



Ciencias Económicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

GiLOG
virtual

SARPIENZA ORGANIZACIONAL

Publicación del Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia



2023

Año 10 . N° 21

JUL-DIC

ISSN.2443-4256

ISSN Electrónico

2443-4418

Depósito Legal

PP 201402ME4542

E-ISSN: 2443-4418 P-ISSN: 2443-4256 Depósito Legal pp201402ME4542

Vol 10, N° 21 | Julio-Diciembre 2023

Revista Sapienza Organizacional
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

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 Berríos, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Sonia M. Díaz V., Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR),
Venezuela.
Magda Francisca Cejas Martínez, Universidad de Las Fuerzas Armadas (ESPE),
Ecuador
Aura E. Peña G., Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
María Virginia Baptista Araujo, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Auxiliadora Briceño, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Yohana Noguera López, Universidad Abierta Interamericana (UAI), Argentina.
Miguel Ángel Oliveros Villegas, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Diseño Gráfico y Diagramación

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

Ilustración de Portada

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

Tabla de Contenido

Editorial

- 6 Diálogos sobre estudios organizacionales
EMAD ABOAASI, El Nimer

Artículos de Investigación

- 9 Percepción de las competencias bioestadísticas, epidemiológicas y de salud pública del equipo de salud en los sistemas sanitarios
CHIPIA LOBO, Joan F.; LÓPEZ, Lizmery; VARGAS, José; RAMÍREZ, Marisol
- 32 *Analysis of the effect on the marketing of the sport product from the "Competitive Balance" principle in Latin American football and baseball competitions*
ROMERO, Yolmer; AGUILAR, José ; TERÁN, Oswaldo

Artículos de Reflexión

- 50 Enfoques investigativos en contabilidad: Una revisión de sus tendencias epistemológicas
COLINA M., Wilmer
- 63 Construcción discursiva de lo social. Reflexiones desde la lingüística
MEDINA R., Anderzon
- 76 El lenguaje en el pensamiento contable de Middle-Range: la perspectiva interpretativa de Glen Lehman
SANTIAGO S., Adriana
- 90 Administración, teoría de la organización, estudios organizacionales como marcos de la responsabilidad social empresarial
TAPIA P., Erika y CHAMORRO, Daniel

Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental

- 103 Acoso moral en el trabajo o mobbing ¿Enfermedad ocupacional o accidente de trabajo del siglo XXI?
ARAUJO-CUAURO, Juan Carlos
- 124 Intervención al Programa Regional de VIH-SIDA e ITS del Estado Mérida: Una aproximación a la Criminología Organizacional
BELANDRIA B. , Alberto Jossue
- 141 Marco Conceptual del financiamiento basado en resultados RBF: el caso de estudio de la Iniciativa de salud Mesoamérica ISM”
DE SÁRRAGA B., Alejandro y CASAL, Rosa Aura

Tabla de Contenido

162 Modelo de intervención para la mejora del clima organizacional en una universidad intercultural del estado de tabasco, México

HIDALGO Q., Gabriela; GARCÍA E., Guadalupe; RODRÍGUEZ R., Jannet

Espacio Abierto

174 IV Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales - Red VEO -
ARRIETA, Elba; CHAMORRO, Daniel; EL ZAILAH, Dauwy; GONZÁLEZ, Egberto;
MORALES, Odalis; TORRES, Shirley; VARELA, Maryorie; SUÁREZ, Sergio.

Normas para el autor

183

Editorial

DIÁLOGOS sobre estudios organizacionales

Emad Aboasi El Nimer

Doctor en Historia y Doctor en Ciencias Organizacionales.

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

Coordinador del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV) de la ULA. Miembro fundador de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (RED-VEO).

Cada indagación, fraguada desde los espacios académicos, procura abrir diálogos epistémicos con los profesionales y la sociedad en general. Cada tema, la mayoría de las veces, se inserta en líneas de investigación institucionalizadas en Universidades, donde los científicos reflexionan sobre realidades que son de su interés y forman parte de su objeto de estudio. Cada investigación académica procura realizar aportes al conocimiento, dándoles sentido a los contextos que a veces resultan ininteligibles, anónimos, desconocidos o incluso solapados bajo discursos o símbolos manipulados. De ahí la importancia de las investigaciones académicas, no solo porque sus resultados derivan de un proceso de análisis e interpretación de datos e información ciertos, reales y fidedignos, basados en metodologías y teorías probables, sino también porque, una vez concluidas y difundidas, ponen de relieve ideas que benefician al colectivo.

En tal sentido, Sapienza Organizacional, revista del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), de la Universidad de Los Andes (Mérida, Venezuela), en este número 21, correspondiente al período de julio-diciembre de 2023, presenta diez artículos que analizan distintos tópicos de interés en los estudios organizacionales. Se trata de temas actuales, labrados desde múltiples miradas, para dar cuenta sobre la estructura, el funcionamiento y las relaciones sociales dentro de algunas organizaciones en Hispanoamérica, a fin de coadyuvar en la comprensión de la dinámica de las mismas y de visibilizarlas al mundo académico. Los ejes epistémicos de los artículos se enfocan en disímiles direcciones: la salud, el comercio del producto deportivo, la contabilidad, el tema social como discurso, el lenguaje en el pensamiento contable, la responsabilidad social empresarial, las nuevas patologías laborales, la criminología organizacional, las organizaciones de salud y, por último, el clima organizacional.

Se trata de un abanico de investigaciones que invitan a reflexionar sobre el mundo que nos rodea: organizado, reorganizado, desorganizado, *intraorganizado*, multiorganizado, *transorganizado*. Cada texto, desde su órbita de análisis, nos acerca a espacios donde está presente una tríada de elementos que son de utilidad en los estudios organizacionales: el **ser humano**, como ente gregario por antonomasia, envuelto en un peregrinaje cotidiano construyendo su realidad de manera física, teórica, espiritual y simbólica, en pro de su bienestar; **la sociedad**, como contexto donde se hilvanan las interrelaciones humanas; y **las organizaciones**, como soportes institucionales que legalizan las dinámicas colectivas. A partir de la conjunción de estos elementos, dimanarán los diez textos de los que daremos cuenta en los renglones subsiguientes.

El artículo [Percepción de las competencias bioestadísticas, epidemiológicas y de salud pública del equipo de salud en los sistemas sanitarios](#), de Joan Chipia, Lizmery López, José Vargas y Marisol Ramírez, es el resultado de una investigación basada en una muestra de 288 entrevistas realizadas a profesionales de las áreas de medicina, enfermería y estadística de la salud, que laboran en cuatro centros de atención médica del municipio Libertador del estado Mérida (Venezuela): Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, y Centro de Atención Médica Integral de la Universidad de Los Andes (CAMIULA). En dicho estudio, los autores develan, de primera mano, algunas de las fortalezas del personal de las instituciones aludidas en las áreas de bioestadística, epidemiología y salud pública; y, por supuesto, las debilidades manifestadas por los entrevistados en torno a cálculos estadísticos, manejo de indicadores y software.

A continuación, Yolmer Romero, José Aguilar y Oswaldo Terán, en [Análisis del efecto en la comercialización del producto deportivo a partir del principio de Equilibrio Competitivo en las competencias de fútbol y béisbol latinoamericano](#), dilucidan sobre tres líneas de acción: las formas de generar ingresos a las ligas deportivas, el modo de atraer fanáticos a los juegos y, los mecanismos para exportar atletas a otras ligas de los deportes mencionados. Además, destacan que, aunque las ligas de béisbol y fútbol de América Latina tienen reglas de competencia, los salarios no son atractivos para los jugadores ni para el staff de profesionales que los acompañan, lo que, en cierta forma, genera inequidad en las competencias.

Wilmer Colina Morles, en [Enfoques investigativos en contabilidad: Una revisión de sus tendencias epistemológicas](#), da cuenta sobre la polémica en torno a lo que debe ser considerado ciencia y lo que no. Dentro de ese referente, enfatiza la importancia de visitar las ciencias sociales con el ideal de labrar la felicidad humana. En nuestro criterio, hacia ese derrotero deberían apuntar las distintas disciplinas del pensamiento. Ahora bien, este autor, en un ejercicio hermenéutico, realiza un acercamiento interpretativo a las principales teorías de la investigación contable, para luego concluir que los enfoques investigativos, al igual que las ciencias sociales, son dinámicos.

Por otro lado, Anderzon Medina Roa, en su artículo [Construcción discursiva de lo social: Reflexiones desde la lingüística](#), demuestra que el lenguaje, como estructura de signos y voces que le da sentido al pensamiento, juega un rol importante en la creación de teorías, las cuales, al quedar escritas, deben ser decodificadas con atención por cuanto recogen las ideas de una época. Para ello, se puede recurrir a la lingüística y a la semiótica como herramientas epistémicas que permiten ingresar al portal discursivo de cada constructo, a fin de comprender los fenómenos sociales desde los significados y significantes de las palabras.

En este orden de ideas, Adriana Santiago Santiago, en su artículo [El lenguaje en el pensamiento contable de Middle-Range: La perspectiva interpretativa de Glen Lehman](#), destaca que la contabilidad maneja un discurso de razonamiento instrumental intrínseco con su objeto de estudio. Partiendo de esa idea, examina los trabajos de Lehman y Tinker en torno a los conceptos sobre el discurso contable, la rendición de cuentas (accountability), las teorías filosóficas del lenguaje, y el enfoque de Middle-Range. De este modo, pone de relieve "(...) la función mediadora y reconciliadora de la contabilidad como vehículo del lenguaje y como bien común y compartido." De ahí lo trascendental de esta disciplina para comprender el mundo de acuerdo con sus necesidades.

Erika Tapia y Daniel Chamorro, en [Administración, teoría de la organización, estudios organizacionales como marco de la responsabilidad social empresarial](#), plantean la necesidad de conocer los fundamentos epistémicos idóneos para llevar a cabo investigaciones de distintos enfoques, dentro de entes con agrupación de personas y recursos de diversos tipos. Toman en consideración la importancia de la responsabilidad social empresarial, la cual, hasta ahora, ha sido tema de mayor interés en las teorías de la organización y de la administración, y no en el ámbito de los estudios organizacionales.

Seguidamente, Juan Carlos Araujo-Cuauro, en [Acoso moral en el trabajo o mobbing: ¿Enfermedad ocupacional o accidente de trabajo del siglo XXI?](#), reflexiona sobre las conductas abusivas en el ambiente laboral de las organizaciones, tema que últimamente ha cobrado vigencia en la dimensión fáctica del derecho, tanto a nivel nacional como internacional. El análisis se centra en estudiar, a la luz de las leyes venezolanas, la relación existente entre el acoso laboral y el riesgo laboral, con el fin de determinar si de ahí derivan enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. El autor considera que es fundamental tomar conciencia sobre este fenómeno social a través de medidas preventivas y, a la vez, señala la necesidad de que en la legislación patria se tipifique el acoso laboral como un comportamiento ilícito, resaltando su consecuencia y el bien jurídico lesionado por parte del acosador.

Alberto Jossué Belandria Balestrini, en [Intervención al Programa Regional de VIH-SIDA e ITS del Estado Mérida: Una aproximación a la Criminología Organizacional](#), estudia el funcionamiento de este programa emeritense develando los fenómenos internos y externos que lo promueven y, además, las problemáticas que presenta. En aras de garantizar el derecho a la salud de las personas con esta enfermedad, el autor destaca que, de acuerdo con su trabajo, se tomaron algunas líneas de acción en la institución, tales como 1) la depuración a la data de los pacientes registrados, reduciéndose de 5200 a 2779 —esta diferencia de casi el 90% tiene un impacto significativo en la distribución de los medicamentos, e incluso, le ahorra al Estado venezolano un gasto de aproximadamente 1750000 dólares norteamericanos—; y 2) la capacitación en el conocimiento del virus de inmunodeficiencia humana, para prevenir su contagio y, a la par, concientizar a los pacientes ya infectados. Finalmente, el autor propone que, para realizar este tipo de estudio, en vez de usar el término de criminología corporativa se utilice el de criminología organizacional, porque éste abarca “(...) todos los fenómenos institucionales (públicos y privados), internos y externos generadores de desviaciones, delito, victimización y criminalidad”.

Alejandro De Sárraga y Rosa Aura Casal, en [Marco Conceptual del financiamiento basado en resultados RBF: El caso de estudio de la Iniciativa de salud Mesoamérica ISM](#), dilucidan sobre la modalidad de gestionar proyectos de desarrollo para facilitar el acceso a los servicios de calidad a las personas pobres o aisladas de las naciones con ingresos ínfimos. Para ello, analizan la Iniciativa de Salud Mesoamérica (ISM), la cual, entre 2009 y 2022, operó en Centroamérica y en el sur de México, bajo un proyecto de financiamiento basado en resultados para apoyar los sistemas de salud en atención materno-infantil, logrando llegar al 20 % de la población más necesitada, aislada y donde se concentran las etnias principales. Como este proyecto fue considerado exitoso por donantes, países, protagonistas y diversos expertos, los autores intentan desentrañar los elementos centrales que formaron parte de su marco conceptual.

Gabriela Hidalgo Quinto, Guadalupe García Euan y Jannet Rodríguez Ruiz, en [Modelo de intervención para la mejora del clima organizacional en una universidad intercultural del estado de Tabasco, México](#), exponen las problemáticas centrales que aquejan al personal que labora en la Unidad Académica de Villa Tamulté de las Sabanas, de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. A partir del enfoque metodológico cualitativo y el diseño de investigación-acción, dan a conocer que en la institución en estudio no había un clima organizacional armónico entre los docentes y el personal administrativo, razón por la cual, diseñaron “(...) un plan de intervención integrado por tres ciclos con sus respectivas acciones de cambio orientadas a mejorar la organización.” Lo que tuvo como consecuencia la renovación de algunos procesos y procedimientos que optimizaron el clima organizacional en el contexto académico referido.

En conclusión, estas diez miradas epistémicas ponen de relieve algunas de las líneas de investigación que se están abordando en Hispanoamérica en torno a los estudios organizacionales. Son distintas formas de direccionar la creación de conocimientos, desde y para la dinámica organizacional de este lado del mundo, con la finalidad de que sean un referente teórico y práctico para otros científicos del orbe.

PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS bioestadísticas, epidemiológicas y de salud pública DEL EQUIPO DE SALUD en los sistemas sanitarios

CHIPIA, Joan.

Dr. en Ciencias Organizacionales. Profesor asociado de bioestadística, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

E-mail: joanfchipia@ula.ve.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6365-8692>

LÓPEZ, Lizmery

MSc. Internacional Multidisciplinario en Geriátría, Gerontología y Envejecimiento. Profesora instructora de gerencia de los servicios de enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

E-mail: abigailamesty1992@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8990-2155>

VARGAS, José

Esp. en Nutrición Clínica. Profesor instructor de la Escuela de Nutrición, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

E-mail: godangel2989@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0414-2252>

RAMÍREZ, Marisol

MSc. en Salud Pública. Profesora asistente de salud pública, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

E-mail: rpmarisol46@gmail.com

ORCID: <https://www.orcid.org/0000-0002-3757-7685>

Recibido: 03-08-2023

Revisado: 11-09-2023

Aceptado: 19-09-2023

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo describir la percepción de las competencias bioestadísticas, epidemiológicas y de salud pública del equipo de salud en los sistemas sanitarios. Metodología: cuantitativa, tipo descriptiva, diseño no experimental, transversal y de campo. La muestra estuvo compuesta por 288 profesionales activos de estadística de salud, médicos y enfermeros de los principales centros de salud del municipio Libertador del estado Mérida, Venezuela, los cuales son Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, Centro de Atención Médico Integral de la Universidad de Los Andes. Resultados: femenino 71,5%, edad 38,30 ± 8,605 años, 50% enfermería, 37,5% medicina, 12,5% estadística de salud. Los profesionales consideran que sus competencias en bioestadística se encuentran en mayor porcentaje en el nivel medio alto (69,4%), epidemiología medio alto (79,2%) y salud pública medio alto (65,6%). Conclusiones: consideraron estas disciplinas de estudio como necesarias, útiles y difíciles, además de reconocer que conocen de definiciones, teniendo inconvenientes en cálculos, manejo de indicadores y software, también se resaltó el valor de la honestidad como un elemento fundamental.

Palabras Clave: bioestadística, epidemiología, salud pública, sistemas de salud

PERCEPTION OF THE BIOSTATISTICAL, EPIDEMIOLOGICAL AND PUBLIC HEALTH COMPETENCES OF THE HEALTH TEAM IN HEALTH SYSTEMS

ABSTRACT

The objective of the research was to describe the perception of the biostatistical, epidemiological and public health competencies of the health team in the health systems. Methodology: quantitative, descriptive type, non-experimental, cross-sectional and field design. The sample consisted of 288 active health statistics professionals, doctors and nurses from the main health centers of the Libertador municipality in the state of Mérida, Venezuela, which are the Autonomous Institute of Hospital Universitario de Los Andes, the Venezuelan Institute of Social Security, Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, Comprehensive Medical Care Center of the University of Los Andes. Results: 71.5% female, age 38.30 ± 8.605 years, 50% nursing, 37.5% medicine, 12.5% health statistics. Professionals consider that their skills in biostatistics are found in a higher percentage at the medium-high level (69.4%), medium-high epidemiology (79.2%), and medium-high public health (65.6%). Conclusions: they considered these study disciplines as necessary, useful and difficult, in addition to recognizing that they know definitions, having problems in calculations, management of indicators and software, the value of honesty was also highlighted as a fundamental element.

Keywords: biostatistics, epidemiology, public health, health systems.

1. INTRODUCCIÓN

La información estadística, es fundamental para la generación, planificación y ejecución de políticas públicas. Las estadísticas a nivel internacional, requieren cumplir con los principios de: 1) pertinencia, imparcialidad y acceso equitativo; 2) patrones profesionales, principios científicos y éticos; 3) responsabilidad y transparencia; 4) prevención del mal uso; 5) fuentes de estadísticas oficiales; 6) confidencialidad; 7) legislación; 8) coordinación nacional; 9) uso de patrones internacionales; 10) cooperación internacional. Considerando los principios antes señalados en los organismos estadísticos de cada país de conceptos, clasificaciones y métodos internacionales favorece la coherencia y la eficacia de los sistemas estadísticos a todos los niveles oficiales (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1994).

Las estadísticas aplicadas a la salud, requieren de alta calidad, accesibles para todos, lo que es fundamental en los sistemas de salud, para mantener la confianza en las estadísticas internacionales, su elaboración debe ser imparcial y basarse estrictamente en las normas profesionales y éticas, el usuario tiene derecho a ser informado sobre los mandatos del trabajo estadístico de las organizaciones, los conceptos, las definiciones, las clasificaciones, las fuentes, los métodos y los procedimientos empleados en la elaboración de las estadísticas internacionales se eligen de forma que cumplan con las normas científicas profesionales y de transparencia; las fuentes y los métodos de recopilación de datos se eligen adecuadamente para garantizar la puntualidad y otros aspectos de la calidad, para que sean rentables y para minimizar la carga de información para los proveedores de datos, los datos individuales recogidos sobre personas físicas y jurídicas, o sobre pequeños agregados sujetos a las normas nacionales de confidencialidad, se mantendrán estrictamente confidenciales y se utilizarán exclusivamente con fines específicos o para los fines exigidos por la legislación, la interpretación errónea y el mal uso de las estadísticas deben ser abordados inmediatamente de forma adecuada, las

normas para las estadísticas nacionales e internacionales deben elaborarse sobre la base de criterios profesionales sólidos, cumpliendo al mismo tiempo la prueba de la utilidad práctica y la viabilidad, la coordinación de los programas estadísticos internacionales es esencial para reforzar la calidad, la coherencia y la gobernanza de las estadísticas internacionales, y evitar la duplicación del trabajo, la cooperación bilateral y multilateral en materia de estadística contribuye al crecimiento profesional del equipo de salud y a la mejora de las bioestadística en las organizaciones y en los países (Chipia, 2023).

Lo anteriormente señalado se refuerza por la actual demanda de profesionales de salud cada vez más competentes con una buena formación bioestadística, más allá de una herramienta de apoyo analítico procedimental durante la investigación científica, porque fundamentalmente se utiliza en el rol de consumidor de información, mientras que su aplicación en las diferentes etapas de la investigación no es comprendida en la solución de los problemas de salud de la población. La extensión de los conocimientos y aptitudes de carácter bioestadístico que necesitan adquirir los profesionales de salud son importantes, porque el conocimiento de los principios y métodos estadísticos y la competencia en su aplicación se necesitan para el ejercicio eficaz de la salud pública, y adicionalmente para la comprensión e interpretación de los datos sanitarios; a fin de discriminar entre opiniones arbitrarias o discrecionales, con respecto a las verdaderamente evaluadas en un contexto científico (Lahera et al., 2018).

1.1. Resulta necesario especificar la importancia de los datos e indicadores de salud

El reconocimiento de los datos va más allá de una mera convención, o como un elemento que complementa, sustenta una investigación o permite el cálculo de indicadores, sino que sirven para la generación de construcciones analíticas para el estudio de temas en contextos específicos, por ende, se parte del reconocimiento de la participación del

sujeto en la construcción del conocimiento, con el énfasis sobre todo en que el acto de medir y cuantificar no excluye al sujeto de conocimiento (investigador) (Aguado-López y Rogel-Salazar, 2002).

Un ejemplo de la adecuada sistematización de los datos en ciencias de la salud, son los registrados usando la clasificación internacional de enfermedades (CIE), que presenta un cuerpo organizado que utiliza códigos estandarizados con el propósito de conferirle a las enfermedades un sistema de categorías con criterios establecidos donde se abarca toda la gama de estados morbosos dentro de un número manuable de dichas categorías, característica esta que da pie a la repetición y memorización de procedimientos que no son comprendidos, y que al momento de ser aplicados originan dudas y errores de codificación, trayendo como consecuencia el aporte de datos erróneos que son los transmitidos a entes que generan los datos para las estadísticas estatales, nacionales e internacionales (Organización Panamericana de la Salud, 1995).

La utilización de los indicadores de salud, requiere de un manejo del pensamiento estadístico combinado con el pensamiento epidemiológico y el pensamiento de salud pública, para que exista una concordancia con las políticas de salud y su aplicación en los sistemas sanitarios, por lo tanto, los resultados permitirán tomar mejores decisiones en la práctica administrativa y asistencial, ya que se aplica la evidencia para mostrar procesos organizacionales más eficaces, eficientes y efectivos.

Lo antes señalado muestra la utilidad del conocimiento técnico que requiere el personal y los gerentes de salud, pues el pensamiento bioestadístico servirá para tomar decisiones en el cuidado del paciente y en la administración de las instituciones de salud, pues una argumentación basada en resultados de análisis bioestadísticos tiene más respaldo que las quejas o percepciones cotidianas. Tal como el ejemplo de Carreño y Mayorga (2017) quienes indican que cada paciente ingresado a la Unidad de Cuidados Intensivos aumenta en 7% la probabilidad de

muerte asociada, siendo más verosímil que una queja de sobrecarga de trabajo.

Es importante detallar que el desarrollo de competencias para el cálculo e interpretación de indicadores de salud de los prestadores y gerentes sanitarios, está basado en el proceso de pensar que integra métodos estadísticos, epidemiológicos y de salud pública, para que a partir de unos datos se pueda generar un análisis de la situación de salud y se puedan construir políticas coherentes con las necesidades de la población y se puedan plantear en los sistemas de salud. Es importante detallar la necesidad del desarrollo de competencias instrumentales, por medio de la captura, manipulación, manejo y gestión de datos, utilización de software especializado, vinculando con los tipos de investigación científica y modelos organizacionales, que, si son adecuadamente aprovechados, contribuirían en la práctica asistencial y administrativa de los actores clave, lo que traerá un impacto en la salud de la población.

Resulta necesario detallar que la pandemia por COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de recopilar datos utilizando sistemas homogéneos que sean de utilidad para producir indicadores confiables en tiempo real para tomar decisiones diariamente, se tiene conocimiento que la morbilidad y mortalidad se subestima en muchos países, en los cuales, existen sistemas de salud deficientes (Ojeda, 2021). Específicamente en Venezuela, Paredes y Chipia (2020), plantean que existe un subregistro de la morbimortalidad por COVID19, generado por falsos registros de casos y muertes, es decir, que la información no es oportuna y fiel, en consecuencia, se requiere de la utilización de sistemas de procesamiento estadístico, además de profesionales de salud, que interpreten y analicen la información, para construir escenarios que ayuden a sortear algunas de las principales dificultades encontradas por la pandemia del COVID-19.

