas desde la negatividad y se consideran amenazas, producirán consecuencias negativas y estrés, ahora bien, si las situaciones adversas se consideran una oportunidad para la mejora, estas abrirán nuevos caminos hacia el aprendizaje y la evolución.

Siendo las cosas así, se hace imperante la necesidad de abordar lo relativo a la resiliencia organizacional, bajo el supuesto de que esta guarda estrecha relación con la teoría de aprendizaje organizacional lo que para Kuchinke, (1995, p.308) es “un mecanismo fundamental por el cual las organizaciones, como sistemas abiertos, interactúan con su entorno, procesan información, y se adaptan a las cambiantes condiciones externas e internas”.

Cabe destacar, que la resiliencia organizacional ha sido estudiada desde hace más de tres décadas, Wildavsky (1988) señala que: la resiliencia organizacional es una capacidad dinámica de adaptabilidad de la organización que crece y se desarrolla con el tiempo, por su parte Diamond (1996) la define como la capacidad del sistema social de responder a los cambios, poco más tarde Lengnick-Hall y Beck (2003) afirman que es una mezcla compleja de comportamientos, perspectivas e interacciones que pueden ser desarrolladas, medidas y dirigidas.

El tema de la resiliencia organizacional no

es tarea sencilla, en un contexto desfavorable, la mayor ventaja que pueden desarrollar las organizaciones es su capacidad para reinventar su modelo de gestión antes de que las circunstancias las obliguen, como un viejo y conocido refrán: “más vale prevenir que lamentar”.

Por su parte, Meneghel, Salanova y Martínez (2013) señalan que las organizaciones saludables y resilientes se caracterizan por tener puestos de trabajo saludables que promueven el bienestar y el compromiso con el trabajo por parte de los empleados. Es decir, tratan de optimizar la salud de éstos y no sólo centran sus esfuerzos en disminuir el malestar de los empleados y sus equipos de trabajo.

En este mismo sentido, se tiene que una organización resiliente es aquella capaz de tomar rápidamente ventaja y de anticiparse a las oportunidades o amenazas; las oportunidades son explotadas porque la organización está alerta y orientada a la acción y, en lugar de hacer frente a las oportunidades a través de análisis y observaciones, actúa (Salanova, 2009), esta versatilidad orientada a la acción se convierte entonces en su principal herramienta de gestión positiva.

Desde la perspectiva de los EO, la organización es un entretrejo de situaciones diversas que, lejos de buscar un común denominador a manera de cierta universalización, presentan rasgos particulares de cada organización, circunscrita por una historia y un tiempo específico, es allí como los actores dentro de las universidades toman un papel protagónico, que va desde la influencia de los docentes apalancada en la forma de hacer las cosas, integrando su actitud y comportamiento, la creatividad al momento de dirigir contenido, actividades, evaluaciones, sus relaciones intra e interinstitucionales, hasta su interacción con sus alumnos.

En esta búsqueda de incorporar la resiliencia organizacional como fortaleza para superar las adversidades, Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2012) proponen un Modelo de Organizaciones saludables y resilientes al que denominan “El modelo HERO” (por sus siglas en inglés: *Healthy and Resilient Organizations*), la propuesta es un modelo heurístico integrado que describe el funcionamiento de las organizaciones saludables y resilientes, donde definen las HERO, como aquellas organizaciones que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos en pro de la mejora de los

Imagen 2. El Modelo HERO



Fuente: Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2012)

procesos y los resultados de sus empleados, equipos y de la organización misma, basados en la resiliencia como elemento de ajuste permanente y positivo en condiciones desafiantes, que permiten su recuperación en situaciones difíciles y manteniendo un buen nivel de actividad y buenos resultados pese a que están atravesando un contexto perturbador.

El modelo HERO está compuesto por tres elementos cuyo desarrollo de manera sistemática e interactiva, determinan el éxito saludable y resiliente de la organización: (1) recursos y prácticas organizacionales para estructurar y gestionar los procesos de trabajo (p. ej., autonomía, etc.) que influirían en el desarrollo de (2) empleados/equipos saludables que muestran elevados niveles de bienestar (p. ej., resiliencia, etc.) y que en conjunto generarán (3) resultados organizacionales saludables (p. ej., desempeño in- y extra- rol, entre otros).

De acuerdo con este modelo, la resiliencia impregna de importancia a todos los niveles de la organización desde lo individual a lo colectivo, formando individuos aptos, y estos a su vez conforman equipos ágiles, que muestran habilidad en el manejo de las emociones, poseen confianza en sí mismos y en la organización e interactúan en armonía a favor del desarrollo de una organización que con base a lo anterior, es resiliente en entornos adversos.

4. Inconvenientes de los actores: Docentes y estudiantes

Si bien es cierto, la pandemia tomó por sorpresa a todos los actores del sistema educativo; nadie estaba preparado para que dé un momento a otro se produjera un confinamiento producto de la emergencia sanitaria generada por el COVID 19, provocando un pase forzoso de la educación tradicional a la que se estaba acostumbrado, a un obligatorio uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Esta situación plantea una serie de desafíos, tanto para los docentes como para los estudiantes, entre ellos se pueden mencionar:

- Carencia de los dispositivos tecnológicos adecuados para realizar encuentros sincrónicos y asincrónicos: Teléfonos inteligentes, *tablets*, computadores, cámaras web, micrófonos, audífonos, etc.
- Falta de información relativa a estrategias basadas en los entornos virtuales de aprendizaje (EVA).
- Dificultad de adaptación al trabajo online, a distancia o tele trabajo
- Fallas de energía eléctrica y en el acceso a internet.
- Falta de comunicación entre los actores involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje: Docentes, autoridades, empleados y estudiantes.

La principal prioridad de las universidades ha sido proteger la salud y la seguridad de sus estudiantes, docentes y personal. Para garantizarlas han suspendido todo tipo de actividad presencial a través de resoluciones emitidas en los Consejos Universitarios. Al mismo tiempo, la docencia se ha adaptado a los nuevos modos de enseñanza a distancia en un tiempo récord. Nuestras universidades han demostrado, por lo general, un grado de solidaridad, resiliencia y creatividad nunca antes visto.

5. Pilares fundamentales de la resiliencia organizacional: Afrontar situaciones adversas por el COVID-19

Desde el enfoque pragmático, existe el interés del control de la pandemia del COVID-9 en un futuro incierto, por lo cual las Universidades deberán asumir lo que está ocurriendo actualmente como un aviso para formular estrategias administrativas, aplicar nuevas formas de gestión e internalizar los principios de la resiliencia organizacional, para conseguir la eficacia, igualdad, equidad y pertinencia social basados en primer lugar en la evaluación constante de sus procesos académicos- administrativos y de la relación y el vínculo intra e interinstitucional, con la participación, compromiso y responsabilidad de sus integrantes.

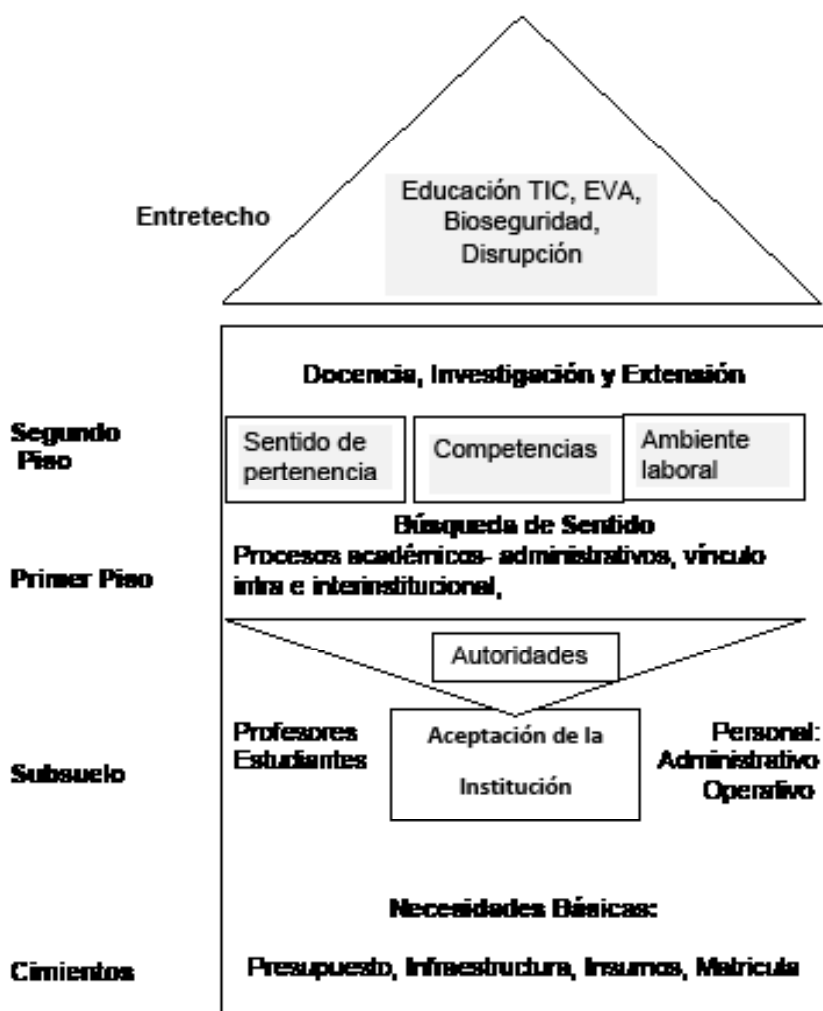
Al respecto el Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe. IESALC-UNESCO (2020)

señala que “Los Gobiernos e Instituciones de Educación Superior deberían generar mecanismos de concertación que permitan avanzar conjuntamente en la generación de mayor capacidad de resiliencia del sector de la educación superior (Universidades) ante futuras crisis, cualquiera que sea su naturaleza” (p. 11).

Ahora bien, para lograr las respuestas más acertadas ante las adversidades ocasionadas por el COVID19, en un escenario que no ha sido parte de proyección

alguna para las universidades, es relevante saber qué tan resilientes son las mismas. Una de las herramientas de resiliencia organizacional más utilizadas para este tipo de labor (conocerse) es la desarrollada por Vanistendael (2003) un modelo al cual denominó la casita de la resiliencia, en el cual representa y define los pilares de la resiliencia en cinco niveles: cimientos (necesidades básicas), subsuelo (aceptación de la institución), primer piso (Búsqueda de sentido), segundo piso (Procesos y entorno) y entretecho (nuevas tendencias y retos)

Imagen 3. Casita de Vanistendale



Fuente: Elaboración propia (Adaptado de Pilares de la resiliencia) 2021.

Estructura modificada de la Casita de Vanistendale, adaptada a afrontar situaciones adversas al COVID19.

- **Cimientos:** hacen referencia aquellos elementos básicos que requieren las universidades para subsistir, en la actualidad tienen que enfrentar una serie de retos como son entre otros, la dificultad de financiamiento, y de Presupuesto, así como el desconocimiento acerca de la futura matrícula estudiantil.
- **Subsuelo:** Establece la relación entre los miembros de la comunidad universitaria y la capacidad de respuesta ante sus necesidades. Para los estudiantes la paralización de las actividades presenciales les afecta no solamente en la consecución de los estudios, sino en los costos financieros, movilidad académica, el personal docente se enfrentan a la no renovación de sus contratos, además de las exigencias para dictar sus clases de manera virtual, en un espacio digital deficiente. Igual incertidumbre tienen el personal administrativo y de servicio en cuanto a la prosecución de las actividades normales y de la contratación laboral.
- **Primer Piso:** Tiene que ver con la misión y visión de las universidades, centrada en los procesos administrativos y académicos requiere urgentemente su transformación a corto, mediano y largo plazo que impliquen sobrellevar sus misiones fundacionales ante una nueva realidad social y económica, que se impone en el futuro próximo
- **Segundo Piso:** Promueve un análisis interno de las funciones primordiales: Docencia, Investigación y Extensión, para ello la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC (2020) propone entrenamiento de personal, en desarrollo de habilidades digitales, de emprendimiento y tecnología,

readecuación de los calendarios académicos, convocatoria para la formulación de proyectos de investigación para responder a la pandemia, habilitación de un centro de llamadas para brindar ayuda emocional. Todo ello con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia a través del desarrollo de competencias, que minimicen los procesos de emigración de personal.

- **Entretecho:** El objetivo es estar abierto a las nuevas tendencias y los nuevos escenarios. Se necesitan de universidades con resiliencia organizacional, que es la capacidad que tiene toda institución para dar respuestas a corto, mediano y largo plazo y que ante las adversidades se fortalezca. La resiliencia organizacional es indispensable para que las universidades prosperen ante esta pandemia, a lo cual Mendoza (2020) indica que la resiliencia organizacional se manifiesta en la forma de ajustes positivos (adaptación) bajo condiciones desafiantes. Su adaptación al uso de las TIC, de Entornos Virtuales de Aprendizajes (EVA) y de la educación disruptiva, todo ello acompañado de las medidas de bioseguridad y la educación en salud.

Todo lo anteriormente expuesto coincide con lo expresado por Martínez (1999), en su estudio en una Universidad privada, el cual encontró una fuerte influencia de las categorías denominadas desarrollo estudiantil, desarrollo y necesidades del país, tecnología-productividad-competitividad, administración de empresas y mejora del sistema educativo. La autora destaca que los crecientes (en este momento la pandemia del COVID19), problemas económicos por los que atraviesan las universidades les inducen a adoptar esquemas cercanos a una administración racional; sin embargo, al incorporar la discusión acerca de la problemática cultural, apoyada en el nuevo institucionalismo sociológico, cuestiona que la toma de decisiones se base exclusivamente en dichos principios racionales dentro de los Estudios Organizacionales.

6. CONSIDERACIONES FINALES

Aunque el tema de este artículo puede ser tratado desde diferentes perspectivas, se espera que este sirva como inspiración a nuevas creaciones, estudio y otras formas de investigación, sin intención de realizar planteamientos definitivos y a modo de reflexión, se puede expresar que es evidente que la pandemia originada por el COVID 19 ha marcado un antes y un después en la vida de todos, que las relaciones y manera de hacer las cosas serán diferentes al menos en el mediano plazo, todo tal como era conocido ha cambiado, en mayor o menor grado, lo que ha causado impacto en las personas, en todos los aspectos, en consecuencia ha afectado a las organizaciones, y la universidad no escapa de esta realidad.

En este contexto, se coincide con los planteamientos de autores que señalan que la resiliencia puede contribuir a manejar esta situación contingente y cambio radical en las rutinas de vida y labores cotidianas, en este sentido Meneghel, Salanova y Martínez (2013) acotan que la resiliencia organizacional es el resultado de procesos que ayudan a las organizaciones a mantener los recursos de una forma suficientemente flexible, sostenible en el tiempo, almacenable, convertible y maleable como para evitar las tendencias menos adaptativas y hacer frente de manera positiva a lo inesperado, por lo que no debe ser considerado un atributo, que se posee o no se posee.

A esta fecha aunque existen numerosas investigaciones en este tema, aún queda mucho por descubrir sobre todo en el sector universitario, como por ejemplo los factores que influyen en los docentes y en la institución para adquirir la capacidad de adaptarse a condiciones desfavorables y lograr emerger con más resistencia, sería interesante considerar que la resiliencia organizacional debe ser tomada en cuenta no solo en tiempos difíciles (COVID-19), o tan complejos como el actual, por el contrario, es recomendable indagar al respecto y comenzar la preparación a título personal y organizacional, esto para actuar con antelación y estar preparados para enfrentarse a cualquier situación contingente.

A manera de invitación a generar dialéctica, se insta a los investigadores y a la comunidad universitaria a realizar las siguientes actividades:

- Gestionar las actividades desde casa, en la medida de lo posible, realizar una agenda de actividades.
- Incentivar desde la universidad actividades en línea que promuevan el apoyo emocional y psicológico, para docentes, estudiantes y otros colaboradores
- Realizar jornadas de difusión para dotar de habilidades en programas, plataformas o aplicaciones como: Zoom, Google Meet, Classroom, Moodle, Skype, WhatsApp, entre otros, que permitan dar continuidad al proceso enseñanza aprendizaje, así como la operatividad de la universidad como organización.
- Crear conciencia sobre la implementación de medidas de bioseguridad y distanciamiento social, para evitar el contagio y la propagación de virus
- Observar la contingencia producida por el COVID 19 como una experiencia que promueve la adaptación a los cambios, el aprendizaje significativo, y la diversidad de oportunidades que surgen en tiempos de crisis.
- Adoptar los principios de la resiliencia, a nivel personal y posteriormente en la universidad.

Por lo antes señalado en el 2021 la educación Universitaria estará basada en la educación a distancia mediada por herramientas tecnológicas, que permitirá el desarrollo

de nuevas habilidades y aptitudes, que fortalecerán a docentes y a estudiantes en nuevos escenarios de trabajo donde pueda desarrollarse el proceso enseñanza aprendizaje desde diferente formato sin perder la calidad, y se privilegie el aprendizaje significativo, la agilidad y adaptación a los cambios necesarios, y la flexibilidad para que sea un proceso interesante y enriquecedor para todos

7. REFERENCIAS

- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, Características, y Utilidad del Concepto. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 11(3), 125-146. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.11.num.3.2006.4024>
- Cabanyes, J. (2010) Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental - Journal of Psychiatry and Mental Health*, 3 (4). <https://www.researchgate.net/publication/251719539>. doi.org/10.1016/j.rpsm.2010.09.003
- Cyrulnik, B. (2003). *El murmullo de los fantasmas: volver a la vida después de un trauma*. Barcelona, España: Gedisa. <https://www.casadellibro.com/libro/9788474329872/919708>
- Cyrulnik, B. (2010). *La resiliencia: estado de la cuestión. La resiliencia: resistir y rehacerse*. Barcelona, España: Gedisa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1032099>
- Diamond, M. A. (1996). *Innovation and Diffusion of Technology. A Human Process. Consulting. Psychology Journal: Practice and Research*, 48(4), 221-229. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.48.4.221>
- García-Vesga, M.C. y Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 63-77. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77325885001>
- González, D. (2014) Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar*. Colombia. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe. IESALC-UNESCO (2020). COVID 19 y Educación Superior. De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Kuchinke, P. (1995). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124. <https://www.researchgate.net/publication/242032156> DOI: 10.1108 / 03090590910939021
- Lengnick-Hall, C. A. & Beck, T. E. (2003). Beyond bouncing back: The concept of organizational resilience. Seattle, WA: *Paper presented at the National Academy of Management meetings*. <https://iranarze.ir/wp-content/uploads/2016/10/5503-English.pdf>
- Luthar, S. y Cushing, G. (1999). The construct of resilience: Implications for interventions and social policy. *Development and Psychopathology*, 26(2), 353– 372. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1903337/>

- Luthar, Suniya S (2006). "Resilience in development: A synthesis of research across five decades. *Resiliencia en el desarrollo: un resumen de la investigación de cinco décadas*". En Cicchetti, Dante; Cohen, Donald J, eds. *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation [Psicopatología del desarrollo: Riesgo, desorden y adaptación]* (en inglés) (Tercera edición). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc. 739-795. <https://www.researchgate.net/publication/232578665>. DOI: 10.1002 / 9780470939406.ch20
- Martínez, N. H. (1999), "*Crisis financiera, toma de decisiones y cultura organizacional*", en Anabella Dávila y Nora H. Martínez (coords.), *Cultura en organizaciones latinas*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y Siglo XXI, México, pp.) 61-191. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/download/314/295/>
- Mendoza, N. (2020). Aproximación Teórica al significado del Liderazgo Resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista EDUCARE*. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1224>
- Meneghel, I., Salanova M. y Martínez, I, (2013) El camino de la Resiliencia Organizacional *Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, - (2), 13-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4544350>
- Real Academia Española. (2001.). *Resiliencia. Diccionario de la lengua española*. Recuperado de lema.rae.es/drae/?val=resiliencia
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 303, 179-214. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009_Salanova.pdf
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. DOI: 10.1177/1059601112470405 <http://gom.sagepub.com>
- Tarter, RE y Vanyukov, M. (1999). Repasando la validez del constructo de resiliencia. En *MD Glantz & JL Johnson (Eds.)*, *Investigación longitudinal en las ciencias sociales y del comportamiento. Resiliencia y desarrollo: adaptaciones positivas a la vida* (pp. 85- 100). Editores académicos de Kluwer. <https://psycnet.apa.org/record/1999-04168-003>
- UNESCO (2020). COVID-19 y educación superior: Aprender a desaprender para crear una educación para el futuro. Disponible <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/covid-19-y->
- Vanistendael, S. (2003). *Cómo crecer superando los percances: Resiliencia*. BICE, Oficina Internacional Católica de la Infancia, Ginebra. <https://isbn.cloud/9789879995235>
- Vanistendael, S. (2003). *Resiliencia y Espiritualidad El Realismo de la Fe*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional Católica de la Infancia. https://www.academia.edu/34719468/Vanistendael_S._2003
- illalba, C. (2003). El concepto de resiliencia individual y familiar. Aplicaciones en la Intervención Social. *Intervención Psicosocial*, 12(3), 283-299. <https://journals.copmadrid.org/pi/art/931af583573227f0220bc568c65ce104>
- Wildavsky, A. (1988). *Searching for safety*. New Brunswick, NJ: Transaction Books. <https://doi.org/10.1002/pam.4050080329>

LAS PYMES EN VENEZUELA ANTE LA PANDEMIA: ADAPTARSE O RENDIRSE

Hernández L, Alexander J.

Candidato a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (Universidad de Carabobo, Venezuela) Licenciado en Contaduría Pública (Universidad de Carabobo (U.C.), Venezuela); M.Sc. en Ciencias mención Orientación de la Conducta (Centro de Investigaciones Psicológicas, Psiquiátricas y Sexológicas de Venezuela, Venezuela)
E-mail: alexzhz@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9667-9000>

DIAZ R., Annelin C

Profesor Agregado a Dedicación Exclusiva de la Universidad de Carabobo. Venezuela. Candidata a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (Universidad de Carabobo, Venezuela). Licenciada en Relaciones Industriales egresada de la Universidad de Carabobo (U.C), Venezuela, M.Sc. en Administración de Personal (UNEFA- Venezuela)
E-mail: nilenna16@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000000153588766>

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

El propósito de este artículo es profundizar y reflexionar sobre algunos elementos administrativos y organizacionales aplicables a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en Venezuela, destacando la importancia de la planificación estratégica y la capacidad de las organizaciones a la adaptación en tiempos de contingencia, teniendo como sustento la habilidad para visualizar diversos escenarios y encaminar la entidad a la continuidad de sus operaciones durante la pandemia causada por el COVID 19. Se asume para efectos de la investigación, una postura enmarcada en la metodología cualitativa, con enfoque documental –bibliográfica, que consiste en la revisión de textos, artículos y otros documentos especializados, con la intención de realizar una disertación teórica, que permita generar discusiones sobre los principales retos a afrontar por parte de las Pymes. A modo de reflexión la crisis ocasionada por la pandemia COVID 19 ha llevado a las Pymes a una encrucijada con dos alternativas: continuar como empresa en marcha o detener sus operaciones, en el camino de la continuidad, se plantea incursionar en otras actividades y la reorientación de su modelo de negocio con base en su capacidad de adaptación, son acciones que pueden constituirse en factores decisivos entre la extinción o la permanencia de la entidad en el tiempo.

Palabras clave: Adaptación, planificación, procesos, cambios, COVID-19.

SMEs IN VENEZUELA FACING THE PANDEMIC: ADAPT OR GIVE UP

ABSTRACT

The purpose of this article is to deepen and reflect on some administrative and organizational elements applicable to small and medium-sized enterprises (SMEs) in Venezuela, highlighting the importance of strategic planning and the capacity of organizations to adapt in times of contingency, having as support the ability to visualize various scenarios and direct the entity to the continuity of its operations during the pandemic caused by COVID 19. For research purposes, a position framed in the qualitative methodology, with a documentary-bibliographic approach, is assumed. which consists of the revision of texts, articles and other specialized documents, with the intention of making a theoretical dissertation, which allows generating discussions on the main challenges to be faced by SMEs. By way of reflection, the crisis caused by the COVID 19 pandemic has led SMEs to a crossroads with two alternatives, to continue as a going concern or to stop their operations, on the path of continuity, it is proposed to venture into other activities and the reorientation of its business model based on its ability to adapt, are actions that can become decisive factors between the extinction or permanence of the entity over time.

Keywords: Adaptation, planning, processes, changes, COVID 19.

1. INTRODUCCIÓN

Desde el primer trimestre del 2020, el tema central de conversación a nivel mundial ha sido la pandemia, causada por un virus que se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2, causante de una enfermedad denominada COVID 19, altamente contagiosa y en algunos casos mortal, originaria de Wuhan, China y que se ha expandido a nivel mundial desde entonces, afectando la mayoría de las actividades como eran conocidas hasta inicios del 2020, marcando un final de la concepción de lo que era y un inicio de lo que es, con un dilema generalizado de lo que será.

De lo anterior se desprende, el efecto contingente de la pandemia, en las organizaciones generando impacto en el desempeño de las Pequeñas y Medianas Entidades (Pymes), siendo estas más vulnerables que las grandes empresas, por su estructura, alcance y relaciones. De acuerdo con la (CEPAL 2020) “El cierre de empresas destruye el saber empresarial y el capital físico localizado, así como cadenas productivas completas y circuitos de flujo de pagos”. De allí que las dificultades de adaptación de los actores ante los cambios del entorno tienen efectos localizados y sistémicos, y se inician procesos de histéresis en que dichos agentes mantienen su comportamiento en el tiempo más allá de la crisis, prolongando así sus efectos.

La revisión de los espacios internos de las organizaciones, hace obligatorio poner en contexto el factor humano: los empleados y directivos, coexistiendo con la incertidumbre del presente y futuro de las empresas; temor al contagio, dolor por la muerte de un familiar o amigo, convalecencia después de haber padecido la enfermedad y posibilidad de un nuevo contagio, lo que puede afectar notablemente la capacidad laboral y, por ende, el desempeño de la organización.

Este artículo tiene como finalidad, realizar un esbozo de los cambios generales en el modelo habitual de desempeño de las Pymes, desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales, en un intento a realizar una mirada comprensiva del fenómeno

producido por la aparición contingente del virus, que ha causado desequilibrios en la economía mundial. Hasta los momentos a pesar de los esfuerzos de científicos, médicos, laboratorios y farmacéuticas, no se ha controlado la pandemia, por lo que continúan intermitentes las actividades empresariales, escolares y recreativas.

2. Las PYMES en Venezuela: una aproximación conceptual

La definición de Pymes en Venezuela obliga a revisión desde al menos dos puntos de vista obligatorios: la legislación y la normativa. En cuanto al aspecto legal, se encuentra el *Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2014)*, que señala en su artículo 5:

(...)se entiende por Pequeña y Mediana Industria toda unidad organizada jurídicamente con la finalidad de desarrollar un modelo económico productivo mediante actividades de transformación de materias primas en insumas, en bienes industriales elaborados o semielaborados, dirigidas a satisfacer las necesidades de la comunidad.

Se considerará Pequeña Industria a aquellas que tengan una nómina promedio anual de hasta cincuenta (50) trabajadores y con una facturación anual de hasta doscientas mil Unidades Tributarias (200.000 UT).

Se considerará Mediana Industria a aquellas que tengan una nómina promedio anual desde cincuenta y un (51) trabajadores hasta cien (100) trabajadores y con una facturación anual desde doscientas mil una Unidades Tributarias (200.001 UT) hasta quinientas mil Unidades Tributarias (500.000 UT).

Tanto en la pequeña como en la mediana industria ambos parámetros son concurrentes (...).

Esta definición posee vacíos en la clasificación, comenzando por dejar a libre interpretación el parámetro de entidades con promedio anual mayores a cien (100) trabajadores y con una facturación anual mayor a quinientas mil una Unidades Tributarias (500.001), ¿se puede asumir que estas son consideradas grandes industrias?, en este particular, también hay puntos ciegos en caso que se presenten combinaciones de parámetros, como por ejemplo a) entidad con promedio anual de 52 trabajadores y facturación anual de 100.000 U.T. (para efectos de N° de trabajadores se considera mediana, pero para efectos de ingresos se considera pequeña) y b) entidad con promedio anual de 5 trabajadores y facturación anual de 600.000 U.T. (para efectos de N° de trabajadores se considera pequeña, pero para efectos de ingresos, ¿se considera grande?). Visto de esta forma, se hace complicado realizar una buena clasificación de acuerdo a este dispositivo, en materia de leyes, los reglamentos buscan complementar lo señalado en la ley sin cambiar su esencia, con la intención de aclarar y proporcionar una mejor descripción para evitar errores de interpretación. Ahora bien, este decreto establece en su Disposición Transitoria Única que el Ejecutivo Nacional, dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a la publicación del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de Ley, deberá dictar los Reglamentos que desarrollen sus disposiciones, atendiendo a la naturaleza de las materias reguladas en el dispositivo, sin embargo, hasta la fecha, esto no ha sido cumplido por parte de las actividades legislativas, lo que deja la oscuridad en el mismo lugar.

En cuanto al aspecto normativo de la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (2016) en su Sección 1 “Pequeñas y Medianas Entidades” señala que Las pequeñas y medianas entidades son entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas y que publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos, como por ejemplo los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las

agencias de calificación crediticia (bancos y otras instituciones financieras). Esta definición considera parámetros distintos a la ley para clasificar a las Pymes, puesto a que la ley toma como referencia promedios de trabajadores y ventas anuales, mientras que la norma se apoya en quienes serán los usuarios y el propósito de la información financiera que elabora la entidad. Esta norma por ser un estándar internacional, simplifica la clasificación a un solo grupo, pequeñas y medianas, y no le presta atención al número de trabajadores o al volumen de ingresos de la entidad, lo que hace un poco más sencillo ubicar a una organización dentro de los supuestos para ser considerada Pyme.

3. Las PYMES y el COVID 19: enfrentando un enemigo invisible

En Venezuela el 15 de marzo de 2020, el ejecutivo nacional decretó medidas de emergencia sanitaria y cuarentena por motivos de evitar la propagación, de un virus cuyo mecanismo de transmisión es similar al de la influenza o gripe común, a través de gotitas expulsadas desde el sistema respiratorio, que se emiten al toser o estornudar, por lo general se transmite de persona a persona por contacto físico o cercanía, aunque también una persona se puede infectar al tocar un objeto contaminado con el virus y luego tocarse la nariz, los ojos o la boca.

Este mecanismo de contagio eleva las posibilidades de propagación, y lleva a las autoridades a tomar precauciones, causando la suspensión de actividades en la mayoría de las organizaciones, con excepción de algunos sectores como el sector salud y el sector alimentos, considerados como prioritarios, y deben laborar con extremas medidas de bioseguridad y atender las necesidades de los habitantes durante la pandemia.

De acuerdo con Abuelafia y Saboin (2020), de los países de la región andina, Venezuela es el país más vulnerable a la crisis del COVID 19. Esta afirmación se basa en una muestra de 96 países emergentes y en desarrollo, tomando en cuenta las vulnerabilidades macroeconómicas, sanitarias e internas

de cada país, Manzano y Saboin (2020) argumentan que Venezuela se halla en el grupo de países más vulnerables, junto a Bolivia y Ecuador, entre otros. Todo este cúmulo de dificultades en distintos sectores lleva a suponer que los efectos de la pandemia en las pymes pueden ser devastadores, y que se hace imprescindible apoyarse de factores clave como lo son las herramientas administrativas como la planificación estratégica y en el talento humano de los colaboradores y directivos de las organizaciones.

4. Enfrentando escenarios: entre cambios y restricciones

La adaptación implica aceptación a los cambios, y al hacer referencia a cambios, se está en presencia de la realización de acciones para pasar de un estado, situación o cosa y reemplazarlo total o parcialmente por otro. De acuerdo con Audirac *et al.* (2003):

El cambio es un proceso fácilmente perceptible dentro de un contexto y llevado a cabo en función del desequilibrio provocado para alcanzar una homeostasis relativamente perdurable. Es decir, una situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc, para adquirir otras que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema y así lograr una estabilidad que facilite la eficacia y efectividad en la ejecución de acciones (p. 43).

En este sentido, se puede destacar que en la actualidad las organizaciones se ven obligadas a realizar adaptaciones para permanecer en el mercado; estrategias, productos, gestiones han de realizarse de manera distinta para que se genere un atractivo a los clientes y demás usuarios, más aún en tiempos de adversidad. El cambio exige que las personas modifiquen en mayor o menor grado sus conocimientos y acciones, al punto en que se produzcan resultados proporcionales a la capacidad para adaptarse y adoptar una posición favorable o no, que tal vez le permita encontrar el sendero de la evolución, a nivel

profesional y organizacional.

Todos estos esfuerzos adaptativos sugieren orientar a la organización hacia una mejora continua de procesos, que permita corregir las posibles limitantes, en función a esto, se puede traer a escena a la Teoría de las Restricciones descrita por primera vez por Eliyahu Goldratt en los años 80, quien utilizó “la lógica de causa-efecto” como herramienta para comprender y solucionar los conflictos que con frecuencia se presentan en el entorno empresarial, siendo esta la base de un sistema de pensamiento gerencial como modelo de mejoramiento continuo, que ha sido aplicado con éxito en diversidad de organizaciones, a nivel mundial.

Molina (2008) señala que *La Teoría de las Restricciones* tiene dos partes plenamente diferenciables, que tienen sus máximos resultados cuando son aplicadas de manera simultánea: la metodología para solución grupal de problemas (procesos de pensamiento, según los autores) y la lógica operacional (con implicaciones en producción, logística, programación de personal, manejo de los recursos y por lo tanto, contabilidad y finanzas en la empresa), esto constituye, una identificación plena de todos los componentes de una organización y su entorno.

Por su parte, Goldratt y Cox (2008) se identifican los siguientes tipos de restricciones:

- Las restricciones físicas que normalmente se refieren al mercado, el sistema de manufactura (mano de obra, maquinarias y equipos) y la disponibilidad de materias primas.
- Las restricciones de política que normalmente se encuentran atrás de las físicas. Por ejemplo; reglas, procedimientos, sistemas de evaluación y conceptos.

Lo anterior lleva al Enfoque Sistemático de la teoría de restricciones:

- a) Identificar las Restricciones del Sistema: una restricción es una variable que condiciona un curso de acción. Puede

haber distintos tipos de restricciones, siendo las más comunes, las de tipo físico: maquinarias, materia prima, mano de obra etc.

- b) Explotar las Restricciones del Sistema: implica buscar la forma de obtener la mayor producción posible de la restricción.
- c) Subordinar todo a la Restricción Anterior: todo el esquema debe funcionar al ritmo que marca la restricción (tambor)
- d) Elevar las Restricciones del Sistema: implica encarar un programa de mejoramiento del nivel de actividad de la restricción. Ej. Tercerizar.
- e) Si en las etapas previas se elimina una Restricción, volver al Paso a): para trabajar en forma permanente con las nuevas restricciones que se manifiesten.

Lo anterior, permite suponer, que el modelo propuesto por la *Teoría de las*

Restricciones, pudiera ser una alternativa a considerar por las Pymes, como proceso de mejora continua, no solo para salir de la crisis mientras continúe la pandemia, sino como herramienta de desarrollo y proyección para el periodo post pandemia, aprovechando la diversidad en la aplicación a los procesos, turnos, gestiones dentro de la entidad, así como sus relaciones y negociaciones con clientes y otras organizaciones.

5. Planificar en tiempos de contingencia

La planificación estratégica hace referencia a la organización como un todo integrado, indicando la forma de elaborar y llevar a cabo la estrategia; la estrategia es holística y sistémica, lo que sugiere, que involucra a toda la organización en un tiempo específico Vallejo (2015), de allí que tanto la planificación como la estrategia señalan una secuencia de acciones ordenadas en el tiempo, todas con la finalidad de cumplir uno o varios objetivos planteados por el gobierno corporativo de la entidad.

Figura 1. Planificación en tiempos de contingencia



Fuente: Elaboración propia (2021)

6. PYMES y pandemia: una mirada desde los estudios organizacionales

Desde el primer trimestre del año 2020, la propagación de un virus conocido como Coronavirus SARS-CoV-2, causante de la enfermedad denominada COVID-19, ha alterado la forma de vida de todos a nivel mundial, y se ha convertido en una pandemia que ha provocado múltiples contagios y gran cantidad de decesos a pesar de los esfuerzos de médicos y científicos.

De acuerdo al portal del Banco de Desarrollo de América Latina (2020) se estima que el COVID 19 ha afectado a más del 60% de las pymes y al 51% de empresas medianas, según la encuesta realizada en 121 países por el Centro de Comercio Internacional. Por su parte, la Cepal estima que la pandemia representará el cierre de 2,7 millones de empresas en América Latina, la mayoría pymes.

Al abordar esta situación desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales (EO), se hace un intento por brindar respuestas a las organizaciones y sus diversas necesidades, creando un punto de encuentro, donde múltiples actores convergen aunados a académicos interesados, recurriendo a la dialéctica, en espacios interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios, en la búsqueda de proponer un orden y fijar una posición particular para cada caso.

En este sentido, Gonzales (2014) sostiene que “desde los EO no se buscará la mejor manera de hacer las cosas, sino que se afirmará que existen múltiples formas de hacer las cosas”, por lo que, el camino a seguir sería la comprensión del conocimiento y la reflexión que cada organización realice de su propia realidad desde lo específico, planteando así un sinfín de ideas para la construcción de elementos diferenciadores, basados en la particularidad de cada organización y teniendo como protagonista a las personas que la conforman y que le transmiten su esencia.

Dentro de este contexto, emergen diferentes puntos de discusión, con matices positivos y negativos. En los efectos

negativos, se tiene que la aparición de la pandemia impuso confinamientos estrictos, lo que a su vez produjo una baja significativa a las actividades económicas, reducción de las ventas y por consecuencia disminución de la producción y de las fuentes de empleo, incluso, el cierre temporal o definitivo de algunas entidades.

El contexto general enfrenta posiciones, lo que permite que las diferentes alternativas se coloquen sobre la mesa y que los Estudios Organizacionales propicien el espacio de encuentro, para Moctezuma y Manzano (2017), esto lo consideran como “la oportunidad de conjuntar diferentes perspectivas de estudio y análisis tendientes a crear una visión prospectiva en las organizaciones”.

Todos estos panoramas han promovido que las pymes hayan adoptado una posición desde la que han logrado identificar las debilidades, descubrir sus fortalezas, rediseñar las formas de hacer las cosas, incursionar en otras actividades, apoyarse en las herramientas tecnológicas e internet, realizar alianzas estratégicas, entre otras. Estas acciones las han permitido continuar como empresa en marcha y en algunos casos obtener mejores resultados.

7. Retos para las PYMES

Las eventualidades que se han presentado a poco más de un año de la aparición de la pandemia, han causado impacto en las Pymes, entre los más resaltantes se tienen: las pérdidas de vidas humanas, agudización de las deficiencias de los sistemas de salud, contracción económica, reducción en la operatividad de las empresas, disminución en la demanda de algunos bienes y servicios, pérdida de empleos, entre otros, lo que apunta a una recuperación muy lenta y complicada, para algunos sectores más que para otros, pero sin duda, el camino es cuesta arriba.

De acuerdo a Red Española del Pacto Mundial (2020), las Naciones Unidas señalan que “Sólo asegurando la supervivencia y correcto funcionamiento de las pymes y los pequeños productores en todos los sectores

podremos garantizar la producción y el acceso a alimentos y otros bienes y servicios esenciales”

En este contexto, las Pymes se caracterizan en su mayoría, por ser flexibles y dinámicas, fortalezas que promueven su capacidad para adaptarse en situaciones complejas y redefinir sus estrategias de negocio en aras de satisfacer las nuevas necesidades de clientes internos y externos, lo que les da una ventaja ante situaciones adversas.

Entre los retos para las pymes se pueden considerar los siguientes:

7.1. Promover la digitalización

El reconocimiento de un entorno cambiante es fundamental para las organizaciones, aceptar que estar en comunicación directa con solo conectarse a través de plataformas y/o aplicaciones que permiten a los interesados conversar a kilómetros y hasta océanos de distancia, ha hecho sostenible la permanencia en confinamiento de la población en general, y contribuido de manera importante a la continuidad de gestiones operacionales de las organizaciones, las restricciones en la movilidad y el contacto directo persona a persona como medidas de protección contra el virus, han incrementado de manera exponencial el uso de aplicaciones y plataformas digitales. ¿Hasta qué punto las plataformas digitales en Venezuela pueden continuar mitigando el impacto del confinamiento?

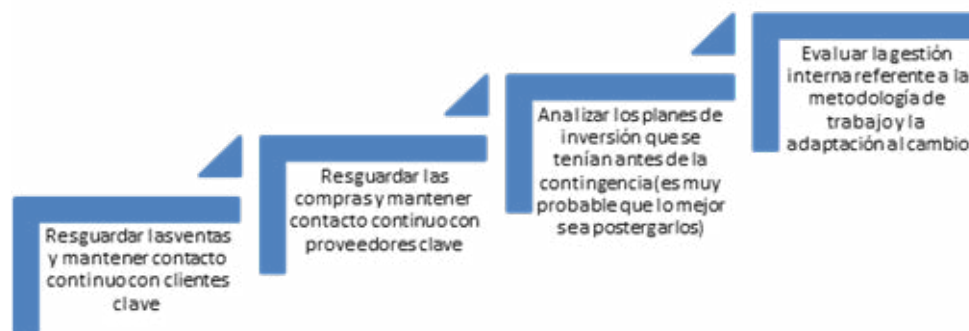
Los modelos de negocios han tenido que cambiar drásticamente, dando lugar a elementos clave como la flexibilidad laboral, el uso de medios tecnológicos y el teletrabajo que han dado una alternativa para seguir operando y que las empresas puedan mantenerse en contacto con sus clientes, Ponce et al. (2020).

Es probable, que, si las Pymes en Venezuela hubiesen concentrado esfuerzos para adoptar un ecosistema digital antes de la contingencia, las destrezas adquiridas habrían tenido frutos y el impacto de abandonar las actividades presenciales no hubiese parecido un choque contra un muro de concreto, en este plano, Katz (2015) señala que un ecosistema digital es un nuevo contexto industrial y de impacto económico y social resultante de la adopción masiva de tecnologías digitales de información y comunicación. El estudio del ecosistema digital involucra tres dimensiones: nuevos modos de producción de información y contenidos, diferentes comportamientos sociales relativos al uso y consumo de bienes, y un impacto económico y social más importante que el de tecnologías de información y comunicación consideradas de manera aislada, lo que se convierte en una gran infraestructura digital capaz de mantener la gestión operativa, logística y administrativa de las organizaciones.

7.2. Ver más allá de lo evidente

Las mayores oportunidades suelen aparecer en tiempos de crisis. La

Figura 2. Acciones en tiempos de contingencia



Fuente: Elaboración propia (2021)

adaptabilidad de la entidad va de la mano a la amplitud de criterio de sus directivos, y es el punto de partida para analizar su verdadera propuesta de valor, que permita a las organizaciones existentes, evaluar las alternativas de adaptación de mi producto o servicio con miras a realizar ventas efectivas, captación de nuevos clientes, mantener los ya existentes, explorar alternativas de desarrollo, incursionando en planes estratégicos que permitan recuperar la organización de los efectos generales de la pandemia. ¿Está mi organización en capacidad de adaptarse a los cambios en tiempos de contingencia?

Einstein en sus reflexiones, mencionó un aspecto que agrega valor a cualquier evaluación racional, cuando expresó: “Creo en la intuición y la inspiración. La imaginación es más importante que el conocimiento. Mientras que el conocimiento es limitado, la imaginación abraza al mundo entero, estimulando el progreso, dando luz a la evolución.” Sin duda la visión científica reconoce la existencia de elementos que sobrepasan los estudios y que dan apertura a un sinfín de escenarios posibles, elaborados desde la creatividad, esa iniciativa que lleva a materializar y a implementar estrategias con tinte de innovación y proyección futurista, de mucha utilidad en situaciones cotidianas y mucho más en condiciones adversas.

7.3. Invertir en formación y desarrollo del talento humano

Muchas organizaciones han retomado

8. A MODO DE REFLEXIÓN

Las Pymes deben mantenerse en continuo aprendizaje, tanto de sus propios procesos como de su interacción con el entorno, apoyarse en su talento humano, es factor clave para sobrellevar el peso originado por las situaciones adversas, en especial cuando se está atravesando por los estragos de la pandemia del COVID 19, cuyas consecuencias han sido devastadoras para muchas organizaciones y personas. De acuerdo al Observatorio de la OIT (2021) se estima que el nivel de ocupación a escala mundial disminuyó en 114 millones de empleos en 2020 con respecto al nivel registrado en 2019, situación que genera un estado de alarma e incrementa la incertidumbre en todos los sectores, puesto que la confianza se centra en la contención del virus, en los procesos de vacunación y en el fomento de medidas económicas y fiscales por parte del ejecutivo nacional.

Por otro lado, fomentar la sostenibilidad puede proveer a las Pymes de una mayor resiliencia

el plan de formación curricular, durante la pandemia, planteando reforzar las competencias requeridas por su personal, y así aprovechar el tiempo en el que no está prestando sus servicios a la entidad, la mayoría de estos procesos se realiza a través de entornos virtuales de aprendizaje (EVA). Para evaluar los conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer un colaborador, se requiere precisar cuáles son los objetivos organizacionales, porque estos son la base para elaborar los contenidos que han de tener los programas de capacitación.

Para Vallejo (2015) “La gestión del talento humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador.”

De lo anterior surge, la siguiente interrogante: ¿Los integrantes de la organización conocen la misión, visión y objetivos de la entidad?

De la respuesta obtenida, se desprende la elaboración de un plan de acción, que va a depender del punto en el cual se encuentra cada colaborador, también se hace necesario, realizar un diagnóstico de lo general a lo particular, este va desde las unidades, las divisiones, los departamentos hasta llegar a las personas como individuos. Una vez identificadas las debilidades o aspectos a reforzar, se comienza a elaborar el programa de capacitación.

ante futuras situaciones, reorientar su modelo de negocio basados en su capacidad de adaptación puede ser un factor definitivo entre la extinción o la continuidad de la entidad, no en modo supervivencia, sino en modo de desarrollo y expansión, basado en un plan estratégico capaz de proveer de relaciones y operaciones que permitan su crecimiento a nivel económico, organizacional y cultural con aportes significativos a sus colaboradores, relacionados y en general a Venezuela.

Es claro para todos, que existe un antes y un después al referirse al estilo de vida y operaciones que se llevaban a cabo previo a la aparición de la Pandemia COVID 19, hasta la fecha, las proyecciones son inciertas, no existen garantía del retorno a la realidad tal como era conocida antes de la pandemia, la llamada nueva normalidad sigue presente y es probable que se quede, o al menos por algún tiempo.

En general, los cambios en el modelo habitual de desempeño de las Pymes requieren de la máxima contribución de todas las disciplinas, colocándolas en el escenario de los Estudios Organizacionales, como campo de estudio de los fenómenos en las organizaciones, aportando una mirada comprensiva a las diferentes particularidades, y promoviendo los cambios que las incitan a reinventar y rediseñar sus procesos centrales en una realidad post pandemia para estar preparado para lo que vendrá. Todo esto se constituye como un incentivo a la creatividad, a la planificación y a apartar a la incertidumbre de manera que se tengan diferentes alternativas ante futuras crisis similares o de otra índole, dotando a las organizaciones de incursionar en nuevos negocios, replantear las estrategias, promover la adaptación al cambio y acompañar a colaboradores y directivos a cumplir con los planes de la entidad.

De lo anterior se desprende que, las Pymes deben valerse de su talento humano para afrontar las crisis, con la premisa de que la capacitación desarrolla personas y, en consecuencia, desarrolla la organización, la intención de germinar cualidades en las personas, al prepararlos para elevar su productividad, y capacidad adaptativa, es en gran medida un aval de que los colaboradores contribuyan al logro de los objetivos de la organización, todo este proceso de capacitación debe tener como punto de honor, influir en los comportamientos de los individuos para optimizar su desempeño individual y en equipos., Vallejo (2015).

A modo de epítome, la crisis ocasionada por la pandemia COVID 19 ha llevado a las Pymes a una encrucijada con dos alternativas: permanecer como empresa en marcha o detener sus operaciones; en el camino de la continuidad, se plantea que incursionar en otras actividades y la reorientación de su modelo de negocio con base en su capacidad de adaptación, son acciones que pueden constituirse en factores decisivos entre la extinción o la permanencia de la entidad en el tiempo.

9. REFERENCIAS

- Abuelafia, E. y Saboin, J. (2020). *Los desafíos para la recuperación de Venezuela y el impacto del COVID-19*. Documento de discusión No. IDB-DP-00849. Washington, DC: BID.
- Audirac, C., De León, V., Domínguez, A., López, M. y Puerta, L. (2003). *ABC del Comportamiento Organizacional*. México DF: Trillas.
- Banco de Desarrollo de América Latina (2020). *La doble pandemia de las pymes latinoamericanas*. Consulta 24-09-2021. Disponible en <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/11/la-doble-pandemia-de-las-pymes-latinoamericanas/>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. En: Informe especial COVID-19. 2020 N° 4. P. 1-24.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social. Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela Nro. 416.927 del 27 de noviembre de 2014.
- Goldratt, E. y Cox, J. (2008). *La Meta*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Garnica, S.A.
- González, D. (2014) Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar*. Colombia
- Katz, R. (2015). *El ecosistema y la economía digital en América Latina*. Madrid, España: Fundación Telefónica, Editorial Ariel, CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38916-ecosistema-la-economia-digital-america-latina>
- Manzano, O. y J. Saboin (2020). *Vulnerabilidades de la Región Andina ante la crisis derivada de la Pandemia del COVID-19*. En: Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de discusión No. IDB-DP-0775. Washington, D.C.
- Molina, M. (2008). *Teoría de las restricciones TOC y la cadena logística*. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-restricciones-toc-cadena-logistica/>
- Moctezuma, J. y Manzano, L. (2017) Estudios organizacionales y administración: Perspectivas de estudio. Primera edición. GRUPO EDITORIAL HESS, S.A. DE C.V. México
- Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (2016). IFRS Foundation Publications Department. United Kingdom
- Observatorio de la OIT (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Séptima edición. P. 1-38
- Ponce, J., Palacios, D., Palma, A., & Salazar, G. (2020). Crisis económica pre y post-pandemia: su incidencia en la mortalidad de las mipymes en Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/09/crisis-ecuador.html>.
- Red Española del Pacto Mundial (2020). Pymes y COVID-19: hacia una recuperación sostenible. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/2020/06/nueva-guia-pymes-y-covid-19-hacia-una-recuperacion-sostenible/>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones.

SIGNIFICANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, **UNA MIRADA** DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Araque Manrique, Mariela Concepción

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Carabobo, Venezuela.

E-mail: maraque1@uc.edu.ve

licmarielacam@gmail.com.

ORCID: [https:// orcid.org/0000-0002-9717-743X](https://orcid.org/0000-0002-9717-743X)

Díaz Briceño, Mari Luz

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Carabobo, Venezuela.

E-mail: mariluzdiazbrice@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0546-5627>

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

La perspectiva de género, es un tema que viene posicionándose en los espacios de interés global en las últimas décadas, las razones se sustentan en los derechos humanos en hombres y mujeres desde diversos ámbitos: social, político, económico, cultural, educativo, laboral y la salud; por lo que es significativo en el campo de conocimiento de los Estudios Organizacionales (EO), por ser un objeto de estudio que subyace en la dinámica de las organizaciones, espacios donde se evidencia la brecha de desigualdades. El propósito general de esta investigación se sustentó en hacer un estudio del estado del arte en lo tocante a la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO. Las bases metodológicas se soportaron en un estudio documental mediante un arqueo heurístico de las fuentes; se presenta en dos aristas: la primera caracteriza los fundamentos de los EO y sus objetivos y la segunda aborda la comprensión de la perspectiva de género. Reflexiones finales, la equidad entre hombres y mujeres en el contexto general, sigue siendo un gran desafío para la sociedad del conocimiento, por lo que las organizaciones tienen un reto que cumplir como espacios vulnerables a la desigualdad de género; como categoría de determinante social, se debe transformar la visión lineal, jerárquica, misógina, hacia la construcción de estructuras organizacionales que emergen del desaprender en cuanto a la redistribución del poder dentro de la sociedad; se requiere de un cambio de cultura, donde juegan un papel preponderante la formación educativa en hogares y escuela, medios de comunicación y los que construyen conocimiento entre ellos los EO.

Palabras clave: Desigualdad, Estudios Organizacionales, Género.

SIGNIFICANCE OF THE GENDER PERSPECTIVE, A VIEW FROM ORGANIZATIONAL STUDIES

ABSTRACT

The gender perspective is a topic that has been positioning itself in the spaces of global interest in recent decades, the reasons are based on human rights in men and women from different areas: social, political, economic, cultural, educational, labor and health; Therefore, it is significant in the field of knowledge of Organizational Studies (EO), as it is an object of study that underlies the dynamics of organizations, spaces where the gap of inequalities is evident. The general purpose of this research was based on making a study of the state of the art regarding the gender perspective, as a field of knowledge of the EO. The methodological bases were supported in a documentary study by means of a heuristic archiving of the sources; It is presented in two edges: the first characterizes the foundations of the OS and its objectives and the second addresses the understanding of the gender perspective. Final reflections, equity between men and women in the general context continues to be a great challenge for the knowledge society, so organizations have a challenge to meet as spaces vulnerable to gender inequality; as a category of social determinant, the linear, hierarchical, misogynistic vision must be transformed towards the construction of organizational structures that emerge from unlearning regarding the redistribution of power within society; a change in culture is required, where educational training in homes and schools, the media and those who build knowledge among them play a preponderant role.

Keywords: *Inequality, Organizational Studies, Gender.*

1. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género, es un tema que viene posicionándose en los espacios de interés mundial, global y regional en las últimas décadas, las razones se sustentan primeramente en los derechos humanos en hombres y mujeres desde diversos ámbitos: social, económico, político, cultural, educativo, laboral incluso en la atención de la salud; y segundo, es que emerge de la dinámica del entorno que reclama generación de conocimiento en este tópico. Tal como, es el caso del campo de conocimiento que se edifica y divulga con visión crítica a través de los Estudios Organizacionales (EO); que en concordancia con Medina (2007), representan un contraste con respecto a la enseñanza de la administración, que se ha caracterizado por su sesgo tecnicista, alejado de toda reflexión teórica; o, si se incorpora no alcanza niveles de trascendencia, al limitarse a la difusión de modelos y teorías desarrolladas en otras latitudes que no se amoldan a las realidades propias de cada circunscripción; por su cotidianidad, cultura y entorno.

Es a través de los EO, que se logra sobre pasar de lo observable, lo dicotómico, lo mecánico; para sumergirse en lo inobservable; es decir, que obliga a la administración como parte de los objetos de investigación, a considerar tanto la subjetividad, como la situación social, incluso la intersubjetividad; y sobre todo ampliar la cosmovisión a nuevas dimensiones de estudios; señala Escobar (2021) que “en consecuencia, se remarca, que los presupuestos que sostienen los estudios de la organización hacen que la administración se critique y se renueve incorporando temas como cultura, poder, lenguaje y género.”

Al respecto, entes como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América y del Caribe (CEPAL), Estados Miembros de la Región de las Américas, Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS), mantienen como puntos relevantes en sus respectivas agendas, la

transversalización de la categoría género en las organizaciones, en todos los niveles.

Cabe agregar, el compromiso asumido por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015, al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tal y como menciona la OPS (2019) “la Agenda 2030, prioriza la construcción de una salud sostenible y universal y para ello, las respuestas ante las inequidades de género en el ámbito de la salud deben ocupar un lugar central”; los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son diez y siete (17), contenidos en la Agenda 2030, de los que específicamente el ODS 5, proyecta “Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas”. Por lo que, a través de la perspectiva de género, se puede contribuir a ese empoderamiento de la mujer y la igualdad de participación en todas las dimensiones social, laboral, investigación, cultural entre otros.

No obstante, la historicidad deja visibilizar la hegemonía dominante del modelo patriarcal; si se traza la línea del tiempo, se percibe un marcado patrón que gira alrededor de las grandes desigualdades ocasionadas por los diversos estereotipos sociales y culturales, entre mujeres y hombres, en especial la desigualdad de género, que se perfila como causa y factor multiplicador de muchas desventajas en términos de educación, empleo, recursos económicos incluso atención a la salud.

Esto se ve reflejado en las normativas discriminatorias que se han generado dentro de la sociedad por el solo hecho de ser mujeres, por su situación de subordinación y de sumisa ante el hombre, quien como cabeza de la mujer producto de la hegemonía patriarcal, se interpreta que debe ejercer la jefatura, no sólo dentro de los hogares sino en el contexto de las comunidades; basado en una división sexual del trabajo, inmerso en un sistema económico capitalista, que sólo interesa productividad y rentabilidad; al hombre se le asigna socialmente el papel de productor y emprendedor; mientras que la mujer, en su caracterización del sexo débil y frágil le es asignado el papel reproductivo, en la esfera doméstica. Es que precisamente, el

ser mujer ya es una variable de desigualdad, cuando va asociada a otras como la edad, la etnia, clase social, desempleo, raza, origen, educación incluso salud.

En ese sentido, se denota una realidad que amerita ser abordada, y tiene que ver con esa lucha de los movimientos de mujeres en sus contextos particulares (Europa, Latino América, el Caribe, Norte América), del cual emergieron discusiones y propiciaron como puntos de agendas en asambleas el contribuir a la igualdad entre mujeres y hombre, e indagar en normativas y preceptos que conduzcan a disminuir los riesgos de exclusión social favoreciendo el empoderamiento de las mujeres en situaciones de mayor desprotección.

Sobre las bases de las ideas expuestas, se da apertura a una dinámica interesante, del cual emerge la interrogante: ¿Qué se conoce del estado del arte sobre la significancia de la perspectiva de género, desde la mirada de los Estudios Organizacionales en el contexto actual?; derivando como propósito general hacer un estudio del estado del arte en lo tocante a la comprensión de la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO.

2. Los Estudios Organizacionales y sus fundamentos

El ser humano, tiene como característica la necesidad de organizarse en familia, comunidades, grupos, para el logro de proyectos, metas, planes, que lo conduzcan a solventar sus necesidades particulares e intereses sociales; de modo que, se da apertura a las organizaciones, como el ambiente en el que se entretajan las metas particulares y las metas propias de la organización y se suma el hecho de que en ella conviven hombres y mujeres. Por lo tanto, las organizaciones se convierten en un espacio significativo para la generación de conocimientos desde el campo de las ciencias sociales, en una interacción permanente de la pluralidad de disciplinas que son vinculantes a este campo.

Ahora bien, para Naranjo (2016) los

EO son la resultante de una corriente de pensamiento, que se remonta a la década de 1960 en Gran Bretaña que al visibilizar la limitación de respuesta por parte de la Teoría de las Organizaciones (TO), ante el advenimiento de problemas sobre productividad, demanda y oferta e innovación tecnológica, competencia, mercado; ven oportuno el darle un giro a las posturas que caracterizan a las TO entorno a la organización.

En efecto, afirman Pérez y Guzmán citado por Muñoz (2018) que los EO se configuran como un nuevo enfoque que derivan de la introducción de variadas disciplinas de carácter humanista, para enfocarse en estudios sobre fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. Significa entonces, en concordancia con González (2014) que, los EO se convierten en alternativas emergentes que promueven la participación y el compromiso de las múltiples disciplinas junto a sus perspectivas teóricas, visiones y críticas, con una mirada focalizada en profundizar y comprender los fenómenos que se inscriben en las organizaciones.

En este orden de ideas, se tiene que son muchas las dimensiones que caracterizan a los EO, como corriente de pensamiento que les diferencia de las TO; una de ella, lo expresa Naranjo (2016) “la concepción antropocéntrica que asumen los EO, otorgándole al sujeto un papel preponderante”; al estudiar al individuo dentro de la organización; es decir; se “invierte la forma de concebir al sujeto, pues en adelante la organización será vista como un instrumento de la persona.”; su objetivo es el entendimiento del comportamiento humano dentro de la organización.

Para los EO, los sujetos crean las organizaciones, y pasan un tercio de su vida interrelacionándose en este ambiente, sus intereses sociales se entretajan con los intereses de la organización; en consecuencia, esta última es vista como un instrumento del sujeto, donde la organización no corresponde a una estructura estable y ordenada, que se pueda generalizar y predecir

el comportamiento y evolución de la misma; por el contrario, la organización emerge del dinamismo de sus factores endógenos y exógenos; en ella confluye diversidad y complejidad, códigos de conductas,

gestos sociales, comportamientos, que le dan la identidad a la organización. A continuación, se presentan en el cuadro N°1 las características de los EO, bajo la mirada ontológica, epistemológica y metodológica:

Cuadro 1. Características de los Estudios Organizacionales

Dimensión	Descripción
Ontológica	La realidad que se aborda dentro del campo de los EO es la organización misma. La reflexión gira entorno a su concepción: 1.- Las de aquellos que afirman que las organizaciones son reales, y por ende se aproximan al realismo, el mundo existe independientemente de la percepción que se entrega de él. 2.- Las de aquellos que circunscriben múltiples perspectivas: la subjetivista, la constructivista social y los postmodernos.
Epistemológica	Los EO tienden a tomar posición por el constructivismo. El constructivismo considera, que las personas crean la sociedad y sus estructuras constitutivas, como son las organizaciones, donde sus miembros interactúan y desempeñan funciones construyéndose socialmente.
Metodológica	Los EO, reconoce al investigador como participe dentro de la dinámica de de construcción; se afirmará que existen múltiples formas de hacer las cosas. El enfoque ya no yace en la universalidad del método, sino en lo particular y específico del conocimiento comprensivo, propio de cada organización.

Fuente: Elaboración Propia Araque y Díaz (2021)

3. Estudios Organizacionales y género

Los EO se destacan por su componente inclusivo, al permitir que se incorporen diferentes campos teóricos y disciplinas para el estudio de las organizaciones, con el cual se amplía el espectro de sus objetos de estudios; analizar al individuo dentro de la organización, con el propósito de comprender los fenómenos organizacionales impregnados de por sí por variables como: la complejidad, ambigüedad, contingencia, diversidad y pluralidad; como producto de las relaciones sociales, procesos y realidades, constituye uno de los objetos de estudios.

Por su parte, la literatura segmenta como objetos de estudios de los EO posicionados en la esfera mundial: los estudios sobre la cultura en las organizaciones y su análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa,

el análisis estratégico y poder en las organizaciones, la ecología organizacional, la antropología de las organizaciones, las organizaciones posmodernas y el cambio organizacional, de modo que, existe una cosmovisión en torno a las organizaciones, por lo que el tópico estudio de género forma parte de los objetivos de los EO, en esa búsqueda de generar debates y reflexiones al respecto.

En este sentido, explorar el tópico referido a género en los EO, significa según Conell y James citado por Vásquez (2013) adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal; basado en una división sexual del trabajo dentro de un sistema económico capitalista. Por otro lado, explica Alvesson y Billing citados por Vásquez y Urbiola (2014), que “en las organizaciones existen una serie de intereses, valores, patrones de comportamientos que son

definidos culturalmente por una dominación masculina”; que derivan como consecuencia del imaginario social, y producto de la replica de estereotipos, uno de ellos viene hacer la idea de que las mujeres no encajan en los trabajos de hombres, tanto es la reproducción del estereotipo que aun teniendo las competencias de igual forma quedan excluidas.

Bajo esta premisa, las organizaciones se convierten en excelentes ambientes para revisar cómo interactúan mujeres y hombres en estos espacios. En otras palabras, estas áreas constituyen lugares de socialización donde es posible estudiar la división sexual del trabajo; transversalizados por la perspectiva de género, lo que significa que, en estos sitios de trabajos, se visibilizan problemáticas vinculadas a la condición de ser mujer y no hombre, como realidad identitaria; todos estos como tópicos de interés a los EO, sobre la categoría de género para la construcción de otras miradas del saber.

En efecto, afirman Ríos, Mandiola y Vara (2017); que “los estudios de género y organizaciones han logrado develar como los procesos de organización están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de su construcción”; en el que subyace diferencias respecto al poder y el control sobre objetivos y recursos, entre otros.

Con referencia a lo anterior, se comprende al Género como una categoría de eje transversal que tal como afirma Connell citado por Ríos et al (2017) se encuentra infiltrada en todas las organizaciones, la burocracia, relaciones laborales; así como, en los procedimientos administrativos y las formas como se concibe el mérito y la promoción, en otros aspectos de la vida organizacional. Por lo tanto, la transversalización del género en las organizaciones, representa un verdadero manjar como objetivo de los EO, para la generación de conocimiento.