Durante la pandemia existieron modificaciones y cambios en los estilos de vida de la humanidad que requieren de estudio, por medio de diseños que requieren

de nuevas lógicas, es decir, otras formas de pensar que utilicen la fusión sistémica de bioestadística, epidemiología y salud pública, con la utilización de instrumentos válidos y confiables, en la compleja situación generada por la COVID-19. Algunos ejemplos de investigaciones durante la pandemia son:

- 1) Estilos de vida en estudiantes universitarios de la carrera de medicina de Venezuela realizada por Medina-Contreras et al. (2021), en la cual se concluyó encontró que los estudiantes universitarios de la carrera de medicina que indicaron el incumplimiento de la cuarentena por su propia decisión o porque se encontraban prestando servicio en algún sector esencial (como salud, transporte, alimentación o comunicaciones) obtuvieron mejores puntajes de estilo de vida, y mayor puntuación en responsabilidad en salud y autoactualización. De igual manera, los estudiantes que salían de forma más recurrente a la semana (de 2 a 7 días) obtuvieron mejores puntajes de estilo de vida, ejercicio y responsabilidad en salud. Esto demuestra que si bien la cuarentena es la estrategia mundial idónea para frenar las tasas de contagio de la COVID-19, también tiene un efecto negativo en el estilo de vida de los estudiantes de medicina venezolanos.
- 2) Estrés percibido según tipo de aislamiento durante la COVID-19 en Suramérica, 2020, elaborada por Chipia et al. (2021), quienes concluyeron, el estrés percibido por los sujetos de Suramérica que dieron respuesta para el período de estudio de la COVID-19, encontró un mayor porcentaje en los niveles medio y medio alto. En relación al tipo de aislamiento en el nivel de estrés percibido, se encontró mayor promedio en el aislamiento obligatorio. De igual manera, se encontró que el número de personas con las que se vive aumenta el nivel de estrés. Se determinó que el hecho de conocer a algún familiar con la enfermedad influyó significativamente en el nivel de estrés percibido.
- 3) Percepción de la memoria en estudiantes universitarios de Venezuela durante la COVID-19, efectuada por Chipia et al.

(2021), los estudiantes universitarios de Venezuela durante la pandemia de la COVID-19, están percibiendo una afectación de la memoria general, donde los grupos afligidos son los mayores de 27 años y su información académica es de la Universidad de Los Andes y del área de la salud. También se logró deducir que algunos de los estudiantes utilizan dispositivos móviles cuando no logran conciliar el sueño, siendo posible, que el uso de dichos dispositivos dificulte aún más esta necesidad biológica que les permitirá restablecer las funciones físicas y psicológicas esenciales para un pleno rendimiento. En este sentido, los estudiantes que señalaron no utilizar dispositivos móviles cuando no logran conciliar el sueño tienen una percepción más satisfactoria de su memoria general, al igual que de su percepción de competencia y estrategia, respecto a aquellos estudiantes que, si utilizan los dispositivos móviles, reportando un menor promedio en su percepción de competencia, estrategia y memoria.

Los tres ejemplos antes enunciados muestran temáticas de salud, que requieren de la utilización de datos e indicadores de salud que sirven para un abordaje transdisciplinario, en dichas investigaciones existió la participación de estudiantes, profesionales y especialistas vinculados, trabajando en equipo, buscando conocer sobre un tema en la realidad, por medio del pensamiento complejo donde interactúan las ciencias de la salud, bioestadística, epidemiología y salud pública, para describir, interpretar, comprender diferentes situaciones de salud en un contexto (pandemia por COVID-19), para ello, se utilizó la metodología TPDAR (tema, plan, datos, análisis, reflexiones) que permite investigar en el marco del pensamiento bioestadístico.

Otros ejemplos de la utilidad del pensamiento bioestadístico complejo durante la pandemia es el desglose de datos, el cual se refiere a la separación de la información recabada en unidades más pequeñas para dilucidar las tendencias y los patrones subyacentes. Los datos recabados

pueden provenir de múltiples fuentes (los sectores público y privado, y organizaciones nacionales e internacionales) y tener múltiples variables o “dimensiones.” Para mejorar la comprensión de una situación, los datos se agrupan por dimensión, como edad, sexo, zona geográfica, educación, etnicidad u otras variables socioeconómicas (Chipia, 2023).

Cuando hay una pandemia, una respuesta apropiada y eficaz requiere que se determine y caractericen los factores que enlentecen o aceleran la transmisión y los grupos poblacionales que son más vulnerables. Los datos desglosados de alta calidad, accesibles, fiables, oportunos, abiertos y fidedignos son fundamentales para generar información valiosa para la toma de decisiones en tiempo real. Por ejemplo, a fin de determinar si una intervención (como el autotamizaje masivo) es eficaz, tenemos que saber qué proporción de la población ha sido objeto de la prueba. Esto puede requerir un análisis por edad, zona geográfica u otras variables socioeconómicas. Las pandemias no se propagan entre diferentes grupos poblacionales de la misma manera ni los afectan igual. Por ejemplo, en el caso de la COVID-19, las investigaciones indican que los adultos mayores corren un riesgo más alto de sufrir complicaciones de salud. La edad parece ser un factor determinante crucial, de manera que las medidas de respuesta y control actuales se han aplicado centrándose en ello. Dicho esto, la relación entre los determinantes sociodemográficos y la propagación de las enfermedades respiratorias es compleja (Chipia, 2023).

Es clave para descubrir los factores de confusión en los ensayos clínicos, como en los que se busca una vacuna contra el COVID-19/SARSCoV-2, porque datos precisos y exactos son esenciales para dirigir mejor las intervenciones de salud, mejor comprensión de las características particulares de una población; detección de problemas; determinación de patrones y necesidades; vigilancia de la equidad; estructuras y planes financieros para la asignación de recursos; supervisión y evaluación de proyectos; medición del progreso; comparación rutinaria y análisis de

tendencias para fundamentar y mejorar los programas; mejores sistemas de información de salud; y muchos más (Chipia, 2023).

La pandemia ha evidenciado con claridad que la desigualdad, no se sitúa solamente en el orden del discurso académico o técnico, sino que tiene consecuencias concretas y degradantes en la vida de las personas, lo que se encuentra relacionado con la precariedad de los sistemas de protección social ha dejado a la deriva a millones de personas que, ante al cierre de sus fuentes laborales, han debido recurrir a otras alternativas de subsistencia, no pudiendo respetar las medidas de distanciamiento social y exponiéndose a los riesgos de la pandemia. En este contexto, es importante seguir avanzando hacia formas más comprensivas de medir el bienestar y de visibilizar las brechas sociales a través de información estadística desagregada por características como género, etnia, grupo de edad, lugar de residencia y discapacidades, para no dejar a nadie atrás (Chipia, 2023).

Lo antes señalado, también se observa en las organizaciones de salud, debido a que el pensamiento bioestadístico requiere de partir del principio de que todo trabajo ocurre en un sistema de procesos interconectados, como lo indica López y Sánchez (2004), este principio proporciona el contexto para entender a la organización, el mejoramiento potencial, y las fuentes de variación. En el segundo principio, enuncia que la variación está siempre presente en los procesos, lo que proporciona el enfoque para el mejoramiento del trabajo. En el tercer principio, entender y reducir la variación es la clave del éxito para mejorar el desempeño, partiendo de identificar, caracterizar, cuantificar, controlar y reducir la variación para identificar oportunidades de mejora.

El estudio de los fenómenos de salud por medio del pensamiento bioestadístico es importante para la toma de decisiones en las organizaciones de salud considerando seis condicionantes: la diversidad del fenómeno, sus singularidades, el ángulo o nivel de estudio, los elementos de la organización, su dinamismo en el tiempo, y la salud de la población. En los sistemas de salud, el

desempeño promedio de cualquier proceso organizacional es una función de varios factores involucrados en la operación del mismo, el cual permite determinar los factores que influyen en el resultado e impacto de las políticas, programas y estrategias de salud, por ello, el gerente requiere ser un sujeto que emplee diferentes tácticas basadas en un diagnóstico, siendo el pensamiento bioestadístico un medio para modificar las variables intervinientes, para mejorar los resultados hacia el nivel esperado de la organización, lo que generará mayores y mejores impactos en salud a la población objetivo (Chipia, 2023).

También a nivel organizacional, el razonamiento bioestadístico, permite estructurar en los actores de salud procesos de inducción, deducción y educación, además de la habilidad de interpretación que está presente en los tres procesos anteriores, considerando experiencias e investigaciones de salud y la actitud hacia la estadística, investigación y los intereses personales. Es oportuno establecer que la alfabetización bioestadística, puede generar una cultura organizacional que también se puede ceñir a la idea de que este pensamiento, debería ser usado en cualquier ejercicio de toma de decisiones de los sistemas de salud, con el propósito de mejorar la calidad de unidades, servicios y departamentos en los diferentes niveles de atención (Chipia, 2023). Dadas las consideraciones anteriores, la investigación tuvo como objetivo: describir la percepción

de las competencias bioestadísticas, epidemiológicas y de salud pública del equipo de salud de los sistemas sanitarios.

2. METODOLOGÍA, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1. Metodología

2.1.1. Tipo y diseño de investigación:

Cuantitativa, tipo analítica, diseño no experimental, transversal y de campo.

2.1.2. Variables de investigación

- Personales: edad, sexo.
- Laborales: carrera universitaria, institución de trabajo, cargo, años de experiencia.
- Percepciones de las competencias de bioestadística, epidemiología y de salud pública: conocimiento, utilidad, actitudes.

2.1.3. Población y muestra

Población: el personal activo de estadística de salud, médicos y enfermeros que trabaje en los principales centros de salud del municipio Libertador, Mérida, Venezuela, es decir, Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Instituto Venezolano de los Seguros Social (IVSS), Hospital Sor Juana Inés de la Cruz (HSJIC), Centro de Atención Médico Integral (CAMIULA). Teniendo como criterio que, si un profesional trabaja en más de un centro de salud, fue incluido en uno de ellos.

	Estadísticos de Salud	Médicos	Enfermeros	Total
IAHULA	88	1226	1105	2419
IVSS	120	123	252	495
IISJIC	20	80	124	224
CAMIULA	10	35	43	88

Muestra: personal activo de estadística de salud, médicos y enfermeros del IAHULA, IVSS, HSJIC, CAMIULA, teniendo como criterio que, si un profesional trabaja en más de un centro de salud, fue incluido en uno de ellos. para ello, se consideró un tipo de muestreo probabilístico estratificado con asignación proporcional por cada centro

de salud, tomando en cuenta un nivel de confianza del 95%, $p=0,5$ y un error de muestreo 10%, el cálculo se realizó por medio del software Epidat versión 3.1, obteniendo una muestra de 288 sujetos, los cuales se distribuyen como se muestran a continuación:

	Estadísticos de Salud	Médicos	Enfermeros	Total
IAHULA	4	47	42	93
IVSS	20	20	41	81
HSJIC	6	24	38	68
CAMIULA	5	18	23	46

2.1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica
Encuesta

Instrumentos

Cuestionario sobre percepciones de las competencias en bioestadística, epidemiología y salud pública (Anexo 1)

Descripción del cuestionario sobre percepción de las competencias en bioestadística, epidemiología y salud pública (Anexo 1)

El cuestionario consta de 44 ítems distribuidos en:

- Sección de datos personales, se pregunta: sexo y edad.
- Sección de datos profesionales y laborales, se pregunta: carrera universitaria, institución de trabajo, cargo, años de experiencia.
- Sección 1, se examinan la percepción de las competencias en bioestadística, la cual consta de 13 ítems sobre conocimiento, utilidad y actitudes.
- Sección 2, se exploran la percepción de las competencias en epidemiología, la

cual está constituida por 12 ítems sobre conocimiento, utilidad y actitudes.

- Sección 3, se indagan la percepción de las competencias en salud pública, la cual contiene 13 ítems sobre conocimiento, utilidad y actitudes.

2.1.5. Validación de instrumentos

Cuestionario sobre percepción de las competencias en bioestadística, epidemiología y salud pública (Anexo 1): fue validado por medio del juicio de expertos. Para la selección de los jueces se tomaron en cuenta profesores universitarios con más de 10 años de experiencia, para tal fin se realizó:

- 1) Selección de seis expertos para evaluar el cuestionario, los cuales debían ser

profesores universitarios con nivel académico de maestría o superior y un mínimo de 10 años de experiencia. De los seis expertos seleccionados, dos de ellos poseían el grado académico de doctor y cuatro el grado académico de maestría, además todos tenían un mínimo de 10 años de experiencia en docencia e investigación con un promedio de 24 años.

- 2) Cada experto seleccionado realizó el test de autovaloración.
- 3) Se calculó el coeficiente de conocimientos, seguido del coeficiente de argumentación y después el coeficiente de competencia, obteniendo coeficientes altos en los seis expertos seleccionados inicialmente.
- a) Detallando el proceso, se le pidió a cada experto que marcara con una equis, en una escala creciente del 0 al 10 (test de autovaloración de experto), el valor

que se correspondiera con el grado de conocimiento o información que tuviera sobre el tema de estudio. Posteriormente se calculó el coeficiente de conocimientos (Kc) multiplicando cada autovaloración por 0,1, obteniendo en todos los expertos valores iguales o mayores a 0,8 y un valor promedio de 0,917.

- b) Para determinar el coeficiente de argumentación (Ka) se sumaron los factores correspondientes a las casillas de la tabla modelo de las fuentes de argumentación, que fueron seleccionados por los expertos, lo cual se presentó sin cifras en el test de autovaloración de expertos y se les solicitó que marcaran una equis en alto, medio o bajo, para cada uno de los criterios según él considerara que le había aportado el conocimiento del tema en estudio, se multiplicó la selección por los valores establecidos, que se muestran a continuación:

Fuentes de argumentación o fundamentación	Nivel		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted	0,30	0,20	0,10
Su experiencia obtenida	0,50	0,40	0,20
Trabajos de autores nacionales	0,05	0,05	0,05
Trabajos de autores extranjeros	0,05	0,05	0,05
Su conocimiento del estado del problema en el extranjero	0,05	0,05	0,05
Su intuición	0,05	0,05	0,05

- c) Se obtuvo en Ka un promedio de 0,90. Finalmente, en el coeficiente de competencia (K) se realizó por medio del

cálculo $K = 0,5 (Kc + Ka)$, arrojando un valor de 0,9085, lo cual indica un coeficiente de competencia alto por ser mayor a 0,8.

Los seis expertos, quedaron distribuidos en tres de bioestadística, así como tres de epidemiología y salud pública. Se evaluó el cuestionario (Anexo 1) por medio de un instrumento de validación. Los tres expertos de bioestadística evaluaron del cuestionario, los ítems relacionados con la percepción de las competencias de bioestadística, es decir, los ítems desde el 1.1.1 al 1.3.3, mientras que los tres expertos en epidemiología y salud pública, valoraron los ítems concernientes con la percepción de las competencias de epidemiología y salud pública, que incluyen los ítems desde el 2.1.1. hasta el 3.3.3. Posteriormente se calculó el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) planteado por Hernández (2011) para determinar la validez de contenido por ítem, obteniendo un CVC (total corregido) para la sección 1 de 0,844 y para las secciones 2 y 3 un valor de 0,918, ambos resultados muestran una validez de contenido excelente.

2.1.6. Procedimiento de recolección de datos

- Solicitud a la dirección de: a) Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA); b) Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS); c) Hospital “Sor Juana Inés de la Cruz” (HSJIC); d) Centro de Atención Médico Integral de la Universidad de Los Andes (CAMIULA), para la aplicación del Anexo 1.
- Selección de la muestra de sujetos a los que se aplicará el cuestionario (Anexo 1).
- Recolección de datos con apoyo de profesionales pertenecientes a los cuatro centros de salud.
- La recolección de datos se realizó entre marzo y mayo de 2022, para después elaborar el procesamiento de los datos en junio y julio de 2022.

2.1.7. Análisis de datos

Se realizaron resultados descriptivos utilizando el software estadístico IBM

SPSS para Windows versión 28, para generar una evaluación de la percepción de las competencias de bioestadística, epidemiología y salud pública de la muestra, utilizando el protocolo (Anexo 2).

2.2. RESULTADOS

2.2.1. Descripción de los datos personales: sexo y edad.

Se encuestó a un total de 288 profesionales de la salud, distribuidos en enfermería 144 (50,0%), medicina 108 (37,5%), estadística de salud 36 (12,5%). La división por institución fue IAHULA 93 (32,3%), IVSS 81 (28,1%), HSJIC 58 (23,6%), CAMIULA 46 (16,0%). En cuanto al sexo el femenino femenino 71,5%, según institución se obtuvo una predominancia de femenino en las cuatro instituciones de salud donde se aplicó la encuesta, IAHULA (72,0%), IVSS (65,4%), HSJIC (76,5%), CAMIULA (73,9%). Con respecto a la edad, se obtuvo que el mayor porcentaje de profesionales encuestados se encontraba en el grupo etario de 30 a 37 años (36,1%), media (38,30 años), desviación estándar (8,605), error estándar de la media (0,507).

2.2.2. Descripción de los datos profesionales y laborales

Con respecto a la carrera se obtuvo que 50% es de enfermería, 37,5% medicina, 12,5% estadística de salud, según institución, en el IAHULA (n=93), hubo 49,5% de medicina, 45,2% de enfermería y 5,4% de estadísticas de salud, en el IVSS (n=81), 24,7% medicina, 50,6% enfermería, 24,7%, en el HSJIC (n=68), 35,3% medicina, 55,9% enfermería, 8,8% estadística de salud, en el CAMIULA (n=46), 39,1% medicina, 50,0% enfermería, 10,9% estadística de salud. La distribución y estadísticos de los años de experiencia según centro de salud, obteniendo de 1 a 8 años en IAHULA (58,1%), IVSS (39,5%), HSJIC (42,6%), CAMIULA (47,8%).

2.2.3.Descripción de la percepción de las competencias de bioestadística

Las definiciones es el aspecto que más conoce el personal de salud encuestado, haciendo referencia a la estadística descriptiva principalmente, pocos utilizan un software estadístico para el análisis de datos y el indicador bioestadístico que más conocen es el porcentaje. También se determinó que tres de cuatro encuestados consideran que siempre es útil la bioestadística en los diferentes elementos preguntados, es decir, están relacionados con aspectos de investigación y problemas de salud (clínicos y quirúrgicos), además de vincular los indicadores en mayor porcentaje con salud pública, así como la toma de decisiones, funcionamiento del centro de salud y el sistema de salud.

Se obtuvo que más de la mitad de los encuestados considera la bioestadística como un área de estudio difícil, siendo la mayor dificultad en el cálculo, además nueve de cada diez profesionales indicó que la honestidad es un elemento fundamental. En resumen, la percepción de las competencias de bioestadística de los sujetos encuestados, muestra que siete de cada diez consideran necesarias tales competencias, estos resultados indican que los profesionales piensan fundamental utilizar la bioestadística en los sistemas de salud.

2.2.4.Descripción de la percepción de las competencias de epidemiología

Aproximadamente la mitad de los encuestados señaló que los tipos de estudio epidemiológico son el aspecto que más conoce, muy pocos utilizan algún software epidemiológico para el análisis de datos y el cerca de la mitad señaló que no conoce de indicadores epidemiológicos. Se determinó que los encuestados consideran en un alto porcentaje la utilidad de la epidemiología en el hacer de los sistemas de salud a partir de indicadores, que son importantes en el estudio de las organizaciones sanitarias en cuanto a la toma de decisiones y para investigar eventos de salud, además de solucionar problemas de salud, esto muestra

la relevancia de gerenciar pariendo de resultados. También señalaron que se vincula en mayor porcentaje con salud pública.

Se obtuvo que más de la mitad de los encuestados considera la epidemiología como un área de estudio difícil, siendo la mayor dificultad en el cálculo, además nueve de cada diez indicó que la honestidad es un elemento primordial. Se resume, que los sujetos encuestados perciben como necesarias las competencias de epidemiología, estos resultados indican que los profesionales consideran importante utilizar la epidemiología en los sistemas de salud.

2.2.5.Descripción de la percepción de las competencias de salud pública

Se observa que las definiciones es el aspecto que más conoce el personal de salud encuestado, seguido de los programas, además, el mayor porcentaje señaló que no conoce de indicadores de salud pública, siendo el indicador que más conocen el de tasas, también se encontró que aproximadamente cuatro de cada diez sujetos no conoce de programas de salud pública y el que más conocen es el programa ampliado de inmunizaciones - PAI, finalmente llama la atención que siete de cada diez encuestados no conoce de estrategias de salud pública.

Se halló que los encuestados consideran en un alto porcentaje la utilidad de la salud pública en los distintos elementos preguntados, además de vincular en mayor porcentaje con aspectos institucionales, seguido de los administrativos. También se obtuvo que más de la mitad de los encuestados considera la salud pública como un área de estudio difícil en algunos aspectos, principalmente en el cálculo de indicadores, además se destacó la honestidad como valor fundamental.

Se resumen que los sujetos encuestados consideran necesarias la percepción de las competencias de salud pública en un nivel medio alto (65,6%), en cuanto a conocimiento 54,5% en un nivel bajo, 63,2% considera una utilidad alta y 77,4% una actitud a nivel

medio, estos resultados indican que los profesionales consideran importante utilizar la salud pública en los sistemas de salud.

2.2.6. Percepción de las competencias de bioestadística, epidemiología y salud pública

Según carrera

Se determinaron que existen valores más altos en el personal de enfermería, específicamente en las actitudes de bioestadística, epidemiología, conocimiento de epidemiología, actitud de epidemiología, conocimiento de salud pública. Estos resultados dejan en evidencia que las enfermeras perciben de manera más positiva la importancia de las competencias de bioestadística, epidemiología y salud pública.

De manera general

Los encuestados perciben y reconocen la importancia del desarrollo de competencias de bioestadística, epidemiología y de salud pública en las actividades de las organizacionales de salud, las cuales servirán para la investigación del proceso salud-enfermedad, analizando aspectos clínicos y quirúrgicos, con un razonamiento lógico basado en probabilidades, es decir, en investigaciones de salud para la aplicación de tratamientos farmacológicos y procedimientos validados en diferentes contextos de acuerdo a protocolos establecidos y según el análisis de los exámenes paraclínicos (laboratorios, imagenológicos), lo que es importante en los procesos gerenciales propios de los sistemas sanitarios, así como la actuación de los diferentes profesionales sanitarios que atienden al paciente de manera directa o indirecta.

El reconocimiento de la importancia y necesidad del conocimiento de las áreas de estudio bioestadística, epidemiología y salud pública, muestra que los profesionales médicos, enfermeros y estadísticos de salud, tienen presente su utilidad en su quehacer, lo que justifica las hipótesis del sujeto investigador (tesista) el cual opina que las actitudes y conductas hacia

el aprendizaje de los procedimientos y utilización de software no son las mejores, probablemente porque no consideran que poseen las habilidades y destrezas en estas disciplinas, las cuales requieren de un razonamiento lógico y cálculo matemático, situación que se ve reflejada en que no aplican constantemente el raciocinio de los pensamientos estadísticos, epidemiológicos y de salud pública.

2.3. DISCUSIÓN

2.3.1. Competencias de bioestadística, epidemiología y salud pública

Conceptuales

Los encuestados indicaron en Bioestadística, que conocen de Estadística descriptiva (82,3%) e inferencial (67,7%), además de ello, pocos utilizan un software estadístico para el análisis de datos (28,1%) y el mayor porcentaje para el indicador bioestadístico que conocen es el porcentaje (25,3%). En cuanto a Epidemiología, se obtuvo que 48,6% es el aspecto que más conoce, seguido de la vigilancia epidemiológica (18,8%), además de ello, muy pocos utilizan algún software epidemiológico para el análisis de datos (11,8%) y el mayor porcentaje señaló que no conoce de indicadores epidemiológicos (45,8%), siendo el indicador epidemiológico que más conocen el de tasas (44,4%). Con relación a Salud Pública, se determinó que las definiciones (78,8%) son el aspecto que más conoce el personal de salud, seguido de los programas (8,7%), además, el mayor porcentaje señaló que no conoce de indicadores de Salud Pública (50,3%), siendo el indicador que más conocen el de tasas (47,9%), también se encontró que 37,8% no conoce de programas de salud pública y el que más conocen es el PAI (35,4%), finalmente llama la atención que 72,6% no conoce de estrategias de Salud Pública.

La literatura especializada muestra la relevancia del conocimiento de bioestadística, epidemiología y salud pública, las tres áreas de estudio son necesarias para la construcción de conocimiento

científico en ciencias de la salud. Así mismo, para médicos, enfermeros y estadísticos de salud son relevantes para conocer conceptualmente sobre bioestadística, porque permite procesar datos, analizar e interpretar información, válida y confiable para tomar decisiones ante situaciones de incertidumbre basadas en evidencia científica en un contexto y tiempo definido. En el caso de la Epidemiología, permite el estudio de las relaciones entre las condiciones de vida y la situación de salud en diferentes grupos de población, con impacto sobre los perfiles de morbimortalidad; mientras que la Salud Pública, busca una sinergia entre ambiente, acciones de promoción de prácticas saludables, prevención y curación de enfermedades; en el marco de políticas públicas, también incluye conductas individuales en los estilos de vida, dentro de un contexto ecológico.

Conceptualmente se encontró que las competencias en bioestadística, epidemiología y salud pública, para los profesionales de salud encuestados, los gerentes entrevistados y de acuerdo a la literatura especializada, ponen en evidencia la importancia de estas disciplinas de estudio, para ello, se requiere transformar el modelo biomédico a un modelo más integrado, para que exista una confluencia entre métodos, por medio de la transdisciplinariedad, por tanto, la complejidad, servirá para poder traspasar las barreras de la hiperespecialización, fragmentación y compartimentación, lo que traerá beneficios en la salud de la población.

Procedimentales (utilitarios)

Los encuestados consideran en un alto porcentaje la utilidad de la bioestadística, epidemiología y salud pública en los diferentes elementos consultados además de vincularlas entre sí y de ser importantes para los procesos de las organizaciones de salud. Cabe agregar que los entrevistados, evidenciaron la necesidad de que estas disciplinas de estudio, requieren una de otra y se convierten en una sola columna, además de que están relacionadas con la investigación y el método clínico, lo que da mayor formalidad para la solución de los problemas de salud, también indicaron la importancia de manejar la posibilidad de

tener un conocimiento aplicado, porque esto ayudará a futuros profesionales y los que se encuentran en ejercicio, la generación de una práctica de calidad, situación que propende a un usuario más satisfecho, contribuyendo en la salud de la población en general. En cuanto a la episteme de estas áreas, se ha logrado enunciar la importancia de las mismas en la investigación y práctica profesional del personal de salud, con la posibilidad de mejorar procesos de los centros de salud. Dadas las consideraciones de las tres fuentes de información, se puede observar claramente que estas tres áreas, son competencias necesarias para los médicos, enfermeros y estadísticos de salud, convirtiéndose en un pilar para la construcción de los sistemas de salud, porque presenta aplicaciones tangibles.

Actitudinales

En cuanto a las actitudes se determinó que más de la mitad de los encuestados consideran la bioestadística, epidemiología y salud pública como áreas de estudio difíciles, siendo el mayor problema, el cálculo, además aproximadamente nueve de cada diez indicaron que la honestidad es un elemento fundamental. Los entrevistados señalaron que los hacedores de salud requieren una actitud más positiva sobre la importancia de estas disciplinas en las Ciencias de la Salud, ampliar su visión, porque generará nuevos esquemas mentales, que incluyen la posibilidad de estudiar los fenómenos de salud desde una mirada más holística, además de que se integran estrategias que potencian la actuación de los profesionales de la salud. Resulta de interés mencionar que se ha demostrado científicamente y se ha estipulado la necesidad del manejo de los datos, para tomar medidas, tales como la promoción de la salud, la atención primaria de la salud, la importancia de los determinantes sociales y las funciones esenciales de la salud pública, en el marco de la complejidad y los objetivos del desarrollo sostenible. Lo encontrado muestra que las actitudes, son un punto de partida para la construcción de sistemas de salud inclusivos, universales y justos, buscando llegar a la población en general y construir conocimiento, para que luego sean útiles en un contexto determinado.

2.3.2. Pensamiento bioestadístico, epidemiológico y de salud pública

En los encuestados se observa que estos tres tipos de pensamientos los manejan de manera superficial, es decir, conocen algunas de las conceptualizaciones y aplicaciones, sin embargo, les falta mayor profundidad, en el caso de Bioestadística, el conocimiento en aspectos inferenciales y de probabilidad es bajo, además de su utilidad en la investigación, mientras que, en Epidemiología, conocen poco de elementos relacionados con este tipo de estudios, para el caso de Salud Pública, poseen escaso conocimiento sobre las estrategias y su utilidad en la salud de la población. Cabe agregar que, en las tres disciplinas, tienen insuficiente conocimiento en la utilización de software y cálculo de indicadores. Con respecto a las actitudes, se observó que las consideran disciplinas vinculadas con

el proceso de salud-enfermedad, aunque no opinan que su utilidad es limitada en los procesos clínicos, sin comprender que, para la construcción de dichos procesos, se tuvo que llevar a cabo un método de investigación.

Las competencias de bioestadística, epidemiología y de salud pública, son fundamentales para los profesionales de la salud, porque les permitirá comprender e interpretar a profundidad los fenómenos de salud, en el marco de los sistemas de salud, tratando de dar carácter real a objetos simbólicos, que se estudian ya no sólo en función de su existencia, sino también desde lo que representan, sin considerar la organización como un ente sólido o estático, en otras palabras, en una entidad que son indispensables para la salud de la población y significan a la vez, coexistir con múltiples supuestos y paradigmas complementario.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. CONCLUSIONES

Las percepciones de los médicos, enfermeros y estadísticos de salud sobre bioestadística, epidemiología y salud pública muestran que consideran estas disciplinas de estudio como necesarias, útiles y difíciles, además de reconocer que conocen de definiciones, teniendo inconvenientes en cálculos, manejo de indicadores y software, también se resaltó el valor de la honestidad como un elemento fundamental. Lo encontrado anteriormente muestra que se requieren procesos de formación y capacitación complementarios a los tradicionales, también visibiliza que el personal de salud encuestado le da poca relevancia a estas áreas de estudio. En consecuencia, el investigador percibe que combinar estas disciplinas de estudio es un punto de partida, el cual aportará un equilibrio entre aspectos clínicos y quirúrgicos con los epidemiológicos y de salud pública, por medio de la bioestadística como eje integrador, lo antes señalado, evidencia la importancia del trabajo en equipo, buscando reducir la variabilidad que rodea al ejercicio de la medicina y enfermería en el sistema de salud, lo que será siempre una ciencia de probabilidades y un arte de manejar la incertidumbre.

3.2. RECOMENDACIONES

En próximas investigaciones, se pueden diagnosticar las percepciones de las competencias de bioestadística, epidemiología y de salud pública en otros profesionales de la salud, es decir, en odontólogos, nutricionistas, bioanalistas, farmacéuticos, radiólogos y fisioterapeutas.

En futuros estudios es importante detallar las competencias de los profesionales sanitarios en bioestadística, epidemiología y de salud pública, para posteriormente evaluarlas, determinando los conocimientos que poseen, los procedimientos que manejan y las actitudes que tienen sobre las tres disciplinas antes señaladas.

4. REFERENCIAS

- AGUADO-LÓPEZ, E. y ROGEL-SALAZAR, R. (2002). "La recuperación del observador en la construcción del dato." *Cinta Moebio*, 13, 2-21.
- CARREÑO, S. y MAYORGA, J. (2017). "Pensamiento estadístico: herramienta para el desarrollo de la enfermería como ciencia." *Av Enferm*, 35(3), 345-356.
- CHIPIA, J., PAREDES, Y., LOBO, S., SÁNCHEZ, M., y GONZÁLEZ, A. (2021). "Percepción de la memoria en estudiantes universitarios de Venezuela durante la COVID-19." *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*; 78(2), 208-217.
- CHIPIA, J. (2023). "Pensamiento bioestadístico complejo en los sistemas de salud." Tesis del Doctorado en Ciencias Organizacionales. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
- HERNÁNDEZ, R. (2011). "Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas." Mérida: Consejo de Publicaciones de la Universidad de Los Andes
- LAHERA, A., PÉREZ, I., HUNTE, V., y RUIZ, E. (2018). "La estadística como necesidad en la investigación en salud." *Revista Información Científica*, 97(4), 891-901
- LÓPEZ, L. (2004). "Pensamiento estadístico: directivos con nuevas tecnologías de información y comunicación." *Espacios*, 25(3).
<https://www.revistaespacios.com/a04v25n03/04250321.html>
- MEDINA-CONTRERAS, A., SULBARÁN-RODRÍGUEZ, N., ZAPATA-BRAVO, F., MONSALVE-DÍAZ, E., DEWDNEY-LABRADOR, A. y CHIPIA, J. (2021). "Estilos de vida de estudiantes de medicina durante la pandemia de 2020, en Venezuela. El aislamiento: ¿Amigo o enemigo?" *GICOS*, 6(1), 102-121
- OJEDA, M., BEHAR, R. y GRIMA, P. (2021). "Statistics as a discipline: A brief look to the past, the present and the future." *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), 286.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1994). "Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales."
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (1995). "Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la salud." Washington, D.C.: Autor.
- PAREDES, Y. y CHIPIA, J. (2020). "COVID19: Estadística de morbilidad y mortalidad en Venezuela." *GICOS*, 5(e1), 47-66.

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN BIOESTADÍSTICA, EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD PÚBLICA

OBJETIVO: Determinar la percepción de las competencias en bioestadística, epidemiología y salud pública (conocimiento, utilidad, actitudes) de médicos, enfermeros y estadísticos de salud.

INSTRUCCIÓN: marque con una equis (x) o complete la información según corresponda.

Abreviaturas utilizadas:

S=Siempre; **CS**=Casi siempre; **AV**=A veces; **CN**=Casi nunca; **N**=Nunca

TDA=Totalmente de acuerdo; **DA**=De acuerdo; **NN**=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo;

ED=En desacuerdo; **TED**=Totalmente en desacuerdo.

DATOS PERSONALES

a) Sexo: Masculino ___ Femenino ___ b) Edad (años): _____

DATOS PROFESIONALES Y LABORALES

a) Carrera universitaria: _____

b) Institución de trabajo: _____

c) Cargo: _____

d) Años de experiencia: _____

SECCIÓN 1. PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN BIOESTADÍSTICA

1.1. Conocimiento

1.1.1. De la estadística descriptiva qué aspecto(s) conoce:

a) Definiciones ___ b) Cálculo ___ c) Interpretación ___

d) Análisis ___ e) Utilidad ___ f) Ninguno: ___

1.1.2. De la estadística inferencial qué aspecto(s) conoce:

a) Definiciones ___ b) Cálculo ___ c) Interpretación ___

d) Análisis ___ e) Utilidad ___ f) Ninguno: ___

1.1.3. Usted ha analizado datos mediante algún software estadístico.

a) Si ___ b) No ___ En caso afirmativo indique cuáles: _____

1.1.4. ¿Qué indicadores bioestadísticos conoce?

1.2. Utilidad

1.2.1. Los indicadores bioestadísticos son útiles:

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

1.2.1. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para tomar decisiones:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.2. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para investigar eventos de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.3. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para solucionar problemas de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.4. *Considera que los indicadores bioestadísticos son útiles en el funcionamiento de un centro de salud y de los sistemas de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.5. *Considera que los indicadores bioestadísticos son necesarios, indique en cuál (es) aspecto(s):*

- a) Salud Pública ___ b) Epidemiología ___ c) Institucionales ___ d) Administrativos ___
e) Políticos ___ f) Sociales ___ g) Económicos ___ h) Gerenciales ___ i) Educativos: ___
j) Otro: Especifique: _____ k) Ninguno: _____

1.3. Actitudes

1.3.1. *Considera que la bioestadística es un área de estudio difícil:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.3.2. *Si su respuesta fue siempre, casi siempre, a veces, indique en cuál(es) aspecto(s):*

- a) Definiciones ___ b) Cálculo ___ c) Interpretación ___ d) Análisis ___ e) Ninguno ___

1.3.3. *Considera la honestidad como elemento fundamental en la recolección y procesamiento de datos:*

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

SECCIÓN 2. PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EPIDEMIOLOGÍA

2.1. Conocimiento

2.1.1. De la epidemiología qué aspecto (s) conoce:

- a) Tipos de Estudios ___ b) Vigilancia ___ c) Indicadores ___ d) Pruebas ___
a) ASIS ___ f) PAI ___ g) Ninguno ___

2.1.2. *¿Usted ha analizado datos mediante algún software epidemiológico?*

- a) Si ___ b) No ___ En caso afirmativo indique cuáles: _____

2.1.3. *¿Cuáles indicadores epidemiológicos conoce?*

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

1.2.1. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para tomar decisiones:*

5=IDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=IED: ___

1.2.2. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para investigar eventos de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.3. *Considera que los indicadores bioestadísticos sirven para solucionar problemas de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.4. *Considera que los indicadores bioestadísticos son útiles en el funcionamiento de un centro de salud y de los sistemas de salud:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.2.5. *Considera que los indicadores bioestadísticos son necesarios, indique en cuál (es) aspecto(s):*

- a) Salud Pública ___ b) Epidemiología ___ c) Institucionales ___ d) Administrativos ___
e) Políticos ___ f) Sociales ___ g) Económicos ___ h) Gerenciales ___ i) Educativos: ___
j) Otro: ___ Especifique: _____ k) Ninguno: ___

1.3. Actitudes

1.3.1. *Considera que la bioestadística es un área de estudio difícil:*

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

1.3.2. *Si su respuesta fue siempre, casi siempre, a veces, indique en cuál(es) aspecto(s):*

- a) Definiciones ___ b) Cálculo ___ c) Interpretación ___ d) Análisis ___ e) Ninguno ___

1.3.3. *Considera la honestidad como elemento fundamental en la recolección y procesamiento de datos:*

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

SECCIÓN 2. PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EPIDEMIOLOGÍA

2.1. Conocimiento

2.1.1. *De la epidemiología qué aspecto (s) conoce:*

- a) Tipos de Estudios ___ b) Vigilancia ___ c) Indicadores ___ d) Pruebas ___
a) ASIS ___ f) PAI ___ g) Ninguno ___

2.1.2. *¿Usted ha analizado datos mediante algún software epidemiológico?*

- a) Si ___ b) No ___ En caso afirmativo indique cuáles: _____

2.1.3. *¿Cuáles indicadores epidemiológicos conoce?*

2.2. Utilidad

2.2.1. Los indicadores epidemiológicos son útiles:

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

2.2.2. Considera que los indicadores epidemiológicos sirven para tomar decisiones:

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

2.2.3. Considera que los indicadores epidemiológicos sirven para investigar eventos de salud:

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

2.2.4. Considera que los indicadores epidemiológicos sirven para solucionar problemas de salud:

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

2.2.5. Considera que los indicadores epidemiológicos son útiles en el funcionamiento de un centro de salud y de los sistemas de salud:

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

2.2.6. Considera que los indicadores epidemiológicos son necesarios, indique en cuál (es) aspecto(s):

- a) Salud Pública ___ b) Institucionales ___ c) Administrativos ___ d) Políticos ___
e) Sociales ___ f) Económicos ___ g) Gerenciales ___ h) Educativos ___
i) Otro: ___ Especifique: _____ j) Ninguno: ___

2.3. Actitudes

2.3.1. Considera que la epidemiología es un área de estudio difícil:

5=TDA: ___; 4=DA: ___; 3=NN: ___; 2=ED: ___; 1=TED: ___

2.3.2. Si su respuesta fue siempre, casi siempre, a veces, indique en cuál(es) aspecto(s):

- a) Definiciones ___ b) Cálculo ___ c) Interpretación ___ d) Análisis ___ e) Ninguno ___

2.3.3. Considera la honestidad como elemento fundamental para la epidemiología:

5=S: ___; 4=CS: ___; 3=AV: ___; 4=CN: ___; 1=N: ___

SECCIÓN 3. PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN SALUD PÚBLICA.

3.1. Conocimiento

3.1.1. De la Salud Pública qué aspecto(s) conoce:

- a) Definiciones ___ b) Indicadores ___ c) Vigilancia ___ d) Programas ___ e) Ninguno ___

3.1.2. ¿Cuáles indicadores de Salud Pública conoce?

3.1.3. Señale los Programas de Salud Pública que conoce a nivel nacional e internacional:

ANEXO 2

PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN BIOESTADÍSTICA, EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD PÚBLICA

Percepción de las competencias	Dimensiones	Ítems	Escala (puntos)	Categorías	
Bioestadística	Conocimiento	1.1.1	0 a 5	0=Ninguna	
		1.1.2	0 a 5	5=Todas las opciones	
		1.1.3	0 a 2	0=Ningún software 1=Un software 2=Dos softwares	
		1.1.4	0 a 2	0=Ninguno 1=Descriptivos o inferenciales 2=Descriptivos e inferenciales	
	Utilidad	1.2.1	1 a 5		1=Nunca 5=Siempre
		1.2.2			
		1.2.3			
		1.2.4			
		1.2.5			
	1.2.6	0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro o más aspectos.		
	Actitudes	1.3.1	1 a 5		1=Nunca 5=Siempre
1.3.2		0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro aspectos.		
1.3.3		1 a 5		1=Nunca 5=Siempre	
Epidemiología	Conocimiento	2.1.1	0 a 6	0=Ninguna 6=Todas las opciones	
		2.1.2	0 a 2	0=Ningún software 1=Un software 2=Dos softwares	
		2.1.3	0 a 2	0=Ninguno 1=Un indicador 2=Dos o más indicadores	
	Utilidad	2.2.1	1 a 5		1=Nunca 5=Siempre
		2.2.2			
		2.2.3			
		2.2.4			
2.2.5					

Percepción de las competencias	Dimensiones	Ítems	Escala (puntos)	Categorías	
	Actitudes	2.2.6	0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro o más aspectos.	
		2.3.1	1 a 5	1=Nunca 5=Siempre	
		2.3.2	0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro aspectos.	
		2.3.3	1 a 5	1=Nunca 5=Siempre	
Salud Pública	Conocimiento	3.1.1	0 a 4	0=Ninguna 4=Todas las opciones	
		3.1.2	0 a 3	0=Ninguno 1=Uno 2=Dos 3=Tres o más	
		3.1.3	0 a 3	0=Ninguno 1=Uno 2=Dos 3=Tres o más	
		3.1.4	0 a 3	0=Ninguno 1=Uno 2=Dos 3=Tres o más	
	Utilidad	3.2.1	1 a 5		1=Nunca 5=Siempre
		3.2.2			
		3.2.3			
		3.2.4			
		3.2.5			
	3.2.6	0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro o más aspectos.		
	Actitudes	3.3.1	1 a 5	1=Nunca 5=Siempre	
		3.3.2	0 a 4	0=Ningún aspecto 1=Un aspecto 2=Dos aspectos 3=Tres aspectos 4=Cuatro aspectos.	
		3.3.3	1 a 5	1=Nunca 5=Siempre	

Percepción de las competencias	Dimensiones	Puntaje	Interpretación
<i>Bioestadística</i>	Conocimiento	0 a 14	0: Nulo 1 a 5: Bajo 6 a 10: Medio 11 a 14: Alto
	Utilidad	5 a 29	5 a 9: Bajo 10 a 14: Medio bajo 15 a 19: Medio 20 a 24: Medio alto 25 a 29: Alto
	Actitudes	2 a 14	2 a 6: Bajo 7 a 11: Medio 12 a 15: Alto
<i>Subtotal 1</i>		7 a 57	7 a 17: Bajo 18 a 27: Medio Bajo 28 a 37: Medio 38 a 47: Medio alto 48 a 57: Alto
<i>Epidemiología</i>	Conocimiento	0 a 10	0: Nulo 1 a 3: Bajo 4 a 6: Medio 7 a 10: Alto
	Utilidad	5 a 29	5 a 9: Bajo 10 a 14: Medio bajo 15 a 19: Medio 20 a 24: Medio alto 25 a 29: Alto
	Actitudes	2 a 14	2 a 6: Bajo 7 a 11: Medio 12 a 15: Alto

Percepción de las competencias	Dimensiones	Puntaje	Interpretación
<i>Subtotal 2</i>		7 a 53	7 a 14: Bajo 15 a 24: Medio Bajo 25 a 34: Medio 35 a 44: Medio alto 45 a 53: Alto
<i>Salud Pública</i>	Conocimiento	0 a 13	0: Nulo 1 a 4: Bajo 5 a 8: Medio 9 a 13: Alto
	Utilidad	5 a 29	5 a 9: Bajo 10 a 14: Medio bajo 15 a 19: Medio 20 a 24: Medio alto 25 a 29: Alto
	Actitudes	2 a 14	2 a 6: Bajo 7 a 11: Medio 12 a 15: Alto
<i>Subtotal 3</i>		7 a 56	7 a 16: Bajo 17 a 26: Medio Bajo 27 a 36: Medio 37 a 46: Medio alto 47 a 56: Alto
<i>Total</i>		21 a 166	21 a 49: Bajo 50 a 78: Medio Bajo 79 a 107: Medio 108 a 136: Medio alto 137 a 166: Alto

ANALYSIS OF THE EFFECT ON THE MARKETING OF THE SPORT PRODUCT FROM THE "COMPETITIVE BALANCE" PRINCIPLE IN LATIN AMERICAN FOOTBALL AND BASEBALL COMPETITIONS

ROMERO, Yolmer

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
E-mail: ulayol@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1625-2635>

AGUILAR, José

CEMISID, Facultad de Ingeniería, Universidad
de Los Andes. Facultad de Ingeniería, Mérida,
Venezuela.
E-mail: aguilarjos@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4194-6882>
GIDITIC, Escuela de Ingeniería, Universidad
de EAFIT, Medellín, Colombia.

TERÁN, Oswaldo

Escuela de Ciencias Empresariales,
Universidad Católica del Norte, Coquimbo,
Chile.
E-mail: oswaldoteranula@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1490-5615>

Recibido: 11-08-2023
Revisado: 21-09-2023
Aceptado: 29-09-2023

ABSTRACT:

This paper analyzes the influence of the "Competitive Balance" principle in the marketing of the "sport product" in Latin America. The "Competitive Balance" principle represents a form of seen competitive balance, from the marketing point of view. Different dimensions of the "sport product", in order to be marketed, are identified and described. These dimensions are used to analyze the impact of the "Competitive Balance" principle in the marketing of the "sport product" of the professional leagues in Latin America. The main Latin American leagues of soccer and baseball are selected as case studies, based on three criteria: the capacity to generate income, the ability to attract fans to the games, and the ability to export athletes to other leagues. The analysis shows that certain dimensions of sport product are well developed, e.g., competition rules, but others are not, such as salary limits. Thus, the study finds an inadequate development of professional sports in Latin American in accordance with the "Competitive Balance" principle.

Keyword: *Competitive Balance, Professional Sport, Sport Product, Sport Marketing*

ANÁLISIS DEL EFECTO EN LA COMERCIALIZACIÓN DEL PRODUCTO DEPORTIVO A PARTIR DEL PRINCIPIO DE "EQUILIBRIO COMPETITIVO" EN LAS COMPETENCIAS DE FÚTBOL Y BÉISBOL LATINOAMERICANO

RESUMEN

Este artículo analiza la influencia del principio de "Equilibrio Competitivo" en la comercialización del "producto deportivo" en América Latina. El principio de "Equilibrio Competitivo" representa una forma de equilibrio competitivo visto, desde el punto de vista del marketing. Se identifican y describen las diferentes dimensiones del "producto deportivo", para poder ser comercializado. Estas dimensiones se utilizan para analizar el impacto del principio de "Equilibrio Competitivo" en la comercialización del "producto deportivo" de las ligas profesionales en América Latina. Las principales ligas latinoamericanas de fútbol y béisbol se seleccionan como casos de estudio, con base en tres criterios: la capacidad de generar ingresos, la capacidad de atraer fanáticos a los juegos y la capacidad de exportar atletas a otras ligas. El análisis muestra que ciertas dimensiones del producto deportivo están bien desarrolladas, por ejemplo, las reglas de competencia, pero otras no, como los límites salariales. Así, el estudio constata un inadecuado desarrollo del deporte profesional en América Latina de acuerdo con el principio del "Equilibrio Competitivo".

Palabras Clave: *Equilibrio Competitivo, Deporte Profesional, Producto Deportivo, Marketing Deportivo.*

I. INTRODUCTION

Professional sport in Latin America shows signs of growth and development in the commercial and business domains. This is observed in the performance of important leagues and their clubs, particularly, in sports such as football and baseball, basing such affirmations on the ability of these to attract fans to the stadium, on the economic profitability they generate, and on the virtuosity of their leagues to export sports talent to other borders. Examples of these leagues are the Mexican and Brazilian soccer leagues, and the Dominican and Venezuelan baseball leagues [5, 17]. All these leagues have in common the high levels of sports competitiveness, characterized by the balance of the competition, originated in the parity of their clubs, contributing this with the maintenance of uncertainty in the result, thereby increasing their attractiveness as a spectacle [2, 14]. This characteristic has its origin, in part, in the total or partial application of the "Competitive Balance" principle, which promotes the competitive balance between the actors of a professional sports league [1, 6, 10, 11, 12, 13]. This principle represents a form of conceiving Competitive Balance, from the point of view of marketing.