4. Perspectiva de Género, Aproximación a su comprensión

Para González y Camacaro (2014);

el aproximarse a la implementación de la transversalización del género en las organizaciones, implica hablar de planificación y formación, procesos que se construyen, ya que provienen de las ciencias sociales; ahora bien, siguiendo la ruta de la historia, se evidencia la exclusión de las mujeres, en su trayectoria laboral dentro de las organizaciones; elementos como subordinación, marginalización, desprotección, impiden su participación en la economía de un país desde la visión del trabajo productivo y no desde el etiquetado trabajo reproductivo. Se destaca lo expresado por González y Camacaro (2014) “lamentablemente, las mujeres históricamente han ejercido una ciudadanía de segunda que ha ocultado una realidad incuestionable: la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”; significa que se requieren de reflexiones que visibilicen los sesgos ideológicos con respecto a las inequidades de género.

Por tal motivo, la acepción de género, merece especial atención y comprensión desde una diversidad de aristas, ya que para Borrell, García y Martí (2004) “los estudios dedicados a las desigualdades sociales en salud han puesto de manifiesto que las mujeres, la población de menor nivel socioeconómico o las áreas con mayor privación material presentan unos indicadores de salud que denotan una peor situación”; y en la cotidianidad se emplea el término género en sus diversas expresiones, con interpretaciones de forma no cabal, un ejemplo es cuando se maneja como equivalente de sexo, o se vincula sólo a las mujeres; cuando la cosmovisión, nos obliga a una mirada transversal, pues su radio de acción atraviesa todas las dimensiones de orden, social, económico, cultural, laboral y salud tanto para la mujer como para el hombre.

En este orden de ideas, Grabman, Friedman y OPS (2010) expresan que “El género describe las características de las mujeres y hombres que son socialmente construidas, mientras que las características del sexo se refiere a los rasgos que son determinados biológicamente”; es decir, género alude a como la sociedad define

lo que es el hombre y la mujer desde su constructo social y cultural; mientras que el sexo está asociado a aspectos físicos, anatómicos y fisiológicos entre el hombre y mujer; en otras palabras, tanto el género, la etnia, la clase y raza son útiles para comprender las desigualdades sociales.

En la continuidad del hilo conductor, Burin y Meler, citados por Vázquez y Urbiola (2014) definen por género a “ la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades producto de un largo proceso histórico de construcción social, de desigualdades y jerarquías entre varones y mujeres quienes se encuentran en relaciones de poder asimétricas”; nuevos aspectos se entrecruzan en ese hacer del género, condiciones de producción y reproducción material, poder, oportunidades académicas, la historia familiar, nivel socioeconómico, son algunos.

En efecto, el género es un constructo desde lo social atribuido a esa distinción biológica (niña/niño), que se deriva de la mirada tradicional como se conduce la división del trabajo por sexo; significa entonces, que al abordar la comprensión de género, se propicia las relaciones de desigualdad que se dan entre hombres y mujeres en las actividades y roles que llevan a cabo, distribución del tiempo, acceso a recursos y en participación de toma de decisiones en lo económico, político, jurídico, educación, en la salud. Una de las expresiones referido a las relaciones de desigualdad es el de violencia de género.

De modo que, de esta fundamentación epistemológica, emergen las características de género, para conducir a la comprensión del mismo; se detallan en el cuadro N° 2.

Cuadro 2. Características del Género

Características	Descripción
El Género es aprendido, no dado	El proceso socializador dura toda la vida, se inicia en la etapa de la niñez, a través de la psicología diferencial, se da apertura a la identidad sexual y de género desde casa y escuela.
El Género forma parte de Nuestra Identidad Individual y Social	Cómo nos vemos y cómo nos acepta la sociedad y como percibimos al resto de hombres y mujeres; vinculante con los atributos de clase social, etnia, edad, raza, nacionalidad, de por sí entrelazadas y complejas
El Género es Cambiante y Evolucionaria	A pesar de los patrones culturales predominantes, la relación de género es dinámico, el modo como se conciben hombres y mujeres entre ellos cambian debido a una multiplicidad de factores: políticos, sociales, económicos, cambios de cultura, porque simplemente evoluciona el ser humano.

Fuente: Elaboración Propia Araque y Díaz (2021)

Ahora bien, existen otros fundamentos conceptuales relacionantes tales como: el Género como factor determinante de **Inequidades en materia de salud** que manifiestan Grabman, Friedman y OPS

(2010); “refiere a las desigualdades entre las mujeres y los hombres con respecto al estado de salud, atención de salud y participación en el trabajo sanitario”; por otra parte, la **Equidad de Género**, tiene que ver

con el como se lleva a cabo la distribución justa de los beneficios, poder, recursos y responsabilidades entre hombre y mujeres; es decir, refiere al medio para la obtención de un propósito. Mientras que, **Igualdad de Género** en salud; según lo expresan Grabman, Friedman y OPS (2010) “significa que las mujeres y los hombres tienen oportunidades iguales para comprender sus plenos derechos y el mismo potencial para gozar de buena salud, contribuir al desarrollo sanitario”; en otras palabras, consiste en otorgar igual valoración en los derechos a hombres y mujeres en la sociedad, en lo tocante a responsabilidades y oportunidades a la salud.

No obstante, aunque emergen estas nuevas acepciones, en las agendas de organismos internacionales en especial la agenda 2030 de la Asamblea de las Naciones Unidas; persiste en la práctica las desigualdades de género, un ejemplo de esta asimetría o desigualdad, se percibe en la distribución del trabajo doméstico, o en el cuidado de las personas del hogar, que se realiza en mayor frecuencia por mujeres de todas las edades. Por otro lado, las mujeres sufren también desigualdades en el medio laboral: soportan una mayor proporción de contratos laborales temporales o precarios, en condiciones de empleos subalternos (ocupación vertical), de carácter repetitivo y en procesos continuos.

Otros ejemplos, de desigualdad lo representa la segregación que existe en el mercado laboral, referido a la fuerza laboral femenina en altos cargos de dirección y gerencia que es muy baja; y se centra en profesiones propias de su sexo (segregación ocupacional horizontal) en pocos sectores de la actividad económica, como consecuencia según reflexiones de González y Camacaro (2014); a que “las organizaciones reproducen toda una serie de representaciones simbólicas sobre el trabajo de las mujeres, catalogándolas un recurso humano costoso precisamente por la posibilidad del embarazo, lo que genera gastos.” Estas creencias, son una resultante de los marcados estereotipos en cuanto a género, que visibiliza la brecha de

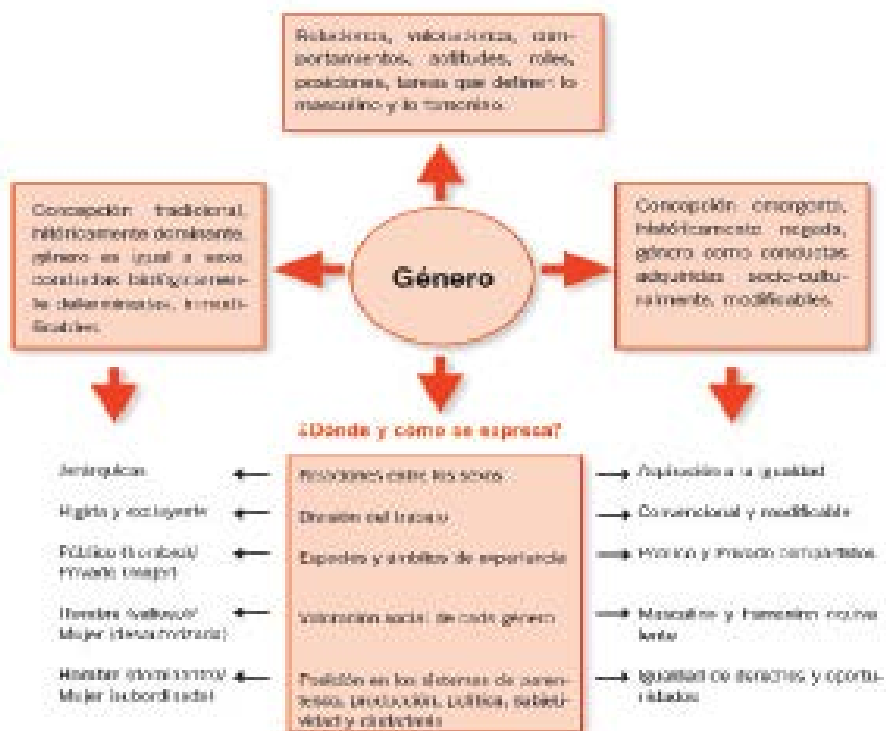
desigualdades en entre hombres y mujeres desde lo económico, cultural, étnico, religioso, político, educativo y con mayor frecuencia en la atención en salud.

Con este impulso, se propició el desarrollo de trabajos científicos referidos a las desigualdades entre hombres y mujeres, y conforman así el cimiento de la episteme del paradigma postmodernista, que demuestran esa brecha de desigualdades; una de las principales refiere a las desigualdades producto de la División Sexual del Trabajo (DST), quien según Acevedo (2017) ha “restringido el acceso a las mujeres en determinados trabajos.” En efecto, la participación de las mujeres en áreas laborales subyace en el área de servicio, mientras que el hombre tiene una participación protagónica en todas las áreas manufacturero, servicio, comercial, político, legislativo entre otros.

Con respecto a la **Perspectiva de Género**, significa visibilizar la realidad existente en cuanto a las distinciones y desigualdades entre los hombres y mujeres en la sociedad; es decir, se trata de ponerse las gafas, para identificar como puede influir el género en la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades; ya que la tendencia es a omitir tales diferencias, o no dar importancia, lo que lleva en definitiva a mantener ocultas las circunstancias vitales de las mujeres, ya que los hombres se toman como el parámetro universal.

En este mismo tenor, la perspectiva de género, consiste en una construcción socio-cultural, que permite el accionar desde la postura crítica ante la hegemonía del paradigma tradicional ese patriarcado enraizado en la visión androcéntrica (relaciones desiguales de poder), para transitar hacia la búsqueda de una mirada emergente de la concepción del género, que entreteja el sensibilizar a la humanidad; como una cualidad en el reconocimiento de la realidad social; que permitan sentar las bases del rol transformador del género en las organizaciones y en la sociedad, como el que se detalla en la Figura N° 1 .

Figura 1. Perspectiva Transformadora de Género



Fuente: García P., at Cruz Roja España CRE- 2007

En relación, a la perspectiva de género, bajo la nueva visión transformadora se devela la flexibilización y sensibilización sobre aspectos como relaciones entre sexo donde se aspira a la igualdad, en la división del trabajo que sea modificable,; es decir; eliminar la rigidez y exclusión; en cuanto espacios y ámbitos de experiencia que tanto los privados, como los públicos sean compartidos, y en lo que respecta a posición en los sistemas de parentesco, producción, política, subjetividad y ciudadanía lograr la igualdad de derechos y oportunidades; lo que permite afirmar que la perspectiva transformadora de género efectivamente aborda dimensiones como: salud, relaciones laborales, político, socio-antropológico, religioso, educación; para visibilizar la igualdad de condiciones tanto hombres y mujeres, como niños y niñas.

5. REALIDADES Y NUEVOS RETOS

En la actual sociedad del conocimiento, la equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral y en el contexto general, sigue siendo un gran desafío. Las organizaciones tienen un reto que cumplir como espacios vulnerables a la desigualdad de género, al respecto se señala: transformar la visión lineal, jerárquica, vertical, misógina, hacia la construcción de estructuras organizacionales que emergen en cuanto a la redistribución del poder dentro de la sociedad. Para incorporar nuevos conocimientos y nuevos marcos cognitivos diferenciados de la lógica racionalista patriarcal hegemónica, retos que deben ser asumidos por los EO, en la cosmovisión para el compartir de saberes. Es necesario instalar la discusión de género con nuevos lentes, es decir, aproximarse a la comprensión de género como eje transversal de las organizaciones, incorporando nuevas prácticas laborales y procesos de formación

continúa para impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres.

No se descarta, el vislumbrar la significancia de aproximarse a la comprensión de la perspectiva de género desde la óptica de la salud, a través de los mandatos de entes como la OPS, OMS, al propiciar debates, asambleas y discusiones referidos a integrar la perspectiva de género en las políticas y programas enmarcado en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) contentivos en la agenda 2030; cuyo propósito es la disminución de la brecha de desigualdades de género en salud, para garantizar a mujeres y hombres en un contexto de diversidad sexual y constructos sociales, tengan igual oportunidad en la dimensión de salud.

A modo de cierre, se han alcanzado logros importantes en cuanto a políticas y programas hacia la igualdad de género, en efecto ya existen indicadores sensibles de género; no obstante, por ser este un constructo social, requiere de una mirada

holística; porque se trata de romper el paradigma androcéntrico, para dar paso a los epistemes fundados en la igualdad y justicia desde la comprensión de la perspectiva de género y su transversalización, que suscita dificultades particulares ciertamente, ya que muchas veces no se dan oportunidad de acceder a alguna formación, capacitación o espacio de reflexión sobre los mismos, dada a la escasa prioridad otorgada al tema hasta ahora; pero su significancia está en el desafío al saldar una tarea pendiente, pues forma parte como puntos claves en la agenda de análisis organizacional contemporáneo cuya punta de lanza para alcanzarlo es el cambio de cultura; en el cual tienen vinculación directa la formación educativa en casa y escuelas, los medios de comunicación y los que construyen conocimiento entre ellos los EO; es promover una redistribución del poder dentro de la sociedad y por ende en las organizaciones; es aplicar el desaprender, para dar paso al nuevo conocimiento, y es que no se trata sólo de comprender la perspectiva de género, va mas allá es aceptarlo.

6. REFERENCIAS

- Acevedo. D. (2017) Género, Salud y Seguridad Integral en el Trabajo. 2017. Disponible: <http://www.iaes.edu.ve › centro-de-descargas › finish › 3-libros-y-publicacione>
- Borrell C., García M. y Martí J. (2004) Salud Pública desde la Perspectiva de Género y Clase Social Disponible en: http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artt.pdf
- Cruz Roja España-CRE. (2007) Enfoque de Género en la Intervención Social. España. Disponible <http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs>
- Escobar, M. (2021). Por la Fundamentación Filosófica de la Administración entre la Teoría de la Administración y la Teoría de la Organización. Editorial Sapienza Organizacional, vol. 8, núm. 15, 2021. Universidad de Los Andes. Disponible en <https://www.redalyc.org/jats>
- Grabman G., Friedman S. y OPS. (2010) Igualdad de Género en Materia de Salud: Mayor Igualdad y Eficiencia en el Logro de la Salud para Todos. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/6035>
- González, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un Campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar Journal*. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publicaciones>
- González M. y Camacaro D. (2014) Incorporación de la Perspectiva de Género en las Organizaciones. Una Propuesta Estratégica Situacional. Parte I. *Revista Salud y Trabajo* Vol. 22 num. 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf>

- Naranjo M. (2016). Estudios Organizacionales y su Posicionamiento en América Latina: Teórico-Metodológico y Desafíos Latinoamericanos. México. Disponible en: <https://www.funlam.edu.co>
- Medina C (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*. Vol. 43. No. 148
- Muñoz M. (2018). Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación: Caso RVG. *Sapienza Organizacional*, vol. 5, núm. 10, 2018. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057245010/html/index.html>
- Organización Panamericana de la Salud OPS. (2019) Marco Conceptual e Indicadores para Monitorear la Igualdad de Género la Salud en las Américas. Washington. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51785>
- Ríos N., Mandiola M. y Varas A. (2017) Haciendo Género, haciendo academia: Un análisis feminista de la Organización del Trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas individuo y sociedad* vol. 16 num. 2
- Vásquez, A. (2013). Los Estudios de Género en los Estudios de las Organizaciones. Posibilidades de Análisis en México. *Revista del XVIII Congreso Internacional Contaduría, Administración e Informática*. México D.F. Disponible en: <https://congreso.investiga.fca.unam.mx/pdf>
- Vázquez A. y Urbiola A. (2014) El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Num. 77 Año 35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf>

AVANÇES DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA EN EL CAMPO DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Díaz Briceño, Mari Luz

Investigadora en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo-Campus La Morita-Venezuela. Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales. **E-mail:** mariluzdiazbrice@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0546-5627>

Araque, Mariela Concepción

Profesora (Asociado) a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo – Venezuela. Candidata a Doctora en Salud Pública
e-mail: licmarielacam@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9717-743X>

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue describir los avances de la investigación académica en el campo de los estudios organizacionales en la Universidad de Carabobo -Campus La Morita_. Metodológicamente, la investigación está enmarcada en un diseño documental y de campo, con nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 43 investigaciones presentadas en el 2019, efectuándose la recolección de información en una matriz. Se tabularon y calcularon los datos recogidos, además, se realizaron tablas y gráficos que permitieron organizar la información. La técnica de análisis de datos utilizada fue la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencia absoluta y relativa, cuyo propósito es describir cuantitativamente la información. Los resultados arrojaron: La Facultad cuenta con 30 líneas de investigación. Los Trabajos Especiales de Grado presentados en el 2019: 34,88% de acuerdo a la temática están adscritos al Departamento Auditoría, Impuestos y Sistemas de Información, 6,98% Ciclo Básico, 39,53% Departamento de Contabilidad, 16,28% son temáticas del Departamento de Gerencia y Finanzas y 2,33 Departamento de Matemática, Estadística. De los 43 Trabajos Especiales de Grado, 09 están vinculados con los objetivos de estudio de los Estudios Organizacionales (EO) lo que representa 20,93%. Se recomienda impulsar el estudio de los EO que favorezcan la generación de conocimiento organizacional de vanguardia.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, investigación, Universidad de Carabobo, Trabajos Especiales de Grado.

ADVANCES OF ACADEMIC RESEARCH IN THE FIELD OF ORGANIZATIONAL STUDIES AT THE UNIVERSITY OF CARABOBO

ABSTRACT

This work based its objective on describing the advances of academic research in the field of organizational studies at the University of Carabobo Campus La Morita. Methodologically, the research is framed in documentary and field design, with a descriptive level. The population was made up of 43 investigations presented in 2019, collecting information in a matrix. For the analysis, the collected data were tabulated and calculated, in addition, tables and graphs were made that allowed the information to be organized and then deepened its analysis. The data analysis technique used was descriptive statistics through the absolute and relative frequency distribution, whose purpose is to describe the information quantitatively. The results showed: The Faculty has 30 lines of research. The Special Degree Projects presented in 2019, 34.88% according to the subject are assigned to the Audit, Taxes and Information Systems Department, 6.98% Basic Cycle, 39.53% Accounting Department, 16.28% They are thematic of the Department of Management and Finance and 2.33 Department of Mathematics, Statistics. Of the 43 Special Degree Projects, 09 are linked to the study objectives of Organizational Studies (EO), which represents 20.93%. It is recommended to promote the study of EO that favor the generation of cutting-edge organizational knowledge in the social sciences.

Keywords: Organizational Studies, research, University of Carabobo, Special Degree Projects.

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad en las instituciones de educación universitaria significa, sin duda alguna, un compromiso notable ante la sociedad, ya que ésta última exige a las universidades producir conocimiento científico capaz de generar soluciones creativas en los diversos espacios del quehacer social. El modelo de universidad ideal que contribuya al desarrollo de la sociedad, debe caracterizarse por la combinación de: enseñanza, investigación, y extensión y otras actividades en el medio, uniendo esfuerzos que contribuyan con el progreso de la humanidad.

El sistema de educación universitario en Venezuela, está integrado por las Universidades Nacionales Experimentales, Privadas, Institutos Universitarios Politécnicos, Universidades Politécnicas Territoriales, Institutos Universitarios de Tecnología, Colegios Universitarios y Universidades Autónomas. Ejemplo de ello, es la Universidad de Carabobo, ubicada en la Ciudad Universitaria Bárbula, al norte del Municipio Naguana-gua, cerca a la ciudad de Valencia, Estado Carabobo, Venezuela, con una sede en Aragua, donde funciona la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Campus La Morita).

En este orden de ideas, las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales de las instituciones de educación superior en Latinoamérica, dictan carreras como: Administración, Contaduría, Económica y Relaciones Industriales. En tanto, la enseñanza de la Administración, se ha caracterizado por un sesgo tecnicista, alejado de toda reflexión teórica; empero, si ésta es incorporada, no alcanza niveles de trascendencia, al limitarse a la difusión casi instintiva de las teorías desarrolladas fundamentalmente en Estados Unidos e Inglaterra: el análisis crítico y consciente de éstos en contraste con nuestra realidad específica está ausente por completo (Medina, 2007).

Ahora bien, en pro de dar respuesta a las organizaciones, nacen los Estudios Organizacionales (EO) en la década de 1960 en Gran Bretaña, y surgen a raíz de

la imposibilidad por parte la Teoría de las Organizaciones (TO) de dar respuesta teórica a los problemas enfrentados por la empresa moderna: como la productividad, estructura, estrategia, mercado, competencia, tecnología; entre otros (Naranjo, 2016).

Dado que el campo de acción de los EO tiene cada vez mayor envergadura, encaminados al análisis y estudio de fenómenos organizacionales en su amplia diversidad, pues las interrelaciones organizacionales con el sistema mundo, permiten la incorporación de temas sobre: fenómenos sociales, culturales, políticos y económicos, cada vez más particulares y especializados (Ramírez, Vargas y De La Rosa, 2011), citado por Naranjo (2016), y que las Universidades tienen la responsabilidad de producir conocimiento que satisfaga necesidades de la sociedad y de toda organizaciones, entonces es preciso estudiar los avances de las investigaciones en la universidades en torno a los EO.

Al respecto de las Investigaciones sobre los EO, se han desarrollado trabajos previos, dentro de los que destacan: Los Estudios Organizacionales en América Latina: Un Diagnóstico con Base en la Difusión del Campo de Estudio en Colombia, Brasil y México. El propósito principal de este ensayo, es conocer el estado de los Estudios Organizacionales en el contexto Latinoamericano, dicho estudio concluyó que aún y cuando los EO surgieron hace más de 50 años, pareciera que los investigadores continúan elaborando disertaciones y ensayos en torno a la naturaleza compleja del campo de estudio (Padilla, Hernández y Ríos, 2015).

Igualmente, el artículo titulado: *Los estudios organizacionales como programa de investigación*, concluyó que en los nuevos campos científicos como el de los estudios organizacionales, es necesario hacer una recopilación del sustento epistemológico, metodológico y teórico, para darle orden y sentido mediante la sistematización que permite el desarrollo de un programa de investigación. (Pérez y Guzmán, 2015)

El objetivo del presente estudio, consistió

en describir los avances de la investigación académica en el campo de los EO en la Universidad de Carabobo Campus La Morita. En este sentido, se estructura en las siguientes partes: Los Estudios Organizacionales, objeto de estudio de los estudios organizacionales en el ámbito investigativo, la investigación científica en las universidades, avances de la investigación académica en el campo de los Estudios Organizacionales en la Universidad de Carabobo Campus La Morita, las reflexiones finales.

2. Los Estudios Organizacionales

Las organizaciones fueron fundadas con la finalidad de generar el orden social y obtener un mayor grado de bienestar para los ciudadanos; de esta manera, los sistemas funcionales desarrollan sus operaciones a través de procedimientos organizacionales, ejecutados por: escuelas, liceos, iglesias, instituciones artísticas, organizaciones culturales, universidades, institutos de investigación, entre otras.

Es decir, las organizaciones son formas sistémicas creadas por la sociedad, con el propósito de lograr los objetivos definidos para los sistemas funcionales como el sistema económico, el sistema político, el educativo, la religión o la ciencia (Paulus 2006, citado por Muñoz, 2018). La organización es un instrumento del sujeto. Los Estudios Organizacionales (EO) estudian al individuo dentro de la organización, por lo que se recobra su carácter social con base en una perspectiva no instrumental (González, 2014).

Ahora bien, los EO se pueden definir como un campo de conocimiento en vez de una ciencia o disciplina coherentemente estructurada. De hecho, definir EO genera extensas discusiones y controversias. Igualmente, los EO no corresponden a un cuerpo de conocimiento que pretenda una teoría universal que aclare y detalle los procesos y las acciones de los actores. La misma palabra, estudios, así lo hace ver. Entonces los EO, buscan conocer y comprender las racionalidades que no sólo

se encuentran en las empresas sino en todo tipo de organización, incluyendo las Universidades.

A partir de los EO, la organización se transforma en el instrumento del sujeto, es decir, los EO estudian al individuo dentro de la organización, por lo que se conquista su carácter social basado en una perspectiva no instrumental. Los EO, constituyen un área de conocimiento que tiene como objetivo comprender las formas como se organizan y se materializan las relaciones sociales, tomando en cuenta, que los productos de las relaciones, procesos y realidades sociales son representativamente contingentes y ambiguas; y se centran en los individuos dentro de la organización, con el propósito de comprender los fenómenos organizacionales.

Los EO como campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización, a las acciones y medios de gobierno, suponen una atención marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo que ellos son producto de relaciones sociales altamente contingentes, a partir de lo que constituye, organiza y transforma la realidad (Ibarra, 2006, citado por González, 2014).

3. Objeto de estudio de los Estudios Organizacionales en el ámbito investigativo científico

Es preciso señalar que los EO, se caracterizan por su componente inclusivo, debido a que procuran incorporar diferentes campos teóricos y disciplinas para el estudio de las organizaciones, motivo por el cual, es posible identificar que existe variedad de objetos de estudio.

Los EO son un campo de conocimiento plural, amplio, diverso y complejo, donde se evidencian variadas aristas de las estructuras y procesos que forman parte de la organización y, las aproximaciones a su objeto de estudio se sitúan en algún punto entre los extremos representados por la solución exitosa, aunque coyuntural de ciertos problemas locales de organización,

y la interpretación de sus consecuencias sociales y, los posibles proyectos alternativos que les pudieran dar solución.

Dentro de la complejidad, el objeto de estudio de los EO, incluye lo visible y observable, así como también lo invisible e inobservable, esto es la subjetividad de los actores vinculados en la organización y las relaciones de control, liderazgo, subordinación. (Montaño, 2004, citado por Pérez y Guzmán, 2015).

Parte de los objetos de estudios de los EO, de acuerdo con los aportes de De La Rosa y Contreras (2007), citado por Naranjo (2016), los de mayor predominio a nivel mundial: están los estudios sobre la cultura en las organizaciones y su análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa, el análisis estratégico y poder en las organizaciones, la ecología organizacional, la antropología de las organizaciones, las organizaciones posmodernas y el cambio organizacional, entre otros.

En este sentido, el objetivo de los EO desde la investigación científica de las Ciencias sociales, radica en la producción de conocimiento. Partiendo que las universidades, buscan contribuir en la comprensión del fenómeno organizacional y en el desarrollo de las formas de intervención de la gestión. Cabe destacar, que la producción académica en el ámbito de las Ciencias Sociales, busca identificar los problemas relevantes de investigación del campo, y construir conocimiento pertinente que impacte en las organizaciones.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, los EO, además de constituirse como una alternativa para el análisis de fenómenos organizacionales, favorecen la generación de conocimiento organizacional de vanguardia en las Ciencias sociales, al teorizar acerca de las organizaciones (Ramírez y Rosa, 2015, citado por Muñoz, 2018).

Igualmente, los EO propician la construcción de propuestas de solución a los problemas vinculados al contexto organizacional por medio de la investigación.

(González- Miranda, 2014, citado por Muñoz, 2018). En este orden de ideas, es incuestionable reconocer la importancia donde han logrado posicionarse los EO en el contexto de la comprensión de los fenómenos sociales en las organizaciones.

Los EO son un campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización y a las acciones de gobierno, con una atención preponderante sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, al analizar que ellos son producto de relaciones y procesos sociales, a partir de lo que constituye, organiza y transforma la realidad.

El objetivo de estudio de los EO, desde la perspectiva de la investigación, es conocer y comprender las grandes racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización. Este conocimiento se puede obtener a través de la investigación científica llevada a cabo en las instituciones de educación superior, especialmente en el campo de las Ciencias Sociales.

Los Estudios Organizacionales impulsan el desarrollo de propuestas de solución a los problemas relacionados al contexto organizacional por medio de la investigación científica. Los EO han logrado una posición preponderante en la investigación y comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones.

4. La investigación científica en las universidades

La investigación científica en el campo de las Ciencias Sociales, se desarrolla en la época de Augusto Comte, en el siglo XVII, con el positivismo centrado en el conocimiento basado en la experiencia real. A partir de allí, ha venido evolucionado de tal manera que se han evidenciado diferentes cambios sociales y económicos conducidos a pensar en la opción de estudiar variadas metodologías.

Para abordar los conocimientos en sus diferentes áreas como: sociología, economía, antropología, ciencias administrativas y

contables, el desafío en dar respuestas a los nuevos procesos producto de la globalización y la era del conocimiento, de manera que permitan el desarrollo de estructuras de procesos dinamizadores de la investigación en dichas ciencias, cuya plataforma teórica y de acción esté representada por: la filosofía, y la epistemología, observando y vivenciando la realidad social.

La investigación es un proceso fundamental en la búsqueda del conocimiento, por medio de un camino a seguir de forma estructurada, el cual permite describir, analizar, explicar y predecir fenómenos que se producen en el entorno estableciendo relaciones entre ellos. La investigación en las universidades, representa un proceso intelectual de todas las disciplinas que conlleva al desarrollo de nuevos conocimientos. Disponer de investigaciones pertinentes, permite a los países enfrentar los retos del desarrollo forjando un camino para el futuro.

En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), desglosa en su *Declaración de la Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior* realizada en París, entre las acciones prioritarias para los planos nacionales e institucionales: “estrechar los vínculos entre la educación superior y la investigación” (2014-2017, p.2). Parte del quehacer investigativo para vincular la educación superior y la investigación, consiste en la creación por parte de los actores universitarios de líneas de investigación, y que las mismas sean alimentadas a medida que vayan emergiendo nuevos trabajos, artículos y dando resultados.

Las líneas de investigación, se originan a partir de que un investigador o un grupo de investigación escogen una temática, en una disciplina determinada y la desarrollan, siguiendo las pautas metodológicas adecuadas, y alrededor de dicha temática se continuarán ejecutando otros proyectos, (por el mismo investigador), que la va enriqueciendo; con los nuevos conocimientos obtenidos, las experiencias adquiridas y acumuladas acerca de ese tipo

de proyectos, las metodologías usadas, la bibliografía citada, entre otras, hasta que el investigador o grupo, logren convertirse en especialistas de esa temática, con lo cual se determina una línea de investigación.

De acuerdo a la Universidad Nacional Autónoma de México (2015): una línea de investigación, es un área, tema o problemática específica de investigación dentro del cual se pueden inscribir una infinidad de proyectos de investigación individuales o colectivos. Su fin primordial, es señalar y delimitar a grandes rasgos, mediante un título, el tema o problemática de interés de un investigador y/o un centro de investigación.

Es por ello, que las líneas de investigación son apreciadas por distintos investigadores, científicos y universidades, ya que dentro de la misma convergen actividades de investigación realizadas por uno o más grupos de investigación, son visibles en la producción académica e intelectual y, en la formación de recursos humanos mediante el desarrollo de investigaciones, artículos, publicaciones y trabajos de fin de grado.

En este sentido, las líneas de investigación, son trascendentales para que las universidades mantengan organizadas las investigaciones enmarcadas dentro de respectivas áreas de conocimiento, que originen aportes a la sociedad y a las organizaciones. Es decir, constituye un eje temático amplio, que aborda una problemática y, un espacio de interés particular, planificando y organizando distintas acciones para producir el conocimiento en un campo determinado, donde emergen distintos productos investigativos.

Ahora bien, las líneas de investigación en las universidades, específicamente en las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, agrupan distintos ejes temáticos vinculados a la sociología, administración, antropología, Contaduría Pública. Por lo cual representan, un nuevo enfoque en el estudio de las organizaciones.