Competitive balance, in general, has been used to analyze the competitiveness of sports in diverse ambits and regions, such as US baseball and European football, since long ago, at least since the 1990's. In this context, higher competitiveness is associated with larger uncertainty. Diverse approaches and measures of competitive balance have been suggested and used, with interesting results. For instance, entropy as a measure of dispersion was used in [20] to show how the competitive balance has increased in the Major League Baseball (US-Canada), and to determine the factors for this increase. Also, [21] finds the improvement of competitive balance in the Major League of Baseball is due to inter-seasonal factors, like: free agency, a narrowing of team market size, and a compression of baseball talent. [22] shows the existence of a relationship (correlation) between aggregate attendance and competitive balance in Major League Baseball, i.e., demonstrates that an increase

in competitive balance generates more interest and attendance of the public.

Regarding European Football, results differ from those got in Baseball: the conclusion is that competitive balance has decreased over time. [23] shows, by using the standard deviation and the Herfindahl Hirschman Index measures to quantify the trends, that competitive balance has decreased in European leagues in general, studying 12 sample leagues over a time scale of 14 years. Among the factors for this, [23] identifies a lack of conformity of interests between different levels of clubs (between larger wealthy clubs and smaller outfits). In the same line, [24] uses cluster analysis to study eleven European football countries, from season 1963-1964 to season 2004-2005, finding divergences among countries about competitive balance, resulting Portugal, the Netherlands and Greece as the least balanced countries. Similarly, [25], focusing on the Rawlsian principles, concludes that competitive balance in European football has decreased, after analyzing four cases, the Spanish, English, Italian and German football leagues, between 1975 and 2016, finding that the Spanish case shows less inequality. [26] uses several measures of competitive balance to measure levels of concentration (within-season competitive balance) and dominance (between-season competitive balance) in the English Premier League, French Ligue 1, German Bundesliga, Italian Serie A and Spanish La Liga, selecting 22 seasons between 1995/96 and 2016/17, concluding that the French Ligue 1 is the most balanced league in terms of both, concentration and dominance measures. In order to improve the negative situation, e.g., a decrease of competitive balance, diverse studies have identified the key factors that must be better managed. E.g., [27] suggests to cope appropriately with the following factors: the distribution of TV revenue (at present, UEFA does not treat all teams equally, therefore, a system of distribution without market pooling has been developed and proposed); the salary cap system (which has been found to be a very effective tool in promoting increased financial equality among clubs and within leagues); and the possibility of introducing a playoff

system in football.

In relation to these previous studies, this paper proposes a different form of measuring competitive balance, via the “part conditio” principle, oriented towards favoring marketing. Thus, the "Competitive Balance" principle, as well as having a direct influence on the sport aspects of the professional sport, also can be a key impact in the marketing aspects of the "sport product" [1, 6, 10, 11, 12, 13]. The main goal of this paper is to study the influence of the "Competitive Balance" principle in the configuration of the "sport product" for marketing, in the professional leagues in Latin America. The next section will explain how we understand this principle.

The article is organized as follows. Section II describes our notion of “Competitive Balance.” Then, in section III, the methodology is presented. In section IV, the cases to be analyzed are chosen. Afterward, section V offers the evaluation of the effect of the "Competitive Balance" principle in the marketing of the "sport product" in Latin America. Finally, the most important conclusions of the analysis are carried out.

II. “COMPETITIVE BALANCE” PRINCIPLE IN PROFESSIONAL SPORT

II.1. “Competitive Balance” Principle in professional sport

Professional sport works as a spectacle, whose sport structure can assume two possible denominations: professional leagues and federated competitions. In general, professional leagues are associations of clubs with their own legal personality and autonomy, for the internal organization and functioning, with respect to the corresponding sports federation [5, 17]. In the other case, the goal of the sports federation is the organization of professional competitions, and they are affiliated with other international associations that govern the discipline. In this case, the clubs interested in participating in the competitions must comply with the requirements and dispositions dictated by them. Thus, the difference between professional leagues and federated

competitions lies in the higher independence of the clubs to determine their own operating rules and establish their own functioning and regulations, or, otherwise, adhere to preset rules defined by the federations.

According to [10], the “Competitive Balance” principle seeks to guarantee a general equilibrium in the competition, generating equal conditions among the participants of a league, in order to guarantee the uncertainty in the result, thus maintaining the attractiveness of the sport product, making it more interesting for all. This regulatory principle influences all aspects of the operation of a league, establishing parameters for the regulation of sports and commercial aspects, among others. Thus, the Competitive Balance principle, in addition to guide the equitable distribution of sports talent in order to maintain the balance of forces within the clubs, also favors the balanced distribution of the income of the participating clubs of the league, looking for the equality of conditions in all aspects, trying to guarantee competitive parity, and maintaining the attractiveness of the competition. It means that, in similar conditions in terms of income, it is more likely that the sporting aspects, mainly the recruitment of professional athletes and their impact on the performance of the game, will be much more balanced, granting equal opportunities for success to all. The application of this principle has allowed the most important professional leagues in the world to maintain their attractiveness and competitiveness over time [6, 11, 15].

II.2. Dimensions for the management of the "sport product" in professional sport

Some authors propose several categorical dimensions to analyze the professional sport as a product [5, 8]. These dimensions allow us to establish the characteristics of the “sport product”, as follows:

1. **Competition rules:** they establish the conditions through which the competitions will be governed, highlighting calendars, minimum conditions of participation, the general regulations of the competition,

promotions and descents, concessions of franchises, licensing of the clubs, among other things.

2. Salary limits: In professional leagues, clubs have a maximum amount of money to pay all players. That implies a maximum and minimum salary that an athlete can earn as part of their contract as a professional. This salary limit policy contemplates the existence of a luxury tax that must be paid by clubs that exceed the established salary limits, in order to generate a balance between all the clubs in the league.

3. Sports rights and transfers: The professional sport has as one of its main actors the athlete. The athlete generates economic benefits for those clubs that form or own their sports rights. In some sports such as football, when an athlete is formed by a club and this has the opportunity to transfer it to another, it has the right to receive an economic compensation for each year of training, if the new condition that the athlete will assume will be of "Professional" [7]. Similarly, the athlete, already a professional, owns sports rights that are his property, or may belong to the club that acquired it. These are established in the contract as professional athletes, and are convertible into income when they are transferred to another club. The transfers describe the policies and rules through which clubs can transfer their athletes to other clubs [4].

4. Distribution of income: refers to the policies and rules defined in the professional sports leagues, which regulate the way in which the member clubs distribute the income generated by the commercial portfolio of the sport product.

5. Commercial portfolio: this dimension is subdivided into the following categories:

a. Television and media rights: they are one of the most important options for the economic income, for the organizations of sports events [3, 16]. They consist in the session or transfer of the rights of

commercial exploitation of the sporting event to third parties, who, using the media, especially television, radio and social media, make their operations profitable, marketing them to other interested parties, usually interested audiences in the sport as a means of entertainment.

b. Brand licensing: refers to the possibility of using the rights of commercial exploitation of a brand under agreements of various kinds, which guarantee to those involved a share in the performance of the business.

c. Marketing and Sponsorship: with respect to marketing, a practical duality usually occurs [4, 8]: the first establishes that the league assumes the responsibility of managing marketing in a centralized manner, with benefits for all involved. The second gives authority to each participating club to apply its own marketing policies, so it is decentralized. In the field of sponsorship, it is an integrated communication strategy that pursues commercial and/or institutional objectives, exploiting the direct association between an organization, a brand or a product, with another organization, an event or a personality. The sponsorship functions as a commercial mechanism generate revenue.

d. Hospitality: In the case of professional sports, the stadiums are used to install a series of services and products for the public that attends the games. Services such as restaurants, hotels, shops, and museums are the most common options. To this, the income by ticketing, preferential places, and parking, among others, are added, which are usually used commercially by the show organizer.

III. METHODOLOGY

III. 1 Description of the methodology

The methodology to analyze the influence of the "Competitive Balance" principle in

the marketing of the “sport product” in Latin America, can be summarized as follows:

- i. To elaborate a conceptualization regarding the notion of “Competitive Balance” to analyze some professional Latin American sports, in terms of the application of such principle, which aims at favoring competitiveness and marketing. This step was developed in section II, above.
- ii. To choose the relevant case study. First, we need to define the criteria to choose some cases (countries) in two sports: soccer (or football) and baseball, and apply it. This will determine the sport leagues in Latin America with greater relevance in terms of “sport product” management in professional sports.
- iii. To determine, via consult with experts, analysis of specialized websites and media, the state of each of the dimensions analyzed, by identifying components that indicate the degree of fulfillment of each ambit for each case study; i.e., for the situation of either football or baseball in each chosen country.
- iv. To conclude about the fulfillment of the “Competitive Balance” principle for each dimension and case study, and in Latin America in general.

III. 2 Analysis of the information sources

As said above, step i was already performed in section II. The following two steps (ii and iii) are implemented as follows:

For the study of each league, the methodology takes information from three sources, involving diverse perspectives [19]:

- Official information, available on the websites of the selected leagues, as well as in their regulations and statutes.
- Specialized news, focused on the marketing area of the leagues’ object of study, published between 2015 and 2018.

- Interview with key people immersed in Latin American baseball and soccer leagues.

For the purposes of the analysis, the collected information was broken down into the following ambits:

- Identify professional leagues that apply the principle of Competitive Balance (see Subsections IV.1 and IV.2).
- Determine the components of the sports product portfolio that are managed using the principle of competitive parity as a basis (see Subsections V.1 to V.5).
- Describe each component of the commercial portfolio of the professional leagues managed under the principle of competitive parity (see Section V).

As an information analysis technique, a content analysis is applied, categorizing the information in accordance to the following subjects, and their categories [19]:

- **Disciplines:** professional soccer (or football) or baseball.
- **Countries.** As we will see below, the chosen countries are: for football: Argentina, Colombia, Mexico; and, for baseball: the Dominican Republic and Venezuela.
- **Source of information:** the sources specified before.
- **Unit of analysis:** application of the principle of competitive equilibrium or Competitive Balance.
- **Categories of content:** competition rules, salary limits, player transfers and income distribution.

Based on that, the sources of information of the Table 1 were obtained:

Table 1: Official websites on the Internet

Website	Sport	http	Country
Mexican soccer league (Liga MX)	Soccer	http://www.ligamx.net/	Mexico
Argentine Super Soccer League (SLA)	Soccer	https://www.saf.com.ar/	Argentina
Colombian soccer league (Liga Aguila)	Soccer	http://dimayor.com.co/	Colombia
Venezuelan professional baseball league (LPB)	Baseball	https://www.lvbp.com/	Venezuela
Professional Baseball Dominican League (LIDOM)	Baseball	http://www.lidom.com/home/	Dominican Republic

As described in Table 1, five official websites with information of interest for the research are identified. From them, the

competition regulations and foundational bases that support them were found, as described in the Table 2.

Table 2: Regulations and foundations

Website	Regulation	foundation bases
Mexican soccer league (Liga MX)	1	1
Argentine Super Soccer League (SLA)	1	1
Colombian soccer league (Liga Aguila)	1	1
Venezuelan professional baseball league (LPB)	1	1
Professional Baseball Dominican League (LIDOM)	1	0

Taking as references these sources of information, specialized news, and some experts, we proceeded to extract the most relevant data, and to perform the corresponding analyzes, in the next sections.

IV. SELECTION OF THE CASE STUDIES

To choose the case studies, the criteria of relevance used are: i) the capacity of generation of income of each league, ii) the ability to attract fans to each game, and, iii)

the ability to export athletes to other leagues. To achieve this purpose, a series of rankings generated by various organizations with expertise in the subject was used.

IV. 1 Selection of the professional soccer leagues for the analysis

The reference [9] identifies the twenty leagues of greatest economic power, expressed in the amount of annual income that they generate (see Table 3).

Table 3: The most powerful football leagues in the world

Position	League	Country	Income (\$)
3	Premier League	England	5.300.000.000
6	Bundesliga	Germany	2.800.000.000
7	La Liga	Spain	2.200.000.000
8	Serie A	Italy	1.900.000.000
9	Ligue 1	France	1.500.000.000
11	Petrobras league	Brazil	1.000.000.000
12	Premier Russian	Russian	977.000.000
13	Football League	UK	676.000.000
14	Sportoto Super League	Turkey	601.000.000
15	Liga MX	Mexico	555.000.000
16	Bundesliga 2 nd	Germany	550.000.000
17	Eredivisie	Holland	482.000.000
18	MLS	USA/Canada	461.000.000
19	J League	Japan	440.000.000

On the other hand, [18] refers to the that most fans have (see Table 4). leagues and professional sports disciplines

Table 4: Football leagues with the greatest number of fans

Position	League	Country	Average inflow per game
1	Bundesliga	Germany	43.177
2	Premier League	England	33.487
3	La Liga	Spain	28.773
4	Liga MX	Mexico	24.625
5	Serie A	Italy	23.893
6	Super league	Chine	22.580
7	MLS	USA/Canada	21.574
8	Super Liga	Argentina	21.347
9	Ligue 1	France	20.904
10	Eredivise	Holland	18.398

In the same way, [17] develop the ranking of countries with more athletes exported to other countries and leagues (Table 5 shows only Latin America).

Table 5: Ranking of Latin American football leagues according to the annual average of players that export.

Position	Country	Players exported to other leagues
1	Brazil	1.202
2	Argentina	753
3	Uruguay	288
4	Colombia	284
5	Paraguay	123
6	Chile	80
7	Venezuela	63

Based on these rankings, we select the leagues of the countries with the most efficient or performance indicators, on the three previous criteria. In particular, the soccer leagues that are studied will be: the Mexican Football League, based on its position among the twenty most powerful professional leagues in the world in terms of income generation (see Table 6); the

Argentine Super Soccer League, due to its outstanding performance and position as one of the most powerful in terms of its ability to export players, as well as maintaining high levels of stadium fans (see Table 6); and the Águila League of Colombia, due to its outstanding evolution as an exporter of footballers to America and Europe (see Table 6).

Table 6: Summary of the selected Professional Soccer Leagues

Position	Country	Most powerful soccer leagues	Soccer leagues with the largest influx of fans	Soccer leagues that export more players
1	Mexico	Place 16	Place 4	Undetermined
2	Argentina	Undetermined	Place 8	Place 2
3	Colombia	Undetermined	Undetermined	Place 4

IV.2 Selection of the professional baseball leagues for the analysis

With respect to the professional baseball leagues, for the selection of the leagues to study, the used criterion is "Number of baseball players that the leagues export to the United States of America", and will not

take into account the criteria of capacity to generate income, or influx of fans to the stadiums, due to the lack of reliable information. In this case, the website of MLB published the ranking of the most important professional baseball leagues in Latin America, according to the criterion mentioned. Table 7 details this aspect.

Table 7: Professional baseball leagues that more players export

Position	Country	Players exported to the United States
1	Dominican Republic	82
2	Venezuela	63
3	Cuba	23
4	Puerto Rico	17
5	Mexico	12

Similarly, the portal 12up.com published a classification, in order of hierarchy, of the main leagues of this sport in Latin America. This hierarchy is established based on the number of baseball players that contribute to the major leagues, as well as being organized under the rules of the Caribbean Confederation, and affiliated

with the Major League Baseball (MLB) of the United States. Specifically, this ranking places the Professional Baseball League of the Dominican Republic as the strongest, followed by the Venezuelan Professional Baseball League. The Table 8 details the chosen baseball leagues.

Table 8: Selected Professional baseball leagues

Position	Country	Affiliated to the MLB and organized by the conference of the Caribbean	Baseball leagues that export more players
1	Dominican Republic	Place 1	Place 1
2	Venezuela	Place 2	Place 2

V. ANALYSIS OF THE "COMPETITIVE BALANCE" PRINCIPLE

Here we analyze the chosen cases of professional sport in Latin America, by identifying the components that are satisfied in each dimension of the part conditio principle.

V.1 Competitive Balance and competition rules.

The competition rules establish the regulatory conditions for the development

of professional competence in any sports discipline. These, when based on the "Competitive Balance" principle, seek to guarantee the balance of competition in sporting terms, in addition to maintain the uncertainty in the outcomes. Therefore, it is of interest to study the degree of applicability that this principle has in the leagues of interest, reflected in its competition rules. In the regulations studied in the professional football leagues in Latin America, the following evidence was found (see Table 9):

Table 9: Football, regulations and competitive parity

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The professional soccer leagues have a category of promotion and descent.	3	Yes
2	The professional football leagues encourage uncertainty in the final result, thanks to its competitive modality with eliminatory, semifinal and final phases	3	Yes
3	The participating clubs cover all their competition expenses, which is called "free seat"	3	Yes

The professional soccer leagues are focused on guaranteeing the uncertainty in the result, through the configuration of a competitive modality that maintains the attention of the amateur throughout the competition, including as part of this a calendar, an eliminatory phase, the playoffs, the semifinals and the final. In the three analyzed leagues, according to finding # 2 (see Table 9), in order to have good performance and become a champion, the clubs must travel a path where they must show that they are superior, competing with others that possibly are at the same level, which increases the interest of the amateur and the sponsors, thereby generating business opportunities that can be exploited through the configuration, and subsequent offer, of commercial portfolios.

In addition to this, according to finding # 1 (see Table 9), the competitive modality of the three studied soccer leagues incorporates the possibility of losing the category (descent), which generates an additional pressure on each club, in order to perform adequately, and not lose its place of privilege in the highest category. Additionally, the regulation called "free seat" is added, according to the finding # 3, which contemplates that in the three leagues each club must cover its competition expenses, which is a symptom of the need for equal conditions for competition among rivals. This evidences the application of the "Competitive Balance" principle or competitive parity, promoted in the regulations and bases of competition in the Argentinian, Colombian and Mexican professional soccer leagues. In the case of professional baseball, the findings are shown in Table 10.

Table 10: Baseball, regulations and competitive parity

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The champion of the professional league is obtained from the dispute of a final to 7 games, to win 4.	2	Yes
2	Participating clubs cover all their competition expenses, which is called "free seat"	2	Yes
3	The Professional Baseball League reserves the participation of the clubs, through the exclusive franchise modality.	2	Yes
4	The professional baseball leagues encourage uncertainty in the final result, thanks to its competitive modality that has an eliminatory phase, round-robin and final series	2	Yes

In the Latin American leagues of professional baseball, taking into account the findings # 1 and # 2 of Table 10, to guarantee the uncertainty in sports results, through the competition calendars, as well as the different qualifying phases, is proposed. In addition, according to finding 4, the protection of the franchises is promoted, limiting the possibility that other clubs can participate in the leagues in the same geographic territories or cities where already clubs exist. This is a key aspect to ensure that a limited number of clubs can take advantage of the size of the business or the market opportunity, guaranteed exclusively for the original franchise, which is an evidence of the application of the principle "Competitive Balance". In this way, a club can generate as much revenue as possible, without having to compete with a direct rival in the same market, which gives greater economic possibilities that will subsequently be translated in a competitive capacity.

In the same way, according to the finding # 3 of this table, in the studied leagues, the practice known as "free seat" is fostered, seeking to guarantee equilibrium in the coverage of competition expenses. All baseball clubs must spend equivalent amounts, so the parity is maintained, being equally reflective of the application of the "Competitive Balance" principle. As seen, this first dimension of the first condition principle is properly accomplished.

V.2. Competitive Balance and salary limits.

With respect to the variable "salary limits" and its link with the application of the principle of competitive parity or Competitive Balance, by carefully studying the competition rules and the foundations of the leagues of interest, as well as the official websites, *there is no element to conclude that these professional leagues apply the modality of salary limits as a determinant of competitive equilibrium.* This omission reduces the goodness that the application of the "Competitive Balance" has in terms of contracting and paying players, since it does not limit the use of economic resources that can be allocated to this important activity within the management of a club, leaving to free decision of each club aspects like how much to invest and in whom to invest them when an athlete is hired. This is one of the reasons why there are competitive inequalities between clubs in the same league, as a result they do not have the same economic capacity to hire players. There are a few clubs that take the most outstanding talents. Thus, it is clear that the superiority of some clubs over others makes it impossible to guarantee uncertainty in sports results. In conclusion, the second dimension of the Competitive Balance principle is not satisfied.

V.3 Competitive Balance and transfer of players

For the variable "transfer of players", the most relevant findings are in Tables 11-12.

Table 11: Football, regulations and transfer of players

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The regulations of the professional soccer leagues have regulations that guarantee the fulfillment of the economic compensation generated by the concept of training rights to the clubs that correspond to them.	3	Yes
2	For transfers between clubs in the same league, the training rights are stipulated in the currency of the legal course.	3	Yes
3	For transfers between clubs from a national league to an international club, the training rights are stipulated in the FIFA transfer regulations.	3	Yes

In the case of the three professional football leagues, the findings on the transfer of players describe the following scenario: when the transfer involves the athlete in his "amateur" status, then the regulations for the payment of training rights are applied equally to all clubs, and are universals. In the three leagues, if the transfer is in the same country, then the payment is established in local money (finding # 2 in Table 11); and if the athlete moves to another league in another country, then it is used in a foreign currency, according to the regulations of

the International Federation of Associated Football (finding # 3 in Table 11), which has specific rates, determined by the number of years of training that clubs have invested in the player. This way of managing the training rights is a reflection of the application of the "Competitive Balance" principle in player transfers.

In the professional baseball leagues, the most relevant findings are described in Table 12.

Table 12: Baseball, regulations and transfer of players.

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	Transfers are made between clubs under the modality known as Draft.	3	Yes
2	Transfers are made between clubs under the player exchange method.	3	Yes
3	Free agents have the freedom to contract with any club.	3	Yes

In the case of Latin American professional baseball, in both leagues the compliance with the "Competitive Balance" principle is observed in terms of the transfer of players, from one club to another. First, as described in finding # 1 of Table 12, the draft gives the lower-performing sports clubs of the immediately preceding season the possibility to select its reinforcements as a priority, from among the available athletes, in order to strengthen its competitive capacity, and thus raise the level of competition, contributing to the maintenance of uncertainty in the result. Similarly, according to finding # 2, the exchange of players is used, through which the clubs seek to improve their weak aspects, for which they give a player and receive another player to improve their athletic performance.

Finally, based on the finding # 3, the

leagues establish the modality of "free agent", player that at the end of his contract has the possibility of signing with any other club, which increases the possibilities of the clubs to increase their competitive capabilities, incorporating a player with this condition.

All these practices denote a high degree of interest in guaranteeing uncertainty in the competition, as well as the sport's balance between rivals. Alike the dimension analyzed in section V.1, namely competition rules, this principle (transfer of players) is accomplished, while the principle salary limits are not.

V.4 Competitive Balance and distribution of income

Regarding income distribution, and its link with the principle of competitive parity, Tables 13 and 14 offer the outstanding findings.

Table 13: Soccer, regulations and income distribution

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The clubs affiliated to the professional leagues have the right to receive compensation for the income generated in the league.	3	Yes
2	The specific weights used for the distribution between clubs of the revenues collected by the leagues are an autonomous decision of the club assembly.	3	Yes
3	The leagues establish regulations for the distribution of their income.	3	Yes
4	Revenues from TV and media rights are distributed equally among all clubs	2	Yes
5	Revenues for TV and media rights are distributed, half in equal parts among all the clubs, the other half by merit and by number of appearances.	1	Yes
6	Revenue from marketing (not related to TV and media rights) is distributed equally among all clubs.	3	Yes

Table 14: Baseball, regulations and income distribution.

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	All revenue generated by the professional baseball league is distributed equally among participating clubs.	1	Yes

Regarding income distribution, according to findings # 1, # 2, # 3 and # 6 of Table 13, and finding # 1 of Table 14, in both, the soccer and baseball leagues in Latin America, the balanced and equitable distribution of the greatest amount of income generated is applied. It is assumed that being part of a society is an acquired right, contributing to the maintenance of the competitive equilibrium, thanks to the possibility of clubs to hire the best players in accordance to their circumstances. Therefore, it is considered a practice absolutely linked to the "Competitive Balance", which seeks to maintain the attractiveness of the competition. However, as described in findings # 4 and # 5 in Table 13, in some football leagues, specifically in

the Mexican League, in what corresponds to television rights, some variants are applied, stating that the club that most times appears in television receives an additional income for this concept. Television rights are the most important item for the league and its clubs to obtain resources, having an important impact on the competitive balance and the attractiveness of the competition. Concluding, the distribution of income principle is properly satisfied.