5. Investigación académica en la universidad de carabobo campus “la morita”

Las líneas de investigación de la Faces UC La Morita, son 30, como se evidencia en la tabla 1, globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud, educación matemática, pensamiento numérico y algebraico, relaciones económicas, ambientales, institucionales y políticas con -de-para la felicidad, estructuración y diseño de guías normativas y prácticas acordes con los propósitos del modelo contable, contabilidad y ambiente, investigación en contabilidad, desarrollo educativo contable, auditoría y su entorno, tecnología de la información de la auditoría, ética profesional del contador público, actividades de la auditoría interna, análisis de estados financieros de las empresas, sistemas de información contable y la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC),

Igualmente, gerencia del sistema

de contabilidad en las organizaciones, Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el campo de los negocios, procedimientos fiscales de la administración tributaria, internalización de la cultura tributaria en Venezuela, tributaria electrónica, políticas de control fiscal en la legislación Venezolana, tributación municipal, tecnologías de avanzada integradas a las áreas de Matemática, Estadística y Técnicas Cuantitativa, pedagogía y didáctica de la Matemática, Estadística técnicas cuantitativas, responsabilidad social y capital social, discapacidad: co-transformadora de una sociedad, prácticas gerenciales, enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable, estudios laborales y gerencia de las relaciones de trabajo, ordenamiento jurídico ante la transformación de las ciencias económicas y sociales, gerencia organizacional y ambiental, e investigación del conocimiento en las ciencias sociales.

Las líneas de investigación tributan hacia

Tabla 1: Líneas de Investigación Universidad de Carabobo FACES La Morita

Nº	DEPARTAMENTO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	Estudios Generales	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.
2	Estudios Generales	Educación matemática, pensamiento numérico y algebraico
3	Estudios Generales	Relaciones económicas, ambientales, institucionales y políticas con -de-para la felicidad
4	Contabilidad	Estructuración y diseño de guías normativas y prácticas acordes con los propósitos del modelo contable
5	Contabilidad	Contabilidad y ambiente
6	Contabilidad	Investigación en Contabilidad
7	Contabilidad	Desarrollo Educativo Contable
8	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Auditoría y su Entorno
9	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Tecnología de la Información de la Auditoría
10	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Ética Profesional del Contador Público

10	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Ética Profesional del Contador Público
11	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Actividades de la Auditoría Interna
12	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Análisis de Estados Financieros de las Empresas
13	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Sistemas de Información Contable y la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)
14	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Gerencia del Sistema de Contabilidad en las Organizaciones
15	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el campo de los negocios
16	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Procedimientos Fiscales de la Administración Tributaria
17	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Internalización de la Cultura Tributaria en Venezuela
18	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Tributaria Electrónica
19	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Políticas de Control Fiscal en la Legislación Venezolana
20	Auditoría, Impuesto y Sistema de Información	Tributación Municipal
21	Matemática, Estadística, y Técnicas Cuantitativas	Tecnologías de Avanzada Integradas a las Áreas de Matemática, Estadística y Técnicas Cuantitativas
22	Matemática, Estadística, y Técnicas Cuantitativas	Pedagogía y Didáctica de la Matemática, Estadística y Técnicas Cuantitativas
23	Gerencia y Finanzas	Responsabilidad Social y Capital Social
24	Ciclo Básico Morña	Discapacidad: CO-transformadora de una Sociedad
25	Gerencia y Finanzas	Prácticas Gerenciales
26	Contabilidad	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
27	Contabilidad	Estudios laborales y Gerencia de las Relaciones de Trabajo
28	Contabilidad	Ordenamiento jurídico ante la transformación de las Ciencias Económicas y Sociales
29	Gerencia y Finanzas	Gerencia Organizacional y Ambiental
30	Ciclo Básico	Investigación del Conocimiento en las Ciencias Sociales

Fuente: Universidad de Carabobo (2020).

el campo de la Administración Comercial y la Contaduría Pública, en este sentido, se realizan trabajos aplicados en las organizaciones de la región, donde se desarrollan propuestas de solución a los problemas del contexto organizacional. Las 30 líneas, están vinculadas a resolver

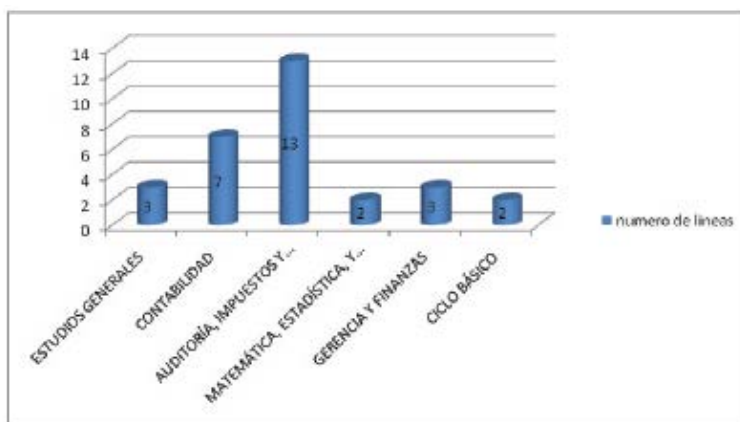
problemas de las empresas públicas o privadas. En la tabla 2, se puede apreciar el número de líneas de investigación pertenecientes a los Departamentos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus “La Morita”

Tabla 2: Líneas de Investigación por Departamento

DEPARTAMENTO	NRO. DE LINEAS
ESTUDIOS GENERALES	3
CONTABILIDAD	7
AUDITORÍA, IMPUESTOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	13
MATEMÁTICA, ESTADÍSTICA, Y TÉCNICAS CUANTITATIVAS	2
GERENCIA Y FINANZAS	3
CICLO BÁSICO	2
TOTAL	30

Fuente: Elaboración Propia (2021).

Gráfico 1: Número de líneas de investigación por Departamento



Fuente: Elaboración Propia (2021).

Ahora bien, con los resultados obtenidos a partir de la búsqueda de los Trabajos Especiales de Grado, se procedió a registrar la información encontrada, en la tabla 3. Con estos datos, además de identificar los trabajos de investigación presentados en el año 2019, se procedió a realizar la

consolidación en una matriz de datos con los principales componentes que la constituyen, para poder realizar el análisis respectivo e identificar la vinculación de cada proyecto con la respectiva línea de investigación y con los EO.

Gráfico 1: Número de líneas de investigación por Departamento

Nro.	TITULO	Líneas
1	LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO EN LA EMPRESA GALAXY, C.A.	Procedimientos Fiscales de la Administración Tributaria
2	ANÁLISIS DEL PROCESO DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE CRISIS DE UNA ORGANIZACIÓN MANUFACTURERA	Prácticas Gerenciales
3	ANÁLISIS DEL CONTROL INTERNO EN LA VENTA DE LOS ACTIVOS FIJOS DE LA EMPRESA PEPSICO ALIMENTOS S.C.A.	Actividades de la Auditoría Interna
4	ESTRATEGIAS CONTABLES EN EL AREA DE FINANZAS PARA EL USO DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA VELAS LA SOBERANA, C.A.	Investigación en Contabilidad
5	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL USO DE LAS CRIPTOMONEDAS EN LAS ORGANIZACIONES VENEZOLANAS	Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el campo de los negocios
6	ANÁLISIS DEL CONTROL INTERNO DEL EFECTIVO EN LOS PROCEDIMIENTOS CONTABLES DE LA EMPRESA AUTO REPUESTOS Y ACCESORIOS ANDRÉS, C.A.	Auditoría y su Entorno
7	LINEAMIENTOS DE CONTROL INTERNO PARA EL ÁREA DE CUENTAS POR PAGAR DE LA EMPRESA METALES ALEADOS, C.A.	Actividades de la Auditoría Interna
8	INCIDENCIA DEL IMPUESTO A LAS GRANDES TRANSACCIONES FINANCIERAS EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA PROCESADORA DE CERDOS DÍAZ, C.A. DURANTE EL PERÍODO 2017-2018	Procedimientos Fiscales de la Administración Tributaria
9	ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CONTABLES ESTABLECIDOS COMO MEDIDA DE CONTROL INTERNO DE LAS CUENTAS POR COBRAR DE LA EMPRESA ROPAK, C.A., UBICADA EN MARACAY, ESTADO ARAGUA	Auditoría y su Entorno
10	REUTILIZACIÓN DE BIENES MUEBLES CAPITALIZABLES DESINCORPORADOS MEDIANTE EL MODELO DE LAS 5 "S" EN LA FACULTAD DE AGRONOMÍA DE LA UCY - NÚCLEO MARACAY	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
11	ESTRATEGIAS PARA OPTIMIZAR LA DECLARACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO DE ALCOHOL EN LA EMPRESA C.A. RON SANTA TERESA, UBICADA EN EL CONSEJO, ESTADO ARAGUA	Tributaria Electrónica
12	FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MOTOMAR 2000, C.A. UBICADA EN MARACAY ESTADO ARAGUA	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.
13	EL CONTROL CAMBIARIO EN LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE EMPRESAS IMPORTADORAS, CASO DE ESTUDIO: PAPELES EXCELSIOR, C.A.	Investigación en Contabilidad
14	ESTUDIO DEL PROCESO DE LOS INVENTARIOS SEGÚN LA SECCIÓN 13 DE NIIF PYMES EN LA PANADERÍA PASTELERÍA CHARCUTERÍA Y ABASTO GORDON PAN, C.A.	Enfoques de procesos y metodologías de
15	ESTRATEGIAS DE MARKETING 4.0 PARA LA PROMOCIÓN DE LA EMPRESA DINOR COLLECTION JYL C.A.	Prácticas Gerenciales
16	LINEAMIENTOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REGISTRO Y CONTROL DE LOS ANTICIPOS OTORGADOS Y RECIBIDOS EN LA EMPRESA: GRUPO SERVINDUSTRIAS R Y S, C.A. MARACAY, ESTADO ARAGUA.	Estructuración y diseño de guías normativas y prácticas acordes con los propósitos del modelo contable

17	ECOGESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO CAMPUS LA MORITA	Prácticas Gerenciales
18	SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LOS INVENTARIOS EN EL ÁREA DE CEREALES DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS	Gerencia del Sistema de Contabilidad en las Organizaciones
19	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRUCTURA DE COSTOS PARA LA EMPRESA INVERSIONES RIALEX MC C.A.	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
20	CUANTIFICACIÓN DE LOS COSTOS EN LA PRODUCCIÓN DE PAN ARTESANAL PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS UBICADAS EN LA MORITA II, DEL ESTADO ARAGUA	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
21	SISTEMA DE CONTROL INTERNO APLICADO AL ÁREA DE FLUJO DE EFECTIVO EN LA EMPRESA MARMOLERÍA EL LIMÓN, C.A.	Estructuración y diseño de guías normativas y prácticas acordes con los propósitos del modelo contable
22	LA GERENCIA HEURÍSTICA PARA ADMINISTRAR BAJO ESCENARIOS ECONÓMICOS COMPLEJOS EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE GALLETAS C.A., UBICADA EN MARACAY, ESTADO ARAGUA	Estudios laborales y Gerencia de las Relaciones de Trabajo
23	ACTIVIDADES DE AUDITORÍA INTERNA APLICADAS EN EL ÁREA DE TESORERÍA DE UNA INSTITUCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO (ALCALDÍA)	Actividades de la Auditoría Interna
24	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA PLANIFICACIÓN TRIBUTARIA DEL ISLR DE LA ORGANIZACIÓN MAXIMUS GYM C.A. UBICADA EN TURMERO, MUNICIPIO SANTIAGO MARIÑO DEL ESTADO ARAGUA.	Internalización de la Cultura Tributaria en Venezuela
25	LA CONTABILIDAD AMBIENTAL EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR MANUFACTURERO	Contabilidad y ambiente
26	COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA, CASO: DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA CENTRAL EL PALMAR S.A.	Prácticas Gerenciales
27	ESTRATEGIAS CONTABLES APLICABLES EN LA GESTIÓN DE COBRANZAS DE LA EMPRESA SIR MASTER PROTECTOR, C.A.	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
28	PLAN TRIBUTARIO PARA EL PROCESO DE PAGO DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.) A LA EMPRESA REPUESTOS ALEXIS, C.A.	Procedimientos Fiscales de la Administración Tributaria
29	IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE PAGO DE LA CRIPTOMONEDA	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable
30	FLUJO DE EFECTIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO DE LA EMPRESA PANEX, C.A. UBICADA EN LA VICTORIA ESTADO ARAGUA.	Análisis de Estados Financieros de las Empresas
31	CONTABILIDAD AMBIENTAL EN EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE LAS AGUAS Y SU INCIDENCIA EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA PUNTO DE ESTUDIO: CENTRAL EL PALMAR, S.A. SAN MATEO ESTADO ARAGUA.	Contabilidad y ambiente
32	ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y CONTABLE EN EL ÁREA DEL INVENTARIO BASADOS EN EL ENFOQUE COSO III PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA "REPUESTOS GELT C.A."	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable

33	CONTROL DE LAS CUENTAS POR COBRAR BAJO EL ENFOQUE DEL COSO III EN LA EMPRESA TODO EN CAJAS, C.A., UBICADA EN SANTA RITA, ESTADO ARAGUA.	Actividades de la Auditoría Interna
34	PROPUESTA DE AUDITORÍA BASADA EN LOS PRINCIPIOS DE AUDITORÍA INTEGRAL A LA EMPRESA BINGRAPHIC DE VENEZUELA, C.A., UBICADA EN MARACAY, ESTADO ARAGUA.	Auditoría y su Entorno
35	PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN TRIBUTARIA EN MATERIA DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LA EMPRESA ROLLING'S GUÁRICO, C.A.	Internalización de la Cultura Tributaria en Venezuela
36	LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCESOS OPERATIVOS DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS	Prácticas Gerenciales
37	LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA (NIIF) PARA PYMES SECCIÓN 13 Y SU INCIDENCIA CONTABLE SOBRE EL RUBRO DE INVENTARIO EN LA EMPRESA TRACTOPAPER C.A.	Estructuración y diseño de guías normativas y prácticas acordes con los propósitos del modelo contable
38	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN COMERCIAL DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO ARAGUA.	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.
39	ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN EN EL DESARROLLO DEL LIDER DE NEGOCIO COMO CONTRIBUIDOR INDIVIDUAL Y GERENTE DE PERSONAS. CASO: EMPRESAS PROVEEDORAS DE ALEMNTOS, UBICADAS EN MARACAY ESTADO ARAGUA.	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.
40	LINEAMIENTOS DE CONTROL INTERNO PARA LA EFECTIVA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CRÉDITO Y COBRANZAS DE LA EMPRESA PHARSANA, C.A.	Prácticas Gerenciales
41	ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA LÍNEA SANITARIA, MATERIALES VENEZUELA C.A.	Prácticas Gerenciales
42	CALIDAD DE SERVICIO PRESTADO EN MENSAJEROS RADIO WORLDWIDE, C.A.	Teologías de Avanzada Integradas a las Áreas de Matemática, Estadística y Técnicas Cuantitativas
43	LINEAMIENTOS DE CONTROL INTERNO PARA EL INVENTARIO DE MATERIALES DE LA EMPRESA ALIMENTOS MÍA, C.A.	Enfoques de procesos y metodologías de gestión administrativo-contable

Fuente: Elaboración Propia (2021).

Luego se procedió a establecer la frecuencia de las temáticas con respecto a las líneas de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UC "La Morita," la misma se realizó haciendo coincidir los trabajos de grado inventariados

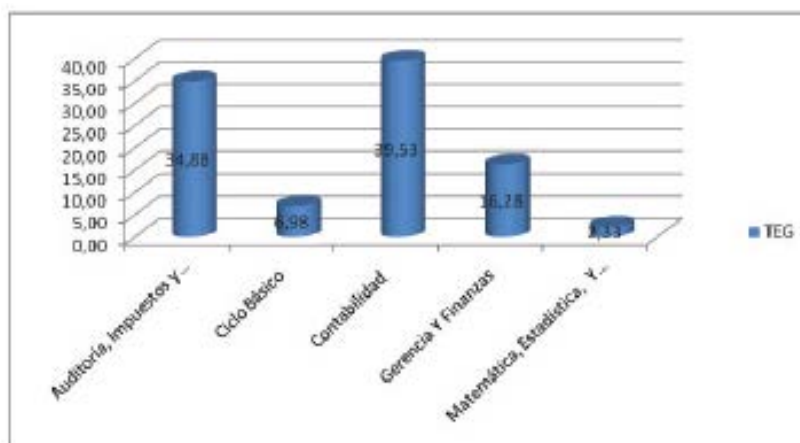
en la matriz con la línea de investigación correspondiente. Se expresa en números absolutos la cantidad de investigaciones que se han efectuado por Departamento, como puede observarse en la tabla 4 y en porcentaje como lo refleja el gráfico 2.

Tabla 4: número de Trabajos Especiales de Grado, presentados en el año 2019.

Auditoría, Impuestos y Sistemas De Información	Ciclo Básico	Contabilidad	Gerencia Y Finanzas	Matemática, Estadística, Y Técnicas Cuantitativas
15	3	17	7	1
Total				43

Fuente: Elaboración Propia (2021).

Gráfico 2: Trabajos Especiales de Grado



Fuente: Elaboración Propia (2021).

En cuanto a las investigaciones (Trabajos Especiales de Grado) presentados en el año 2019, 34,88% de acuerdo a la temática están adscritos al Departamento Auditoría, Impuestos y Sistemas de Información; 6,98% de los Trabajos de Grado están vinculados a Ciclo Básico; 39,53% pertenecen a temáticas del Departamento de Contabilidad; 16,28% son temáticas vinculadas al Departamento de Gerencia y Finanzas y 2,33 temáticas del Departamento de Matemática, Estadística.

Ahora bien, tomando en cuenta, a De la Rosa y Contreras (2007), cuando afirma que entre los objetivos de los EO más

sobresalientes a nivel mundial se encuentra los estudios sobre la cultura en las organizaciones y su análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa, el análisis estratégico y poder en las organizaciones, la ecología organizacional, la antropología de las organizaciones, las organizaciones posmodernas y el cambio organizacional, entre otros; se compara las temáticas de los Trabajos Especiales de Grado revisados, con los objetivos de las investigaciones en EO.

Una vez revisado cada uno de las investigaciones objeto de estudio y realizada la comparación de cada TEG con los objetivos de los EO, se puede afirmar que, de los 43

Trabajos Especiales de Grado, únicamente 09 están vinculados con los objetivos de estudio de los EO, lo que representa 20;93%. Los mismos están reflejados en la tabla 5.

Tabla 5: Trabajos Especiales de Grado vinculado a los objetivos de los EO

N.º	TÍTULO	Líneas	Departamento
1	ANÁLISIS DEL PROCESO DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE CRISIS DE UNA ORGANIZACIÓN MANUFACTURERA	Prácticas Gerenciales	GERENCIA Y FINANZAS
2	FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MOTOMAR 2000, C.A. UBICADA EN MARACAY ESTADO ARAGUA	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.	CICLO BÁSICO
3	ECOGESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO CAMPUS LA MORITA	Prácticas Gerenciales	GERENCIA Y FINANZAS
4	LA GERENCIA HEURÍSTICA PARA ADMINISTRAR BAJO ESCENARIOS ECONÓMICOS COMPLEJOS EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE GALLETAS G.A., UBICADA EN MARACAY, ESTADO ARAGUA	Estudios laborales y Gerencia de las Relaciones de Trabajo	CONTABILIDAD
5	LA CONTABILIDAD AMBIENTAL EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR MANUFACTURERO	Contabilidad y ambiente	CONTABILIDAD
6	COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA. CASO: DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA CENTRAL EL PALMAR S.A.	Prácticas Gerenciales	GERENCIA Y FINANZAS
7	CONTABILIDAD AMBIENTAL EN EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE LAS AGUAS Y SU INCIDENCIA EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA PUNTO DE ESTUDIO: CENTRAL EL PALMAR, S.A. SAN MATEO ESTADO ARAGUA	Contabilidad y ambiente	CONTABILIDAD
8	LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCESOS OPERATIVOS DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DE UNA EMPRESA DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS	Prácticas Gerenciales	GERENCIA Y FINANZAS
9	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN COMERCIAL DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO ARAGUA	Globalización, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud.	CICLO BÁSICO

Fuente: Elaboración Propia (2021).

Luego de realizar la observación documental de las temáticas de los Trabajos Especiales de Grado, tomando en cuenta su objeto de estudio, se observa que el 100% de las investigaciones son de enfoque cuantitativo, igualmente las bibliografías consultadas son de autores de los Estados Unidos y Europa. Por otro lado, la enseñanza de la Administración se ha caracterizado por su sesgo tecnista, despojado de toda

reflexión teórica; o, si ésta es incorporada, no alcanza niveles de trascendencia al limitarse a la difusión casi instintiva de las teorías y modelos más importantes desarrollados fundamentalmente en los Estados Unidos e Inglaterra: el análisis crítico y consciente de éstos en contraste con nuestra realidad específica está ausente por completo. (Medina, 2007)

También, la mayoría de las investigaciones

consultadas están orientadas a la solución de problemas empresariales. En este sentido, La Administración posee poca tradición disciplinaria y se ha visto envuelta desde su surgimiento, como programa universitario, por las redes del pragmatismo empresarial.

El desarrollo de la disciplina, ha respondido casi exclusivamente a orientaciones de administradores y contadores agrupados en diversas asociaciones profesionales y académicas, que han controlado la enseñanza de la administración. (Medina, 2007).

6. REFLEXIONES FINALES

Respecto al objetivo planteado: describir los avances de la investigación académica en el campo de los estudios organizacionales en la Universidad de Carabobo -Campus La Morita, el mismo fue cumplido de acuerdo con los resultados obtenidos. En este sentido, de la información obtenida respecto a las investigaciones desarrolladas y presentadas en el año 2019 en la Universidad de Carabobo, se pudo constatar que únicamente 09 Trabajos Especiales de Grado están vinculados con los objetivos de estudio de los EO, lo que representa 20,93% de todas las investigaciones de dicho año, siendo una cifra representativa, ya que el 79,07% restante son investigaciones dedicadas a otras áreas dentro del campo de las ciencias sociales.

Por otro lado, el 100% de los Trabajos Especiales de Grado estudiados fueron de enfoque cuantitativo, igualmente las bibliografías consultadas son principalmente de autores de Estados Unidos y Europa. Este resultado evidencia investigaciones con sesgo mecanicista, principalmente basado en teorías y modelos desarrollados fundamentalmente en los Estados Unidos e Inglaterra, alejados de la realidad latinoamericana y venezolana. En virtud que parte de la misión de las universidades consiste en producir conocimiento científico capaz de generar soluciones creativas en los diversos espacios del quehacer social, se requiere redireccionar las investigaciones que conlleven a dar soluciones propias del contexto.

Estos resultados permiten reflexionar respecto a los cambios que requiere la investigación científica en las universidades, especialmente en el campo de los EO. Es imprescindible que las investigaciones estén en concordancia con la realidad actual de Latinoamérica y Venezuela. De esta manera se pueda dar respuestas positivas a los diferentes problemas que enfrenta la sociedad actual. Estos resultados también reflejan que se requiere promover las investigaciones cualitativas y no únicamente se enfoquen hacia el paradigma cuantitativo. Igualmente es necesario que se exploren y estudien bibliografías acordes a la realidad país y que permitan solventar los problemas existentes.

La información presentada en este estudio, permiten conocer con exactitud cuáles son las líneas de investigaciones abordadas por los trabajos de grado, cantidad de trabajos de grado vinculados a los objetivos de los EO. Estas estadísticas obtenidas contribuyen para la planificación, organización, dirección y control del proceso investigativo científico llevado a cabo en las casas de estudios universitarias. Igualmente, la información presentada apoya para impulsar el estudio de temáticas no abordadas.

En este orden de ideas, los resultados encontrados aportan a los EO, en virtud que, el objetivo de los EO desde la investigación científica de las Ciencias sociales, radica en la producción de conocimiento. Las Universidades tienen la responsabilidad de producir conocimiento que satisfaga necesidades de la sociedad y de toda organización, entonces es preciso estudiar los avances de las investigaciones en las universidades en estas temáticas, y con estos resultados los responsables del quehacer investigativo pueden orientar y guiar las investigaciones.

Cabe señalar que, dentro de las limitantes que presenta esta investigación, se puede afirmar que el análisis de los datos se circunscribió específicamente a los Trabajos Especiales de Grado, desarrollados en el año 2019 en la Universidad de Carabobo – Campus La Morita. En este sentido, es preciso reflexionar para orientar nuevas investigaciones dirigidas hacia la indagación en otras universidades, otros periodos de fechas y realizar los respectivos análisis comparativos.

Los EO impulsan el desarrollo de propuestas de solución a los problemas relacionados al contexto organizacional por medio de la investigación científica. Los EO han logrado una posición preponderante en la investigación y comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones. Entonces, el conocer que se está investigando, como se está investigando, cuáles son los enfoques usados, cuáles son las bibliografías estudiadas, permiten reflexionar para poder direccionar una investigación que contribuya a dar solución a situaciones de la sociedad y de las organizaciones que requieren ser solventadas.

Para finalizar, la investigación es un proceso que se lleva a cabo con la finalidad de obtener nuevos conocimientos, es por ello que las universidades, tienen sin duda alguna, una gran responsabilidad con el país ya que ésta última exige a las Instituciones producir conocimiento científico que pueda generar soluciones creativas en los diversos espacios de la sociedad.

7. REFERENCIAS

- De La Rosa A., y Contreras M. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 3(2), 17-67. ISSN: 1870-2333. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72630202>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. ISSN: 0121-5051. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81832222004>
- Medina, C. (2007). ¿Qué son los Estudios Organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*, 43. (148). Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802.pdf>
- Muñoz, M. (2018). Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación: Caso RVG. *Sapienza Organizacional*, 5(10), 184-209. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057245010/html/index.html>
- Naranjo, M. J. (2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos. *Summa Iuris*, 4(1), 74-91. <https://doi.org/10.21501/23394536.2083>
- Padilla, Hernández y Ríos (2015). *Los Estudios Organizacionales en América Latina: un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Octubre 2015.* Ciudad Universitaria México. Recuperado en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/17.08.pdf>
- Paulus, N. (2006). La universidad desde la teoría de los sistemas sociales. *Calidad en la Educación*, (25), 285-314. doi: <https://doi.org/10.31619/caledu.n25.263>
- Pérez, A. y Guzmán, M. (2015). *Los estudios organizacionales como programa de*

investigación Cinta Moebio, 53, 104-123. Recuperado en: www.moebio.uchile.cl/53/perez.html

Ramírez, G.; Vargas, G; y De La Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el estabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral*. Edición especial. Recuperado en: <https://xdoc.mx/preview/estudios-organizacionales-y-administracion-contrastes-y-5c93efbd5ac31>

UNESCO (2014) *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: la educación*. Recuperado en: <https://es.unesco.org/news/conferencia-mundial-educacion-superior-2022-unesco>.

Universidad de Carabobo (2020). Líneas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus La Morita. Venezuela.

Universidad Nacional Autónoma de México (2015). Definiciones de área de conocimiento y línea de investigación. División de Investigación Facultad de Contaduría y Administración. Recuperado en: <http://investigacion.fca.unam.mx/docs/folleto/definiciones.pdf>

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES CONTEXTO SECTOR UNIVERSITARIO VENEZOLANO

Gutiérrez Angulo, Hefzi-Ba

Magister Sc. en Desarrollo Agrario de la Universidad de Los Andes, Mérida- Venezuela. Licenciada en Nutrición y Dietética, Coordinadora Académica del Programa Nacional de Formación en Seguridad Alimentaria y Cultura Nutricional de la Universidad Politécnica Territorial del Estado Mérida-Venezuela “Kléber Ramírez”

E-mail: hefzibag21@gmail.com

ORCID: [https:// orcid.org/0000-0002-9029-6102.](https://orcid.org/0000-0002-9029-6102)

Mujica Molina, Yurian Annely

Magister Sc. en Gerencia Empresarial. Licenciada en Administración, Técnico Superior Universitario en Informática, Administradora de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

E-mail: yurianmujica@gmail.com

Recibido: 22-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

El presente artículo pretende mostrar una reflexión acerca de la importancia que tiene la Seguridad Alimentaria en los Estudios Organizacionales, en el contexto del sector universitario venezolano, como una alternativa para el análisis de fenómenos y la generación de conocimiento organizacional de vanguardia en las Ciencias Sociales, así como para la construcción de propuestas de solución a los problemas vinculados al contexto organizacional (Ramírez, et. al. 2015). Pasando brevemente por el andamiaje epistémico de la seguridad alimentaria. Resaltando la situación alimentaria actual en el país, evidenciando la vulnerabilidad del sector universitario venezolano, a través, del manejo y diferentes decisiones gubernamentales, para la generación de nuevas políticas públicas. El diseño es un análisis documental, cualitativo, crítico, y hermenéutico en función de realzar y promover su investigación a través, de los Estudios Organizacionales. La Seguridad Alimentaria aportará un nuevo paradigma en los EO, ya que es un tema de interés social atribuidos a las acciones humanas y con repercusiones en el entorno.

Palabras Clave: inseguridad alimentaria, sector universitario, alimentación

IMPORTANCE OF FOOD SAFETY IN ORGANIZATIONAL STUDIES VENEZUELAN UNIVERSITY SECTOR CONTEXT

ABSTRACT

This article aims to show a reflection on the importance of Food Safety in Organizational Studies, in the context of the Venezuelan university sector, as an alternative for the analysis of phenomena and the generation of cutting-edge organizational knowledge in Social Sciences, as well as for the construction of solution proposals to problems related to the organizational context (Ramírez, et.al. 2015). Briefly going through the epistemic scaffolding of food security. Highlighting the current food situation in the country, showing the vulnerability of the Venezuelan university sector, through management and different government decisions, for the generation of new public policies. The design is a documentary, qualitative, critical, and hermeneutical analysis in order to enhance and promote your research through Organizational Studies. Food security will provide a new paradigm in EO, since it is a topic of social interest attributed to human actions and with repercussions on the environment.

Keywords: food insecurity, university sector, food

1. INTRODUCCIÓN

La educación universitaria tiene el propósito de garantizar y hacer efectivo los principios constitucionales de gratuidad e igualdad en el acceso a una enseñanza de calidad, incluidos en el Marco Legal de la Educación Universitaria en Venezuela. Debe considerarse que no sólo es importante el acceso a la educación en cualquiera de sus niveles y modalidades, sino también la permanencia de los estudiantes hasta el momento de su graduación. (LOE, 2009). Por ende, entre las dificultades de permanencia en el sistema universitario están incluidas las dificultades económicas de diverso tipo que crean un ambiente desfavorable para la continuidad de los estudios superiores conducentes a grado, una de ellas es la seguridad alimentaria.

Por ello la importancia de la seguridad alimentaria, representa un pilar primordial en el proceso de aprendizaje, la cual, se logra cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico y económico a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos a fin de llevar una vida activa y sana (FAO, 1994). En contraste, se dice que existe “inseguridad alimentaria” cuando las personas están desnutridas a causa de la indisponibilidad material de alimentos, su falta de acceso social o económico y/o consumo insuficiente de alimentos. Las personas expuestas a ésta, son aquellas cuya ingestión de alimentos está por debajo de sus necesidades calóricas (energéticas) mínimas, así como las que muestran síntomas físicos causados por carencia de energía y de nutrientes como resultado de una alimentación insuficiente (FAO, 2006).

Por otra parte, desde la teoría económica la seguridad alimentaria adquiere una gran relevancia, pues resulta contradictorio que en un mundo globalizado y altamente tecnificado aún mueran personas porque no se le garantiza el derecho a la vida a través de una alimentación adecuada.

Desde organismos multilaterales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Naciones Unidas para

la Alimentación y la Agricultura (FAO por sus siglas en inglés *Food and Agriculture Organization*) la seguridad alimentaria es vista como un problema en cuanto al acceso, disponibilidad, estabilidad y utilización de los alimentos la FAO, pese a que reconoce que una proporción de las partes interesadas en el tema de la seguridad alimentaria son las organizaciones de agricultores y los productores de alimentos de pequeña escala y tradicionales (FAO, 2017), no explica claramente cuál es el papel de la comunidad organizada y en este caso del sector universitario y su participación en las estrategias que adoptan los gobiernos para alcanzar la seguridad alimentaria (Perdomo, 2018).

La teoría económica aborda la seguridad alimentaria solamente los pilares propuestos por la FAO (acceso, disponibilidad, utilización y estabilidad de los alimentos) pero, no muestra el producto de la interacción humana y la innovación social, aquí es donde entra en juego los estudios organizacionales, los cuales se han constituido como una alternativa para el análisis de fenómenos y la generación de conocimiento organizacional de vanguardia en las Ciencias Sociales, así como para la construcción de propuestas de solución a los problemas vinculados al contexto organizacional (Ramírez, et. al. 2015).

Siendo la seguridad alimentaria un fenómeno complejo a investigar que sobrepasa la perspectiva positivista, y cobra relevancia la interacción entre actores políticos, sociales, económicos, y ese producto de la interacción que contribuirá a soluciones reales.

El presente artículo pretende mostrar la importancia que tiene la seguridad alimentaria en los Estudios Organizacionales (EO) en el contexto del sector universitario venezolano como organización estratégica para generar un cambio casi obligatorio en la misma, llevando a todos los actores políticos, económicos, y sociales en el país a reorganizarse y cambiar sus políticas de estado para darle protección social a todos los involucrados.

El mismo se desarrollará en seis (6) partes: 1. Introducción, 2. Enfoque epistemológico, 3. Realidad actual. 4. Relación entre Seguridad alimentaria y los estudios organizacionales. 5. Reflexión final. 6. Referencias.

2. Enfoque Epistemológico

Los orígenes de los EO se remontan a la década de 1960 en Gran Bretaña, y surgen a raíz de la imposibilidad por parte la Teoría de las Organizaciones (TO) 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.

Las organizaciones han estado cambiando con el paso de los años, más con la llegada de la revolución industrial y con los nuevos descubrimientos de las ciencias, los cuales han generado cambios en la forma en que operan las organizaciones y en su forma de satisfacer a los clientes, quienes a su vez han ido cambiando con el paso de los años y cuyas necesidades se han ido modificando radicalmente (Nery, et. al. 2018). Según (Celaya, 2015), el ser humano tiene necesidades muy diferentes de las que tenía antes como resultado de factores como la globalización y los nuevos avances tecnológicos.

En general, las organizaciones contribuyen a enriquecer la vida social, local y organizativa al generar nuevas subjetividades y sentidos de pertenencia; según (Torres, 2006) esto tiene que ver con la manera de construirse, pues en ellas se tiene una serie de mitos, símbolos, ritos, lenguajes y valores, que en su conjunto muestran una distinción frente a la población local y hacia otras asociaciones similares. Las empresas se encuentran inmersas en una serie de relaciones complejas, que se han producido debido a la incertidumbre e irregularidades que se encuentran presentes en los entornos actuales, razón por la cual éstas se preparan para enfrentar los cambios y a las transformaciones, buscando tener un alto nivel de adaptabilidad frente a las nuevas necesidades de las personas, puesto que no

es sencillo para las organizaciones lograr que las estrategias que se implementan respondan de la manera esperada frente a los cambios a los cuales éstas buscan adaptarse (Estolano, Berumen, Castillo & Mendoza, 2013).

Ahora bien, Desde la década de los noventa, la inseguridad alimentaria se comenzó a estudiar desde la perspectiva de la mujer y el hogar (Radimer et al., 1990; Radimer et al., 1992). Posteriormente, otros investigadores iniciaron un constante proceso de validación y adaptación de instrumentos que permitieron medir la Inseguridad Alimentaria en el Hogar (IAH) (Wehler et al., 1992; Kendall et al., 1995; Wolfe et al., 1996; Hamelin et al., 1999; Lorenzana y Sanjur., 1999; Nord y Bickel, 2002; Frongillo et al., 2003; Pérez-Escamilla et al., 2004; Álvarez et al., 2006; Coates et al., 2006; Frongillo y Nanama, 2006; Gulliford et al., 2006; Hackett et al., 2008). De estos estudios surge un elemento concluyente: los estudios cualitativos permiten contextualizar la IAH y adaptar los instrumentos para obtener mediciones confiables y válidas.

Otros autores han encontrado coincidencias entre culturas en la experiencia de IA, quienes señalan un conjunto de elementos comunes detrás de la insuficiencia alimentaria que trasciende las culturas, como la calidad y cantidad, condiciones sociales y psicológicas (Coates et al., 2006). La IA expone a los niños a mayor riesgo de problemas de comportamiento, cognitivos, de menor rendimiento escolar y de problemas de salud (Alaimo et al., 2001; Alaimo et al., 2002; Gundersen y Kreider, 2009; Slopen et al., 2010). Pueden presentarse consecuencias nutricionales aunque estas variables aún son equivocadas (Casey et al., 2001; Jyoti et al., 2005; Casey et al., 2006; Bolzan y Mercer, 2009) y otras no nutricionales como el ausentismo, deserción y menos rendimiento escolar (Alaimo et al., 2001; Jyoti et al., 2005).

En los niños en edad escolar con IAH se han evidenciado otras consecuencias negativas en el patrón de actividades que desempeñan relacionadas o no con la alimentación, como el trabajo infantil (Feinberg et al., 2008;

Brewis y Lee, 2010). En tal sentido, sin una política alimentaria universitaria de bienestar dirigida a cubrir este requerimiento, se ve afectada negativamente la accesibilidad al ejercicio pleno del derecho a aprender de determinados sectores sociales.

En consecuencia, el Estado venezolano ha asumido el desafío de implementar políticas públicas de bienestar estudiantil orientadas a generar condiciones que garanticen la no exclusión en el ingreso a la Educación Superior y la permanencia en la misma de los estudiantes en el sistema universitario. Entre estas políticas está incluido el Beneficio Socioeconómico de Alimentación, Programa Social, enmarcado dentro de las Políticas Estudiantiles que están inmersas en las directrices de las Providencias Estudiantiles que el Estado Venezolano otorga a las universidades; contemplado en la (CRBV,1999) y Leyes vinculantes y están orientadas a la atención al estudiante universitario en materia de alimentación. Cuyo fin, es el aseguramiento y protección de su población estudiantil, en apoyo de la prosecución académica.

Sin embargo, existe un estancamiento mundial en la reducción del hambre que oculta importantes diferencias entre regiones; América Latina y el Caribe exhibieron una reducción global tanto del número como de la prevalencia de personas subnutridas, representando el 11% de la población total. La prevalencia de la subnutrición, que asciende al 10% en la región, es la segunda más baja entre las zonas en desarrollo. Los progresos son irregulares, y se concentran sobre todo en las subregiones de América del Sur y el Caribe (FAO, 2006). En este sentido, Venezuela mostró entre 1970 y 1989 una ausencia de la seguridad alimentaria, notándose una persistencia de valores críticos con relación a las cantidades mínimas sugeridos mundialmente en lo referente a consumo y disponibilidad alimentaria, ingreso per cápita e indicadores antropométricos (Anido, 2002).

La seguridad alimentaria va más allá de tener acceso a los alimentos e involucra otros aspectos económicos y sociales, lo cual guarda relación con los

estudios organizacionales bajo el enfoque hermenéutico que interpreta sentimientos, emociones, visiones del mundo y construcciones subjetivas de los otros puedan construir conocimiento y puedan ayudar en la comprensión de la realidad social (Barradas, 2014).

3. Realidad Actual

En año 2019 más de 190 millones de personas presentaron inseguridad alimentaria moderada o grave. Es decir, 1 de cada 3 habitantes de los países de América Latina y el Caribe, no tenía acceso a alimentos nutritivos y suficientes por falta de recursos económicos o de otro tipo (FAO, 2020) sin embargo, se desconoce las acciones que están tomando las comunidades, así como su organización, para contrarrestar desde sus espacios la inseguridad alimentaria. Entonces los EO cobrarían mayor relevancia a la seguridad alimentaria como fenómeno social desde esta perspectiva.

En el caso de México, por ejemplo en el año 2014, había sesenta (60) comunidades indígenas en condiciones de extrema pobreza y marginación, con carencias en todos los aspectos: nutrición, salud, educación, infraestructura y con escaso desarrollo productivo, de tal forma que en algunos casos no se alcanza ni a cubrir la demanda de alimentos básicos con la producción de autoconsumo (Barradas, 2014), lo que trae como consecuencia emigración, explotación y pérdida de identidad, afectando la seguridad alimentaria más allá de la producción de alimentos, rompiendo el tejido social, y tradiciones, se pierde el respeto por las formas y figuras tradicionales, perdiéndose así la visión humana quedando en el olvido.

En Venezuela, existen 9,3 millones de personas con hambre (BBC mundo, 2020), afectando la calidad de vida de la población, pese que no son cifras oficiales porque no hay acceso a las mismas, no se cuenta con la participación de las comunidades organizadas para el diseño de las políticas agrícolas y alimentarias, reconociendo el derecho de los campesinos, indígenas, y

toda la comunidad a producir alimentos, como lo indica (Heinisch, 2013: 11), por otra parte, en marzo de 2021, la Canasta Alimentaria Familiar, se ubicó en Bs. 612.900.945,00 bolívares (US\$322,57) y con un sueldo de los docentes universitarios de 5\$ (CENDAS, 2021), con el nuevo ajuste del salario mínimo, el sueldo básico de un obrero al servicio de la Administración Pública Nacional osciló entre un mínimo de 7.000.000 y un máximo de 13.860.000 bolívares, mientras que un profesional universitario del más alto nivel devengará 21.280.000 bolívares mensuales (Banca y Negocios, 2021), lo que indica que el acceso a los alimentos, está lejos de cubrirse, trayendo como consecuencia inseguridad alimentaria, no solo en el sector universitario que es cada vez más golpeado por la crisis, sino en todo el país, sería importante generar la siguiente interrogante; ¿Será necesario, analizar y evaluar la seguridad alimentaria en el sector universitario venezolano desde los EO?

Dada la actual coyuntura socio económica del país, es de vital importancia estudiar desde las ciencias organizacionales la seguridad alimentaria, para garantizar no solo la prosecución académica, sino mejorar la calidad de vida de todo el sector a través, de una alimentación, que pueda cubrir aproximadamente el 35% de sus requerimientos diarios, tomando como referencia un requerimiento promedio de 2000 Kcal/día según lo establecido en Valores de Referencia de Energía y Nutrientes para la Población Venezolana (INN, 2000).

4. Relacion de la Seguridad Alimentaria y Los Estudios Organizacionales

La relación entre la Seguridad alimentaria

5. Y para reflexionar

En los Estudios Organizacionales, la seguridad alimentaria implica un cambio de paradigma en cuanto a la visión tradicional que se tiene de la misma, “proponiendo un diálogo local-global, recuperando técnicas y conocimientos tradicionales y combinándolos con avances técnicos y científicos” (Rodríguez, 2015: 127) lo que permitiría a los EO no solo indagar y mostrar situaciones de prevalencia, líneas basales y/o de impacto de programas sociales, entre otros, sino adentrarse a los saberes de las comunidades universitarias donde

y los Estudios Organizacionales comienza con la postmodernidad, pues aparecen las nociones de Zigmunt Bauman con la modernidad líquida y Ulrich Beck con una visualización de las transformaciones en las organizaciones, como un proceso continuo de reconstrucción y construcción que moldeará la forma de pensar y relacionarse con todos los aspectos económicos, culturales y sociales, lo cual, guarda relación con los estudios organizacionales bajo el enfoque hermenéutico que interpreta sentimientos, emociones, visiones del mundo y del tema alimentario en un sector como el universitario que amerita la atención y reconstrucción y puedan ayudar en la comprensión de la realidad social (Barradas, 2014).

Ahora bien, desde la mirada de las Teorías de la Administración y de las Organizaciones forma parte el andamiaje metodológico, el cual, se encuentra estructurado por la Fenomenología, la Etnografía, la hermenéutica, que en este caso puntual de la seguridad alimentaria busca mostrar un paradigma explicativo o interpretativo, al mismo tiempo que orienta la argumentación desde la cosmovisión ontológica, epistemológica, axiológica, teleológica y metodológica (Obando, 2021), información útil no solo para indagar los efectos de las políticas y programas dirigidos a mejorar la Seguridad Alimentaria en el sector universitario, como organización.

Para (González, 2021) los EO son, heterogéneos, fragmentados y diversos, los cuales cambian de acuerdo a cada organización, fenómeno, situación, país aquí cobra entonces relevancia la Seguridad Alimentaria por ser un fenómeno complejo que En América Latina no todos los países manejan el tema desde los Estudios Organizacionales.

se generen propuestas formales en cuanto a la forma más adecuada para garantizar la seguridad alimentaria.

De la misma forma que, al atender al sector universitario servirá esto de modelos para las demás organizaciones y esto aportará en el proceso de transformación del país. Por consiguiente, guiará al gerente a tomar nuevos estilos de dirección, pues se está en presencia de personas con necesidades identificadas como la SA que requieren ser cubiertas de forma efectiva, ya que sus intereses sociales dependen de la organización en la cual estén insertos, al igual que los sentidos atribuidos a las acciones humanas. En términos biológicos, las personas y las organizaciones mantienen una relación simbiótica.

La seguridad alimentaria aportará un nuevo paradigma en los EO., ya que es un tema de interés social atribuidos a las acciones humanas y con repercusiones en el entorno.

Finalmente, la producción de nuevos conocimientos, seguirá siendo un verdadero reto para las nuevas generaciones. Por ello la importancia de seguir fomentando desde los EO varios enfoques, para que de forma integral se conozca todos los aportes que se puede generar y así ampliar la divulgación del conocimiento. Por otra parte, la interacción humana aporta a las organizaciones un nuevo criterio mediante la innovación social, puesto que sienta las bases para que se configuren nuevas prácticas y procesos que son gestados en el interior de las comunidades (Chicuasque, & Soto, 2014) en los cuales es reconocida su singularidad y habilidades propias, aspectos que son clave y que pueden contribuir en la seguridad alimentaria.

6. REFERENCIAS

- Alaimo, K; Olson, C; Fronillo, E. (2001). *Food insufficiency and American school-age children's cognitive, academic psychosocial development, pediatrics*: 108: 44-53.
- Alaimo, K; Olson, C; Fronillo, E. (2002). *Family food insufficiency, but not low family income, is associated with dysthymia and suicide symptoms adolescents. J Nutr*; 132: 719-725.
- Anido, D. (2002). Políticas económicas y sectoriales agrícolas: efectos sobre la situación de la seguridad alimentaria en Venezuela, 1970-2000. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes, Venezuela.
- Banca y negocios, (2021). Datos. Así quedaron los salarios del sector público con el ajuste del #1Mayo (+ Tablas). Disponible en: <https://www.bancaynegocios.com/datos-asi-quedaran-los-salarios-del-sector-publico-con-el-ajuste-del-1-mayo/>. Consultado el: 25/05/2021.
- Barradas, M. (2014). El estudio de la identidad como aproximación al análisis teórico de una organización indígena de Quintana Roo. Nuevos enfoques metodológicos en el análisis organizacional. Universidad de Quintana Roo. XII CIAO / Organizaciones e instituciones: tradición, desarrollo y multiculturalidad. Cancún. México.
- BBC News Mundo, (2020). Hambre en Venezuela: los alarmantes niveles de desnutrición entre los niños venezolanos que se agravan por la pandemia. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53381127>
- Heinisch, C. (2013). Soberanía alimentaria: Análisis del concepto. En F. Hidalgo, P. Lacroix, & P. Román, Comercialización y soberanía alimentaria (págs. 11-36). Quito: SIPAE (Sistema de Investigación sobre la Problemática Agraria en el Ecuador). Obtenido de https://hal-agrocampus-ouest.archives-ouvertes.fr/hal_00794380/documen

- Bernal, J; Lorenzana, P. (2007). La escala de seguridad alimentaria en hogares aplicada a adolescentes en Caracas: una medida valida y confiable. *Agroalim*; 24:47-54.
- Bernal, I. (2010). Inseguridad alimentaria y hambre en niños: diseño y validación de instrumento para su estudio. Universidad Simón Bolívar, Decanato de Estudios de Postgrado, Coordinación de Doctorado Interdisciplinario en Ciencias Doctorado Interdisciplinario en Ciencias. Tesis Doctoral como requisito para optar al grado académico de Doctor Ciencias. Caracas. Venezuela.
- Bolzan, A Y Mercer, R. (2009). Seguridad alimentaria y retardo crónico del crecimiento en niños pobres del norte argentino. *Arch Argent Pediatr*; 107(3):221-228.
- Brewis, A; Lee, S. (2010). *Children's work, earnings, and nutrition in urban Mexican Shantytowns. Am; J. Hum. Biol*, 22:60-68.
- Casey, P; Et al. (2001). *Children in food-insufficient low-income families. Prevalence, health and nutrition status, Arch Pediatr Adolesc Med*; 155: 508-514.
- Casey, P; Et al. (2006). *The association of child and household food insecurity with childhood overweight status. Pediatrics*; 118 (5): 406-413.
- Celaya, R. (2015). *Cono-ciencia: La revolución necesaria en nuestras universidades para dinamizar*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Centro de Documentación y Análisis Social (CENDA). (2020). Canasta Básica Alimentaria. Documento en línea disponible en: www.cendas.org.ve. Consultado el día 20/03/2021.
- Coates, J; Swindale, A; Bilinsky, P. (2006). Escala del Componente de Acceso de la Inseguridad Alimentaria en el Hogar (HFIAS) para la medición del acceso a los alimentos en el hogar: Guía de Indicadores. Versión 3. Washington D.C.: del Proyecto para Asistencia Técnica sobre Alimentos y Nutrición, Academia para el Desarrollo Educativo.
- Connell, C; Nord, M; Lofton, K; Yadrick, K. (2004). *Food security of older children can be assessed using a standardized survey instrument. J Nutr*; 134:2566-2572.
- Connell, C; Lofton, K; Yadrick, K; Rehner, T. (2005). *Children's experiences of food insecurity can assist in understanding its effects on their well-being. J Nutr*; 135:1683- 1690.
- Cumbre Mundial de la Alimentación. Seguridad alimentaria nacional. *Publicaciones FAO*. Roma, Italia. 1996.
- Chicuasque, M., & Soto, M. (2014). Innovación social: estrategia para la apropiación social del conocimiento. ¿Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17584/62042013_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Estolano, D., Berumen, M., Castillo, I., & Mendoza, J. (2013). El escenario de competencia de la industria gastronómica de Cancún basado en las cinco fuerzas de Porter. *El periplo sustentable*, (24), 67-97.
- Feiberg, E; et al. (2008). *Food insecurity and Compensatory feeding practices among Urban Black Families. Pediatrics*; 122 (4): e854-860.
- Frongillo, E; Chowdhury, N; Ekstrom, E; Naved, R. (2003). Understanding the experience of

- household food insecurity in rural Bangladesh leads to a measure different from that used in other countries. *J. Nutr*; 133: 4158-62.
- Frongillo, E; Nanama, S. (2006). *Development and Validation of an Experience- Based Measure of Household Food Insecurity within and across Seasons in Northern Burkina Faso. J Nutr*; 136: 1409S-1419S20.
- González, D. (2021). *Ponencia*, La Perspectiva de los Estudios Organizacionales con Identidad Latinoamericana: ¿hacia dónde vamos como región? II Encuentro de la Red VEO. Mérida. Venezuela.
- Gurdersen, C; et al. (2009). *Food insecurity is not associated with childhood obesity as assessed using multiple measures of obesity. J Nutr*; 139: 1173-1178.
- Gulliford, M; Nunes, C; Roche, B. (2006). *The 18 household food security survey items provide valid food security classifications for adults and children in the Caribbean. BMC public health*, 6:26. Disponible en: <http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1471-2458-6-26.pdf>.
- Hackett, M; Melgar-Quinonez, H; Alvarez-Uribe, MC. (2008). *Internal validity of a household food security scale is consistent among diverse populations participating in a food supplement program in Colombia. BMC Public Health*; 8:175.
- Hamelin, AM; Habitch, JP; Beaudry, M. (1999). Food Insecurity: Consequences for the household and broader social implications. *J. Nutr*; 129: 525S-528S.
- Instituto Nacional de Nutrición. (2000). Tabla de valores de referencia de energía y nutrientes para la población venezolana. Caracas. Venezuela.
- Jyoti, D; et al. (2005). *Food insecurity affects school childrens academic performance, weigh gain, and social skills. J Nutr*; 135: 2831-2839.
- Kendall, A; Olson, C; Frongillo, E. (1995). *Validation of the Radimer/Cornell measures of hunger and food insecurity. J. Nutr*; 125: 2793-2801.
- Ley Orgánica de Educación. (15 de agosto de 2009). Gaceta Oficial Nro. 5.929 Artículos 1, 3, 4, 13, 15, 32, 33.
- Lorenzana, P; Sanjur, D. (1999). *Abbreviated measures of food sufficiency validly estimate the food security level of poor households: measuring household food security. J Nutr*; 129:687-692.
- National Research Council. (2005). *Measuring food insecurity and hunger: Phase I report. Panel to review U.S. Department of Agriculture's Measurement of food insecurity and hunger. Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington DC: The National Academy Press.* Disponible en: http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=11227.
- Nery, S., Celeya., R., & Prado, C. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>
- Nord, M; Bickel, G. (2002). *Measuring children's food security in U.S. households, 1995- 99. USDA, Economic Research Service, Food Assistance and Nutrition Research Report No. 25.*

- Nord, M; Hopwood, H. (2007). *Recent advances provide improved tools for measuring children's food security. J Nutr*; 137:533-536.
- Obando, L. (2021). Ponencia, Metodología de la Investigación Para las Organizaciones. Enfoque postmoderno. II Encuentro de la Red VEO. Mérida, Venezuela.
- Organización para las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). (1994). *La política agrícola en el nuevo estilo de desarrollo latinoamericano*. Chile. 675 pp. FAO.
- Organización para las Naciones Unidas para la agricultura y la Alimentación (FAO). (2006). *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo. La erradicación del hambre en el mundo: evaluación 10 años después de la Cumbre Mundial sobre la Alimentación*. ISBN 92-5-305580-4. Roma, Italia. 14-27. tinoamericano. Chile.
- Organización para las Naciones Unidas para la agricultura y la Alimentación (FAO). (2011). *La Seguridad Alimentaria: información para la toma de decisiones, Guía práctica*. [Documento en línea]. [Consulta: 2021, abril 15]. Disponible: <http://www.fao.org/docrep/014/al936s/al936s00.pdf>.
- Organización de la Naciones Unidas Para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2020). *Nuevo coronavirus (COVID-19). ¿Qué está haciendo la FAO?* [Consultado: 23 de mayo de 2021]. Disponible en <http://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/food-safety/en/>
- Organización de la Naciones Unidas Para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2019). *Estado de Seguridad Alimentaria y la Nutrición en el Mundo*. [Consultado: 23 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/impact-on-food-and-agriculture/es/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2017). *Marco estratégico mundial para la seguridad alimentaria y la nutrición*. Obtenido de http://www.fao.org/fileadmin/templates/cfs/Docs1617/OWEG_GSF/periodic-update/CFS_GSF_Periodic_Update_Draft_9Mar2017_es.pdf
- Organización de la Naciones Unidas Para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2020). *Nuevo coronavirus (COVID-19). ¿Qué está haciendo la FAO?* Disponible en <http://www.fao.org/2019-ncov/q-and-a/food-safety/en/>. [Consultado: 23 de mayo de 2021].
- Perdomo, A. (2018). *Conceptualización de la seguridad alimentaria en la nueva ruralidad: interpretación analógica de la soberanía alimentaria*. Universidad de La Salle Ciencia Unisalle. Facultad de ciencias Económicas y Sociales. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/577>
- Radimer, K; Olson, J; Campbell, C. (1990). *Development of indicators to assess hunger. J Nutr*; 120(11):1544-1548. Radimer, K; Olson, C; Greene, J; Campbell, C; Habicht, J. (1992). *Understanding hunger and developing indicators to assess it in women and children. J Nutr Educ*; 24:36S-45S.
- Radimer, K; Olson, C; Greene, J; Campbell, C; Habicht, J. (1992). *Understanding hunger and developing indicators to assess it in women and children. J Nutr Educ*; 24:36S-45S.
- Ramírez, G, Rosas, J et. At. (2015). *El Análisis Organizacional en México y América Latina Retos y Perspectivas a 20 Años de Estudio*. Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) A.C. Volumen I Primera edición. México.

- República Bolivariana de Venezuela. (2012). Gaceta Oficial N° 39.902. Decretos presidenciales N°. 8.802, 8.803, 8.804, 8.805 y 8.806, todos de fecha 14 de febrero de 2012. Creación de 5 Universidades Politécnicas Territoriales ubicadas en diferentes Estados del país.
- Rodríguez, I. (2015). Una crítica al modelo de nueva ruralidad. En S. González, Memoria, historia y ruralidad: teoría y métodos (págs. 111-129). Bogotá: Oficina de publicaciones Universidad de la Salle.
- Slopen, N; et al. (2010). *Poverty, food insecurity, and the behavior childhood internalizing and externalizing disorders. J Am Acad child adolesc psychiatry*; 49 (5):444-452.
- Torres, A. (2006). Organizaciones populares, construcción de identidad y acción política. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 4(2), 167-199.
- Wheler, C; Scott, R; Anderson, J. (1992). *The community childhood identification project: a model of domestic hunger-demonstration project in Seattle, Washington. J Nutr Educ Behav*; 24:S29-35.
- Wolfe, W; Olson, C; Kendall, A; Frongillo, E. (1996). *Understanding food insecurity in the elderly: A conceptual framework. J Nutr Educ*; 28:92-100.

APROXIMACIÓN A LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ANÁLOGO AL CULTURAL COMPLEJO

Torres S., María Gabriela

Profesora (contratada) y Promotor Cultural de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales (UNERG). Licenciada en Artes, Licenciada en Educación (UCV) y M. Sc. en Gerencia Administrativa (UNERG). Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo "La Morita". Maracay-Venezuela.

E-mail: mgts4ever@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5884-5450>

Rangel, Marcelo A.

Doctorando en Ciencias Administrativas y Gerenciales en la Universidad de Carabobo, Núcleo "La Morita" Maracay-Venezuela. Gerente de Tecnología y Sistemas del Servicio de Administración Tributaria Municipal (SATRIM) de la Alcaldía del Municipio Girardot de Maracay estado Aragua, Ingeniero en Informática mención "Cum Laude", UNERG-2008, Magister en Gerencia de las Tecnologías de Información y Comunicación, UNEFA-2015, Magister en Gerencia Administrativa Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales (UNERG) 2019.

E-mail: marcelounerg@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8710-7748>.

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

Teóricamente el fenómeno organizativo ha sido explicado a través de alegorías mecánicas, biológicas y sistémicas. Entre dichas analogías nos inclinamos por comprenderlo desde la mirada sistemática de lo cultural. El propósito principal del artículo es aproximarse a una noción de "organización", desde la perspectiva crítica propia de los Estudios Organizacionales, contemplada desde una óptica alterna a la tradicional imagen de organización como sistema análogo al cultural, basado en una revisión documental, el presente deviene en un recorrido por los principales enfoques administrativos que orientan la noción moderna de organización, seguido de su comprensión como espacio multidimensional, heterogéneo, ambiguo y complejo; a través del cual se reconocen los principales términos que integran su axioma, de cuyos significados emerge la representación aquí presentada del fenómeno organizativo como sistema cultural análogo al complejo moriniano.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, organización, cultura y sistema complejo.

APPROACH TO THE ORGANIZATION AS AN ANALOGUE SYSTEM TO THE CULTURAL COMPLEX

ABSTRACT

Theoretically, the organizational phenomenon has been explained through mechanical, biological and systemic allegories. Among these analogies we are inclined to understand it from the systematic view of the cultural. The main purpose of the article is to approach a notion of "organization", from the critical perspective of Organizational Studies, seen from an alternative perspective to the traditional image of organization as an analogous to the cultural system, based on a documentary review, the present It becomes a journey through the main administrative approaches that guide the modern notion of organization, followed by its understanding as a multidimensional, heterogeneous, ambiguous and complex space; Through which the main terms that make up its axiom are recognized, from whose meanings the representation presented here of the organizational phenomenon as a cultural system analogous to the Morinian complex emerges.

Keywords: *Organizational Studies, organization, culture and complex system.*

1. INTRODUCCIÓN

Orientada por una opción que enfatiza la abstracción crítica, con matices de complejidad, o viceversa, la presente es una reflexión abierta dada a través de una argumentación dialógica, basada en una revisión documental, con el objeto de aproximarse a la noción del fenómeno organizativo como sistema análogo al cultural complejo moriniano.

En razón a ello, abordaremos los andares semánticos del término “organización” considerando al tradicional enfoque clásico como un monóculo mecánico-racionalista, en el que prima el prisma de la efectividad/productividad de la organización, el cual, si bien considera, según el enfoque administrativo desde el cual se aborde, elementos psicológicos y sociológicos como relevantes, esto es al desempeño de la organización.

De igual forma, se le otorga la alegoría de óptica caleidoscópica a la perspectiva crítica propia de los Estudios Organizacionales, a través de la cual podemos apreciar infinidad de formas y colores que conforman la imagen de la organización según la perspectiva (paradigma-enfoque-método) que orienta al sujeto investigador, como del grado de disposición (teorías) y números de espejos (disciplinas) contenidos en él.

De esta forma, en ánimos de trazar más que términos seriados, se inclina por contemplar el catálogo de estas orientaciones teóricas que han influenciado su conceptualización como un discurso supeditado a categorizaciones y contrastaciones, a partir de las cuales se pretende representar una aproximación interpretativa de la noción que denote su magnitud y complejidad. Para ello, pasaremos por el trazado de los modos de pensar a la organización como “imágenes”, planteados por Morgan (1990) en: Imágenes de la organización, entre las cuales se reconoce su analogía al sistema cultural, esto desde una postura clásica. De allí, se abordarán los criterios que orientan el campo de los Estudios Organizacionales, en el que se fundamenta la presente reflexión (abierto),

con la intención de aproximarse a una noción del fenómeno organizativo desde otra mirada, de lo cultural ajena a la tradicional, la compleja moriniana, que le reconoce como fenómeno viviente, incompleto e inacabado, animado por una tensión permanente que reúne orden, desorden y organización y que integra el uno y lo diverso de manera complementaria y antagonista, lejos de una mirada totalizante y cargada de certezas.

Es preciso esclarecer que no es la intención de los autores dirimir controversias ni develar interrogantes, en cambio, a riesgo, es posible que en cambio surjan nuevas controversias e incógnitas.

2. Del Fenómeno Organizativo según su prisma

2.1 Del monóculo mecánico-racionalista

El abordaje del fenómeno organizativo, se encuentra orientado generalmente por una óptica monocular, esencialmente técnico-mecanicista que, de alguna forma lo simplifica, determina o reduce a términos de efectividad/productividad, desde la aparición de los enfoques que se reconocen como clásicos de la administración: científico (Taylor y Gilbreth), funcional (con Fayol, Mooney y Urwick) y burocrático (Weber). De esta forma, se ha visto tradicionalmente percibida como máquina que trabaja de forma rutinaria, eficiente, exacta y predecible (Morgan, 1990), definida o determinada como unidad, conglomerado, agrupación o conjunto social concreto y funcional, deliberadamente engranado para alcanzar fines específicos (Barba, 2013).

En este sentido, en la noción clásica de organización reconocemos categorías relativas a la “mecanización”, “racionalidad”, “técnica”, “proceso”, “objetivos”, “tareas”, “fines” “efectividad”, “poder”, “fuerza laboral” entre otras.

Con la aparición del enfoque humanista, se enfatizan otros aspectos, psicológicos y sociológicos, inherentes al ahora ser-individuo-actor-fuerza laboral de la

organización, con autores como Mayo, Maslow, Mc Gregor, entre otros. Estos aspectos dejan ver una inclinación hacia lo antropocéntrico, orientación desde la cual emergen categorías tales como “actores,” “relaciones,” “necesidades” y “motivación,” entre otras, como “cooperación” u “participación,” que se integran con el planteamiento de la teoría de los sistemas participativos (Barnard, 1938), que sustituye la concepción de las organizaciones basados en diseños propios de la ingeniería.

Con la incorporación de la categoría “ambiente” (físico) como factor determinante del éxito del proceso administrativo aparece la noción de organización como “sistema abierto” con Bertalanffy, Katz y Rosenzweig, que trasciende la idea reduccionista de que el todo (sistema) no es más que la suma de sus partes. Sin embargo, se basa en la aplicación de técnicas centradas en la “optimización de decisiones” para la minimización de costos y la maximización de los beneficios que con la Teoría del Comportamiento (March & Simon) enfatizan la “intuición” y la “experiencia” como elementos decisivos para su asertividad, ahora desde una perspectiva de lo “programable” y “útil”.

En este sentido, la Teoría Política (Selzckni, Pfeffer, Croazier) reconoce que las organizaciones son fuentes constantes de “intereses de grupos” que, aún en permanente “conflicto,” pueden resultar “funcionales” y “positivas.” En esta corriente también se reconocen categorías relativas al “control” de “recursos,” como a la “legitimidad” del “contexto” (ambiente) pero también a la “incertidumbre”.

Con la Teoría del Desarrollo Organizacional (Lewin, Mc Gregor) surge un intento por aplicar las teorías del comportamiento al conocimiento gerencial, siéndole propias las categorías del “compromiso” de la “dirección” para el “éxito” de la organización en términos de “mejoramiento” individual e interpersonal de los agentes que integran la organización.