V.5. Competitive Balance and product portfolio

In terms of the sports product portfolio, the findings are shown in tables 15-16

Table 15: Soccer, regulations and product portfolio

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The leagues are owners of all marketing rights associated with the competition.	3	Yes
2	The leagues carry out marketing practices of their product.	1	Yes
3	There is a clear commercial orientation and the existence of a product portfolio	1	Yes
4	The product portfolio of a football league is composed of naming, official ball, TV rights, merchandising, brand licensing and static and digital advertising.	3	Yes

Table 16: Baseball, regulations and commercial portfolio

#	Finding	No of cases	Apply "Competitive Balance"
1	The leagues are owners of all marketing rights associated with the competition.	2	Yes

Regarding finding # 1, Table 15 shows that all Latin American considered professional football leagues are engaged in protecting the marketing rights, establishing in their regulations and bases of competition the rights in this matter. However, according to findings # 2 and # 3 of the same table, although the foundational statutes and regulations grant exclusivity in the commercial exploitation of the league and its brands to the leagues themselves, only the Mexican Liga de Soccer applies marketing practices for its brand and product portfolio. The rest of leagues prefer to apply a conservative approach, and leave the possibility that clubs develop commercially on their own initiative. In this dimension, the application of the "Competitive Balance" principle is limited, only observed in the Mexican Football League. Similarly, in findings # 3 and # 4 of Table 15, there is evidence of the commercial focus of the soccer leagues, highlighted by a relatively high product portfolio, where the Mexican League stands out, for its commercial portfolio and its possibilities to generate income.

Concerning the case of professional baseball in Latin America, according to finding # 1 of Table 16, an important orientation towards the protection of the commercial rights of its leagues is perceived, but no evidence was found in relation to the commercial and marketing development, while the product portfolio is in the process of development.

In summary, the findings show that most of the leagues of soccer and baseball in Latin America only partially apply the "Competitive Balance" principle: Some dimensions, namely competition rules, transfer of players, and distribution of income are accomplished, while the principle salary limits is not, and the principle product portfolio is only partially achieved. Thus, there is a higher achievement with respect to certain aspects oriented towards the preservation of uncertainty in the result, such as the distribution of income, but in a much smaller proportion in aspects referred to hiring of players, as well as in the configuration of the commercial portfolio.

VI. CONCLUSIONS

This paper has analyzed the influence of the "Competitive Balance" principle in the configuration of the "sport product" for the marketing of the professional leagues in Latin America. For this, it has identified the different dimensions of the management of the "sport product", and the effect of the "Competitive Balance" principle in them, in order to determine some criteria to improve the "sport product" in Latin America from the marketing perspective.

Some dimensions of sport product are well developed, particularly competition rules, transfer of players, and distribution of income, but others are only fairly or poorly achieved: the principle product portfolio and the principle salary limits, respectively. Thus, although in some professional sports leagues in Latin America equitable income distribution mechanisms are used, the evidence found describes an average use of the "Competitive Balance" principle, or competitive equilibrium, as the governing guideline of the organization and management of the leagues. While there is some specific case that can be considered the exception (Mexican Football League), Latin America continues to bet on the traditional view of sport as a social and competitive activity, and not as a business. Certainly, the concern to distribute equitably the economic resources generated by the leagues is palpable, but their capacity to generate them is limited or is in the growth phase.

Latin American professional baseball has its best exponents in the Dominican Republic and Venezuela. These countries have the professional leagues of greater tradition and roots, although from the commercial perspective have not managed to fully develop. In these leagues, the clubs are the commercial protagonists. The leagues only group the clubs and govern the competition, through regulations and the application of sports tutelage. But the clubs must work on the commercial and product aspects, seeking to produce income to finance their participation in the competition.

With respect to soccer, the leagues have not much support in Latin America. The sports federations maintain the leading role in the organization of the professional competencies. There are few countries that have professional leagues with business autonomy. In addition, in the countries where exist the leagues, their commercial development is limited.

VII. REFERENCES

- Anderson John (2013) Competitive Balance in European Football. Project: Competitive Balance in European Football. April 2013. [https://www.researchgate.net/publication/299515102 Competitive Balance in European Football](https://www.researchgate.net/publication/299515102_Competitive_Balance_in_European_Football).
- Bahram, Y. Nahid, J. Sahar, A. Salah, N (2012). "The Competitive Balance and Attendance Australian Journal of Basic and Applied Sciences.
- Butler Michael R. (1995). Competitive Balance in Major League Baseball. *The American Economist*, 39(2), pp. 46-52.
- Cox, A. (2015). Spectator Demand, Uncertainty of Results, and Public Interest. Evidence from the English Premier League. *Journal of Sports Economics*. 19 (1) pp. 3-30.
- Cretton Emilien (2015). Increase competitive balance in European football, a strategic approach. Bachelor Project. Haute École de Gestion de Genève. Italy. <http://bit.do/fKb7c>
- Di Domizio, M. Caruso, R. Addesa, F. (2016). The Determinants of the TV Demand of

Soccer: Empirical Evidence On Italian Serie A For The Period 2008-2015. Cineca Iris Institutional Research Information System. pp. 1-40.

Dos-Santos, M. Vveinhardt, J. Moreno, C. Montoro, F. (2016). Involvement and Image Transfer in Sports Sponsorship. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 27(1). pp. 78–89.

Fernández-Roldán Díaz Alejandro and Carlos Santiago Caballero (2017). Decomposing competitive balance in the major European football leagues: a Rawlsian Working Papers in Economic History, Instituto Figuerola de Historia y Ciencias Sociales, Universidad Carlos III, Madrid, Spain, June 2017 WP 17-06. <http://bit.do/fKb7b>.

García, E. (2014). Un acercamiento al deporte y al fútbol como negocio y al funcionamiento, problemática y mejora del fútbol peruano. *Revista Journal of Business*. pp. 79-107.

García, J. Godoy, A. Villarubia, L. Sánchez, J. Gallardo, L. (2014). Balance competitivo en las ligas europeas de baloncesto y la NBA. *Cultura, ciencia y deporte*, 27 pp. 235-242.

Goossens Kelly (2006). Competitive balance in European football: Comparison by adapting measures: National measure of seasonal imbalance and top 3. *Rivista Di Diritto Ed Economia dello Sport*, II(2), pp. 77-122.

Horowitz Ira (1997). The Increasing Competitive Balance in Major League Baseball. *Review of Industrial Organization* 12(3) pp. 373-387.

Kesenne, S. (2015). Revenue Sharing and Absolute League Quality; Talent Investment and Talent Allocation. *Scottish Journal of Political Economy*. 62 (1) pp. 51-58.

Kotler, P. Armstrong, G. Cámara, D. Cruz, I. (2004). *Marketing*. Pearson Educación. Décima edición. Madrid. España.

Lardo, A. Trequatrini, R. Lombardi, R. Russo, G. (2016). Co-opetition models for governing professional football. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 5(1) pp. 1-15.

Levin, M. McDonald, R. (2009). The value of competition: competitive balance as a predictor of attendance in spectator sports, *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*.

Manasis, V. Ntzoufras, L. (2014). Between-seasons competitive balance in European football: review of existing and development of specially designed indices. *Journal of Quantitative Analysis in Sports*. 10 (2) pp. 139–152.

Mourão, P. Cima, C. (2015). Studying the Golden Generations' Effects and the Changes in the Competitive Balance of the Portuguese Soccer League. *International Journal of Sport Finance*. Morgantown. 10 (1) pp. 42-61.

Owen, D. King, N. (2014). Competitive balance measures in sports leagues: the effects of variation in season length. *Economic Inquiry*. 53 pp. 731-744.

Pawlowski, T. Nalbantis, G. Coates, D. (2018) Perceived game uncertainty, suspense and the demand for sport. *Economic Inquiry*. 56 (1) pp. 173–192.

Ramchandani Girish, Daniel Plumley, Sophie Boyes, and Rob Wilson (2018), "A longitudinal and comparative analysis of competitive balance in five European football leagues", Team

Performance Management, Vol. 24 No. 5/6, pp. 265-282.

Reilly, B. (2015). The Demand for League of Ireland Football. *The Economic and Social Review*. 46 (4) pp. 485-509.

Schreyer, D. Torgler, B. (2016). On the Role of Race Outcome Uncertainty in the TV Demand for Formula 1 Grands Prix. *Journal of Sports Economics*. 19 (2), pp. 211-229.

Seitz, O. ¡Adelante, Brasil!: Desarrollando la industrial del fútbol en un país en desarrollo. El fútbol como negocio, una introducción a la gestión deportiva en Europa y Brasil. Primera edición e-book. Universidad del Pacífico. Perú. 2013.

Scelles, N. Durand, C. Bonnal, L. Goyeau, D. Andreff, W. (2016) Do all sporting prizes have a significant positive impact on attendance in a European national football league? Competitive intensity in the French Ligue 1, *Ekonomicheskaya Politika / Economic Policy*, 11 (3), pp. 82-107.

Tinto, J. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Revista Provincia* N° 29, pp. 135-173.

Schmidt Martin and David Berri (2001). Competitive Balance and Attendance: The Case of Major League Baseball. *Journal of Sports Economics* 2(2), pp. 145-167.

ENFOQUES INVESTIGATIVOS EN CONTABILIDAD: UNA REVISIÓN DE SUS TENDENCIAS EPISTEMOLÓGICAS

COLINA, Wilmer

Participante del Doctorado en Ciencias Contables, Universidad de Los Andes-Venezuela. Economista, Licenciado en Administración. Especialista en Gerencia Municipal.

Recibido: 20-10-2023

Revisado: 29-10-2023

Aceptado: 01-11-2023

RESUMEN

La controversia sobre lo que debe considerarse ciencia y lo que no, se ubica en una época en la cual el punto de referencia eran las ciencias naturales. Surgen tendencias que abogan por un conocimiento universal al considerar al mundo como una totalidad racional, y se inclinan a favor de incluir dentro de las ciencias a las ciencias sociales; esas tendencias se pronuncian por una ciencia dirigida al logro de la felicidad de las personas; surge así la contabilidad como un sistema de pensamiento, con teorías que permiten la aparición de varios enfoques en la investigación, entre ellos el enfoque interpretativista. Precisamente, el propósito de la presente revisión es mostrar las principales posturas epistemológicas en la investigación contable. Atendiendo a este interés se abordan textos y artículos que dan cuenta de exponentes o autores los cuales se identifican con dichas posturas, acudiendo a la hermenéutica como metodología de carácter cualitativo y técnica de interpretación. La reflexión final más relevante se sintetiza en que, así como el mundo de la ciencia social es dinámico, también lo son los enfoques investigativos en contabilidad.

Palabras clave: Epistemología, Ciencia Contable, Enfoques Investigativos.

RESEARCH APPROACHES IN ACCOUNTING: A REVIEW OF ITS EPISTEMOLOGICAL TENDENCIES

ABSTRACT

The controversy about what should be considered science and what is not, is located at a time when the point of reference was the natural sciences. Tendencies arise that advocate universal knowledge by considering the world as a rational totality, and are inclined in favor of including the social sciences within the sciences; these tendencies are pronounced by a science directed to the achievement of the happiness of the people; Thus, accounting arises as a system of thought, with theories that allow the appearance of various approaches to research, including the interpretative approach. Precisely, the purpose of this review is to show the main epistemological positions in accounting research. In response to this interest, texts and articles that account for exponents or authors who identify with these positions are addressed, resorting to hermeneutics as a qualitative methodology and interpretation technique. The most relevant conclusion is synthesized in that just as the world of social science is dynamic, so are the investigative approaches in accounting.

Keywords: Epistemology, Accounting Science, Investigative Approaches.

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las ciencias a partir de la revolución industrial, iniciado entre los años 1760 a 1780, se vio privilegiado con notables progresos alcanzados en el campo de la física, la química, la astronomía, la mecánica y las ciencias naturales. Tal circunstancia condujo a la aplicación amplia y sistemática de los conocimientos empíricos y la ciencia, en el proceso de producción, pero al mismo tiempo produjo un cambio sustancial en el orden político, económico y social en el contexto de la sociedad.

Los investigadores de la época se preocuparon por desarrollar la ciencia como un instrumento para el desarrollo humano y de la sociedad, obviando la visión exclusivamente metodológica y dándole mayor importancia a las propuestas de teorías que permitieran el logro oportuno y eficiente del desarrollo económico de los pueblos.

La transformación social y cultural que se alcanzó en los pueblos dio origen a nuevas ideas que cuestionaban la metodología utilizada por la ciencia de entonces en el desarrollo de sus investigaciones. Los nuevos científicos eran más exigentes en la definición del conocimiento, lo que requería la creación de nuevos métodos y normas, y proponían además la unidad de un lenguaje científico universal.

Es así, como dentro de la llamada ciencia moderna aparecen movimientos o tendencias epistemológicas que manejan la idea de crear un sistema de axiomas que permitan la aplicación de las leyes científicas a todas las disciplinas del conocimiento, bajo un método científico único. Surge la controversia sobre lo que se debe considerarse como ciencia y lo que no debe considerarse como tal, en una época donde se les daba preeminencia a las ciencias naturales.

Las tendencias que abogan por un conocimiento universal de la ciencia consideran al mundo como una totalidad racional, y se inclinan a favor de incluir dentro de la globalidad de las ciencias a las llamadas ciencias sociales; identificadas

con la idea de que la ciencia debe estar orientada al logro de la felicidad y bienestar de las personas.

Los modelos metodológicos de la ciencia moderna en su afán por llegar a la verdad siguen diversos caminos para justificar las teorías científicas. Unos dan mayor importancia a la lógica y a la razón, otros a la observación y la experimentación, y otros intentan depurar el conocimiento científico haciendo abstracción de posiciones subjetivas; pero en general la mayoría de las metodologías se siguen inclinando por el principio de la inducción, como el criterio de la validez empírica de las ciencias y en especial de las ciencias sociales.

En este trabajo se indaga sobre el origen y los fundamentos epistemológicos de tendencias del pensamiento que, por vía del análisis, confrontación de ideas y demostración condujeron finalmente a la inclusión de las ciencias sociales dentro del contexto general de la ciencia, en momento en que prevalecía el criterio que el método utilizado para estudiar las ciencias naturales debía ser el mismo para estudiar la dinámica social.

De igual manera, se revisa el status de las ciencias contables, considerada por algunos como una ciencia y por otros como una disciplina de carácter técnico, así como los diversos enfoques de la investigación contable, con especial atención al enfoque interpretativista, concluyendo con un análisis del trabajo de Gaffikin (2006), "La Teoría Crítica".

2. Propósito y metodología

Vistas las ideas precedentes, el propósito de esta indagación es en esencia mostrar las principales posturas epistemológicas en la investigación contable. Para su logro se acude a la hermenéutica como metodología de carácter cualitativo y técnica de interpretación; entendida "como un conjunto de conocimientos provenientes inclusive de otras ciencias, con una serie de procedimientos que permiten que los signos descubran sus sentidos; reflexionando sobre la posibilidad

de pensar y describir un acontecimiento [...]” (Rivas y Briceño, 2012, p.227).

3. Antecedentes históricos

Es pertinente una revisión histórica de la “ciencia” hasta ubicarse en el reconocimiento de la ciencia social dentro del contexto de la ciencia en general, y en especial a las ciencias contables, en un principio considerada por algunos como una rama de las ciencias económicas y, por otros, como una disciplina que no reúne los estándares necesarios para ser considerada como una ciencia. Sin embargo, su enfoque epistémico y cuerpo de teorías le da el rango de una ciencia social.

Con la aparición del positivismo se intenta crear una teoría ética y sociológica que incluía contenidos metafísicos, la cual, partiendo de la práctica empírica y de la ciencia natural, trataba de lograr una filosofía del hombre y la sociedad.

Como reacción al positivismo surgieron otras tendencias epistemológicas como la teoría dialéctica, de orientación marxista, y el neopositivismo, que surge a principios del siglo XX caracterizado con una marcada orientación hacia el empirismo y una nueva lógica hacia las matemáticas y la física, con las que pretendía a su juicio, garantizar una precisión descriptiva a través de la utilización de un lenguaje se símbolos.

Para analizar el origen del neopositivismo es necesario revisar el movimiento epistemológico que le antecedió, conocido como el positivismo, el cual aparece en el siglo XIX y su principal representante es el investigador Auguste Comte quien le da una orientación sociológica a la filosofía, asumiendo que la observación, la experiencia, las matemáticas y la experimentación son los instrumentos necesarios para la construcción del conocimiento objetivo. Sostiene Damiani (2005, p.134) que, Comte propone un método unitario de las ciencias fundado en la idea que no existe distinción alguna entre la naturaleza de las ciencias naturales y las ciencias sociales y parte del principio que si la realidad es unitaria todas

las ciencias se encaminaran al logro de la verdad.

Ubica sus propuestas en el contexto de una época de cambios en el acontecer político y económico, caracterizadas por una actitud positiva ante el devenir histórico, con avances en el quehacer científico y con intenciones de reorganizar y sistematizar las disciplinas científicas existentes. Señala que el positivismo es la garantía de éxito en la nueva sociedad industrial.

En oposición al positivismo y en virtud de las nuevas tendencias de la matemática y la física, los investigadores plantean la necesidad de una nueva epistemología que permita la revisión filosófica del conocimiento. Considera Burck (1990. p.490) que, el objeto de la teoría no es anunciar la verdad, sino para entender y comunicar lo que sucede, ello requiere un nuevo lenguaje científico para la formulación del conocimiento expresado en un simbolismo que permita presentar los conocimientos en forma lógica y matemática.

Es el inicio de una nueva tendencia epistemológica que se le conoce con el nombre de neopositivismo, la cual comienza a diferenciarse de otras tendencias cuando los investigadores de las ciencias naturales, en oposición a los principios metafísicos, comienzan a exigir que todo principio para poder ser considerado como ciencia debe ser demostrado, y de igual manera, tener la propiedad de poder ser mostrado. El neopositivismo considera que hacer ciencia es describir los hechos con la mayor precisión, y es la matemática a su juicio, la que garantiza el logro de esa precisión y la exacta simbolización de las proposiciones. Entre sus características principales destaca su marcada tendencia al empirismo y a la lógica; así como su carácter antimetafísico que sin llegar a considerar como falsas sus proposiciones, si las califica como distanciadas o contrarias a la lógica.

Para los neopositivistas formalistas los símbolos, las reglas y los principios formales de las operaciones matemáticas forman la gramática del lenguaje matemático, esto implica que para hacer o investigar

con matemática se tiene que respetar los símbolos y las reglas. Consideran a la matemática como un descubrimiento progresivo y no un invento humano.

Entre los investigadores no se ha logrado un consenso sobre lo que es la matemática y abundan las respuestas sobre el tema, al igual que no hay un consenso sobre lo que es la ciencia, es especial aquellas ramas de la ciencia cuyo soporte principal lo constituye la matemática. Sin embargo, existe una opinión mayoritariamente favorable sobre los aportes de las aplicaciones matemáticas para la construcción de la ciencia y la investigación tecnológica.

A través de la matemática se ha logrado la construcción de importantes teorías, aceptadas por la comunidad científica internacional, como las de relatividad, cuántica, de la biología molecular, de la complementariedad, de la mecánica ondulatoria. De igual manera, ha sido un factor importante para la construcción de las ciencias naturales, como son la física, la química y la biología (Burck, 1990.p.487-488).

Es evidente que a través de las matemáticas se han logrado importantes avances en el desarrollo de las ciencias, pero en un universo multifacético donde existen controversias en cuanto al tema del conocimiento científico, unido al hecho que dentro de las ciencias sociales existe variedad de teorías y enfoques metodológicos para la investigación, lo cual significa que no existe un enfoque único que lo legitime, es por lo que convendría tener presente la interrogación siguiente: ¿Es suficiente la simbología y el lenguaje matemático formulado por los neopositivistas, para llegar o aproximarse al conocimiento de la verdad dentro de las ciencias sociales?

3.1. Fundamentos filosóficos del neopositivismo

A los investigadores a menudo se les presenta el dilema de las relaciones entre la ciencia y la filosofía y tratan fijar límites en cuanto a las competencias que corresponden

a cada una, con el objeto de facilitar su interacción. En este orden de ideas, Damiani (2005) sostiene que:

El objeto del análisis filosófico es constituirse en la lógica de la ciencia en el sentido de que su función es la reconstrucción racional de las teorías científicas, es decir, su objetivo es efectuar un análisis lógico de los conceptos y de las proposiciones de la ciencia; la filosofía debe transformarse en un análisis lógico, en una síntesis lógica del lenguaje de la ciencia, de hecho el mayor esfuerzo del neopositivismo ha sido el intento de incluir a la filosofía en la ciencia, transformándola en epistemología (p.180).

Por su parte, Burk (1990) afirma que: la filosofía vela para impedir que la ciencia se contamine de ideas gratuitas y caprichosas y de suposiciones no claramente inteligibles y congruentes. Le incumbe expulsar del lenguaje científico cuanto sea ambigüedad, malentendidos y doble sentido. Desde luego es la filosofía la que examina los problemas epistemológicos y metodológicos que su subyacen al conocimiento científico; es ella la que investiga las relaciones entre matemática pura, aplicada y ciencia (p.489).

Sobre el tema, Damiani (2005) considera que, “el neopositivismo es una filosofía de la ciencia analítica y reconstructiva que trata de eliminar de la teoría científica los elementos precarios para luego recomponer el conocimiento de manera eficaz a través de procedimientos lógicos y metodológicos” (p.177).

Prosigue Damiani (2005), destacando que “el principio filosófico fundamental del neopositivismo es su posición antimetafísica, la cual rechaza cualquier tipo de proposición que no pueda ser verificable porque está más allá del sentido humano y por lo tanto lejos del campo experimental” (p.180).

Es así como el neopositivismo rechaza

todo pronunciamiento dirigido a otorgar a creencias o entes esotéricos, hechos que no puedan ser verificados o demostrados, y justifica su metodología en tanto pueda legitimar la aceptación de los enunciados, bajo el principio que una proposición científica solo debe ser aceptada cuando es verdadera; para ello se utiliza el método pragmático de la verificación en la búsqueda de la razón científica y de las soluciones para los problemas humanos.

Para Damiani (2005), la teoría de la verificación o del significado que es la característica definidora de la epistemología positivista, “ofrece los medios para distinguir los enunciados con y sin significación; se entiende por verificación el procedimiento adoptado mediante el cual se comprueba la verdad o la falsedad de algún enunciado” (pp. 190-191).

El neopositivismo orienta todo su esfuerzo filosófico sobre la lógica, en especial la lógica simbólica, y construye un sistema teórico metodológico, partiendo de la premisa que el conocimiento científico se puede construir a través de enunciados, producto de la observación, y de la experiencia, que le permita determinar el contenido de la verdad. En sus postulados establece la distinción entre las ciencias formales y las ciencias empíricas.

Considera que las ciencias formales se encargan del estudio de los sistemas que se relacionan con la lógica y la matemática, y a través del método deductivo se logra pasar de proposiciones generales a proposiciones particulares, utilizando para ello nexos lógicos por medio de un lenguaje de signos. Por otra parte, las ciencias empíricas estudian los hechos, acontecimientos y procesos, producto de la experiencia, mediante los cuales se pretende llegar al conocimiento racional y objetivo.

En este sentido, parafraseando a Damiani (2005, p.91), el conocimiento de las ciencias empíricas versa sobre objetos, entes materiales; las ciencias empíricas a diferencia de las ciencias formales, se ocupa de objetos reales, de entes que existen con independencia del sujeto que los piensa, de

objetos a los que podemos atribuir un lugar en el espacio y en un momento en el tiempo.

3.2. El neopositivismo y las ciencias sociales

En el campo de las ciencias sociales la idea de un método unificado universal para realizar las investigaciones es cuestionada por numerosos miembros de la comunidad científica. En efecto, en la actualidad abundan las teorías y enfoques metodológicos para abordar la investigación social, sin que exista alguno que se legitime como dominante ante los otros.

La inserción de lo social en el ámbito de las ciencias adquiere importancia en el pensamiento positivista el cual propone que el método utilizado para estudiar las ciencias naturales sea utilizado también para estudiar los fenómenos sociales. Será la investigación inductiva la que realice el hallazgo de las leyes que controlan la evolución histórica y los hechos sociales, tomando como punto de partida la observación de cada uno de los fenómenos involucrados.

Sin embargo, el modelo empírico analítico usado por los positivistas es objeto de críticas en cuanto a los resultados de la relación entre la observación empírica y la teoría, lo cual da lugar a nuevos movimientos epistemológicos que le hacen oposición, entre esos movimientos aparece la filosofía hermenéutica de la ciencia que sostiene que las ciencias sociales no deben ser expresados a través de relaciones causales o de acontecimientos sociales regidos por leyes de carácter universal. La teoría hermenéutica se opone a la aplicación en las ciencias sociales del método utilizado para estudiar las ciencias naturales.

A principios del siglo XX el movimiento neopositivista presentó un esquema epistemológico empírico analítico para el desarrollo de las ciencias, que se convirtió en una teoría normativa de las ciencias, con marcada orientación matemática, que se vale del uso de métodos cuantitativos para obtener resultados que se puedan medir y comparar. Las ciencias sociales,

no obstante, la proliferación de teorías y enfoques metodológicos de que se dispone, ha usado con mucha frecuencia el modelo neopositivista en el proceso de investigación.