Con la aparición de la Teoría de la Contingencia o Situacional (Burns, Slater, Woodward & Child), que cabe destacar influencia el surgimiento del campo de los Estudios Organizacionales, se rompe con

la corriente universalista, aunque la óptica del “éxito” se mantiene, ahora reconociendo que “la mejor forma de hacer” requiere de entender lo “particular” de cada organización, siéndole propias también las categorías “naturaleza,” y “entorno” desde un enfoque más amplio que considera el “ambiente interno” y “externo” de la organización, así como cualidades relacionadas con la “flexibilidad” y la “autonomía,” por mencionar las principales; postulados a partir de las cuales emergen corrientes orientadas hacia los estudios de la población (Hannan & Freeman), la Teoría Institucional (Di Maggio, Powell, Meyer & Rowan), la Teoría de la Auto-criticabilidad Organizada (Maturana & Varela), la Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos (Kauffman) entre otras, de las que emanan categorías relativas a la “adaptación,” “evolución” y “autopoiesis” organizativa, denotando su capacidad de “transformación” y de “cambio,” aunada a su condición “histórica” y “social”.

Cada una de las categorías reseñadas anteriormente, se ven integradas en la imagen de la organización como fenómeno cultural, que varía según el estado de desarrollo de la sociedad (Morgan, 1990). En este sentido, la organización se concibe como un fenómeno activo y vivo a través del cual los individuos que la integran crean y recrean la organización según su contexto, complementando las categorías relativas a lo particular, sumado al adjetivo “colectivo,” en tanto tiene sus propios “patrones” o “modelos” compartidos, divididos o integrados y soportados por varias normas operativas (o rituales) que ejercen una influencia decisiva en su eficiencia.

A partir de esta percepción, se comienza a observar el funcionamiento cotidiano de la organización adoptando un aire antropológico, donde se identifican los aspectos relativos a las formas de interacción entre los individuos, los lenguajes que emplean, que evidencian sus valores cooperativos y fundamentan sus modelos de gestión, los cuales se encuentran asociados a su “identidad” como organización, de allí las nociones de “cultura organizacional” o “cultura corporativa” concebida como “realidad organizacional,” entre las cuales

emergen nuevas categorías relativas al “liderazgo” y “autonomía,” derivadas de cómo se construye la vida en la organización.

En este sentido, si bien la mayor fuerza de la metáfora de lo cultural reside en el hecho de que dirige la atención al significado simbólico, e incluso mágico, de la organización, continúa siendo contemplada desde una óptica mecánica, racional y universal.

2.2. Del caleidoscopio de los Estudios Organizacionales

El fenómeno organizativo comprende dimensiones que no se adecuan a los preceptos canónicos de la administración antes mencionados y, en un intento por abordarlos emergen los Estudios Organizacionales, acompañados de adjetivos como “novedosos,” “jóvenes,” “en construcción” e “inacabados” (Barba, 2013; González, 2013; Name, 2004; Medina, 2007; Pérez y Guzmán, 2015).

Los Estudios Organizacionales sostienen como supuesto fundamental que el abordaje al fenómeno organizativo por parte de la administración en sus actividades académicas, investigativas y prácticas, ha sido parcial, favoreciendo así a algunos grupos a expensas de otros, y reproduciendo los intereses y los valores socio-culturales dominantes en las organizaciones, lo que ha impedido la emancipación de los individuos (Alvesson y Willmott, 2003). En este sentido, emerge como contraparte crítica de la Administración, considerado como un campo de estudio o de conocimiento, en tanto las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de la información posean el rigor científico pertinente, resultado de la inserción de diversas disciplinas, principalmente la sociología, psicología y la antropología, en el estudio de aquellos elementos de la organización que no son perceptibles a través de la observación humana ni abordables por medio de métodos esencialmente estadísticos, suscitando así incógnitas orientadas a su comprensión y, en consecuencia, propósitos conducentes a su explicación (Name, 2004; Medina, 2007; Barba, 2013; González, 2013; Pérez Guzmán, 2015).

Para actuar frente a este supuesto, el campo de estudio precisó de un enfoque (filosófico-metodológico) que trascendiese a la tradicional óptica empírica que busca “la mejor forma de hacer las cosas” con la intención de “obtener mejores resultados,” inclinándole entonces por una visión crítico-reflexiva que, más allá de limitarse a observar las relaciones causales, procura develar los aspectos dinámicos de la organización. De esta forma, el campo de estudio deserta de un enfoque centrado en la universalidad del método, para asentarse en uno que enfatiza lo particular y específico del camino del conocimiento de y en la organización. Esto, a partir de la interpretación de sus formas de organización tangibles e intangibles, así como de las acciones, medios y procedimientos que regulan su gestión; advirtiendo y denotando que estos elementos son producto de relaciones y procesos sociales contingentes (Barba, 2013), es decir, afirmando la existencia de una relación simbiótica entre las organización y los sujetos que la integran, en la cual dichos sujetos, a través de su interacción, construyen y modifican la realidad organizacional y social.

Desde esta perspectiva, la organización es entendida como conjunto social complejo, con matices de heterogeneidad anarquía, desorden y caos que, además, actúa como herramienta, instrumento, medio u objeto a la orden del individuo u individuos que participan directa o indirectamente en su entramado y devenir, indistintamente de la naturaleza u ámbito de acción que motive su existencia (Naranjo, 2016). En este sentido, la organización lejos de contemplarse como entidad social concreta (conscientemente erigida o no), con dimensiones y características particulares, modelos o estilos gerenciales (generalizables o no) entre otros, es vislumbrada como un espacio en el cual convergen diversos ¡múltiples! fenómenos sociales que, consecuentemente, exhortan la convergencia de múltiples ópticas para su abordaje, lo que sugiere y pretende una sincronía transdisciplinaria.

Cabe destacar, que dichas ópticas siempre se hallarán sujetas a los criterios propios de las disciplinas como a las orientaciones teórico-metodológicas del sujeto o de los

sujetos observadores-investigadores que decidan abordar-contemplar el fenómeno organizativo, lo que en la presente disertación se hace evidente. Por ello, desde esta perspectiva, se considera que a la organización comienza a percibirse desde una óptica caleidoscópica, siendo concebida esencialmente como:

(...) un espacio multidimensional donde se cruzan lógicas de acción distintas como, por ejemplo, la técnica, la económica, la política, la cultural, la emotiva, en la cual intervienen múltiples actores con intereses propios que hacen del conflicto y del poder ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana” (Barba, 2013, p. 147).

De esta forma, se concibe la organización como “conjunto” o “realidad” social “ambigua”, “compleja”, “heterogénea”, “anárquica”, pero también de “consciente”, “coordinada” y “ordenada”, adjetivos (categorías) considerados como necesarias e indispensables para su sobrevivencia. De allí que es necesario presentar una aproximación, en tanto término, concepto o noción inacabada, integrada por una serie de categorías cargadas de rasgos (códigos) e interrelaciones (patrones) que actúan como los elementos integradores del sistema (cultural) organizativo; y así, desde esta óptica, comprender el complejo y paradójico carácter de la vida organizacional, a partir de lo cual intuimos seremos capaces de vislumbrar, diseñar y gestionar organizaciones de un modo que no había sido pensado antes.

En este sentido, mientras para la perspectiva monocular la cultura es una característica que tienen las organizaciones, una variable existente en ellas y que puede observarse, medirse y relacionarse con otras variables, desde un enfoque centrado en los niveles más superficiales de los contenidos de la cultura organizacional, artefactos, ritos, y otros productos y manifestaciones

observables; desde la óptica caleidoscópica de los Estudios Organizacionales la organización es concebida como una construcción social constituida por un entramado cultural cargado símbolos y significados que son compartidos mediante la interacción, a través de la cual adquiere sentido y existencia (Hernández y Fernández, 2019). No obstante, para comprender la analogía de lo cultural, es relevante trazarla desde ambas perspectivas.

3. De la organización como sistema cultural

La comprensión de la analogía de lo cultural se encuentra íntimamente asociada a la noción de cultura a la que se hace referencia en términos administrativos. Con Shein, uno de los autores fundacionales de la noción de “cultura organizacional”, el término cultura se reconoce como dimensión específica e inconsciente de la vida organizacional, como instancia fundamental para la explicación de los procesos organizaciones, reservado para:

“El nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales operan inconscientemente y definen en tanto que interpretación básica la visión que tiene la empresa de sí misma y de su entorno. Estas presunciones y creencias son respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo, y ante sus problemas de integración interna. Se dan por supuestas porque repetidamente y adecuadamente llegan a resolver estos problemas” (Shein, 1988, p. 24).

De esta forma, la cultura ejerce efecto sobre la vida organizacional, en sus estrategias y productividad. Es así como esta interpretación de cultura, como uso normativo, puede entenderse como una lectura trivial de la noción de “cultura”, concibiendo la cultura organizacional como una dimensión específica para la gestión organizacional, en la cual surgen los procesos de liderazgo, de interacción grupal y de aprendizaje como recursos para

su desarrollo, en términos de una cultura evolutiva más que simbólica.

No obstante, es con autores como Smircich (1984), Ouchi y Wilkins (1985), Scott (1998), Rodríguez (1999) y Abravanel (1992) que se toman nociones propias de la antropología estructural-funcionalista y simbólica de autores como Claude Lévi-Strauss (1952) y Clifford Geertz (1973), respectivamente, quienes, entre otros como Schneider, Shalms, Turner, Douglas, Sperber e Izard, la conciben como un sistema organizado y coherente de contenidos (Lévi-Strauss, 1993) o de significados, ideas o códigos implícitos de ideación que conectan los conocimientos aparentes (Geertz, 2003) a través de los cuales es posible llegar a una imagen más exacta del hombre, y, en este sentido, “cultura” se refiere a una serie de mecanismos extra-genéticos (de control) que orientan la acción humana, noción a partir de lo cual las organizaciones son comprendidas tradicionalmente como representaciones sociales de una realidad compartida, de sistemas de significados compartidos o, más específicamente, como una especie de “aglutinador normativo que soporta a toda la organización” (Morgan, 1990, p. 122).

Con el enfoque crítico se entrecruzan políticas pragmáticas u radicales como posiciones teóricas post-modernas de lo cual han derivado una serie de perspectivas interpretativas, reflexivas y constructivistas que develan una organización ajena al determinismo racional para alcanzar el bienestar general, como producto de un proceso social que, en cierto orden, termina estableciéndose formalmente a través de ejercicios de poder (García, 2009), y, en este sentido, la búsqueda por comprender “la mejor forma de hacer las cosas” a través de la metáfora de la “representación social” pasa a la búsqueda por comprender “la forma de representación”.

Desde esta perspectiva, se establece una distinción teórica de la cultura como sistema independiente de formación de ideas. Con autores como Abravanel (1992), citado por Hernández (2012), la cultura es comprendida como un esquema cognitivo

y se le reconoce como mecanismo que permite a los individuos adaptarse a la vida en una sociedad dada, por la adquisición de características mentales (valores, normas, conocimientos y creencias) y de hábitos (Ibíd.). En este sentido, según Abravanel (1992), citado por Carlucci (2007), la organización es comprendida como una expresión funcional de los valores y mitos justificativos de la sociedad circundante, en otras palabras, como un sistema social que contempla metas precisas, dotado de un subsistema de valores que presupone su aceptación, justificando así la posición y rol social.

Así, para esta mirada cultural no resulta tan pertinente la discusión acerca de la legitimidad o no de los saberes de la administración y la gerencia, sino comprender cómo esos discursos, semánticas, propuestas y teorías se vinculan con las realidades organizacionales, según la disciplina desde la cual se aborde dicha realidad, en donde las categorías que han integrado las nociones de organización antes mencionadas y los postulados de las teorías administrativas y organizaciones mencionados, sean reconocidas como criterios significativos para la comprensión las organizaciones contemporáneas.

Así, alrededor de la comprensión de lo que se ha denominado “cultura organizacional” se han producido una variedad de teorías y enfoques que expresan una pluralidad de referentes en las dimensiones del concepto que han causado ambigüedades terminológicas y confusiones, debido a la diversidad de situaciones que se estudian y los métodos empleados para abordarlas. Lo cultural, ha sido entendido así como un sistema de ideas (Vázquez, 2016; Abravanel, 1992) o como una visión de mundo llena de redes de significados (Schultz y Hatch, 1996), a partir de lo cual se cuestionan los supuestos y las implicancias de las teorías propuestas por la ciencia de la administración, donde la cultura no se define como una propiedad compartida, consensuada y coherente de las organizaciones, sino como un sistema ambiguo y repleto de contradicciones asociado al poder, las relaciones sociales, lo implícito y lo contextual, pero también a lo

“simbólico” inherente a ello, a partir de lo cual se puede reconocer que la metáfora no sólo radica en considerar a la organización como cultura, sino que se encuentra también en la idea misma de cultura que ésta transmite (Alvesson y Willmott, 2003).

Es así como, en la búsqueda de un sentido que unifique las diferentes concepciones aceptadas de la cultura y que las englobe, nos adherimos a la visión moriniana y la proponemos como mirada alterna a la tradicionalmente abordada en la literatura consultada.

4. Del Sistema Cultural Complejo

Morín (1990) articula en su obra lo físico, lo biológico y lo cultural, en una invitación por comprender la realidad, su magnitud y complejidad, entendiendo que “es complejo aquello que no puede resumirse en una palabra maestra, aquello que no puede retraerse a una ley, aquello que no puede resumirse en una idea simple” (Morín, 1990, p. 15). Es por ello que, en esta ocasión, se abstrae la noción de cultura moriniana con la intención de aproximarse a la comprensión de la organización representada desde la mirada de lo cultural, como vehículo de la Teoría de la Información, la cibernética, la Teoría de los Sistemas y la noción de auto-organización.

En este sentido, la noción de lo cultural se trata más que de un modelo que le plantea como sistema que posee un sentido bio-antropo-etno-sociológico. Asimismo, su carácter sistemático (abierto), como unidad compleja, que no se recude a la suma de sus partes constitutivas. Biológico, en tanto realidad portadora de un misterio vital inexpresable (auto-organizada), cuya existencia y estructura depende de una alimentación material-energética y organizativo-informacional. Antropológico, según el cual se opone a la naturaleza y engloba todo lo que no indica comportamiento innato, que se confunde con lo que es propiamente humano, es decir, todo lo que está provisto de significación, comenzado por el lenguaje. Etnográfico, en el que se opone a lo tecnológico o mecánico, es decir, a creencias, ritos, normas, valores

vistos como modelos de comportamiento. Y sociológico, a partir del cual redime los retales no asimilables por las teorías económicas, demográficas, psicológicas, entre otros, que se expresan en saberes constituidos o socialmente aceptados como ciertos.

Así, lo cultural es comprendido, según Morín (1990), como “sistema que se hace comunicar, dialectizando, una experiencia existencial y un saber constituido, a través de códigos y patrones” (Martín, 1992, p. 28), un sistema “integrado” por una serie de elementos que a su vez actúan como “integradores”:

- Una zona oscura, nuclear, bio-antropo-cosmo-lógica, que representa el entorno, la visión de mundo, cosmogonía y cuanto de trascendentalmente inexplicable pudiera tener lo cultural.
- Un “saber existencial”, derivado de los modos y condiciones de vida de sus actores o agentes, así como de los modos de pensar, hablar, hacer, sentir cotidianos de estos, no exentos de matices genéticos e instintivos.
- Un “saber constituido” o sistematización del saber vivido a través de la experiencia individual o social que, según los procesos civilizatorios expansivos, se conforma en conexión con el saber (stock) universal, a partir de lo cual se habla en términos de lo cultural y no de “la cultura”.
- “Códigos” o nomenclaturas relativas al lenguaje articulado como a los signos y símbolos extralingüísticos.
- Y, “patrones” o modos de organización y canalización de las relaciones prácticas (tangibles u observables) e imaginarias (intangibles pero perceptibles a través de la intuición) que comportan valores.

Lo anterior implica concebir desde un nuevo modo de conocer, y por ende, de aprehender, tanto a individuos como a sociedades, permitiendo igualmente vislumbrar la existencia, rasgos e interrelaciones de distintos sub-sistemas, como el organizativo, donde las fibras no están dispuestas al

azar, sino tejidas en función de un canvas, de una unidad sintética en la que cada parte contribuye al conjunto, a partir de las cuales es perceptible u cognoscible, pero no simplificable, es decir, no abordable en su totalidad.

En este sentido, lo cultural se libera de su sentido banal para reunir en sí orden, desorden y organización y, en el seno de su integración, lo uno y lo diverso converge de manera complementaria y antagonista, en interacción y constelación.

5. REFLEXIONES FINALES: DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA CULTURAL COMPLEJO

“Si la complejidad no es la clave del mundo, sino un desafío a afrontar, el pensamiento complejo no es aquel que evita o suprime, sino aquel que ayuda a revelarlo e incluso, tal vez, a superarlo” (Morín, 1990, p. 24).

“Organización” es una palabra trampa, compleja, polisémica que posee centenares de conceptualizaciones diferentes ¡rivalés!, que no advierten su magnitud y complejidad. En razón a ello, el fenómeno organizativo es aquí representado como un sistema complejo (ver figura 1), constituido, operado y transformado por los actores que en él participan, activa o pasivamente, en el que interactúan, contrastan y convergen multiplicidad de elementos, factores, dimensiones y lógicas de carácter bio-psico-socio-político e histórico-cultural, perceptibles y aprehensibles mediante la observación y/o la reflexión humana, es decir, que ha de poder ser abordadas desde cualquier disciplina o campo de estudio, sincrónicamente o no, capaz de aprehenderla (mas no sintetizarla) consciente de su magnitud y complejidad. Lo anterior, basado a la representación gráfica del sistema cultural complejo moriniano de Martín (1992).

Figura 1. La organización como sistema cultural complejo



Fuente: Tc <https://doi.org/10.1016/j.org.2021.01.001>

De esta forma, no se concibe a la organización como un sistema complejo (bio-antropo-psico-socio-político-histórico-cultural) que se hace comunicar los saberes existenciales que emergen en ella en saberes constituidos, conscientes o no, a través de códigos y patrones; y, en tanto sistema complejo, es posible percibir sus elementos configuradores-integradores que comprende “códigos” relativos al lenguaje articulado o no que impregnan los modos de organización y canalización de las relaciones traducidas en prácticas o patrones (normadas

o no, tangibles o no), que denotan los saberes existenciales (modos y condiciones de vida de sus actores) constituidos en saberes socialmente reconocidos (que conscientemente o no se traducen en acciones), a partir de los cuales se puede contemplar (mas no aprehender en su totalidad) la zona oscura, nuclear bio-antropo-cosmo-lógica que representa el entorno, su visión, origen y cuánto de incierta e inacabada tiene, lo que denota la particularidad-generalidad de sí, que no puede ser abordada, explicada o comprendida en su totalidad, aún desde múltiples perspectivas o disciplinas, trabajando de manera sincrónica, porque aun pretendiendo incluso un abordaje transdisciplinario solo podremos acercarnos a una representación de ella.

En este sentido, es la zona oscura la que inspira el estudio de la organización, es el núcleo del fenómeno organizativo, concebido como aquello que está “más allá” de nuestro nivel de articulación lingüística, es la zona de lo inexpresable, de lo inescrutable, es decir, del enigma que es y que constituye al fenómeno, al cual, aunque podemos aproximarnos y comprenderlo, no es posible determinarlo, sintetizarlo u racionalizarlo.

Es así como, desde la perspectiva caleidoscópica, nos hemos aproximado a vislumbrar los elementos que integran entre sí al fenómeno organizativo, relacionados de forma dialógica, complementaria y antagonista a la vez, comprendiendo la dinámica que lo mantiene vivo, lo que implica reconocer en su abordaje su capacidad de conservación, deterioro como de transformación.

En definitiva, la noción de organización sólo se puede percibir inconclusa y cambiante, pues integra sin cesar lo nuevo a lo antiguo y viceversa. Así, comprenderla e interpretarla incluye interesarse no solo por los postulados clásicos de la administración, por los problemas clave que tratan las ciencias sociales, sino también por mil detalles que tejen la vida cotidiana. A tales razones, que no se agotan en lo antes dicho, se debe que se haya optado por representarla basándonos en esa perspectiva sistémica de lo cultural y donde puedan emerger incógnitas que impulsen otras miradas, en relación a cómo se constituye, opera y se transforma este sistema, cuáles factores le componen y cómo interactúan, entre otros cuestionamientos.

Finalmente, abordar la noción de “organización” ha requerido, y continuará requiriendo, de sentido crítico, desde la mirada de ese todo citado supra, el cual es, y siempre será, más, y al mismo tiempo menos, que la suma de las partes.

6. REFERENCIAS

- Alvesson, M y Willmott, H. (2003). *Studying management critically*. Londres, UK: Sage Publications Ltd.
- Barba, A. (julio-diciembre, 2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades [conferencia]. *Gestión y Estrategia*, 44 (2).139-151. <https://www.academia.edu/36584519>
- Carlucci, L. (2007). Diagnóstico de Cultura organizacional en el Centro de Higiene Mental “La Castellana” [tesis de especialización, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional UN. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3778>
- García, C. (2009). La Cultura organizacional como una tecnología de control gerencial. Psicología del trabajo y de las organizaciones. Del libro *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* por Aguilar, M y Rentería, E. Bogotá. Universidad Santo Tomás.

- Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. (12va ed.). México DF: Gedisa S.A.
- Gonnet, J. (junio, 2012). Cultura, organizaciones y antropología. Una revisión crítica. *Revista de Antropología*, 21 (2).1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169030268008>
- González, D (2014). Los Estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Hernández, C. (2012). La calidad y la excelencia ¿un problema de cultura y valores en las organizaciones? *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 92-101. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/11CA201201>
- Lévi-Strauss, C. (1993). *Raza y cultura*. Madrid, España: Cátedra.
- Martín, G. (1992). *Metódica y melódica de la animación cultural*. Caracas, Venezuela: Adafil.
- Medina, C (octubre-diciembre, 2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*, 43 (148), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802>
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid, España: Sage Publications Inc.
- Morín, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. (Marcelo Patman, trad.). Barcelona, España: Gedisa.
- Name, A. (2004). *Los estudios organizacionales en América Latina. Prolegómenos de un campo de conocimiento*. Del libro *Los estudios organizacionales en México*. Cambio, poder, conocimiento e identidad compilado por Montañón-Hirope L. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Naranjo, M. (enero- julio, 2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos. *Summa Iuris*, 4 (1).74-91. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/2083/1595>
- Pérez, A. y M. Guzmán (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta moebio*, 53, 104-123. <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/53/perez.html>
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universalidad & Empresa*. 2009, 17, 11-32. http://urosario.edu.co/urosario_files/57/575586aa-4e66-467c-a0e7-5b3e25539cd1
- Schultz, M. y M. Hatch (1996). Living with Multiple paradigms: The Case of Paradigm Interplay in Organizational Culture Studies. *The Academy of Management Review*, 21(2), 529-557. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060221>
- Vázquez, O (enero-junio, 2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 12(1), 66-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a06>

ÉTICA DEL DINERO EN LA ORGANIZACIÓN UTÓPICA FINANCIERA INTERNACIONAL

Zerpa de Hurtado, Sadcidi

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela y participante del Doctorado en Relaciones Internacionales de la Universidad Católica de Córdoba, Argentina. Magister en Economía y Economista, Universidad de Los Andes, Venezuela.

E-mail: zerpasad@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5102-1210>

Recibido: 23-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

Desde 1960, la historia económica avanzó sobre el libre mercado desarrollado en el sistema capitalista; y el dinero, sus usos, funciones y propiedades representan hasta el siglo XXI la propia esencia de la organización, los negocios solo deben hacer negocios. Mencionada afirmación ha representado una posición utópica, que ubica a la organización empresarial en "una especie de ingenuidad utópica". La ética en la organización tensiona el papel del dinero y el papel de la organización en la sociedad, ya que es necesaria la autoconciencia sobre los efectos de alta moral y alta ética en el orden organizacional, así como en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional surge con la intención de responder a ¿Cuál y qué representa la tensión ética- dinero- organización a nivel financiero internacional? Para ello, desde la perspectiva filosófica de Kant se construye el vínculo de análisis para modular el principio ético común que evidencia la utopía de la organización financiera internacional. Las reflexiones presentadas son el acercamiento racional a la perspectiva de la ética del dinero en la organización utópica financiera internacional.

Palabras clave: ética, Kant, bien supremo, responsabilidad social, organización financiera

MONEY ETHICS IN THE INTERNATIONAL FINANCIAL UTOPIC ORGANIZATION

ABSTRACT

Since 1960, economic history has advanced on the free market developed in the capitalist system; and money, its uses, functions and properties represent until the XXI century the very essence of the organization, business should only do business. The aforementioned statement has represented a utopian position, which places the business organization in "a kind of utopian naivety". Ethics in the organization stresses the role of money and the role of the organization in society, since it is necessary to be self-conscious about the effects of high morals and high ethics in the organizational order, as well as in the fulfillment of its functions. Consequently, the ethics of money in the international utopian financial organization arises with the intention of answering What and what represents the ethics-money-organization tension at the international financial level? For this purpose, from Kant's philosophical perspective, the analysis link is constructed to modulate the common ethical principle that evidences the utopia of the international financial organization. The presented reflections are the rational approach to the perspective of money ethics in the international financial utopian organization.

Keywords: *ethics, Kant, supreme good, social responsibility, financial organization*

1. INTRODUCCIÓN

En el saber la ética es: teoría, descripción, poética y práctica. La ética como teoría es todo aquello cuya respuesta es contemplativa y del ver, es decir, responde a qué son, qué ocurre y cuáles son las cosas, causas y hechos en el mundo y en los acontecimientos humanos comunitarios. Por ello, la ética es la implantación del ser en el mundo mediante su sabiduría, producto de su realidad fáctica y existencial vivida, de la que se espera sea evidente en la cultura, la lengua, los sistemas históricos y cada una de las mediaciones o prácticas cotidianas de la humanidad. Además, la ética desde una perspectiva descriptiva expresa lo que hay, es y sucede, en otras palabras, lo que es y forma parte de la realidad humana. Pero en la poética, la ética es lo que puede ser de alguna otra forma o manera, porque establece normas, orientaciones y guías sobre cómo el individuo particular o comunitario debe actuar para conseguir un fin anhelado.

De este modo, vincular la ética al ámbito de la organización empresarial y, en particular, al ámbito de las instituciones multilaterales, podrá representar la práctica que orienta sobre qué se debe hacer para conducir a la organización dentro del modo bueno y justo, dando paso a lo que responde en la propia vida particular y en comunidad, porque podrá responder cómo se debe actuar y qué decisión es moral (Cortina & Martínez, 2001, p. 9). Por esto, la ética definida como la capacidad de autoconciencia que distancia al ser humano de la cotidianidad, de la inmediatez, de lo natural, pero busca acercarlo a lo histórico, que le permite auto valorar el orden o el desorden de los componentes éticos existentes en su vida particular y en la de la organización.

Dentro de los estudios organizacionales, la ética aplicada en la organización podrá estudiarse como su propia existencia, la moral, los valores, la virtud y la responsabilidad social, en los que cada una de estas áreas representan mecanismo de evaluación hacia la actuación de los tomadores de decisiones en las organizaciones y el papel de la organización. Desde 1960, la historia

económica avanzó sobre el libre mercado desarrollado en el sistema capitalista; y el dinero, sus usos, funciones y propiedades representan hasta el siglo XXI la propia esencia de la organización, los negocios solo deben hacer negocios. Mencionada afirmación ha representado una posición utópica, que ubica a la organización empresarial en (Hinkelammert, 2002, p. 9): “una especie de ingenuidad utópica”, que valora a la organización mediante el equilibrio económico y la virtud de hacer negocios legítimos y a las organizaciones como una transición a nivel político cuyo fin es la búsqueda de una igualación de la total libertad del hombre concreto, mediante el uso y la transformación alternativa de la misión de la organización.

En ambas perspectivas analíticas, la ética en la organización tensiona el papel del dinero y el papel de la organización en la sociedad, ya que es necesaria la autoconciencia sobre los efectos de alta moral y alta ética en el orden organizacional, así como en el cumplimiento de sus funciones. El dinero representa una mercancía sobre la que se valora el desempeño financiero de la organización y no sobre lo que es un bien supremo. Los grupos de interés y grupos relacionados problematizan dicha definición porque se modula un principio utópico organizacional. En consecuencia, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional surge con la intensión de responder a ¿Cuál y qué representa la tensión ética- dinero- organización a nivel financiero internacional? Para ello, desde la perspectiva filosófica de Kant se construye el vínculo de análisis para modular el principio ético común que evidencia la utopía de la organización financiera internacional.

La orientación metodológica del presente trabajo escrito es cualitativa constructiva, por tanto, como resultado se evidencia la construcción e interpretación de la ética del dinero en la organización utópica financiera internacional. En consecuencia, la estructura del presente trabajo escrito es, en la primera sección se encuentra la presente introducción, en la segunda sección se establece el camino filosófico para la interpretación con Kant, ética y

organizaciones. Ontología de un vínculo analítico normativo. En la tercera sección se presenta la ética en la organización, en la cuarta sección se muestra a la ética del dinero en la organización. Un acercamiento en perspectiva utópica, y en la quinta sección se presenta a la organización financiera internacional como una utopía del mercado. Una realidad de la planificación burocrática. Para finalmente, en la quinta sección, presentar las conclusiones.

2. Kant, ética y organización. Ontología de un vínculo analítico normativo

Cuando Kant publicó en 1788 la *Crítica de la Razón Práctica*, su criterio acerca de la filosofía moral ejerció gran influencia y guió el desarrollo posterior de la filosofía ética y moral durante el siglo XX. La doctrina científica se basó en sus fundamentos filosóficos y extrajo el principio de la ética debe ser universal, por tanto, la ética fue considerada como algo anterior a la experiencia porque forma parte de algo a priori, algo autónomo. La ética según Kant es la ley que viene dada desde dentro del propio individuo y no desde fuera de él. Por tanto, la ética es categórica y no hipotética, si el individuo desea el bien justo, el individuo no solo deberá actuar para alcanzarlo, sino que deberá reconocer la importancia del deber que reside en la virtud de toda acción.

Asimismo, en el capítulo dos de su obra *Crítica a la Razón Práctica*, Kant enfatizó la determinación del concepto de bien supremo basado en la ética y la moral. Y señaló:

“En la analítica se ha demostrado que la virtud (como dignidad de ser feliz) es la suprema condición de todo lo que puede parecernos deseable y, en consecuencia, también de todos nuestros desvelos por la felicidad y, por consiguiente, el bien supremo. Pero no por esto es ya el bien todo y perfecto como objeto de la facultad apetitiva de los entes racionales finitos, [...] para serlo se requiere además felicidad, y no sólo a los ojos partidistas de la persona que se hace a sí misma finalidad, sino aun el juicio de una

razón imparcial que la considera en el mundo como fin en sí. En efecto, el estar necesitado de felicidad, ser digno de ella, pero sin participar aun de ella, no puede coexistir con el querer perfecto de un ente racional que al mismo tiempo tuviera toda la potencia, aunque sólo la concibiéramos a título de ensayo. Pero si la virtud y la felicidad conjuntamente constituyen la posesión del bien supremo en una persona, mas también en ella la felicidad distribuida en proporción exacta a la moralidad (como valor de la persona y su dignidad de ser feliz), el bien supremo de un mundo posible, este bien significa el conjunto, el bien perfecto, en que la virtud es siempre como condición el bien supremo porque ya no tiene sobre ella otra condición, mientras que la felicidad es siempre algo que, para quien la posee, es agradable sin duda, pero no es bueno absolutamente y en todo aspecto, sino que presupone siempre como condición el comportamiento moral legal” (Kant, 2003, pp. 97).