La incorporación de la matemática en las ciencias sociales tiene el propósito de asignar números, reglas o símbolos para medir los fenómenos sociales y de esta manera dotar de formalidad a las teorías y modelos.

Sobre este aspecto Damiani (2005) sostiene que:

El uso de la matemática en las ciencias sociales tiene como objeto principal el de contribuir al esfuerzo de formalización de las principales estructuras teóricas y de la construcción de modelos [...] La concepción empírico analítica de la ciencia social considera que el uso de la matemática en el desarrollo de la teoría social, en el análisis de los datos y en la integración de las diversas áreas fundamentales de sus disciplinas es un factor de progreso (pp. 83-84).

Sin embargo, la ciencia vista bajo la óptica exclusiva de la matemática ha sido objeto de severas críticas por parte de investigadores que sostienen que el lenguaje matemático de signos, símbolos y reglas no es aplicable al campo de los pensamientos y las reflexiones humanas, los cuales no se pueden medir, pero que si forman parte intrínseca del hombre como ser social. Consideran que la metodología neopositivista al atender en forma exclusiva la justificación de las proposiciones científicas, ha eliminado del examen su contexto histórico y sociológico.

Es evidente que la matemática y la física ha sido de gran utilidad para el desarrollo de las ciencias, pero el lenguaje de signos, símbolos y reglas propuesto por el neopositivismo no es suficiente a la hora de formular una teoría del conocimiento de las ciencias sociales, la cual requiere incorporar elementos de carácter subjetivo, propios de la esencia íntima del ser humano.

La presencia del hombre en todos los ámbitos del saber determina que no solo la

naturaleza y las ciencias naturales son objeto de su interés, sino que todos los escenarios donde interactúa lo impulsa a sistematizar el conocimiento, por ello las ciencias sociales, deben ser tomadas en cuenta al formular una teoría de la ciencia. El cuestionamiento de las metodologías de investigación ha sido lo usual a lo largo de la historia, esto demuestra el interés del ser humano en la búsqueda de nuevos paradigmas.

Aun cuando existe diferencias de opinión entre los investigadores neopositivistas y los de otras tendencias filosóficas, es justo reconocer sus aportes al desarrollo de las ciencias; su categórica posición anti metafísica ha contribuido a la desmistificación del estudio de la ciencia, disminuyendo el fanatismo que existía a favor de doctrinas, dogmas o creencias y promoviendo la objetividad para el logro de las verdades científicas. Se puede afirmar que su contribución más importante es la construcción de una teoría del conocimiento o de la ciencia, vale decir: una teoría epistemológica.

4. Enfoques en la investigación contable.

En la investigación contable concurren múltiples enfoques según sea la orientación filosófica o metodológica del investigador, entre ellos destaca el método interpretativo que es aplicable a todos los campos del conocimiento. Afirma Viloria (2001) que este método se ha utilizado con mucho éxito en las ciencias jurídicas y puede ser aplicado en la ciencia contable debido que cada hecho contable es particular y objeto/sujeto de múltiples interpretaciones.

Por su parte Rueda (2007) refiriéndose a la realidad contable afirma que la investigación interpretativa es una perspectiva distinta que permite comprender las dinámicas y comportamientos de la organización que la investigación tradicional o predominante no logra descubrir.

Se deduce entonces que el método interpretativo aplicado a las ciencias contables trata de entender las relaciones que se dan entre las personas como actores

de una realidad social, que a su vez da origen a una realidad contable expresada y representada mediante un lenguaje apropiado, y es consecuencia de un momento histórico, político y social.

Para comprender mejor el enfoque interpretativista de la contabilidad resulta útil conocer y compararlo con otros enfoques de la investigación contable, sin llegar a considerar que alguno de ellos sea más aceptado o prevalezca sobre el otro, todos tienen su importancia y relevancia según la forma como se les observe. Para ello se ha revisado las investigaciones realizadas por Larrinaga (1999) y Rueda (2007) sobre el enfoque interpretativista, la Teoría Contable y la Teoría Crítica, que se sintetiza de la siguiente manera:

4.1. El enfoque interpretativista

- a. Se inclina por captar y comprender el sentido de las prácticas contables. (es anti-positivista).
- b. Propone el lenguaje y la conversación como instrumento de investigación.
- c. Considera que la investigación contable puede tener diferentes significados según el contexto donde se produzca.
- d. Analiza el problema contable como cualquier otro elemento de la realidad social.
- e. Prevalece la metodología cualitativa sobre la cuantitativa.

4.1.1. Aspectos relevantes

- Entiende al individuo como autónomo.
- Su método de análisis proviene de la hermenéutica, la interpretación de la conducta humana y la cultura, y su instrumento de investigación es el lenguaje.

- Las personas actúan sobre los objetos o hechos en función de lo que significa para ellos.
- Los significados de los objetos o hechos se obtienen a través de un proceso de interpretación.
- La realidad social es una construcción humana.
- Interpreta la realidad contable a través de una determinada situación histórico – social.
- La realidad contable es producto del entendimiento, de la interacción social.
- La información contable puede tener diferentes significados, en función de los contextos históricos, políticos, sociales o económicos.
- La realidad contable no obedece a consideraciones apriorísticas.
- Las prácticas contables forman parte de una realidad social por lo tanto son representaciones imperfectas de los hechos y los casos.
- A través del proceso interpretativo los resultados contables ofrecen una visión objetiva de la realidad social.
- El propósito de la contabilidad es darle significado a las ideas para permitir la legitimación de los cambios.

4.2. La teoría contable

- a. De orientación positivista, le da a la contabilidad un carácter empírico cuyo propósito se resume en:
- b. Documentar y registrar los hechos de la realidad contable de manera neutral.
- c. Crear modelos para predecir y controlar.

d. Prevalece la metodología cuantitativa sobre la cualitativa.

4.2.1. Aspectos relevantes

- Afirma que el hecho contable tiene una realidad concreta y empírica.
- La realidad es independiente, anterior y externa a los individuos que la intentan conocer.
- La realidad se conoce a partir de la observación.
- La experiencia de los individuos es determinada por el entorno social que los rodea.
- Considera al hecho producto de un sistema estático y adaptable a cualquier realidad social.
- Aplica los métodos de las ciencias naturales para determinar las regularidades sociales.
- Pretende explicar la naturaleza del orden social y del equilibrio.

4.3. La teoría crítica

- a. Las prácticas contables están estrechamente vinculadas a las teorías y se constituyen en mecanismos de control (es anti-positivista).
- b. Los hechos que se perciben no son la realidad sino apariencias.
- c. Las prácticas contables producen desigualdades estructurales generadoras de coacción, disconformidad o desacuerdo y se presentan como promotoras del cambio social.
- d. Prevalece la metodología cualitativa.

4.3.1. Aspectos relevantes

- Inicialmente influenciada por el marxismo.
- Su enfoque es crítico.

- Se inclina por el estudio histórico de las condiciones sociales de producción.
- Se interesa por los conflictos que se producen en las estructuras sociales.
- Su enfoque crítico da preeminencia a la relación entre la contabilidad y el entorno social.
- Las conclusiones de los estudios son anteriores al trabajo de campo.
- Al considerar al capitalismo como un producto universal modernizan la realidad social.

Se puede hacer conjeturas sobre las bondades de un enfoque investigativo sobre el otro, pero en definitiva apostar a un solo enfoque como único o dominante es contrario a la diversidad de ideas y teorías que deben concurrir para hacer ciencia. Sin embargo, es necesario que todo enfoque investigativo sea coherente en cuanto a su metodología, hipótesis, argumentación y teorías.

La contabilidad emerge de una realidad social, y por lo tanto no escapa de ser influenciada por el comportamiento humano, de esta manera, se entiende su movilidad de criterios que atienden a un contexto histórico, político o social.

4.3.2. La investigación en contabilidad desde la perspectiva de “La Crítica de la Teoría Contable” de Michael Gaffikin

El interés de los investigadores por determinar si la contabilidad debería ser considerada como una ciencia social ha sido objeto de discusión y análisis. En este orden, Michael Gaffikin investigador de la Universidad de Wollongong, Australia, en su trabajo “La Crítica de la Teoría Contable” (2006), se propuso indagar sobre la pertinencia de considerar la contabilidad como una ciencia. Utiliza la metodología científica para analizar la teoría económica en cuanto a las investigaciones realizadas en finanzas, y observa que los mecanismos de regulación están influenciados por la economía dominante y la ideología política.

El análisis refleja severas limitaciones en las perspectivas investigativas, sin embargo, para la contabilidad existen otras perspectivas investigativas que pueden probarse con éxito, y que conducen a que la contabilidad pueda ser considerada como una ciencia.

Se coincide con Gaffikin y otros investigadores en cuanto al propósito de la ciencia social de estudiar los aspectos concernientes a la sociedad humana a través de métodos científicos, y en este sentido debe considerarse a la contabilidad como una disciplina relacionada con aspectos del quehacer humano. Se considera que la diferencia de posiciones en cuanto a la aplicación del método científico ha sido debatida ampliamente, y si bien es cierto que en alguna investigación se haga necesario utilizar el recurso matemático para explicar variables relacionadas con el comportamiento humano en sociedad, esto no significa que se le esté dando preeminencia al método utilizado en las ciencias naturales para obtener una explicación de índole social.

En este sentido es aceptada la posición de Gaffikin (2006) cuando afirma que, “la contabilidad puede ser incluida en aquellas disciplinas concernientes con los aspectos de la sociedad humana porque, claramente es un “sistema de pensamiento” diseñado por humanos para asistir la toma de decisiones humanas e influenciar el comportamiento humano” (p.1). Por consiguiente, más que intentar recrear los métodos de las ciencias naturales, es más apropiado que la contabilidad recurra a los métodos que reconocen los aspectos humanos de la disciplina antes que demandar un estatus intelectual similar a las ciencias naturales.

Al estar la contabilidad insertada en la interacción social como una forma de pensamiento humano, se viene produciendo

un cambio de parecer entre quienes la consideraban como una disciplina subordinada dentro de las ciencias sociales, o como una simple técnica de carácter empírico, para dar paso a un nuevo criterio relacionado con su inclusión dentro del ámbito de la ciencia. En este sentido, Lowe y Tinker citado por Gaffikin (2006) afirman que, “la contabilidad como disciplina y la práctica de la contabilidad deberían [...] considerarse como partes integrales de la ciencia y el comportamiento social” (p.7).

Por su parte, Morgan citado por Gaffikin (2006) sostiene que,

[...] Los investigadores de la contabilidad están obligados a encarar el dilema de ser verdaderamente científicos sociales [...] mantenerse al día con los nuevos desarrollos y ser competentes en su oficio, ellos necesitarán dedicar importante consideración a la naturaleza y la práctica de lo que cuenta como una buena investigación social (p.8).

En este sentido, muchos investigadores consideran que aplicar el enfoque positivista de las ciencias naturales en la investigación de la contabilidad no es el apropiado, en virtud de la naturaleza social de la contabilidad, en la que intervienen mayoritariamente situaciones de carácter subjetivo.

Sostiene Gaffikin (2006, pp. 9-10) que los investigadores de contabilidad se apoyan en la utilización de diversos marcos teóricos que aplican dentro de las ciencias sociales, y aunque la clasificación de los mismos no siempre es fácil, existe una inclinación mayoritaria en favor de utilizar más las metodologías de investigación cualitativas que las cuantitativas y establece unas diferencias básicas entre ambos tipos de investigación, que se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Investigación cuantitativa Vs. Investigación cualitativa

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA	INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
Busca hechos y causas del fenómeno	Interesado en la comprensión de la conducta de los actores
Utiliza medidas controladas	Observación naturalista y sin control
Profesa objetividad	Es subjetiva
Busca la verificación/confirmación a través de la reducción	Busca descubrir y explorar
Esta orientada hacia el resultado	Orientado hacia el proceso
Afirma utilizar datos sólidos y replicables	Afirma que los datos son válidos y abundantes
Produce resultados generalizables	No es generalizable
Asume una realidad estable	Asume una realidad dinámica
Asume una perspectiva externa	Asume una perspectiva interna

Fuente: Gaffikin, (2006)

Especial atención le otorga Gaffikin (2006,p.12) a la teoría crítica de la contabilidad, sostiene que en la literatura de la contabilidad ha habido una tendencia de referirse a cualquier investigación de contabilidad no positiva como “Teoría Crítica de la Contabilidad”; considera que el término ha sido utilizado muy a la ligera, porque hablando en sentido estricto, la teoría crítica se refiere al trabajo de la llamada Escuela de Frankfurt, Alemania de principios del siglo XX, que luego continuó desarrollándose hasta la actualidad de la mano del filósofo Jürgen Habermas, cuyo trabajo ha influenciado de manera significativa a la teoría social.

La teoría crítica, prosigue Gaffikin (2006.p.12) se caracteriza por su rechazo al positivismo como único árbitro y generador

de conocimiento y su falta de autorreflexión, lo cual lo lleva a reducir la epistemología a una metodología esencialmente mecánica. El autorreflexión, apunta, requiere la aceptación de la importancia del humano como agente creador del conocimiento, porque de lo contrario se pudieran esconder relaciones de poder opresivas.

Las investigaciones en contabilidad han generado diversos criterios y posturas, pero el fin último lo que pretende es mejorar las prácticas contables, aceptando que la contabilidad es una práctica social y, en consecuencia, la responsabilidad de los que ejercen la contaduría es elevada en virtud de las implicaciones que en el orden económico, político y social genera su práctica.

5. REFLEXIONES FINALES

La experiencia a lo largo de varias décadas en la investigación de contabilidad confirma que los investigadores son reacios a aceptar un enfoque metodológico único, de ahí la existencia de metodologías alternativas que encuadran dentro de algún enfoque investigativo, también alternativo. En este sentido, se ubica en primer término el enfoque positivista del cual deriva el neopositivismo, también llamado neopirismo, cuyo enfoque metodológico es cuantitativo, empírico, apoyado en los fundamentos de las ciencias naturales (en especial de la matemática y la física), y a través de un lenguaje de signos, símbolos y reglas trata de obtener un resultado sólido en la investigación que les permita resolver, bajo una visión pragmática, los problemas inherentes al hombre.

Si bien es cierto, que a través de la aplicación del enfoque investigativo positivista se han logrado importantes avances en el campo de las ciencias naturales como la física, la química y la biología, así como en las construcciones de teorías de importancia mundial

como la teoría de la relatividad, la teoría cuántica, la teoría de la biología molecular, la teoría de la mecánica ondulatoria y otras, también no es menos cierto que la investigación sobre el aspecto social del hombre (impregnado de consideraciones subjetivas) requiere la utilización de otros enfoques investigativos que unidos a otras metodologías garanticen nuevos métodos para estudiar los fenómenos sociales, vale decir estudiar las “ciencias sociales”; diferente al enfoque utilizado por la corriente positivista según el cual el método para estudiar las ciencias naturales debe ser el mismo para estudiar las ciencias sociales.

El mundo de la ciencia social es dinámico, es cambiante en el tiempo, es acomodaticio según el contexto social, político, económico y cultural del momento. De igual manera, los enfoques investigativos y las metodologías empleadas pueden ser objeto de cambio; a cada tendencia se puede contraponer otra que se considere más útil para el logro de los resultados deseados o esperados.

En oposición a las tendencias investigativas positivistas y neopositivista (llamada también neoempirismo) surgieron otras tendencias investigativas y epistemológicas interesadas en abordar la investigación social, reclamando el espacio que le corresponde a las llamadas ciencias sociales dentro del contexto general de la ciencia, y dentro de las ciencias sociales, la contabilidad exigiendo su condición de ciencia contable.

El cuestionar o hacer observaciones a las tendencias y metodologías investigativas ha sido práctica usual en el transcurso del tiempo, sostenemos que esa circunstancia es útil y necesaria, y demuestra que el hombre siempre ha estado en permanente búsqueda de nuevos paradigmas. El aferrarse temporal o circunstancialmente a una tendencia investigativa de moda, deja una experiencia, un modo de proceder, un acopio de conocimientos, pero de lo que se está seguro es que en el tiempo aparecerán otras tendencias que mejorarán la anterior.

Los aportes de los investigadores de la contabilidad en las variadas tendencias investigativas y enfoques epistemológicos constituyen un importante acervo bibliográfico para las ciencias contables. Desde las posturas positivistas y neopositivista, pasando por la teoría crítica de la escuela de Frankfurt y de Jürgens Habermas, con sus teorías emancipadoras, así como el enfoque investigativo interpretativista de gran utilización en la contabilidad de gestión, se observa que otras tendencias igualmente importantes se han unido para aportar criterios y contextualizar hechos y situaciones del campo de la contabilidad.

6. REFERENCIAS

Burk, I. (1990). *Filosofía: una introducción actualizada*. Caracas, Venezuela: Ediciones Insula.

Damiani, Luis F. (2005). *Epistemología y Ciencia en la Modernidad: El traslado de la racionalidad de las ciencias físico – naturales a las ciencias sociales*. Caracas: Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela, Ediciones FACES-UCV.

Gaffikin, M (2006). *La Crítica de la Teoría Contable*. Australia: Universidad de Wollongong.

Larrinaga, C. (1999). Perspectivas alternativas de investigación en contabilidad: Una revisión. *Revista de Contabilidad*, 2 (3), pp. 103-131.

Rivas, Y. y Briceño, J. (2012). La hermenéutica: sus orígenes, evolución y lo que

representa en este convulsionado periodo. *Revista Academia*, XI (23), pp. 225-233. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/37627/articulo3.pdf;jsessionid=746FFD40B43FF5B898A6DFB3D90AB351?sequence=1>.

Rueda, G. (2007). La Investigación Contable: vínculos ontológicos y las posibilidades de la investigación interpretativa. *Revista Contaduría*. Universidad de Antioquia N°50.

Viloria, N. (2001). Epistemología de las Ciencias Contables. *Revista Actualidad Contable FACES*, 4 (4), pp. 63-71.

CONSTRUCCIÓN DISCURSIVA DE LO SOCIAL. REFLEXIONES DESDE LA LINGÜÍSTICA

MEDINA, Anderzon.

Licenciado en Idiomas Modernos (ULA-1999), Magíster Scientiae en Lingüística (ULA-2006) y Doctor en Lingüística (ULA-2011), con certificación postdoctoral en Investigación Educativa (UPEL, 2022). Profesor Titular adscrito al Departamento de Inglés de la Escuela de Idiomas Modernos de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad de Los Andes (ULA) en Mérida, Venezuela. Docente-investigador en el programa de Maestría en Enseñanza/Aprendizaje de las Lenguas Extranjeras (ULA). Profesor invitado en los programas de doctorado en Ciencias Contables (ULA), Ciencias Organizacionales (ULA) y Ciencias de la Educación (UPEL-Mérida). Coordinador de la Maestría en Enseñanza/Aprendizaje de las Lenguas Extranjeras (ULA). Editor-Jefe de la Revista Científica “Entre Lenguas”, del Centro de Investigaciones en Lenguas Extranjeras (CILE) de la Escuela de Idiomas Modernos de la ULA. Miembro del Grupo de Investigación ARCOS de la Facultad de Arte (ULA). Sus principales áreas de interés de investigación son los estudios del discurso, el análisis del discurso, los estudios culturales.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0362-6263>
E-mail: anderzon@ula.ve

Recibido: 23-01-2023

Revisado: 06-05-2023

Aceptado: 01-17-2023

RESUMEN

Desde una perspectiva que puede anclarse en los estudios culturales, este ensayo presenta una visión desde la lingüística a la construcción social, la que busca argumentar como discursiva. Para esto, se acude a algunas nociones sobre la construcción social de la realidad desde Berger y Luckmann (1968) y de la construcción de la realidad social desde Searle (1997), para resaltar el rol central que dichos autores argumentan que cumple el lenguaje es dichas construcciones. Una vez allí, el texto lleva al lector a una concepción del lenguaje como más que estructuras, para lo que se apoya en la propuesta de Halliday (1982), donde se concibe al lenguaje como institución, como sistema y como semiótica social. Seguidamente, el texto plantea una noción de discurso que permita articular las propuestas tomadas de los autores mencionados y a través de esta plantear una manera de operacionalizarlas desde la que la construcción social se entiende como esencialmente discursiva. Finalmente, el texto invita a sus lectores a prestar atención al aspecto discursivo de los fenómenos sociales y a considerar al lenguaje como una puerta de entrada para su análisis y así poder comprenderlos. El ensayo pone en el foco de atención aspectos teóricos que derivan en un enfoque hacia los fenómenos sociales que puede derivar en una propuesta teórica y metodológica plausible para el estudio de lo social.

Palabras clave: Construcción discursiva, construcción social, lingüística, discurso, estudios culturales

DISCURSIVE CONSTRUCTION OF SOCIAL REALITY. SOME THOUGHTS FROM A LINGUISTIC PERSPECTIVE

ABSTRACT

From a cultural studies perspective, this essay presents a vision from linguistics towards social construction, which, it is argued, is discursive. For this, some notions about the social construction of reality from Berger and Luckmann (1968) and the construction of social reality from Searle (1997) are used to highlight the central role that these authors argue that language fulfils in social constructions. Once there, the text leads the reader to a conception of language as more than structures, supported by Halliday's proposal (1982) where language is conceived as an institution, as a system and as a social semiotic. Next, the text proposes a notion of discourse that allows to articulate the proposals taken from the aforementioned authors and, through this, propose a way of operationalizing them from which social construction is understood as essentially discursive. Finally, the text invites readers to pay attention to the discursive aspect of social phenomena and to consider language as a gateway for their analysis and thus be able to better understand them. The essay focuses on theoretical aspects that lead to an approach to social phenomena that can provide a plausible theoretical and methodological proposal for the study of social phenomena.

Keywords: Discursive construction, social construction, linguistics, discourse, cultura studies

1. INTRODUCCIÓN

Desde el giro epistemológico del último tercio del siglo pasado, el uso del lenguaje y sus contextos han ganado un lugar central en las ciencias sociales. Han sido numerosas las disciplinas que han buscado en el lenguaje, nuestra herramienta de significación por excelencia, un punto de apoyo para dar cuenta de los fenómenos que abordan y que buscan describir o incluso explicar, en su tarea de construcción de conocimiento para una mejor y mayor comprensión del mundo en el que vivimos. Esto se comprende en mejor medida cuando consideramos el hecho de que, además de seres gregarios, los humanos somos seres semióticos; significamos con el solo hecho de existir, y este significar cobra sentido en el mundo en el que vivimos. El mundo del que nos rodeamos lo nombramos, lo etiquetamos, lo construimos a través de la comunicación. Comunicación que no solo se da a través del lenguaje, pero que sí puede toda ser traducida a lenguas naturales.

Al considerar el replanteamiento del objetivo de la sociología del conocimiento hecho por Berger y Luckmann en su libro “La construcción social de la realidad” (1968), vemos un mayor interés en comprender los mecanismos a través de los cuales configuramos los significados que dan sentido a nuestros día a día, lo que además ha causado múltiples enfoques desde diversas perspectivas que combinan visiones sobre la concepción de la realidad y las formas en las que podemos construir conocimiento para comprenderla. Esto además ha dado marco para una pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos que buscan dar cuenta de los procesos por los que construimos en conjunto nuestra comprensión de los significados con los que damos sentido a las realidades en que vivimos.

El significado de las cosas (concretas o abstractas) no es inherente a las cosas en sí mismas, sino a que se los atribuimos de común acuerdo, a través de la interacción que podamos tener con esas cosas u objetos y entre nosotros mismos respecto a ellos. Apuntamos a procesos en los que, a través de nuestras acciones y palabras, y los

significados que les imprimimos, creamos de manera continua realidades compartidas que son, paradójicamente, concebidas como objetivas y dadas, y que sin embargo son subjetivamente significativas.

En este marco de ideas, el presente ensayo se propone conjugar aspectos teóricos que apuntan a la interacción y a la construcción social de las realidades. Se busca en tal sentido configurar un marco referencial en el que no solo se reconozcan aspectos generales sobre la construcción social de la realidad desde una perspectiva clásica, sino que además pueda verse la manera en que dicha construcción necesita una base lingüística, que apunta a la noción discurso. En tal sentido, en este texto se asume que toda construcción social es discursiva y al serlo, se propone prestar atención a nociones generales desde la sociología, la filosofía del lenguaje y de la lingüística del discurso para abordarla.

2. La realidad social como constructo

Recuperemos a través de Berger y Luckmann (1968) las tipificaciones de las relaciones humanas, planteadas por Schütz, que permiten abordar tipos de relaciones sociales, a través de las que comprendemos diferentes formas de interacción. Las relaciones-nosotros y las relaciones-ellos (Schütz) presentan una vía por la que es posible examinar diversas formas en las que nos comportamos y acordamos significados para darle sentido a las realidades que vivimos y que construimos en conjunto. En otras palabras, estas tipificaciones plantean un marco comprensible de interacción en la que se establece un continuo de menor a mayor tipificación, lo que implicará mayor o menor espacio para la negociación entre individuos. En tal sentido, a mayor grado de tipificación, habrá menor espacio para la negociación entre individuos. En el otro extremo del continuo, un menor grado de tipificación apuntará a relaciones más cercanas y por lo tanto habrá mayor espacio para la negociación. Podemos pensar en el extremo más tipificado del continuo la interacción con un extraño en el supermercado o en transporte público,

con quien la interacción, de ser necesaria, suele de enmarcarse en una comunicación a través de fórmulas sencillas de cortesía básica. En el otro extremo, una comunicación con personas cercanas puede llegar a ser mucho más compleja, ya que al trascender el tipo de interacción sencilla que tenemos con extraños, podemos negociar, acordar, construir, significar y dar sentido a lo que es relevante en nuestro día a día.

Valga la pena apuntar que es plausible decir que ambas situaciones prototípicas pueden ser vistas como fenómenos insertos en diferentes procesos complejos que aportan y se sirven de la construcción social, y que esto se logra a través de la capacidad y habilidad humana de significar y de comunicarse. Comprendemos de esta manera que el mundo social, y las diversas realidades y situaciones en este, es construido por las personas y por lo tanto es alterado por las personas; es decir, es construido y reconstruido constantemente. Esto apunta a una compleja imbricación de significados y sentidos presente aún en las situaciones cotidianas.

Las implicaciones de los significados culturalmente anclados pueden encontrarse en las fórmulas de cortesía más sencillas y en la conversación más elaborada. Al ser parte de una cultura, contamos con el conocimiento necesario para comprender las generalidades de los significados culturales de esas interacciones que aportan a la construcción discursiva de lo social. Una construcción que se genera en interacciones que no pueden comprenderse desde paradigmas tradicionales en los que la realidad sea vista como dada o en los que el sujeto deba poner en pausa y a un costado sus creencias y suposiciones en pro de entender mejor un fenómeno complejo.

Prestemos ahora atención al interés manifiesto de Berger y Luckmann (1968) en comprender la vida cotidiana desde una perspectiva novedosa para la época; recordemos que tales ideas tienen como marco general los años 60 y que, aunque quizá lo que estos autores plantean en este texto pueda parecer conocimiento ya dado a lectores del siglo XXI, esta obra marca

un antes y un después en los estudios de lo social. Con esto en mente, vemos que los autores se plantean comprender la vida cotidiana “como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente” (1968: 36). Esto les plantea la necesidad de “tratar de clarificar los fundamentos del conocimiento en la vida cotidiana (...) [los que identifican como] las objetivaciones de los procesos (y significados) subjetivos por medio de los cuales se construye el mundo intersubjetivo del sentido común” (1968: 37). Una intersubjetividad que, como se dijo, se configura a través de relaciones tipificadas en las que intercambiamos diferentes tipos de significados para darle sentido a aquello que expresamos de manera cotidiana.

Por otra parte, Berger y Luckmann afirman que

la expresividad humana es capaz de objetivarse, o sea, se manifiesta en productos de la actividad humana, que están al alcance tanto de sus productores como de los otros hombres, por ser elementos de un mundo común. Dichas objetivaciones sirven como índices más o menos duraderos de los procesos subjetivos de quienes los producen (1968: 52).

Es decir, que estos índices hacen posible que dichos procesos subjetivos estén disponibles más allá del “cara a cara”, del aquí y el ahora en el que se producen. Con lo que es posible plantear un entretejer estable de significados, de elementos simbólicos cargados de significados, que perdure en el tiempo.

En la intersubjetividad confluyen las intenciones de cada sujeto en interacción, intenciones que derivan de la conciencia de los objetos del mundo, bien sea del mundo exterior o del mundo interior subjetivo, lo que apunta el interés de Berger y Luckmann al “carácter intencional común de toda conciencia” (1968: 38). Carácter que lleva a la configuración de una conciencia subjetiva del aquí y el ahora, de la realidad que vivimos en primera persona, la que, si bien estamos conscientes de que no es única

ni compartida en su totalidad por todos los miembros de todas las esferas sociales en las que se pueda participar como individuo, sí la asumimos como dada, objetivada, ordenada en torno al individuo que somos (Cf. Berger y Luckmann, 1968). En tal sentido, esa realidad objetivada y dada en la que me desenvuelvo a diario puede verse como un continuo en el que comprendo mi realidad desde lo más inmediato y cercano a mi aquí y ahora hacia aspectos que si bien pueden tener presencia e influencia cotidiana, se van alejando gradualmente de mi posibilidad de monitoreo y control, por lo que mis intereses e interacción con estos se va haciendo menos pragmático en la medida en que se van alejando del aquí y el ahora (1968: 39-40). Esto da además un carácter fluido y dinámico a la noción de la realidad individual construida socialmente, en el que esta cambiará y se adaptará a las diversas influencias y cambios que puedan darse a lo largo de la historia efectual de cada individuo

Como ya se ha dicho, esa realidad de la vida cotidiana se da a través de la intersubjetividad, es decir, que la “realidad de la vida cotidiana se me presenta además como un mundo intersubjetivo” (1968: 40). Aun cuando mis perspectivas e intenciones como individuo puedan diferir e incluso contrastar con las de otros individuos, “sé que vivo (...) en un mundo que nos es común (...) sé que hay una correspondencia continua entre *mis* significados y *sus* significados en este mundo, que compartimos un sentido común de la realidad de éste” (1968: 40). A esto apuntamos con lo dicho más arriba respecto al continuo de significados y las realidades que cada individuo construye con estos en su aquí y ahora. Estos significados pueden comprenderse en términos de las tipificaciones de las relaciones mencionadas más arriba, las que es posible comprender de manera sistemática para así aprehender y tratar a los otros en encuentros cara a cara (1968: 49).

Este marco hace posible concebir al otro de acuerdo a “tipos” y sus características. Así, frente a un otro podremos reconocerle como hombre o mujer o como no binario, reconocer su nacionalidad, profesión, ocupación, el grado de cercanía o lejanía

de la relación que exista, su personalidad, y un largo etcétera. Esto permite además a los autores sugerir la comprensión de la estructura social como la “suma total de estas tipificaciones y de las pautas recurrentes de interacción establecidas por intermedio de ellas” (1968: 52). Esta suma total y esas pautas recurrentes se alimentan de los significados que acordamos para cada elemento del hecho social, con los que configuramos un caleidoscopio de lo social.

Como podemos ver, estamos constantemente frente a un mar de significados con los que construimos sentidos y tal construcción se da gracias al rol que cumple el lenguaje, el que proporciona “las objetivaciones indispensables y dispone el orden dentro del cual éstas adquieren sentido y dentro del cual la vida cotidiana tiene significado para mí” (1968: 39), para cada individuo. En otras palabras, sin el lenguaje y el rol que este cumple, no podríamos contar con un andamiaje de formas y significados para expresar los objetos (concretos y abstractos) con los que darle sentido a la vida cotidiana.

Al respecto, Searle diferencia la existencia de hechos de la realidad que dependen del lenguaje y aquellos que no (1997: 77). Los primeros refieren a fenómenos cuya existencia no depende de que se les pueda nombrar o referir a través de lenguas naturales, por ejemplo, fenómenos geográficos, los cuales existen independientemente del lenguaje. Los segundos refieren a construcciones sociales; por ejemplo, todo aquello que podamos decir sobre los fenómenos geográficos lo diremos en oraciones en alguna lengua natural y cada una de esas oraciones en lengua natural y lo que se diga en ellas sobre los fenómenos geográficos dependerán del lenguaje, de esa capacidad de clasificar y comunicar de la que ya hemos venido hablando.

Ahora bien, este autor plantea que para comprender la realidad en la que nos desenvolvemos, podemos dividirla en hechos naturales y hechos no naturales o hechos institucionales. Un hecho institucional está parcialmente constituido por los pensamientos (e.g. representaciones

mentales) en torno al mismo que son compartidos por los individuos en una sociedad. Searle refiere al dinero y a la propiedad como hechos institucionales que dependen en parte de representaciones mentales, las que los constituyen parcialmente, y que a su vez dependen, como se ha dicho, del lenguaje. El autor ofrece como ejemplos el valor de un trozo de papel como un billete de 20 dólares o la propiedad de algo, como una casa, por parte de alguien; en ambos casos tienen que darse representaciones mentales (social y culturalmente compartidas) que permiten la existencia de tales hechos.

Visto desde esta perspectiva, son estos hechos institucionales los que vienen a constituir la realidad social en la que vivimos y el rol del lenguaje, en tanto que sistema semiótico, es central para la construcción de esa realidad social, la que se estructura, como se ha dicho, en hechos institucionales que dependen del ser humano y de nuestra capacidad de configuración de mensajes en sistemas semióticos (como las lenguas naturales) para significar más allá del aquí y del ahora y significar cosas que no dependen de la realidad natural sino que son construidas en las sociedades.

En tal sentido, “todos los hechos institucionales son ontológicamente subjetivos aun si, en general, son epistémicamente objetivos.” (1997: 78). Ontológicamente subjetivos dado que la esencia del ser de los hechos institucionales tiene como condición base la existencia de las personas (Posada-Ramírez, 2014). Por otra parte, epistémicamente objetivos dado que remiten a hechos reales cuya existencia es independiente de perspectivas, opiniones y actitudes de quienes los observan.

Vemos entonces que Searle considera al lenguaje como “esencialmente constitutivo de la realidad institucional” (1997: 75), la que se conforma por hechos institucionales que varían desde la informalidad cotidiana de las amistades hasta entornos más complejos de las corporaciones globales (Searle, 2010: 91). Esta propuesta la hace Searle desde la afirmación de que “el rasgo del lenguaje esencial para la

constitución de los hechos institucionales es la existencia de mecanismos simbólicos, como las palabras, que, por convención, *significan, o representan, o simbolizan* algo que va más allá de ellos mismos” (1997: 76). Es decir, que, en tanto que sistema semiótico, el lenguaje cuenta con elementos que permiten configurar significados en mensajes con los que es posible representar y comunicar los hechos (institucionales) con los que construimos las realidades en las que vivimos.

Hasta este punto hemos hablado del lenguaje como constitutivo de realidades institucionales, de la realidad social (Searle, 1997; 2010), la que podemos entender desde las tipificaciones y objetivaciones con las que buscamos comprender la vida cotidiana a través de la intersubjetividad (Berger y Luckmann, 1968). Este marco teórico-filosófico presenta herramientas con las cuales podremos comprender mejor eso que sabemos sobre el funcionamiento de las instituciones, de las organizaciones en general, de las realidades en las que nos desenvolvemos en nuestro día a día y así plantear maneras novedosas de abordarlas. Reconocer el rol central del lenguaje en la construcción de lo social demanda una comprensión de este ya no tanto como un sistema de estructuras estáticas y aisladas, sino que dichas estructuras son un medio para un fin: comunicar, y este fin es el que precisamente permite la construcción de lo social. En tal sentido, es más que conveniente pensar en el lenguaje como una herramienta con la que los individuos comunicamos en contextos determinados, significados compartidos en mensajes comprensibles. Para ello, el lenguaje debe comprenderse como más que estructuras.

3. El lenguaje: institución, sistema y semiótica social

Una manera de comprender al lenguaje más que como un sistema de estructuras nos lleva a tomar en cuenta el giro lingüístico que se da en la segunda mitad del siglo XX, el cual apunta a una manera distinta de pensar en filosofía, en la que se toma al lenguaje como medio para la

comprensión de la realidad. Entre las ideas que se plantean en torno al giro lingüístico, se muestra particularmente importante “la noción de que el lenguaje media nuestra relación con la realidad, por lo que la lengua no representaría ya una realidad exterior, sino que constituiría un sistema de signos pasibles de ser comprendidos como única expresión de ‘lo real’” (Martínez, 2016:13). Como consecuencia a lo planteado desde esta perspectiva, se abrió la puerta grande a una multiplicidad de posibles discusiones y análisis de los fenómenos sociales, desde lo filosófico hasta lo teórico.

Entre esa gama de posibilidades, encontramos la propuesta de Michael Halliday sobre la lingüística sistémico funcional (LSF) (Halliday, 1982; 1994; Halliday y Matthiessen, 2014), la que plantea el estudio del lenguaje con un enfoque en la dependencia contextual de los significados, más que en la estructura lingüística únicamente. Se trata de una teoría integral sobre cómo las personas usan el lenguaje para comunicarse entre sí de manera efectiva, con lo que el autor se plantea interpretar la relación entre lenguaje y estructura social desde una perspectiva funcional.

Halliday plantea al lenguaje como “un medio de expresar y mantener la estructura social” (1982: 241). Desde su perspectiva el lenguaje puede comprenderse cumpliendo una triple función: como institución, como sistema y como semiótica social. En primer lugar, al plantear el lenguaje como institución, Halliday apunta a la noción de comunidad lingüística, la que define desde la dialectología como “una unidad social cuyos miembros: (i) se comunican entre sí, (ii) hablan de manera consistente y (iii) hablan todos de manera semejante” (1982: 239-240). Esta unidad social se organiza de manera jerárquica y tal organización se materializa en variaciones lingüísticas; esto implica que “la variación lingüística es lo que expresa su carácter jerárquico, en términos de edad, generación, sexo, procedencia o cualquier otra de sus manifestaciones” (241). Al hablar de jerarquía, podemos reconocer *dialectos* (regionales o sociales) que son más o menos favorecidos dentro

de un entorno, en una comunidad, en una sociedad y que tal favorecimiento o estigmatización marca pautas de interacción e incluso de construcción de identidades, con las implicaciones que esto tiene en la estructura social, en la construcción de realidades, en la construcción discursiva de realidades.

Por otra parte, mientras que un *dialecto* es una variedad lingüística que depende del sujeto (y su lugar en la estructura social y cultural), el *registro* es una variedad lingüística que depende de la situación de comunicación, de lo que se dice, a quién se dice y cómo se dice. Así, “la variación de registro (...) refleja el orden social (...) en el sentido especial de la *diversidad de procesos sociales*” (1982: 242). Es decir, que estas variaciones lingüísticas reflejan el orden social, incluso podemos decir que lo materializan, a través de la significación de la jerarquía de la estructura general y las particularidades de la situación inmediata de comunicación. *Registro y dialecto* representan la organización social en términos del papel que cumple el lenguaje en los diferentes contextos y situaciones de comunicación. El *registro* es la variación del lenguaje utilizado en las diferentes situaciones de comunicación y está determinado por la organización social de los participantes. Por su parte, el *dialecto* no depende de la situación, sino del individuo, por lo que es la variación del lenguaje utilizado por diferentes grupos de hablantes y está determinado por la organización social del grupo (e.g. dialectos regionales y dialectos sociales). Tanto el *registro* como el *dialecto* se usan para comunicarse de manera efectiva en diferentes contextos y con diferentes grupos de personas.

En segundo lugar, al plantear el lenguaje como sistema, Halliday se refiere a este como un sistema organizado de signos y símbolos que se utilizan para comunicar significados. Un sistema que se construye alrededor de ciertos patrones, estructuras y reglas, que en conjunto posibilitan la comunicación. Más aún, apunta este autor a que “el hecho más importante respecto del lenguaje como sistema es su organización en *componentes funcionales*” (1982:244). Estos componentes

son interdependientes y representan reglas y estructuras que funcionan sistemáticamente para la construcción de significados y la comunicación.

Halliday propone tres (3) componentes funcionales que se ven reflejados a lo largo del sistema lingüístico y que por lo tanto pueden utilizarse para comprenderlo desde las nociones más abstractas hasta las estructuras más concretas de los textos y su conexión con los contextos inmediatos de situaciones de comunicación. Estos componentes son (i) el ideacional, (ii) el interpersonal y (iii) el textual (Halliday, 1982: 245). El ideacional apunta al lenguaje como reflejo del mundo que queremos representar, los significados que seleccionamos al momento de comunicarnos; el interpersonal refiere al lenguaje como acción, como medio para interacción con aquellos a quienes comunicamos ese mundo representado en un momento determinado; y el textual refiere al lenguaje como textura, el rol que este cumple en la creación de textos capaces de comunicar ese mundo representado.

A su vez, cada componente funcional se verá reflejado en cierto tipo de estructura gramatical y los tres en conjunto suman a la configuración de los mensajes significativos y pertinentes para el contexto en el que son producidos. Así, el componente ideacional se expresa en el subsistema de transitividad de las lenguas, el interpersonal a través del subsistema de modalidad, mientras que el textual a través del tema y rema. Además, para completar esta brevísima presentación de las ideas de Halliday y su noción del lenguaje como sistema, cada componente funcional está vinculado al contexto inmediato de situación de comunicación. Esta situación de comunicación “es una estructura semiótica que podemos interpretar en términos de 3 variables: un ‘campo’ de proceso social (lo que está sucediendo), un ‘tenor’ de relaciones sociales (quienes toman parte) y un ‘modo’ de interacción simbólica (cómo se intercambian los significados)” (Halliday, 1982: 246). A través de estas tres variables es posible entonces vincular la realidad institucional (comprendida desde Searle) y los contextos inmediatos de comunicación con el sistema lingüístico que hace posible

tal comunicación y la construcción de lo social. Es decir, que con la propuesta de Halliday del lenguaje como institución y el lenguaje como sistema tenemos una manera de ver la conexión entre prácticas sociales y prácticas lingüísticas.

En tercer lugar, al plantear el lenguaje como semiótica social, Halliday propone que el lenguaje es un sistema de signos que se utilizan para comunicar significado en un contexto social. Como vimos, las variaciones lingüísticas *dialecto* y *registro* significan en cada sociedad; dialectos regionales (o nacionales) y sociolectos se pueden convertir en etiquetas que favorecen o estigmatizan al individuo, de manera similar a la capacidad que cada uno de nosotros tenga de adaptarse a una amplia y compleja variedad de situaciones, lo que demostramos a través del registro (el que viene a determinarse por las variables situacionales de campo, tenor y modo). Sin embargo, el lenguaje no es solo un sistema de símbolos que se usa para transmitir significado, sino también un sistema de reglas y convenciones que rigen cómo se usan esos símbolos. Es decir, el lenguaje no es solo un conjunto de palabras, sino también un conjunto de reglas sintácticas y semánticas sobre cómo se deben usar esas palabras para transmitir significado en contextos sociales que ejercen influencia en la forma en que se usa el lenguaje, en la manera en la que los hablantes eligen de un abanico de opciones disponibles una configuración de cada mensaje que mejor se adapte a normas establecidas socialmente, para de esta manera lograr los efectos sociales deseados.

El lenguaje como semiótica social refiere entonces al “lenguaje en el contexto de la cultura como sistema semiótico” (1982: 249), lo que apunta a la organización de significados que configuramos en mensajes con los que nos comunicamos y con lo que damos sentido a la realidad. Es a través de esta organización, de este sistema semiótico que es el lenguaje, que podemos conocer, comprender, replicar o afianzar las realidades en las que vivimos, y la compleja red de relaciones de sentidos que estas implican.

4. Los discursos y el lenguaje como semiótica social

En esta red de relaciones, se hace necesario establecer una noción de discurso que sea lo suficientemente estable y a la vez lo suficientemente flexible como para servir a las ciencias sociales y adaptarse a la multiplicidad de fenómenos que desde estas pueden abordarse para la construcción de conocimiento. En tal sentido, aquí se comprenden los discursos como “meta-sistemas de significados cultural, social e históricamente anclados, (...) con los que organizamos (...) la realidad en la que vivimos local, global, individual, colectivamente” (Medina, 2015: 18). Así, hablar de discursos como meta-sistemas de significados anclados social y culturalmente puede articularse con la visión de la semiótica social que recién hemos descrito desde Halliday, en el sentido de que los discursos pueden comprenderse como principios organizadores de los significados de la semiótica social con las que damos sentidos a todos los textos (orales, escritos, visuales) con los que construimos, individual y colectivamente, las realidades en las que vivimos; de esto se deriva lo que aquí se implica por construcción discursiva de lo social.

Ahora bien, toda comunicación participa de estos *discursos* y se da en *contextos* a través de *textos* que son además comprensibles para los miembros de una comunidad lingüística, la que reconocemos como inserta dentro de una cultura. En primer lugar, un texto lo comprendemos como “lengua que está haciendo algo en un contexto” (Halliday y Hasan, 1989: 10); en esta sencilla definición podemos identificar dos elementos que apuntan a parámetros de análisis a considerar. En primer término, tenemos “lengua,” lo que podemos relacionar con un sistema semiótico cuyas formas y estructuras combinamos para comunicar un mensaje; la configuración del mensaje ha de asegurar que el *texto* sea un todo en sí mismo, que se sustente y que sus partes funcionen sistemática y eficientemente; esto es, el lenguaje como sistema, según se ha dicho más arriba.

En segundo lugar, al hablar de contextos, más que pensar en coordenadas de tiempo y espacio estáticas, los concebimos como dinámicos y cargados de significados. Como ya dijimos, el *contexto* inmediato de cualquier situación comunicativa nos da claves que se reflejarán en el texto que producimos o que consumimos: claves respecto a aquello de lo que hablamos, el campo; claves respecto a quienes participan de ese texto, el tenor; y claves respecto a la función que cumple el lenguaje en ese ejercicio de comunicación en particular, el modo. Más aún, el *contexto* también incluye un espectro más amplio: la cultura, ese *contexto* que enmarca la situación inmediata de comunicación. Aquí leemos cultura en el sentido más amplio e inclusivo posible; tenemos culturas locales, nacionales, autóctonas y dentro de estas, cultura laboral, cultura académica y un largo etcétera. Así, la noción *contexto* podemos redimensionarla con dos focos de atención: por una parte, el *contexto* de la situación inmediata de comunicación (y de allí las variables campo, tenor y modo, las que dan cuenta de la variación *registro*, de la que se habló en la sección anterior) y por la otra, el *contexto* que da la cultura en la que esa situación de comunicación ocurre, la que proveerá parámetros generales para la producción y recepción de los textos, que dan cuenta de los géneros discursivos (Cf. Bajtín, 2005; Shiro, Charaudeau y Granato, 2012; Medina y Domínguez, 2009).

En tal sentido, contar un cuento, escribir un memorando, solicitar o presentar un informe, saludar o despedirse forman parte de un amplio espectro de posibilidades que podemos concebir para comprender que la intencionalidad del texto, su temática y sus participantes son elementos a tomar en cuenta en la producción y recepción de los mismos. Es decir, que los *contextos* llevan consigo significados que participan de los *discursos* y que conjuntamente con los significados configurados en los *textos* aportan al sentido que se comunica.

Tal como hemos visto, para Halliday, el lenguaje no es solo un conjunto de reglas y estructuras, sino que es un recurso que presenta un potencial de significado (Halliday, 1982; Halliday y Matthiessen,

2014). Esto ayuda a comprender mejor la relación lenguaje y sociedad y a través de esta mejor comprensión, entender las relaciones existentes entre las prácticas discursivas y las prácticas sociales. Además, concebir al lenguaje como un potencial de significado también suma a la comprensión de la semiótica social y la relación que esta plantea entre la estructura social y el lenguaje.

Si retomamos lo dicho más arriba respecto al lenguaje como sistema, veremos que tal aproximación posibilita una serie de estructuras y reglas a través de las que podemos abordar los textos con los que construimos los mensajes para comunicarnos. Por otra parte, es factible utilizar lo dicho acerca del lenguaje como institución para comprender los contextos (de situación y cultural) en los que nos comunicamos, las reglas y organización social. Con esto en mente, entendemos que los *textos* (i.e. lenguaje como sistema), producidos en esos *contextos* (i.e. el lenguaje como institución), participan de *discursos*, es decir, de meta-sistemas de significados que están anclados social y culturalmente (en una semiótica social).

5. La construcción discursiva de lo social

Si bien en última instancia se puede pensar en la realidad como todo lo que es, independientemente de si se experimenta o no, cuando hablamos de lo social, nos referimos a las realidades sociales que, como ya vimos desde Berger y Luckmann, así como desde Searle y desde Halliday, son construidas por los individuos de una sociedad, en intercambios de significados, en gran medida, a través del lenguaje. En tal sentido, al considerar lo que se ha planteado hasta este punto, queda claro que se asume un posicionamiento ontológico desde el que la realidad no es vista como objetiva, dada, externa al individuo, sino como holística, divergente, múltiple, construida. Al respecto, “supuestos ontológicos dan lugar a supuestos epistemológicos; estos, a su vez, dan lugar a consideraciones [teóricas y] metodológicas; las que, a su vez, dan lugar a cuestiones de instrumentación y recolección

de datos” (Cohen et al, 2007: 5), así como para el análisis de los mismos; todo esto en conjunción para la mejor comprensión de los fenómenos sociales.