Con su criterio acerca del bien supremo Kant expuso que a nivel individual no solo era necesario reconocer a la felicidad como el máximo nivel de coexistencia, en su lugar, la felicidad por sí sola no implica dignidad de ser feliz y, por esto, no implica el bien supremo. Para Kant, la felicidad no es buena y absoluta en todo momento, la felicidad presupone siempre la condición del comportamiento moral legal, es decir, bajo la estética del hacer bien. Sin embargo, la felicidad solo podría ser ética al encontrar un juicio de razón imparcial que la considera un bien supremo en sí misma. Por ello, la felicidad aún deberá encontrar un enlace entre la virtud como ley de identidad y ley de causalidad, por lo tanto:

“[...] el afán por ser virtuoso y el esfuerzo razonable por lograr la felicidad no deben ser dos acciones distintas, sino totalmente idénticas [cuando esto se logra], no sería necesario poner como fundamento el bien supremo. [...]. Pues bien, de la analítica resulta claramente que

las máximas de la virtud y la felicidad propia son totalmente heterogéneas respecto de su principio práctico supremo, [...] [aunque] pertenezcan a un bien supremo, para hacer posible [la felicidad] se limitan y rechazan entre sí [dentro] [del] mismo sujeto. [...] por lo tanto, [el bien supremo] aún sigue [sin resolverse], [...] y lo que hace que sea una cuestión difícil de resolver, se dijo ya en la analítica: que la felicidad y la moralidad son dos elementos del bien supremo completamente diferentes específicamente y por consiguiente su unión no puede conocerse analíticamente [...] porque [la felicidad] se refiere a un bien práctico, o sea a lo que es posible mediante la acción. [...] como resultado de la determinación [y la] voluntad, no se rige por intenciones morales de la voluntad, sino por el conocimiento de las leyes naturales y de la facultad física de usarlas para las intenciones propias (Kant, 2003, pp. 98-99).

De este modo, la felicidad representa un estado del individuo o ente racional en el mundo estético. Por ejemplo, a quien todo le va de acuerdo a su deseo y voluntad, la facultad del ente apetitiva en libertad es la evidencia de su felicidad. No obstante, con la ley moral, la felicidad será producto de lo que se ordena y en todos los casos representa el orden de la libertad con motivos determinantes que son independientes de la naturaleza y la facultad apetitiva del ente racional. Es decir, la ley moral no busca la causa del mundo que vive o realiza porque el ente estará a priori consciente de su naturaleza, en consecuencia, el bien supremo es lo que deriva de causas supremas cuya causalidad está conforme a la intención moral (Kant, 2003).

Con el criterio de Kant, valorar la felicidad como una ley máxima implica una tensión en relación con lo moral debido a que la felicidad por sí solo representa la estética de la vida. En otras palabras, la voluntad apetitiva de los individuos como entes de decisión. Una vez, esa felicidad es expresada a nivel mínimo en el que lo moral representa la propia intención de las actuaciones apetitivas, la moral y la

ética representan las máximas supremas de la actuación para el bien supremo.

Ontológicamente Kant, en la *Critica de la Razón Práctica* ofrece un marco de valoración analítica acerca de las posibles actuaciones y resultados arrojados por las organizaciones. En particular, las organizaciones expresan al ente racional que busca felicidad maximizando sus beneficios y minimizando sus costos, y coordina todos los esfuerzos necesarios para alcanzar este fin. No obstante, la felicidad concebida bajo estos criterios es carente de ética y por ende de ley moral, ya que los resultados de dicha felicidad comprenderían voluntad apetitiva que no tendría como objeto la intención moral de la actuación. Seguidamente, y en el mismo proceso de construcción de una interpretación acerca de la organización utópica financiera internacional, se presenta de manera concreta la ética en la organización ubicada en la categoría de análisis responsabilidad social como bien supremo.

3. La ética en la organización

La ética en la organización es un aspecto intersubjetivo que implica la discusión acerca de códigos cooperativos en la dimensión del cumplimiento mínimo de expectativas e influencia de la organización (Sanabria, Saavedra & Mayorca, 2014, pp. 63, 80). Dentro de los estudios organizacionales la ética se asocia a los procesos sociales corresponsables en cinco categorías de análisis, entre las que destacan: 1) la propia ética, 2) moral, 3) responsabilidad social, 4) valores y 5) virtud. Mencionadas categorías implican un sentido normativo, práctico y obligatorio que a la vez busca y orienta a la organización hacia la coherencia entre la verdad descubierta y la verdad consensuada. La ética frente a las categorías mencionadas entiende a la organización no como un margen de la sociedad, en su lugar presenta a la entidad –organización- y la sociedad, como comunidad que justifican la propia existencia como un hecho fundamental en (Lozano, 2017, pp. 110- 111) la corresponsabilización de las acciones. La corresponsabilización ubica las acciones de los entes en una visión

sistémica de la sociedad en red, reconoce la necesidad del sistema moral coherente entre lo individual y lo social que obliga a la acción responsable en actitud y esencia de existencia comunitaria (Cortina & Martínez, 2001, p. 9).

La ética en la organización valora el papel del *stakeholders* como parte o punto focal de la red o entramado de red social, ya que, es quien devenga la responsabilidad social del bien supremo. Bajo su figura, la organización basa su participación en un concepto ético cuyo sistema de redes y orientaciones se dirigen hacia los procesos en los que construye, confianza, compromiso individual y social a través del enfrentamiento de las diferencias y proposición de soluciones a los conflictos en los procesos sociales de la organización. En la práctica, dentro de la organización, el *stakeholders* establece una relación compleja, significativa, narrativa, explicativa con significado ético bajo la moral, la virtud y la responsabilidad social de los resultados en la dimensión propia de su conciencia y voluntad social que son valorados frente a la ética (Lozano, 2017, pp. 20).

Sin embargo, como el *stakeholders* dentro de la organización es un individuo ente, cuyas actuaciones se mediatizan en la lógica de la propia organización, su voluntad en relación con la organización puede ser excluyente, conforme van apareciendo tensiones interactivas dentro del proceso social en red de interrelaciones organización-*stakeholders*. De esta manera, y una vez la organización se conforma en un ente corporativo -un ente de poder con gran tamaño e influencia económica-, su legitimidad depende no solo de la ética de sus actuaciones y de su papel como institución, sino también de la responsabilidad asumida hacia los resultados de dichas actuaciones.

Dentro del proceso de conformación de entidades a nivel de corporación e institución, la ética en la organización llama la atención sobre el marco de la responsabilidad social como bien supremo, porque de ello dependerá la estabilidad y vinculación del sinónimo ética-moral en la organización que podrá describirse mediante “todo aquello que

se refiere al modo de ser o carácter adquirido como resultado de poner en práctica [...] costumbres o hábitos considerados buenos” (Cortina & Martínez, 2001, p. 22). Con la responsabilidad social como bien supremo, la ética en la organización debería ofrecer un marco para poner en práctica lo que el individuo adquiere a lo largo de su vida, es decir, el tipo de saber hacer mediante la práctica y las costumbres, pero también la racionalidad de alcanzar el bien supremo mediante la propia intención moral.

Construir racionalmente el rigor contextual que valida (Cortina & Martínez, 2001, p. 22) los códigos morales concretos para convertir en conjuntos de principios, normas y valores que además se transmitan de generaciones en generación, implica reconocer que la responsabilidad social en sí es un bien supremo en la organización, por lo que no depende de las máximas trazadas en la organización, en su lugar depende de la intención moral con la que se desarrolla la responsabilidad social. También la responsabilidad social en la ética de la organización, implica consolidar una herramienta particular para materializar la corresponsabilidad tensionada frente a la sociedad comunitaria.

Cuando la organización está en red social, las conexiones e interrelaciones implican a la responsabilidad social como el vínculo que responde al cómo las organizaciones consiguen su propio beneficio y el qué hacen para que las cosas estén en el marco del bien justo. Sin embargo, dicho vínculo genera una preocupación, ya que, por hacer las cosas bien en la voluntad apetitiva de la organización la responsabilidad social se circunscribe como un posible marco que propone “una herramienta práctica para delimitar en qué consiste el bien [y el cómo puede realizarlo] en su sentido ético cuando [se] habla del mundo de las empresas” (Abezona, 2017, pp. 20), abandonando la máxima de responsabilidad social para el bien supremo.

Seguidamente, en la Tabla 1, se construye la conexión que vincula ética-organización-responsabilidad social y responsabilidad social como bien supremo, en la oportunidad

de ofrecer una categoría de análisis ontológico a nivel normativo de la ética en la organización.

Tabla 1. Categoría de análisis vinculante ontológico normativo de la ética-organización-responsabilidad social-responsabilidad social como bien supremo

Ética	Organización	Responsabilidad social	Responsabilidad social como bien supremo
Códigos cooperativos	Influencia mínima para el cumplimiento de expectativas	. Actitud frente a las acciones . Esencia de las actividades . Sistema moral coherente con las acciones individual y sociales	Verdad consensuada
Acuerdos mínimos compartidos	Corresponsabilización	. Visión sistémica de la sociedad en red	Virtud de las acciones organizacionales
Dimensión personal o individual propia de la conciencia y voluntad social humana	<i>Stakeholders</i>	. Interactiva del proceso en red	Intención individual y moral de las acciones
Institucionalidad de las acciones	Responsabilidad social de la organización	. Puente entre lo ético-organización	Principios, códigos y valores morales

Fuente: Elaboración propia (2021).

Con la construcción de la base para la interpretación de la ética en la organización, a continuación, se presenta a la ética del dinero en la organización, un acercamiento en perspectiva utópica.

4. Ética del dinero en la organización. Un acercamiento en perspectiva utópica

Cuando la escuela monetarista de Chicago afirmó que los negocios solo hacen negocios, criterios como: 1) la maximización de beneficios y 2) la minimización de costos mediante su externalización, dieron paso a enfoques teóricos que conectaron a la organización con escenarios utópicos estéticos, es decir, escenarios en los que la felicidad como voluntad apetitiva privó sobre esquemas de bien supremo. La instalación del libre mercado, más el fin de la Guerra Fría y el derrumbe del bloque comunista en Europa del Este y Rusia, fueron tres hechos que fundamentaron a la perspectiva utópica de la organización, los beneficios

económicos obtenidos del mercado se establecieron como único camino de lo correcto en la organización.

Durante la década de 1980, las estrategias de las organizaciones y, en especial, de las instituciones se iban integrando a prácticas en un todo relacionado con *business ethics* (Abezona, 2017). Lo ético en la organización se valoró mediante la categoría de la responsabilidad social desde tres dimensiones, entre las que destacaron: 1) la dimensión ética, 2) la dimensión consensualista y 3) la dimensión política. De las tres dimensiones mencionadas, la ética en la *business ethics* se definió como referencia moral de las acciones individuales y particulares de los directivos de las empresas, sumándose aspectos relacionados con el impacto de las actuaciones de los directivos de las empresas sobre los colectivos. Por lo que, cada acción ética de la organización tenía que ver con los procesos corporativos orientados hacia estrategias y decisiones particulares dentro

de las empresas, dispuestas para generar dinero de manera legal.

Más tarde, en 1990, la organización conformada en corporación y/o institución, no solo debía rendir cuenta frente a los accionistas, inversionistas o involucrados en su financiamiento, sino que debía responder ante todo aquel *stakeholders* reconocido como directivo, propietario, proveedor, trabajador, cliente y comunidad local afectada. En tanto, la organización a nivel ético comenzó a categorizarse como una entidad capaz de crear valor gracias al proceso contractual entre los grupos de interés (Abezona, 2017, pp. 22), por lo que, la ética del dinero se empezó a marcar en base al interés que permitía valorar y edificar una relación ética en relación con el desempeño financiero. La teoría de la gestión fue el eje articulador de la nueva corriente que expresó la ética del dinero como centro de la ciudadanía corporativa, en otras palabras, todos trabajando para el objetivo económico de la entidad.

De esta manera, la ciudadanía corporativa introdujo cuatro aspectos claves sobre los que la organización estableció su actuación ética como: 1) la capacidad de expresar lo que implica responsabilidad corporativa, 2) ampliar las experiencias para las empresas, 3) incorporar las consecuencias de la globalización en la empresa y 4) generar multiplicidad de valores relacionados con responsabilidad (Abezona, 2017, pp. 23). En perspectiva teórica de la gestión, la ética del dinero en la organización se enmarcó en un tipo de ciudadanía corporativa que vinculó organización-sociedad-dinero mediante la utopía de desarrollar la capacidad ampliada de experiencias en la internacionalización y globalización.

Y fue así como en la multiplicidad de criterios relacionados con la internacionalización y globalización se desarrolló el concepto estético del contrato justo. El contrato justo en las nociones liberales de autonomía, solidaridad y equidad, presentó a la presunción de la igualdad entre las partes contractuales relacionadas con el dinero, porque la organización no tenía como deber el trato de forma justa a los grupos

de interés, el hecho de ganar dinero y crear riqueza independientemente de la legalidad, apareció como tensión entre la forma en cómo se obtiene el dinero y para quién se obtiene el dinero.

La responsabilidad ética del cómo y para quién se obtiene el dinero devino de la misión de la organización, como ente alejado y no participe de la comunidad, y desde esta perspectiva la organización utópica fue creada mediante lo que se debía hacer para la organización y lo que es más y mejor para la organización. Sin embargo, la crítica sobre el rol de la organización utópica en el capitalismo obligo a la evaluación su papel en otros ámbitos como el ambiental y social. De acuerdo a esto, la lógica de intersección entre el ámbito económico, ambiental y social evidenció que cada ámbito representó voluntades apetitiva separadas que no evidenciaban la intención moral de las acciones de la organización, tal como queda claro en Abezóna (2017, pp. 24-25), los negocios buenos necesitan sociedades sanas.

El dinero en este tipo de organización se estableció como un bien interno derivado de las actividades legítimas con la producción, y bien externo al estar relacionado con situaciones contractuales. Este tipo de categorización estableció una organización utópica ya que, si el dinero ayuda a generar un valor no compartido entre actividades legítimas y situaciones contractuales, la organización no se responsabiliza socialmente del bien supremo de lograr sociedades sanas.

Cuando la sociedad se organiza bajo la categoría de responsabilidad social como bien supremo, los valores y derechos de la sociedad son el patrimonio común de todos quienes se relacionan en red. Esto en la medida en la que se reconoce intencionalmente a los seres humanos en su condición de copartícipes en la realidad social donde realizan sus costumbres y hábitos de racionalidad práctica. La intención de descubrir el valor de la vida y las necesidades reales de los sujetos en la ética debe ser incorporada a los criterios de eficiencia económica de la organización,

ya que, si el bien externo del valor de la vida humana y su corporeidad buena y justa no forman parte de la organización, la orientación racional pierde la causalidad ética de la retroalimentación del bien supremo mediante la no exclusión (Cortina & Martínez, 2001, p. 23, 151-152; Rebellato, 1995, p. 44).

Otras consideraciones pueden desarrollarse, en concreto epistemológicamente construir un contorno de racionalidad práctica, solo será posible mediante el análisis de los bienes internos y externos, dentro la propuesta de un nuevo modelo de ética aplicado en el marco deontológico kantiano y la práctica aristotélica (Cortina & Martínez, 2001, p. 23, 158-160). La posibilidad de usar distintas tradiciones filosóficas para constituir la verdad agrupada y ocupada de descubrir la esencia de la organización del dinero ética, permite construir un modelo argumentativo y aplicativo como mecanismo de coordinación y cooperación entre la razón y la aplicación, donde la intención moral no elimine la corporeidad de las actividades de la organización, pero tampoco la de los grupos de interés afectados por sus acciones.

5. Dinero y organización. Moralización de su utopía

El dinero en la realidad social es un componente moral sobre el que se ha concentrado el valor a la virtud, simpatía, oposición, utilidad, valor, confianza, desconfianza, orden, desorden, injusticia, justicia, parcialidad e imparcialidad en la organización del sistema social de relación económica de intercambio. En específico, desde la perspectiva clásica utilitarista, David Hume en su Tratado de la Naturaleza Humana (1740) expresó: el hombre no es lobo sino un espejo para el hombre. Con ello, permitió evidenciar que, el dinero no un concepto ético de autocontrol, sino una ventaja o desventaja externa. Para Hume, el dinero a nivel moral es la capacidad producto de las cualidades del espíritu y el cuerpo, que se constituye en el yo útil. Por tanto, el dinero a nivel ético es un sentido vanidoso de casas, jardines, carruajes. El dinero para Hume, comprende el mismo modo que el

mérito y las excelencias personales, definido como ventaja externa que además influye considerablemente sobre la pasión que se halla dirigida sobre él mismo y sobre los objetos que derivan del dinero.

Para Hume (1740, p. 226), a nivel moral-ético, cuando los objetos adquieren una relación particular con nosotros y, a su vez al estar las personas asociadas, enlazadas con nosotros, otros que tienen esos objetos ocasionan orgullo en nosotros mismos, porque los vemos como reflejo de nuestras realidades. Por tanto, si “un hermoso pez en el océano, un animal en el desierto, y de hecho todo lo que no concierne ni está relacionado con nosotros, no puede tener influencia en nuestra vanidad, [pero] sean las que sean las extraordinarias cualidades de que está dotado y sea el que sea el grado de sorpresa o admiración que puede producir ocasionalmente, debe estar de algún modo asociada con nosotros para excitar nuestro orgullo.” Con ello, se puede extraer que el dinero a nivel organizacional representa parte de la realidad social cuando está relacionado con la propia vida particular en la que además se expresa como orgullo.

Dicho argumento sobre el orgullo del dinero, evidencia a la vanidad como una consecuencia del dinero, que fija un principio sobre la naturaleza humana basada en cosas que valoran como consecuencia del enlazamiento entre los aspectos o cualidades insignificantes que se suponen también son parte del dinero. Las cualidades insignificantes del dinero se hallan enlazadas con aspectos semejantes con nosotros como personas, que expresan al dinero como una capacidad de la naturaleza humana representada en una cadena de varios eslabones entre nosotros personas y las cualidades brillantes de otras personas a las que nos parecemos o admiramos bajo sus condiciones o cualidades brillantes del dinero. Y bajo dichas cualidades se podrá expresar como trivialidad cuando alimentan la vanidad, pero dejan de serlo cuando representa la pasión del orgullo de la posesión.

En consecuencia, la conexión ética-vanidad-pasión-orgullo entre dinero y

organización muestran, en primer lugar, sobre el dinero la moralización de la utopía del espíritu humano con sentimiento de pasión y orgullo, frente a la presencia de un objeto relacionado con la transición del pensamiento hecho dinero. Y, en segundo lugar, muestra al dinero como la emoción producida por la misma impresión relacionada con el orgullo de tener dinero. Para ambos casos, el dinero se higieniza porque es valorado, bien externo como parte del código cívico y moral que no problematiza ni tensiona la relación ética-política.

Pero, la existencia del dinero evidencia tensión cuando está definido como riqueza, que además expresa un sentimiento ético de orgullo. Para Hume, cuando la persona es vanidosa de su riqueza, solo podrá establecer relación con otros que poseen igual riqueza y se sentirán avergonzados de sus amigos pobres. Entonces, aparta al pobre tan lejos como sea posible y si existe pobreza, negará esa pobreza y solo sentirá y reconocerá al honorable rico, quien además tiene propiedad. La propiedad es una condición de moralización del dinero y la organización, porque permite definir al dinero como la relación entre una persona y un objeto que capacita a unos y prohíbe a otros, sobre su libre uso y posesión. La propiedad como organización moral, es un código cívico sobre el que es negativo violar las leyes, justicia y equidad moral de la propiedad.

De esta manera, la propiedad del dinero en la organización se higieniza porque la propiedad es una especie de causación, sobre algo que concede al propietario un permiso para operar con libertad sobre el objeto y sus ventajas. Pero dicha propiedad sobre el dinero, no es una virtud artificial y no es natural, porque representa el honor, costumbre y ley civil derivada de la organización. Concretamente a nivel de organización financiera, implica (Hume, 1740: 232) “el papel podrá en muchas ocasiones ser considerado como riqueza, y esto sucede porque puede conceder la facultad de adquirir moneda, y la moneda tampoco es riqueza, sino un metal dotado de ciertas cualidades, como solidez, peso y solubilidad; pero sólo él tiene relación con

los placeres y ventajas de la vida.” De esta manera, el dinero y la organización moralizan su utopía con la perspectiva del dinero representa vanidad- pasión y orgullo, cuya organización es evidente en la propiedad de la riqueza.

En otro orden, desde la perspectiva de Adam Smith en su obra Teoría de Los Sentimientos Morales, la conducta humana dentro del sistema social axiológico, expresó al dinero como la forma que permite establecer una función moral de uso, con la que se honran deudas y se cumplen necesidades y satisfacen deseos. Para Smith el “avaro rico” y el “esforzado trabajador” son agentes que únicamente usan su dinero porque es producto de sus virtudes.

Sin embargo, para Smith en 1759, la definición del dinero no representó una prioridad, pero presentó el dinero dentro de la conducta humana moral como la capacidad económica que las personas como seres racionales tienen para alcanzar el autocontrol de sus actividades, dejando entender que una vez no se posea el dinero, esta condición representa incapacidad de participación en la propia vida, que tal vez, muestra a personas como consecuencias no deseadas para la sociedad. De esta manera, la tensión ética- política del dinero en la organización expresa que el dinero es un componente dentro de la ética de autocontrol en las actividades económicas de la vida, cuyo papel es el de bien interno producto de la conducta social racional dentro de la economía. Por tanto, el dinero en la organización expresa un modo y producto de las actividades, hábitos y acciones de las personas, dependiente exclusivo del carácter humano y social adquirido en la práctica del autocontrol de las acciones.

En suma, a manera de conclusión parcial, con las perspectivas de Hume y Smith se identifica que a nivel utópico se construyeron dos posiciones en las que el dinero es un bien externo producto de la vanidad-pasión-orgullo de la riqueza, y también es el dinero un bien interno producto del autocontrol provocado por el esfuerzo particular de las personas.

Frente a la mencionada conclusión parcial, se tiene que la organización como conciencia del hombre o como construcción sociológica que privilegia a los dispositivos relacionados con la toma de decisiones, cooperación, estructura formal e informal son aspectos de verosimilitud con la realidad social organizativa. La organización es producto de la propia construcción sociológica de las funciones, recortes y planteamientos centrales de la vida en sociedad que, a nivel particular, permiten expresar los conceptos, criterios, principios de las organizaciones en dos grupos de teorías como: 1) las teorías clásicas subdividida en teoría funcional, teoría burocrática, teoría de las relaciones humanas, teoría de los sistemas cooperativos, teoría de los sistemas, teoría del comportamiento, teoría política, teoría del desarrollo organizacional, teoría de la contingencia, y 2) teoría moderna como: teoría de la población ecológica, teoría institucional, teoría de los costos de transacción, teoría de los recursos y las capacidades, teoría de la agencia, teoría del caos determinista, teoría de los sistemas alejados del equilibrio, teoría de los sistemas complejos adaptativos, teoría de la autocriticabilidad organizada (Valenzuela, 1997; Rivas 2007, 2009; Sanabria, Saavedra & Smida, 2013).

De ambos grupos de teorías, aquellas relacionadas con la teoría funcional, teoría burocrática, teoría política y la teoría institucional permiten comprender el dinero y la organización como moralización de su utopía, ya que la problemática en particular parte del dinero y la organización es el desarrollo específico ético-político-económico concentrado en su estructura, funcionamiento y perturbación interna y externa. A nivel de utopía Burgués y Socialista, la moralización dinero-organización trata de la existencia de la organización utópica como la concentración de sus funciones en actividades, que solo pueden enmarcarse como códigos civiles y morales, mediante, por ejemplo, la ética del ahorro, que expresa la capacidad de organización financiera.

Ciertamente el ahorro se define como la capacidad de organización financiera de una persona o nación, es utilizado para el

resguardo de la estabilidad financiera, que puede salvar a las personas y los países de la pobreza. Sin embargo, la moralización dinero-organización mediante el ahorro, expresa una utopía cuando la acumulación individual y privada indefinida e infinita de riqueza, conlleva a un problema de “exceso de ahorro” que no se consume ni invierte. Según Aktouf (2001, pp. 26-27) el peligro del “exceso del ahorro”, problematiza y crea una tensión ética- política porque moraliza el dinero en la organización como única alternativa del resguardo de la estabilidad financiera, en contraste con la realidad “del enriquecimiento [...] máximo, sin límites [...] [y su] forma de inmovilidad estéril y nociva del dinero, [...] para convertirlo en algo inútil y peligroso para la economía real, puesto que no se consume ni invierte”.

Desde esta perspectiva, la organización utópica de único resguardo de la estabilidad financiera global, moraliza su función negando la corporeidad de la importante relación del dinero como bien interno y externo particular para realizar la vida en hechos sociales que han derivado de profundas y aceleradas transformaciones de la sociedad industrial y tecnológica. La realidad social a través de la moralización de la función de la organización establece una confrontación porque no permite visualizar alternativas a su propia función. La tensión ética- política se concentra en el nivel organizacional porque muestra a la organización como única opción de resguardo financiero aceptado en el código cívico moral.

En suma, el argumento de moralización mencionado anteriormente, si bien el poder puede ser considerado como el eje de la discusión dentro del paradigma positivista (o perspectivas burgués), la anormalidad e idea de conflicto que parte de cómo lo ético es inherente a una relación que abriga un concepto o perspectiva sobre las que actúan y gravitan las organizaciones, implica una “naturalización” de la organización como única función del sistema ético, porque representa una necesidad de resguardo. Cuando las organizaciones (Rivas, 2007, pp. 50-52) conviven con aspectos humanistas, es decir, dentro de una interdependencia

causal que determina su estructura, sistema y funcionamiento, da paso a organizaciones con altos principios burocráticos y moralizadores porque aceptan un sistema abierto con flexibilidad y autonomía, en las que lo indiscutible del dinero es, la propensión a traficar que caracteriza a los hombres de negocios, la incompatibilidad entre el mercado y la justicia social, además de la divina providencia del Estado como “único” mecanismo de regulación y autorregulación coherente con las utopías burgués y socialista.

Todo ello sumado a la revolución tecnológica radicada en los países con espíritu empresarial, enmarca una nueva utopía y moralización del dinero organización. Esto debido a que la tecnología habilitada solo puede ser usada por quienes tienen la propiedad de su desarrollo, porque tienen un amplio sentido empresarial. Sin embargo, esta moralización niega corporeidad a los beneficios del capital, puestos en evidencia frente a situaciones como, es el dinero y que hace la ciencia al servicio del dinero. El dinero en este marco termina definiéndose como código cívico cuando expresa propiedad, mientras como código moral cuando se justifica su obtención en el sentido empresarial.

Pero qué es justo y bueno en el contexto dinero organización. La ética del dinero incorpora a la racionalidad práctica desde la perspectiva económica, el dinero en la economía clásica y la administración científica se define como la capacidad que tiene una mercancía bien o medio para cumplir con la función de pagar o cancelar deudas que satisfacen necesidades humanas. Por ello, el dinero se ha etizado cuando cumple con funciones máximas como: 1) unidad de cuenta, ya que, permite identificar el valor de las cosas, 2) medio de cambio porque facilita el intercambio de bienes y servicios, 3) depósito de valor, es decir, preserva el poder adquisitivo en el tiempo, y 4) es un patrón de pagos diferidos, que permite acordar en el momento actual compromisos de deuda pagaderos en el futuro. A nivel mínimo, el dinero es sencillamente una mercancía bien que posee propiedades relacionadas con su durabilidad, aceptabilidad, transportabilidad,

divisibilidad, autenticidad y uniformidad, todas relacionadas con su forma facial de presentación y carácter omnipresente que permite realizar adecuadamente actividades de intercambio (Hurtado & Zerpa de Hurtado, 2019, pp. 21- 24).

Sin embargo, cuando el dinero y la organización se valoran bajo el criterio de la *business ethics*, la responsabilidad social y corresponsabilidad aparece como criterio ético dentro de la organización, que desde el nivel político-económico dentro de las organizaciones destaca un uso como mecanismo de poder, expresado en tres escenarios. Primero concentrado en el ejercicio de administración del poder por los gobiernos como único mecanismo de planificación usado para formular la política monetaria de los Estados- naciones, mediante sus bancos centrales. Segundo, el dinero expresa una justificación como fuente de financiamiento de la política, porque es un instrumento o medio de planificación para el gasto clientelar. Y tercero, el dinero es el medio de pago que permite mantener las interrelaciones en la realidad social económica (García, 2001; OEA, 2011).

Al unir dichos escenarios, con la definición de dinero a nivel de la organización internacional, el dinero expresa la capacidad para mantener, modificar y guiar a los regímenes internacionales de comercio y flujos financieros de inversión y financiamiento, relacionados con la paz y organización -armónica y equilibrada- internacional interdependiente que además no dependen de la intención moral sino de la apetitiva y voluntad de los gobiernos concentrados en las instituciones financieras internacionales (Keohane & Nye, 1988, p. 61). Si a dicha afirmación se le une el supuesto del uso del dinero para el desarrollo de las naciones y las personas en comunidad como parte de un proceso de institucionalización financiera global, la moralización del dinero alcanza un nivel utópico cuando la organización financiera internacional no muestra el logro de la utilidad del dinero para el bien justo y bueno que justifica su propia existencia.

En resumen, el dinero a nivel ético-organizacional tensiona las relaciones

sociales particulares y comunitarias, locales, nacionales e internacionales porque evidencia el criterio de responsabilidad social de las organizaciones, que puede expresar incapacidad de crear, destruir, distribuir y redistribuir el dinero en la forma bien supremo. Esto debido a que la organización y la sociedad, usando su poder evidente en la voluntad de su felicidad particular, podrán crear de manera ética bien o mal en la realidad social.

En este orden, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional ofrece la capacidad del dinero como máxima para establecer una moral cívica dentro del campo de la justicia económica, considerada como: 1) una mercancía que permite mantener un sistema de intercambio, a través de su componente funcional en la democracia u otros regímenes no democráticos, 2) una capacidad para habilitar y mantener relaciones financieras internacionales basadas en el flujo y movimiento del dinero en cada actividad humana, y 3) el mecanismo organizacional que permite contener la tensión en la relación ética-organización cuando el dinero como problema moral se tiene o no se tiene. Pero no cumple con la responsabilidad social como bien supremo, el de utilizar el dinero con la simple intención moral de usarlo, lograr el desarrollo con libertad de todas las naciones.

6. La organización financiera internacional como utopía del mercado. Realidad de la planificación burocrática

Se conocen como organización financiera internacional a las instituciones, bancos y fondos financieros que tienen como objetivo regular, apoyar y coordinar todos los ámbitos del sistema económico y financiero internacional. En consecuencia, la organización financiera internacional deriva de acuerdos entre los países para establecer una serie de mecanismos y convenciones, su origen data desde el final de la Segunda Guerra Mundial, aunque en el siglo XXI existe una compleja y extensa red financiera global. Las principales organizaciones financieras son el Fondo Monetario Internacional, el

Banco Mundial y los Bancos de Desarrollo Regionales y Subregionales.

Los esquemas generales de participación en el sistema financiero internacional, son el de ejecutar tareas como, asistencia, apoyo a nivel técnico, financiero para proyectos de desarrollo en áreas como educación, agricultura y energía, también ejecutan tareas relacionadas con la supervisión de las políticas económicas, supervisión de los resultados de las políticas públicas, facilitación de la cooperación, y apoyo a la coordinación de la formulación de la política monetaria por parte de los bancos centrales, otras organizaciones financieras coordinan el apoyo financiero con los fondos financieros.

La organización financiera internacional, desde una perspectiva de mercado, tiene carácter supranacional o intergubernamental, pero desde la perspectiva de planificación, data de una estructura institucional conformada por Estados y Administraciones Públicas, que constituyen asociaciones para reunir a personas físicas y personas jurídicas de carácter público de un Estado o diferentes Estados (Calvo, 2000). Con ambas definiciones, la organización financiera deriva de su “necesidad y posibilidad” de creación que apareció con la carencia de cooperación para el desarrollo, como condición de los derechos y deberes del Estado en los cuales se concentra el auge y la ausencia de objetivos reales. Dicha afirmación presenta a la organización financiera internacional como utópica, ya que, en primer lugar, las imperfecciones del mercado financiero fueron solucionadas con la planificación del Estado y, en segundo lugar, evidenció a la administración de la sociedad financiera producto de los grandes aparatos burocráticos, justificados en la promoción de la regulación bajo la actuación de “únicos garantes del progreso pleno de las aspiraciones universales” (Hinkelammert, 2002, p. 288).

Con esta definición, la organización financiera internacional utópica aparece como inicio de una construcción organizativa utópica, a través de la ética institucional, que moraliza su conformación y actuación mediante el concepto de reunión de los

“Estado[s] como únicos garantes del desarrollo.” Este principio organizacional sugiere una única ordenación económica, en la que, el dinero como bien externo, representaba la única solución a los problemas particulares, a través de, soluciones globales unidas a mecanismos disponibles por algunos Estados. En consecuencia, la organización financiera utópica internacional se dispone como organización de intervención planificada de los Estados, justificada en los fallos del mercado que no puede ser garante del bienestar. Dicha afirmación sobre el mercado, moralizó el mecanismo planificado de la organización financiera internacional, porque presenta los conceptos de libertad de la organización, propiedad del dinero, y estabilidad de la riqueza, basada en la agrupación y participación en una organización financiera, cuya intervención se delimita a pagos internacionales, comercio mundial, productos básicos y financiamiento del desarrollo (Calvo, 2000).

Dentro de esta organización financiera utópica, el dinero es un bien externo, que es

necesario dentro de la planificación del orden financiero internacional, únicamente capaz de regular, apoyar y administrar de la mejor manera posible para resguardar la estabilidad financiera y mejorar las condiciones de desarrollo de los países. De esta manera, el Fondo Monetario Internacional asiste financieramente a las naciones, regula las relaciones monetarias, y es un espacio consultivo de las políticas financieras y monetarias nacionales. Mientras el GATT es el acuerdo general sobre el comercio que dio lugar a la OMC, la UNCTAD o Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo, vigilan las fluctuaciones de los precios y el deterioro de las relaciones de intercambio, para finalmente el Banco Mundial representar el principal garante del financiamiento de la inversión del desarrollo (Calvo, 2000).

En resumen, de manera ilustrativa, seguidamente se presenta a la organización financiera internacional, tipo de organización que deriva de ella y sus funciones. (ver Tabla 2).

Tabla 2. Organización Financiera Internacional, tipos y funciones

Organización Financiera Internacional	Tipo de organización	Función
Fondo Monetario Internacional, FMI	Todos las organizaciones financieras relacionadas con el sistema financiero internacional	1. Asistencia financiera 2. Regulador de las relaciones monetarias, y 3. Consulta
Banco Mundial, BM	Todos las organizaciones financieras relacionadas con el sistema financiero internacional	Financiación del desarrollo
Bancos Multilaterales de Desarrollo o Bancos Subregionales de Desarrollo	-Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM, GEF) -Fondos de Inversión en el Clima (CIF) G20 El Grupo de los Veinte -Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, OECD) -Organización Mundial de Comercio (OMC, WTO) -Banco Asiático para Inversión en Infraestructuras (BAII, AIBI) -Grupo Banco Mundial (GBM, WB) -Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD, EBRD) -Banco Interamericano de Desarrollo (BID, IADB) -Banco Africano de Desarrollo (BAD, ADB) -Banco Asiático de Desarrollo (BAID, ADB) -Banco de Desarrollo de América Latina o Corporación Andina de Fomento (CAF) -Banco de Desarrollo del Consejo de Europa (CEB) -Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) -Banco Europeo de Inversiones (BEI, EIB) -Fondo Monetario Internacional (FMI, IMF) -Banco de Desarrollo del Caribe (BDC) -Banco de América Central para la Integración Económica (BACIE) -Banco de Desarrollo de África del Este (BDAE) -Banco de Desarrollo de África Occidental (BDAO)	Apoyo al desarrollo regional
Instituciones Financieras Multilaterales (ISFMS)	-Banco Europeo de Inversiones (BEI) -Banco de Desarrollo del Consejo de Europa -Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA) -Fondo de Desarrollo Nórdico (FDN) -Banco Nórdico de Inversiones (BNI) -Banco de Desarrollo Islámico (BDI) -Fondo OPEC para el Desarrollo Internacional (Fondo OPEC)	Apoyo al desarrollo regional
Bancos Regionales de Desarrollo	-Banco Interamericano de Desarrollo (BID) -Banco Africano de Desarrollo (BAFD) -Banco Asiático de Desarrollo (BASD) -Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD)	Financiamiento en divisas y moneda local a los países miembros regionales, de proyectos de desarrollo.

Fuente: Elaboración propia con datos de Calvo (2000).

De la tabla 2, destaca la multiplicidad de organizaciones financieras internacionales concentradas de acuerdo a la organización general en fondos y bancos dedicados a la función de planificación y de regulación, vigilancia de los asuntos monetarios en divisas y monedas, además de apoyo, asistencia y consulta del financiamiento del desarrollo. Este tipo de organización financiera internacional representa una organización utópica a nivel ético ya que, se caracteriza por la organización burocrática que se apoya en la política institucional de las reglas, controles y jerarquías.

Además, expresa sobre el dinero, un concepto en el que solo podrá destacar como valor o hábito preciso incorporado a la realidad social de las personas particulares, que además forman parte de la organización comunitaria. Sin embargo, al definirse la ética del dinero bajo ese concepto, se establece un tipo de ingenuidad utópica que se ubica entre la perspectiva burgués y socialista. El dinero como mercancía bien y mercancía mal social, porque crea la percepción de que, bajo ambas perspectivas, un bien interno y externo sobre el que se descubre su apartado moral cívico que esconde la ética

de dinero en el bien o mal de la sociedad del intercambio.

Desde esa perspectiva, la organización financiera utópica internacional ocasiona una organización utópica de planificación y de mercado, ya que, a través de la perspectiva burgués el dinero nivel ético es un bien interno, y a nivel de la perspectiva socialista el dinero es un mal externo de la sociedad; por ende, hay que regularlo, apoyarlo y asistirlo.

En consecuencia, desde ambas perspectivas el componente ético-moral del dinero evidencia su uso racional para establecer el intercambio, unido a su uso como sentimiento moral producto de las actividades buenas; aquel resultado de las acciones económicas individuales extrapoladas hacia los grupos sociales en general. Por tanto, la organización utópica representa a dinero como código moral de conducta sobre el que se apoya el principal componente del trabajo, como cualidad que fija la capacidad y el valor hacia la virtud y el sentimiento del trabajo, cuya única capacidad es la de la organización de la conducta humana moral y éticamente aceptada.

7. REFLEXIONES FINALES

La ética en la organización implica a la dimensión humana en la práctica de la existencia dentro de la humanidad vivida; ya sea en la singularidad o en la comunidad de costumbres, hábitos y sentidos en la organización. El debate ética y organización ha sido irresoluble porque su alcance radica en lo social y comunitario de la práctica particularizada de las decisiones y actividades humanas apetitivas, que a nivel de la felicidad implica maximización de beneficios en la organización. También la ética en la organización expresa un mecanismo para valorar el impacto de las actuaciones de quienes la dirigen, dinamizan y construyen dentro y fuera de ella; considerar la organización como un margen social y no una comunidad social implica particularizar a la entidad como algo de carácter propio sin consecuencias en la realidad social, y ello construye individuos con grandes deseos de felicidad, pero con escasas leyes morales.

La ética depende del individuo y en la organización el *stakeholders* construye y dinamiza una red de relaciones interdependientes, de las que depende la visión y misión de la propia organización. Con ello se plantean posibles tensiones cuando el *stakeholders* no representa el poder en la organización y ello establece causas y consecuencias no valoradas sobre el dialogo entre organización e individuo, organización y comunidad social u organización y organización.

Mientras la ética no sea reconocida como la posibilidad de regeneración de la práctica instrumental para descubrir y aplicar aspectos básicos como el código cívico y moral a

la organización, la estética permanecerá como criterio moralizante en las organizaciones. Frente a ello la ética del dinero en las organizaciones financieras utópicas internacionales destacará como un mecanismo para preservar o mantener la riqueza, con el peligroso exceso de ahorro cuando el bien interno dinero sea producto del autocontrol de la capacidad de acumulación de riqueza sin objetivos más evidentes que el de la riqueza individual y el bien externo de la propiedad como felicidad, que a nivel humano solo servirán para la estética de la vanidad, la pasión y el orgullo de la cualidad la riqueza y del mantenimiento de la subsistencia a través del orgullo de poseerlo.

En la racionalidad práctica de Kant, la tensión ética-organización representa un espacio para la construcción y reflexión de posiciones que higienizan a la ingenuidad inocente de la utopía de la felicidad, pero en la que la ética del dinero será reconocida, como un mecanismo admirable y despreciable basado en su condición de código cívico y moral por su capacidad de agrandar en el orgullo que da mérito a su posesión. Esta creencia, aunque contradice lo necesario de la eficiencia económica en la organización social permite reconocer a lo ético como que la conducta humana relacionada con el dinero solo será moral si permite edificar un tipo de organización financiera internacional, que institucionalice la creación y destrucción del dinero con base en la intención moral de la responsabilidad social como bien supremo.

8. REFERENCIAS

- Abezona, S. (2017). La ética de la empresa entre el deber y la realidad. El dialogo como vía de acercamiento entre teoría y praxis. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404122/SIRA%20ABENOZA_TESIS.pdf?sequence=1 [Tesis Doctoral]
- Aktouf, O. (2001). La estrategia del avestruz racional. Facultad de Ciencias de la Administración. ISBN 958-33-2880-4
- Calvo, (2000). Organismos financieros internacionales bancos regionales de desarrollo e instituciones financieras multilaterales. Disponible en <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/375/b1172358.pdf>
- Cortina, A. & Martínez, E. (2001). Ética. Madrid, 3ed: Ediciones Akal. ISBN 84-460-0674-X. Recuperado de <https://drive.google.com/drive/folders/15n0Vi0Y5pHmDjRWBRRIecKGXjiZowE7>
- García, J.M. (2001). Dinero y política. La cuadratura del círculo de la democracia en América Latina. Recuperado de https://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDH/2_2010/XIX-2001-Participacion_politica/JORGE%20M.%20GARCA%20LAGUARDIA.pdf
- Hinkelammert, F. (2002). Critica a la razón Utópica. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. Bilbao, pp. 404
- Hume, D. (1740). Tratado de la naturaleza humana. Biblioteca de Autores Clásicos. Libro en la red. Disponible en www.dipualba.es/publicaciones
- Hurtado, A & Zepa de Hurtado, S. (2019). India – Venezuela: análisis comparativo de las medidas de desmonetización. Mérida- Venezuela: Colección de Estudios – Grupo de Estudios Económicos sobre Asia. Universidad de Los Andes. ISBN 978-980-11-1953-1. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331971345_India-Venezuela_Analisis_comparativo_de_las_medidas_de_desmonetizacion

- Kant, I. (2003). *Crítica de la razón práctica*. Buenos Aires. Editorial La Página S.A (Traducción)
- Keohane, R. & Nye, J. (1988). La interdependencia en la política mundial (pp. 15-38). En Keohane, R. & Nye, J. (eds.) *Poder e interdependencia mundial en transición*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano
- Lozano, J. (2007). Promoción pública de la responsabilidad social empresarial. *Ekonomiaz*, N° 65, 2° Cuatrimestre.
- OEA. (2011). Política, dinero, y poder. Un dilema para las democracias de las Américas. Fondo de Cultura Económica. ISBN 978-607-16-0655-6 Recuperado de https://www.oas.org/es/sap/docs/oea_poliit_dinero_poder_s.pdf
- Rebellato, J.L. (1995). *La encrucijada de la ética*. Nordan- Comunidad Uruguay: MFAL. ISBN 9974-024-5
- Rendón, M. & Montaña, L. (2014). Las aproximaciones organizacionales caracterización, objeto y problemática. Disponible en [\(PDF\) Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática \(researchgate.net\)](#)
- Rivas, L.A. (2007). Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas. [Gaceta Ide@s CONCYTEG](#), Año 2, No. 23.
- Sanabria, M. Saavedra, J.J., & Smida, A. (2013). *Los estudios organizacionales ('organization studies'): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Editorial Universidad del Rosario. Colección Texto de Administración, pp. 255
- Smith, A. (1759). *Teoría de los Sentimientos Morales*. Ediciones de Carlos Rodríguez Braun. Filosofía Alianza Editorial.
- Valenzuela, L.I. (1997). Consideraciones epistemológicas de la teoría sociológica y de la organizacional. *Revista Ciencias Sociales*, 7. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/708/70800706.pdf>

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.

LAS ORGANIZACIONES COMPLEJAS

Ricardo M. Gil Otaiza

Farmacéutico. Profesor e Investigador Titular (J) de la Universidad de Los Andes (ULA). Doctor en Educación Mención Andragogía y Doctor en Ciencias de la Educación, con postdoctorado en Gerencia en las Organizaciones. Escritor con 35 libros publicados en distintos géneros. Exdecano de la Facultad de Farmacia y Bionálisis de la ULA, expresidente de la Academia de Mérida. Miembro Correspondiente Nacional de la Academia Venezolana de la Lengua e Individuo de Número Sillón 5 de la Academia de Mérida. Columnista del diario El Universal de Caracas.

Dedico

A mi esposa y a mis hijas

El doble imperativo antropológico se impone: salvar la unidad humana y salvar la diversidad humana. Desarrollar nuestras identidades concéntricas y plurales: la de nuestra etnia, la de nuestra patria, la de nuestra comunidad de civilización, en fin, la de ciudadanos terrestres.

Edgar Morin

*Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*²

² Edgar Morin. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas: UNESCO – IESALC, Ediciones FACES/UCV, CIPOST, p. 83.

A MODO DE INTRODUCCIÓN

Nunca antes la noción de cambio, de transitoriedad e impermanencia de la que nos hablaban los antiguos, con Heráclito de Éfeso a la cabeza, así como algunas religiones, se había patentizado con tanta fuerza como a partir de la irrupción de la denominada era tecnológica o digital de nuestros días. Este abrupto cambio dado en nuestras vidas es de tal profundidad y motoriza tantos procesos, que se podría establecer como un punto de inflexión que define un antes y un después en nuestro devenir. Nada escapa a los nuevos derroteros de lo humano, todo es llevado en una suerte de rueda sinfín hacia nuevos horizontes, y al llegar, en una inaudita vuelta de tuerca, es lanzado a su vez hacia disímiles territorios, en los que lo predictivo y lo anticipatorio no son más que vanas tentativas de comprensión frente a lo incomprensible. El devenir de lo humano es en sí un bucle, que en su recursividad realimenta cambio con más cambio (efecto acumulativo), y en ese denso proceso arrastra consigo toda noción de permanencia para dejarnos sobre las arenas de la transitoriedad y el desarraigo.

El ser humano es gregario por naturaleza, busca en todo momento conjuntarse, sentirse parte de un todo, estar de la mano con sus congéneres y entre todos erigirse por sobre la realidad para así alcanzar sus objetivos. Las organizaciones, que nacen de esta forma, aglutinan esfuerzos, talentos, deseos, anhelos y fines comunes, sin que ello deje de lado los deseos más íntimos de la propia realización personal, que deberán estar en plena correspondencia con los de todos, de lo contrario, una pequeña variación, podría generar perturbaciones en el sistema, trayendo consigo más inestabilidad. De hecho, las organizaciones funcionan en esencia como mecanismos de retroalimentación, que dicho sea de paso no siempre son beneficiosos para los propios sistemas y, por ende, para la sociedad. La organización familiar es un claro ejemplo de todo esto, ya que su propio equilibrio y estabilidad están supeditados a las variaciones que se dan en el seno de la misma, generando perturbaciones que la llevan a mecerse entre la permanencia y la extinción. En otras palabras: su equilibrio es su propio desequilibrio. Retroalimentación positiva y negativa se entrecruzan en densas urdimbres articulando tensas alianzas que buscan el cambio (los desequilibrios) y al mismo tiempo la permanencia (estabilidad).

En las siguientes páginas se pretende analizar, desde el género ensayístico, la noción organizacional sobre la base del pensamiento complejo, a los fines de una comprensión signada por la articulación de diversas variables, que posibiliten ver más allá de una dinámica que se expande y se retrotrae hasta hacer de las organizaciones núcleos de cambio de lo humano y, por ende, de la vida.

La complejidad organizacional

Como todo en la naturaleza, en el seno de las organizaciones sociales se hace necesaria la presencia del desorden, ya que de inmediato se activan los mecanismos que hacen posible el que se busque equilibrar los procesos. La homeostasis como mecanismo regulador hace del binomio orden-desorden, en su infinita ambigüedad, la excusa perfecta para introducir en el sistema elementos que permitan el equilibrio. En todo caso, la complejidad organizacional busca que todo se alcance sin imposiciones, sin determinismos ni preconcepciones, ya que “la voluntad de imponer en el interior de una empresa [*y de toda organización*] un orden implacable no es eficiente.”¹

Si como nos lo dice de nuevo Morin: “Toda organización, como todo fenómeno físico, organizacional y, por cierto, viviente, tiende a degradarse y a degenerar.”², pues podríamos

¹ Edgar Morin. (2003). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa Editorial, p. 128.

² *Ibid.*, p. 126.

terminar aceptando que tal situación sea necesaria a la hora de reconducirse los procesos hasta que los antagonismos se hagan complementarios. En este sentido, la única manera de luchar contra la degeneración es contraponer su opuesto, es decir, la regeneración, lo que evitaría la desintegración y se alcanzaría el equilibrio, y para ello es necesaria la articulación de todos los estamentos organizacionales: su permanente interrelación e interretroacción, su articulación sincrónica y asincrónica, la confluencia perfecta de las líneas de mando, la libertad y a la vez la coerción en los espectros de acción, la búsqueda de los claroscuros que permitan mecerse en el vacío sin el temor a perderse en la nada, la firmeza y al mismo tiempo la flexibilidad en los planes y en las estrategias. Solo en la conjunción de los complementarios antagónicos podemos vislumbrar nuevos horizontes organizacionales, que nos permitan dar la necesaria apertura sin perder de vista las metas planteadas. En otras palabras: mantener la tradición organizacional en medio de nuevos desafíos y experiencias de cambio que la empujen hacia adelante.

Ahora bien, nos alerta Morin, un exceso de complejidad podría ser desestructurante³. Tal ambigüedad es posible si entendemos que entre más compleja es una organización, mayor es su capacidad para trabajar con el desorden, lo que permite que se tomen decisiones en las bases sin esperar la respuesta de parte de estructuras verticales de poder y de información, cuya lentitud se podría erigir en un factor de riesgo para el cumplimiento de los objetivos. No obstante, un exceso de libertad y una versatilidad en caída libre, podrían traer graves riesgos de desarticulación y de caos, lo que nos impele a pensar en la libertad de la mano de “una solidaridad profunda entre sus miembros.”⁶, que permita así el sostenimiento de la complejidad, aún más su aumento, sin los riesgos del quiebre y de la nada. Utilizar ambas manos en la dirección de los procesos organizacionales, podría ser un mecanismo seguro a la hora de sopesarse los riesgos de caer en un libertinaje atroz, versus el anquilosamiento de posiciones rígidas e inamovibles que llevan a la inacción y a la pérdida de referentes epocales. La complejidad organizacional podría articular disímiles escenarios de acción, en los que en diversos puntos del estamento u organigrama se ensayen modulaciones: ajustes y desarreglos, avances y regresiones, aperturas y cierres, que generen situaciones buffer que amortigüen los desequilibrios y devuelvan a la organización a su punto de inestable equilibrio.

Las organizaciones sociales están constituidas por personas que tienen a su vez su propia complejidad. Los humanos nos movemos y actuamos sujetos a múltiples variables, cuyos tejidos hacen posible que seamos “uno” y “muchos” a la vez. Gracias a ella somos presas de ambigüedades que nos atenazan, que nos vuelcan hacia adentro (la interioridad) y hacia el mundo, que nos hace responder de diversas maneras frente a similares situaciones y eventos. Solo los humanos armamos de manera consciente planes y estrategias, ya que las otras especies responden solo a los instintos. En esa planeación articulamos pensamientos y acciones, y hacemos lo materialmente posible para transformarlos en objetivos cumplidos a determinados plazos. Somos eficaces a veces y eficientes, otras tantas, gracias a la interrelación de nuestros objetivos personales y familiares con los organizacionales. En esa articulación tendrá que darse, necesariamente, el salto hacia paradigmas diversos que amalgamen el caos y el orden. Empero, las organizaciones, porque están compuestas por personas, son “caórdicas” por esencia, de lo contrario caerían en la petrificación o en el libertinaje. Ambos extremos caras de una misma moneda.

Nos mecemos en el abismo a cada instante, y en ese movimiento péndulo-elipsoidal arrastramos consigo luces y sombras, aciertos y errores, articulación y desarraigo, lo que se traduce necesariamente en una complejidad que busca estabilizar el sistema. Pero como hemos visto, nada es estático, todo responde a factores, y la confluencia de los mismos luce como un estallido de partículas que en pleno caos chocan entre sí, rebotan para regresar a su seno y reiniciar de nuevo el proceso hasta el infinito. Pero nada de esto es lineal, es elipsoidal, y en cada movimiento

³ *Ibid.*, p. 130.

⁴ *Ibid.*, p. 131.

envolvente incorpora elementos de su entorno para hacerse sinérgico y exponencial, de allí su impronta fundamental en el cambio personal y organizacional.

Nuestra interacción en la sociedad y, con ella, en las organizaciones, responde a un innato sentido de pertenencia a un “algo”: una familia, una tribu, un país, un mundo. Sin embargo, deberá ser mayor nuestro sentido de pertenencia a la especie humana, ya que de ella parte nuestro andar y nuestro entorno de relaciones, y nos condiciona en el devenir. Arrastramos con nosotros atavismos, cultura, ideologías, historia familiar, educación, formación, deformación, tradiciones, mitos, religión, y hasta nuestros propios fantasmas, lo que trasluce, necesariamente, una fuerte carga y un gran peso, y por más que intentemos actuar libres de todo esto, siempre aflorarán sus atisbos y sus huellas. Esa complejidad es nuestra y la compartimos con los otros en el seno de las organizaciones, aunque sea desde lo antagónico, lo que genera fuertes y necesarias tensiones que buscan el camino de los acuerdos y las convenciones. Estas congruencias e incongruencias forman parte de la esencia de todo conglomerado organizacional a escala macro o micro, y hasta se podría afirmar que son consustanciales a su razón de ser. De hecho, caos y orden establecen así sus propios espacios y coordenadas y hasta se mimetizan, pasando por meras desavenencias que forman parte de aquello que hemos dado por llamar como cultura organizacional. Convivimos en medio de entornos complejos, interaccionamos con los otros, nos fundimos en el mismo magma de principios y valores, aunque no los compartamos o estemos en franca oposición, pero el Real Ser impone, deja su impronta, y ante el mundo somos unidad y diversidad. Ergo, el más elegante Deber Ser.

Nuestra ambivalencia late a cada instante, aflora sin pretenderlo y nos marca como un tizón en el ahora. Estamos conformes en medio de la más profunda disconformidad existencial, y es aquí en donde entra en juego la posibilidad de rebelarnos frente a la realidad y cambiar de rumbo, de romper con la linealidad pasado y futuro hasta hacer de nuestras vidas un portentoso viaje a la exploración de los abismos.

Desde nuestra propia complejidad nos abrimos a la complejidad del mundo, interactuamos, desafiamos lo establecido, buscamos vasos comunicantes con el entorno y establecemos una dialógica que conjunta miradas distintas, que las interpela, que las enriquece en un afán de respuestas. Avanzamos y regresamos, zigzagueamos, nos perdemos en los intersticios del ser y así atisbamos desde nuestro Yo Interior a los otros seres, hasta hacernos hallazgo y comunicación. La mirada del otro se hace fundante con la nuestra, ya que la complementa en medio de nuestras más profundas contradicciones existenciales, pero solo así nos reconoceremos en ese mismo espejo de la humanidad.

Salimos del seno de la más importante de las organizaciones, que es la familia, y nos insertamos en la sociedad planetaria fragmentada en nacionalismos, en ideologías y en trincheras, y en su vastedad oceánica nos perdemos hasta caer en la nada, que es a la vez la búsqueda de referentes ontológicos que nos permitan “ser” en medio de la espesura. Esa necesidad de ser como eje aglutinador de nuestra esencia, es la que nos impele a conjuntarnos, a interaccionar, a buscar en medio de las diferencias puntos en común y así trazarnos objetivos y metas. Nos organizamos y esta acción es en sí misma el comienzo de todo, ya que ponemos sobre la mesa nuestras diferencias y nuestros encuentros, y sobre esta base antagónica nos hacemos complementarios y necesarios a la vez. Esto es lo que explica el que como humanidad hayamos perdurado. Los biólogos y genetistas dirán que la permanencia se halla en nuestros genes, en nuestra marca de fábrica, pero estas partículas nada podrán hacer si nuestra voluntad no está puesta al servicio de nuestros más caros anhelos de realización y de avance en medio de la oscuridad de los tiempos.

Generaciones suceden a generaciones y organizaciones sociales suceden, por ende, a organizaciones sociales, y en su dinámica se expanden y se contraen, se unifican y se diversifican, y la clave de todo este denso proceso la hallamos en que nos pensamos como sociedad y actuamos en consecuencia. La recursividad nos explica que somos seres sociales, producto de la

familia y de la sociedad, pero al mismo tiempo somos productores de familia y de sociedad. Este proceso, complejo como ninguno, garantiza nuestra permanencia como seres sociales, insertos en disímiles contextos con los cuales interactuamos en una dinámica en la que somos modelados por el entorno, y a su vez modeladores de los mismos.

Las organizaciones bajo la premisa de lo complejo, son catalizadoras de procesos, los echan a andar, los reinventan en la medida en que avanzan, los realimentan, y los sinergizan hasta alcanzar elevadas cimas. Como hemos visto, a veces hay perturbaciones, interferencias y quiebres, y todo ello incorpora turbulencias y desarticulaciones, hasta que por mecanismos de homeostasis se autorregulan para así alcanzar un inestable equilibrio. Las organizaciones complejas están constituidas por mujeres y hombres complejos en su propia esencia, que se articulan alrededor de los objetivos organizacionales, y hacen de ellos vías para alcanzar sus propias metas personales y familiares, hasta que se logre una complementariedad que esté en correspondencia con dos nociones iguales y distintas a la vez: “uno” y “muchos”; ergo, la persona en su dramática presencia como individuo irrepetible y ambivalente, y el conjunto de los otros, en el que se mira, se reconoce e inserta hasta hacerse una misma entidad ontológica diferenciada. “Es difícil decir si el hombre [*en términos genéricos*] necesita más seguridad o más aventura, comprender hasta qué punto hay antinomia entre la prosa y la poesía que necesariamente tejen su vida; sabemos en cualquier caso que el hombre no sólo tiene necesidad de más inteligencia, necesita también más comunicación, más participación, más amistad, más amor.”⁷

No es fácil la convivencia en el seno de las organizaciones, la elevada complejidad produce a su vez elevadas fricciones y roces que pueden llevarlas a la desintegración. Incidir en aquellos factores que nos hacen más humanos, establece puntos de contacto que relativizan las dificultades y las hace proclives a su disolución. Mecerse entre la seguridad y la aventura, por ejemplo, resulta a todas luces antagónico, pero es fundamental para sopesar en toda su magnitud lo que somos capaces de alcanzar en medio de grandes tensiones. La seguridad no es buena consejera, tenemos que arriesgar desde una sensata planificación de riesgos. Aventurarnos no resulta menos riesgoso, pero para ello se requiere de atisbar horizontes y medir sus pros y sus contras, solo así resulta sana y nos despeja el camino hacia nuevos derroteros. Eso sí, hay que estar preparados para el cambio, porque de lo contrario la aventura será un salto en el vacío.

Seguridad y aventura se complementan en su propia antinomia, pero la complejidad despejará el camino hacia equilibrios e inestabilidades, que propendan a sortear escollos y a echar el resto. En este sentido, “Los gerentes de alto nivel deciden que los líderes de la organización deben dejar de ser tan “duros” en aspectos como el desempeño, la responsabilidad y los resultados. En lugar de eso, deben aprender a escuchar mejor, a ser mejores facilitadores y mejores comunicadores. Deben aprender a ser más sensibles ante los sentimientos y las necesidades de su gente. Deben aprender a sugerir y a persuadir, en vez de demandar y ordenar.”⁶ Tal vez esos líderes tengan que aprender también que la vida de todos se mece entre la prosa y la poesía, y de este equilibrio dependerá el que podamos alcanzar los objetivos personales y organizacionales. La prosa y la poesía son esencia antinómicas como el día y la noche, sin embargo, están en constante interacción, se matizan, se pierden ambas en los intersticios de nuestros más profundos deberes y anhelos humanos. De tal suerte, que la prevalencia en el seno de la organización de una o de otra dependerá, eso sí, de cómo sea la cultura organizacional, de cómo estén esas líneas gerenciales y cuán abiertas se hallen ante un mundo diverso y complejo como el que vivimos.

Si afuera late la vida, dentro deberá latir también, y para ello debemos partir de la premisa de que todos los miembros de la organización forman parte del género humano, que no son piezas de una marca, ni bienes tangibles e intangibles, sino talento y esencialidad, que tras cada pecho

⁵ Edgar Morin. (2002). Introducción a una política del hombre. Barcelona: Gedisa Editorial, p. 42.

⁶ Oren Harari. (2003). Secretos de liderazgo de Colin Powell. México: McGraw-Hill Interamericana, p. 158.

palpita un corazón y muchos anhelos que nos igualan en una línea única e indivisible: la existencia y su portentosa pluridimensionalidad. Que la inteligencia, la comunicación, la participación, la amistad y el amor, no son entelequias, ni utopías, ni siquiera lugares comunes, sino realidades que se abren a cada instante, que nos unen, que nos empatizan, que nos vinculan en una densa trama de hilos que se mueven a nuestro pesar, que nos acercan y nos alejan, que cruzan senderos, que abren nuevos horizontes y se echan a volar.

Reflexiones finales

La complejidad en el seno de una organización no llega por casualidad, ni siquiera por la decisión de las altas esferas, ni por el empeño deliberado de parte de sus líderes; la complejidad es un bucle recursivo que nos arroja a todos en un mundo interconectado, que se particulariza en cada ser y en cada conglomerado, que en una suerte de movimiento elipsoidal nos envuelve, nos concentra y nos disgrega a la vez, y nos empuja a cada instante a ser más de lo que somos, pero también a ser menos de lo que atienden nuestros propios talentos, de allí sus riesgos. La complejidad en las organizaciones es la trama, la urdimbre y la orquestación multivariable que hace realidad que en el seno de las mismas discorra y fluya la vida con todas sus aristas, encuentros y desencuentros, pero con el compromiso cifrado en el logro de objetivos y de metas comunes, que hagan de todos quienes forman parte de las mismas, hacedores de un mismo proceso y de una misma manera de entender la gerencia, y a la vida misma.

Epílogo

“La fe en el hombre y en las fuerzas autónomas que lo sostienen se han conmovido hasta el fondo. Las altas torres se han derrumbado. Demasiadas esperanzas se han quebrado en el corazón de los hombres. ¿Era el destino del ser humano intentar su supremacía y su independencia?, ¿estaba esta hora inscrita ya en los papiros de la eternidad?”

Ernesto Sabato

La resistencia

“La hominización culmina en un nuevo comienzo: lo humano.”

Edgar Morin

La cabeza bien puesta

“La razón por la que la verdadera felicidad sólo llega compartiendo es que la necesidad humana de conexión es muy profunda. Desde el nacimiento, hay muchas fibras que nos conectan con la comunidad humana.”

Manfred Kets de Vries

La ecuación de la felicidad y los retos de la vida

“La palabra trascendencia, en sentido literal, quiere decir: llegar más allá. ¿Más allá de qué? Más allá de nuestros límites físicos y temporales. El puntal de toda una filosofía de vida.”

Jorge Bucay

El camino de la espiritualidad

Ernesto Sabato. (2000). *La resistencia*. Bogotá: Seix Barral, p. 141.

Edgar Morin. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión, p. 41.

Manfred Kets de Vries. (2005). *La ecuación de la felicidad. Ideas claras sobre la felicidad y los retos de la vida*. Barcelona: Amat Editorial, p. 72.

Jorge Bucay. (2010). *El camino de la espiritualidad. Llegar a la cima y seguir subiendo*. Barcelona: Círculo de Lectores, p. 135.

REFERENCIAS

Bucay, J. (2010). El camino de la espiritualidad. Llegar a la cima y seguir subiendo. Barcelona: Círculo de Lectores.

Harari, O. (2003). Secretos de liderazgo de Colin Powell. México: McGraw-Hill Interamericana.

Kets de Vries, M. (2005). La ecuación de la felicidad. Ideas claras sobre la felicidad y los retos de la vida. Barcelona: Amat Editorial.

Morin, E. (2000). Los siete saberes necesarios a la educación del futuro. Caracas: UNESCO – IESALC, Ediciones FACES/UCV, CIPOST.

Morin, E. (2002). Introducción a una política del hombre. Barcelona: Gedisa Editorial.

Morin, E. (2002). La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Buenos Aires: Nueva Visión.

Morin, E. (2003). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa Editorial.

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 encaso 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. Numero 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 commons, 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 8, N° 17, Número Especial**, publicada en el repositorio institucional saberula Universidad de Los Andes – Venezuela*
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 14/10/2021