En este punto, epistemológicamente, nos aventuramos a reconocer al menos un par de supuestos respecto a la realidad social construida, holística. Por una parte, una perspectiva en la que se presta especial atención a las relaciones de poder y las maneras en las que estas influyen en la interacción y la configuración de lo social. Una perspectiva en la que el propósito manifiesto es la comprensión de la realidad (construida) a través de su transformación. Por otra parte, una perspectiva en la que se presta atención a la manera en la que la cultura afecta a los individuos en su comprensión e interacción para la construcción de lo social. Desde esta perspectiva se busca entonces estudiar la incidencia de la cultura en la configuración de los significados compartidos y desde allí buscar la comprensión de los fenómenos sociales, interpretándolos tal como ocurren en circunstancias naturales.

Este sucinto planteamiento de dos supuestos epistemológicos (sucinto pues las consideraciones y reflexiones epistemológicas trascienden el foco central de este texto) plantea un panorama en el que lo discursivo, los meta-sistemas de significados social y culturalmente anclados, se constituye en elemento central para la comprensión de los fenómenos sociales, aquellos que a su vez permiten la comprensión de la realidad construida. Bien sea que prestemos atención a las relaciones de poder o no, las interacciones entre individuos se dan, como se ha dicho, a través de *textos* que ocurren en *contextos*, unos y otros cargados de significados con los que damos sentido no solo a los mensajes que intercambiamos sino también a las situaciones en las que los intercambiamos; tales significados no ocurren de la nada ni están envasados al vacío justo hasta el momento en el que los necesitamos, sino que estos se ven moldeados por las relaciones entre los individuos en los marcos de sociedad y cultura. Es justo a través de tales significados que, como individuos, participamos de los *discursos* compartidos

por una sociedad en una cultura particular, la semiótica social en la que sus realidades ocurren. Al hacerlo, además, reforzamos y modificamos los discursos, con los que, a su vez, construimos las realidades que vivimos cotidianamente.

En el marco articulado aquí, podemos decir que cualquier fenómeno semiótico es potencial objeto de estudio a abordarse desde esta perspectiva, en la que estos fenómenos serán configuraciones de sentidos que apuntan a los *discursos* que rigen a la sociedad que los actualiza constantemente. Al reconocer que la cultura puede leerse en los diversos textos que utilizamos para comunicarnos en diversos *contextos*, vemos que tanto los primeros como los segundos participan de los *discursos* que constituyen los varios aspectos de dicha

cultura. Los *discursos* son meta-sistemas de significados, organizados por una sociedad, cuya mayor o menor relevancia dependerá del momento histórico en que tengan lugar, pero que siempre servirán como sustento significativo a la forma que una sociedad se organiza a lo largo de la historia. Se trata de las tipificaciones y objetivaciones que comprendimos con Berger y Luckmann (1968); se trata de los hechos institucionales que leímos desde Searle (1997, 2010), dependientes del lenguaje; se trata de un lenguaje que, desde Halliday, comprendemos más que como estructuras; se trata de los discursos compartidos socialmente a los que acudimos de manera natural e inconsciente para construir y comprender cada aspecto de las realidades sociales en las que vivimos, realidades que son, una vez más, discursivamente construidas.

6.- CONSIDERACIONES FINALES

En este texto nos hemos planteado reconocer el rol central de los discursos en la semiótica social de la que formamos parte, además de comprender que es posible ver dichos discursos a través de las estructuras lingüísticas, materia concreta con la que articulamos la comunicación (i.e. el lenguaje como sistema), así como a través de la relación de las prácticas sociales y las prácticas discursivas (i.e. el lenguaje como institución). Prácticas que se comprenden como interacciones para intercambios de significados con los que constituimos los hechos institucionales, todo lo que presenta, en conjunto, una vía para potencialmente establecer una conexión plausible entre la realidad social construida y el lenguaje, precisando el foco en el aspecto discursivo de la construcción social.

Los discursos se constituyen en principios organizadores de los significados compartidos socialmente, con los que damos sentido a las realidades en las que vivimos. Poder establecer hojas de ruta para acceder a estos de manera sistemática y rigurosa se presenta como una oportunidad para plantearse preguntas y metas de investigación en las ciencias sociales que aporten a describir de manera plausible aspectos de la realidad social, a través de la materia prima de los fenómenos sociales: los significados de los que están hechos. Significados que articulamos no solo en textos, sino que también los contextos tienen carga semiótica que, al ser incluida dentro del todo a investigar, aportará matices cuando menos curiosos para poder explicar aspectos de dichos fenómenos que interesen a los investigadores, desde sus diversas disciplinas.

La realidad es construida de manera social, no hay duda al respecto, y tampoco habrá duda al decir que tal construcción es esencialmente discursiva. Es decir, la relación existente entre nuestra capacidad de significar y el rol de esta en nuestra naturaleza gregaria es innegable. Por lo tanto, la construcción de lo social es discursiva, dado que es social, y es social, dado que es discursiva.

Nuestra capacidad de representación a través del lenguaje, de los discursos compartidos, da paso a la complejidad de relaciones y sentidos que son precisamente

los que constituyen el complejo paisaje investigativo por el que nos interesamos en las ciencias sociales. En tal sentido, este texto ha buscado ofrecer ideas que puedan generar interés en investigadores que han reconocido la importancia de lo discursivo en su quehacer científico. Investigadores que, sin embargo, al querer abordarlo, se han conseguido solo con perspectivas tradicionales de la lingüística en la que el estudio del lenguaje se enfoca en las estructuras y su sistematicidad pero que, paradójicamente, aún hoy día, no se han topado con propuestas en las que este se estudia como un recurso, como un potencial de significado y las implicaciones que esto pueda tener. Implicaciones que, en nuestro caso, nos han llevado a la revisión de un clásico de la sociología, así como a apoyarnos en la filosofía del lenguaje. Sin embargo, si bien el texto propone una posibilidad de comprender lo social como construido discursivamente, dicha propuesta está lejos de estar terminada. Es, por el contrario, una invitación a los diálogos teóricos en torno al tema, que aporten a la construcción de conocimiento.

Todas contribuyen suficientemente no solo a contrarrestar situaciones difíciles en el plano organizacional en medio de una transformación digital, sino también, conduce a reflexionar, a cerca del valor del individuo y la construcción de la fortaleza interna necesaria para responder a los desafíos e instar a con bases firmes en la ética y los valores.

7.- REFERENCIAS

- BAJTÍN, Mijail. *Estética de la creación verbal*. México: Siglo XXI, 2005. 396 p.
- BERGER, Peter y LUCKMANN, Thomas. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu, 1968. 233 p.
- COHEN, Louis, MANION, Lawrence y MORRISON, Keith. *Research Methods in Education*. (6ta. Ed.) Nueva York: Routledge, 2007. 638 p.
- HALLIDAY, Michael, y MATTHIESSEN, Christian, C. *An Introduction to Functional Grammar*. Londres: Routledge, 2014. 786 p.
- HALLIDAY, Michael y HASAN, Ruqaiya. *Language, context and text: aspects of language in a social semiotic perspective*. Oxford: Oxford University Press, 1989. 126 p.
- HALLIDAY, Michael. *El Lenguaje como Semiótica social*. México: Fondo de Cultura Económica, 1982. 331 p.
- MARTÍNEZ, Carolina. "El impacto del giro lingüístico en la historia cultural y sus implicancias en el estudio de la literatura de viaje como fuente." En: *Prismas - Revista de Historia Intelectual*. Junio 2016. vol. 20 núm. 1. p 11-29.
- MEDINA ROA, Anderzon. "Textos, contextos, discursos. Lingüística para leer culturas." En *FER-MENTUM*. Enero-abril 2015. Número 72. p. 14-23. Disponible en <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/42979>
- MEDINA ROA, Anderzon & DOMÍNGUEZ, Carmen. "La novela por entregas como género discursivo. El caso de *The way we live now* de Anthony Trollope." En *Núcleo*. 2009. Número 26. p. 201-224. Disponible en http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_n/article/view/5153
- NÚÑEZ, Juan. *Escritura académica. De la teoría a la práctica*. Madrid: Ediciones Pirámide, 2015. 138 p.

POSADA-RAMÍREZ, Jorge. "Ontología y Lenguaje de la Realidad Social." En *Cinta de moebio*, Número 50. p. 70-79. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2014000200003>

SEARLE, John. *Making the social world. The Structure of Human Civilization*. Nueva York: Oxford University Press, 2010. 208 p.

SEARLE, John. *La construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós, 1997. 236 p.

SHIRO, Martha, CHARAUDEAU, Patrick. y GRANATO, Luisa. *Los géneros discursivos desde múl-tiples perspectivas: teorías y análisis*. Madrid: Iberoamericana-Vervuert, 2012. 283 p.

EL LENGUAJE EN **EL PENSAMIENTO** **CONTABLE DE MIDDLE-RANGE:** LA PERSPECTIVA INTERPRETATIVA DE *GLEN* *LEHMAN*

SANTIAGO, Adriana

Profesora de Pre y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz, estado Bolívar. Participante del Doctorado en Ciencias Contables de la Universidad de Los Andes. Magister en Gerencia mención Finanzas de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Licenciada en Contaduría Pública egresada de la Universidad de Los Andes.
E-mail: santiagoadriana0872@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/000-003-1966-8169>

<p>Recibido: 04-11-2023 Revisado: 03-03-2023 Aceptado: 21-05-2023</p>
--

RESUMEN

La contabilidad como elemento articulador de la modernidad económica ha estado caracterizada por un discurso de razonamiento instrumental. Por ello, la escuela del pensamiento de *Middle-Range* ha utilizado la teoría del lenguaje de Habermas, como una alternativa a esta visión. No obstante, su enfoque genera una serie de tensiones las cuales son examinadas en este artículo desde la perspectiva interpretativa de Lehman, quien además introduce, como alternativa, un modelo de lenguaje diferente a la comunidad contable a partir de los trabajos de Gadamer y Taylor. Metodológicamente el estudio se desarrolló sobre la base de un análisis hermenéutico de los trabajos realizados por Lehman y Tinker (1997) y Lehman (2003, 2006, 2010, y 2017) sobre el discurso contable, el *accountability*, las teorías filosóficas del lenguaje y el enfoque de *Middle-Range*. Como reflexiones finales de la investigación se revelan la función mediadora y reconciliadora de la contabilidad como vehículo del lenguaje y como bien común y compartido. Igualmente, el importante aporte para el pensamiento contable de su óptica metodológica, no cotidiana, que privilegia la comunicación, el lenguaje y el discurso, contribuyendo más plenamente a la tarea hermenéutica que debe realizar la contabilidad de interpretar y comprender el mundo según las necesidades humanas. Y finalmente, su aspiración de transformarla en una contabilidad democrática, a través del método dialógico.

Palabras clave: lenguaje, *Middle-Range*, contabilidad y *accountability*

LANGUAGE IN MIDDLE-RANGE ACCOUNTING THOUGHT: GLEN LEHMAN'S INTERPRETIVE PERSPECTIVE

ABSTRACT

Accounting as an articulating element of economic modernity has been characterized by a discourse of instrumental reasoning. For this reason, the Middle-Range school of thought has used Habermas's theory of language as an alternative to this view. However, his approach generates a series of tensions which are examined in this article from the interpretive perspective of Lehman, who also introduces, as an alternative, a different language model to the accounting community based on the works of Gadamer and Taylor. Methodologically, the study was developed on the basis of a hermeneutical analysis of the works carried out by Lehman and Tinker (1997) and Lehman (2003, 2006, 2010, and 2017) on accounting discourse, accountability, philosophical theories of language and the middle-range approach. The conclusions of the research reveal the mediating and reconciling function of accounting as a vehicle of language and as a common and shared good. Likewise, the important contribution to accounting thought of its methodological perspective, not every day, which privileges communication, language and discourse, contributing more fully to the hermeneutic task that accounting must perform to interpret and understand the world according to human needs. And finally, his aspiration to transform it into democratic accounting, through the dialogical method.

Keywords: language, *Middle-Range*, accounting and accountability.

1. INTRODUCCIÓN

La contabilidad, como elemento articulador de la modernidad económica, ha estado caracterizada por un discurso de razonamiento instrumental con el cual se la ha atado a valores como universalización, progreso, mecanización, racionalidad económica, dominio sobre el hombre y la naturaleza. El mismo suscita en la comunidad contable una serie de cuestionamientos con respecto al verdadero lenguaje e ideología de la disciplina.

Una parte importante del pensamiento contable crítico, en los últimos años, pretendiendo dar respuesta a estos cuestionamientos discursivos, ha utilizado la interpretación procesal de la razón planteada por Habermas (Lehman, 2006, p. 757), como una alternativa metodológica radical al permitir vincular prácticas contables con políticas de emancipación. Tal es el caso de los estudios realizados por la denominada escuela del pensamiento de Middle-Range (llamada también Teoría de alcance intermedio o Teoría sociológicas de alcance intermedio, cfr. Durán, 2017, p. 34) conformada por Broadbent, Laughlin y Power. No obstante, la investigación basada en este enfoque también genera una serie de tensiones (Lehman 2006, p. 756), las cuales son examinadas desde la perspectiva interpretativa de Lehman, quien basado en las distintas teorías filosóficas del lenguaje, plantea una serie de críticas y objeciones e introduce un modelo de lenguaje diferente a la comunidad contable a partir de los trabajos de Gadamer y Taylor, en un intento por proveer una forma de trascender de un discurso instrumental a un discurso emancipador de la contabilidad.

Para desarrollar los objetivos planteados, este estudio se constituye, además de esta introducción, por tres secciones y las conclusiones. En un primer apartado se trata la naturaleza del discurso económico e instrumental que ha caracterizado a la contabilidad en el desarrollo de la modernidad económica. Como segundo punto, se presenta el modelo lingüístico de Habermas en la contabilidad de *Middle-Range*, explicando las consideraciones

generales del modelo y luego las objeciones y críticas realizadas por Lehman.

En tercer lugar, se expone la propuesta realizada por Lehman, desde la perspectiva interpretativa en la cual introduce la noción de lenguaje en la contabilidad. En este apartado se explica su argumento para considerar el lenguaje y la contabilidad como un bien común y compartido, asimismo, su enfoque de la contabilidad y el *accountability* como medios de reconciliación. Es importante resaltar que el término *accountability* no tiene traducción clara al español. Las traducciones hechas sugieren principalmente dos equivalencias: Responsabilidad Social o *Accountability*. Con el fin de no perder el sentido una u otra equivalencia, optamos por mantener el término inglés original (cfr. Lehman (1997)

El documento cierra con unos párrafos conclusivos, en los que se destaca, la función mediadora y reconciliadora de la contabilidad a partir de la idea de convertirse en vehículo del lenguaje y por lo tanto en bien común y compartido, dado el papel que juega en la sociedad civil.

2. La naturaleza del discurso económico e instrumental de la contabilidad

La modernidad económica ha creado un mundo social y empresarial centrado excesivamente en la eficiencia, la eficacia y el razonamiento instrumental, donde el desempeño financiero en el libre mercado es el enfoque clave más que la comunidad y sus relaciones con el medio ambiente (cfr. Lehman, 2017). Congénitamente vinculada a este razonamiento, nace la contabilidad como elemento articulador de esta nueva visión del mundo y su discusión teórica como campo problemático de conocimiento (cfr. Martínez 2008, p. 8).

Proveniente de las estructuras de conocimiento y modelos de científicidad dominantes heredados de Galileo, Descartes y Newton, el razonamiento instrumental en la contabilidad ha creado la idea de una ciencia universal, racional, matematizable y rigurosa, la cual adopta una estructura casualista, exclusiva y excluyente

(Martínez 2008, p. 6), con un marcado interés pragmático, mecánico y técnico “por la vigilancia y control en el manejo del capital invertido en los negocios por aquellos socios silenciosos”(Ortega, 2007, p. 189).

Con este enfoque esencialmente funcional, ha desarrollado una mirada exclusiva en la información contable monetaria y cuantitativa, alejada de los aspectos humanos y sociales (Gómez y Ospina, 2009, p. 25, 28). Dominada así por los métodos de las ciencias naturales (positivismo), la investigación contable ha reducido drásticamente el campo de observación contable, abandonando las cuestiones sociales y ambientales en sus múltiples dimensiones (cfr. Lehman, 2010).

Los estudios realizados sobre las tradiciones contables así lo demuestran, pues según Cañibano (1985), hasta ahora, solo han existido dos enfoques de la naturaleza de la contabilidad, el jurídico y el económico, en virtud de lo cual, la información contable se ha constituido, por una parte, en prueba judicial, y por la otra, en una disciplina auxiliar de la economía (Cañibano, 1985, p. 333), dando cuenta solo a algunos usuarios privados y delimitados y quedando con ello cuestionada la cualidad de utilidad para la toma de decisiones que debe poseer la información contable. Todas estas limitaciones, producidas gracias al discurso de la racionalidad instrumental, se reflejan en problemas de coherencia con las prácticas socio-contables, como son:

- a) Teorías que se enuncian para contextos económicos de países desarrollados y que limitan su alcance a asuntos registrados en estos países, pero que asumen extensiones para otros contextos con características y actuaciones diferentes (caso PCGA1).
- b) Teorías que dejan por fuera el examen de condiciones socio-históricas especiales relacionadas con la propiedad comunal.
- c) Exclusión del campo de la contabilidad, de las observaciones propias del trabajo como factor y condición incidente en la conformación de valores agregados de la economía.
- d) Exclusión de

patrimonios como el natural, el social y el histórico. (Gracia, 2013, p. 90)

Ello justifica la aparición de un tercer enfoque, el cual reconoce el alcance social de la contabilidad con el que se espera trascender de una información financiera a una social. Su objetivo es tomar en cuenta las necesidades del público para atender el entorno no solo desde una visión económica (Niño y García, 2003). Bajo este tercer enfoque surge la denominada contabilidad social y ambiental (Pardo y Peña, 2012), cuyos discursos son igualmente cuestionados por constituirse en una práctica persuasiva de autolegitimación, que bajo el argumento de sostenibilidad ha logrado construir una imagen de la empresa como amiga del medio ambiente, sin que ella sustancialmente, aunque sí formalmente, haya cambiado sus prácticas (cfr. Quinche 2009, p. 68).

Atado a valores como universalización, progreso, mecanización, racionalidad económica, dominio sobre el hombre y la naturaleza y demás supuestos propios de la modernidad, el discurso de la contabilidad, suscita en la comunidad contable una serie de cuestionamientos con respecto al verdadero lenguaje e ideología de la disciplina. Los mismos son abordados desde corrientes heterodoxas en el pensamiento contable, utilizando principalmente la interpretación procesal de la razón planteada por Habermas (Lehman, 2006, p. 757), como una alternativa metodológica radical al permitir vincular prácticas contables con políticas de emancipación.

Tal es el caso de los estudios realizados por la denominada Escuela del pensamiento de Middle-Range conformada principalmente por Broadbent, Laughlin y Power. No obstante, la investigación basada en este enfoque también genera una serie de tensiones (Lehman 2006, p. 756), las cuales son examinadas desde la perspectiva interpretativa de Lehman, quien basado en las distintas teorías filosóficas del lenguaje, plantea una serie de críticas y objeciones e introduce un modelo de lenguaje diferente a la comunidad contable a partir de los trabajos de Gadamer y Taylor, en un intento por proveer una forma de trascender de

un discurso instrumental a un discurso emancipador de la contabilidad.

3. El modelo lingüístico de Habermas en la contabilidad de *Middle-Range*.

Es Laughlin (1987, 1995) a quien se le debe la concepción de la contabilidad bajo el enfoque del *Middle-Range*, propuesta realizada ante la necesidad de comprender los sistemas contables, más allá de los elementos técnicos que los contienen, es decir, en función del contexto organizacional, de los significados culturales e históricos y del papel del lenguaje en la constante interrelación de la organización con la sociedad (Laughlin, 1987, p. 480). Su objetivo es enriquecer una nueva ontología esquelética en la contabilidad a partir de la Teoría sociológica desarrollada por Robert Merton (Lehman, 2003, p. 5) y la Teoría de la acción comunicativa formulada por Habermas (1984, 1987).

3.1. Consideraciones generales del modelo

Como enfoque sociológico, el *Middle-Range* está dirigido a integrar la teoría y la investigación empírica, por lo cual, prescribe o recomienda esencialmente el uso de la teoría antes de la fase empírica de la investigación con el fin de crear un "marco esquelético". En ese sentido, Laughlin (1987) sugiere que una serie de métodos cualitativos (revisión de documentos, entrevistas y seguimiento de las entrevistas) debería utilizarse para "dar cuerpo" al marco teórico con una riqueza de datos contextuales, para después de escribir sus hallazgos, volver a la organización, en un intento de lograr un consenso compartido con los participantes de la misma (Davis y Sturt, 2008, p. 19).

Para Laughlin (1995) el *Middle-Range* se encuentra en un punto medio entre la teoría, la metodología y el cambio, no para producir una teoría general de la contabilidad, sino teorías esqueletos de los fenómenos sociales, denominadas así, según Durán (2017, p. 35), porque dependen de "carne" para tener un carácter integral, dado que en las ciencias sociales los postulados teóricos

no tienen el alcance para abarcar toda la realidad objeto de estudio. Laughlin (1995), al respecto argumenta:

El *Middle-Range* al que se hace referencia a continuación no tiene fe en el desarrollo de tal teoría general. En pocas palabras, el *Middle-Range* de este ensayo sostiene que solo puede haber teorías "esqueléticas" en los fenómenos sociales: la esperanza de una gran teoría, similar al pensamiento parsoniano, es un pensamiento cuasi científico anhelante e incorrecto de naturaleza altamente cuestionable. Pero esta es solo una de las áreas de diferencia, el pensamiento de *Middle-Range* (...) difiere del énfasis de Merton en la metodología (con su deseo finalmente, aunque tal vez inmediatamente, de adoptar métodos altamente teóricos para la investigación) y el cambio (con su distancia intencionada de involucrarse en cualquier juicio de valor sobre lo que está siendo investigado). (p. 79)

De acuerdo con Lehman (2006, p. 759), la suposición implícita aquí para Laughlin (1987, 1995), es que la contabilidad se mueve en un espacio de razón y por ello, es la derivación procesal de la razón de Habermas, la base sobre la cual desarrolla este método. De forma tal, su método de *Middle-Range*, se centra en el siguiente argumento de Habermas:

Un hablante puede motivar racionalmente, como podemos decir ya, a un oyente a la aceptación de la oferta que su acto de habla entraña, porque puede garantizar que en caso necesario aportará razones convincentes que resistan a una posible crítica del oyente a la pretensión de validez. Así, un hablante debe la fuerza vinculante de su éxito ilocucionario, no a la validez de lo dicho, sino al efecto coordinador que tiene la garantía que ofrece de desempeñar (einlösen), llegado el caso, la pretensión de validez que su acto de habla comporta. (Habermas, 1999, p. 387).

Para Lehman (2006) este es el principal postulado de la teoría del lenguaje de Habermas: “un hablante y un oyente en la esfera comunicativa se deben el uno al otro el reconocimiento recíproco. Esto significa que a cada afirmación se le da una orden para entrar en la “situación ideal de discurso” donde las personas se transforman por la fuerza del mejor argumento” (p. 759).

El modelo lingüístico de Habermas tiene por objeto evaluar la comunicación incompatible con la buena o mejor vida, estableciendo una prueba de procedimiento que debe superar las reclamaciones sustantivas para que sean válidas desde el punto de vista normativo. Estas consisten en reglas discursivas universales: responsabilidad recíproca, inclusividad, libertad para cuestionar las reivindicaciones y para presuponer contrademandas y no coacción (cfr. Lehman, 2003, p. 5).

Según Habermas (1999, p. 144) son los propios actores los que buscan el consenso y lo someten a criterios de verdad, de rectitud y de veracidad, es decir, a criterios de ajuste o desajuste entre los actos de habla. Este reconocimiento intersubjetivo de las pretensiones de validez se presenta al suponer que los sujetos que actúan comunicativamente son capaces de criticarse recíprocamente.

La situación ideal del discurso incorporada de este modo en el método del *Middle-Range* busca adaptar la estrategia de construcción de consenso de Habermas (1999), con la finalidad de transformar las instituciones básicas para crear un espacio abierto y crítico. En concordancia con ello, Laughlin y Broadbent (1993) sostienen que las instituciones públicas deben satisfacer la necesidad de “un cierto debate sobre lo que estas instituciones están tratando de lograr” (p. 364).

Apegada a esta racionalidad comunicativa, la contabilidad no solo da cuenta del mundo objetivo, sino que incluye la intersubjetividad y la subjetividad, que componen conjuntamente el mundo de la vida, implicando con ello no solo divulgar información, sino crear información para

coordinar la acción de los distintos agentes en procura de un resultado satisfactorio para todos, tras una deliberación en espacio público (Rueda, 2012, pp. 247-248). Al hablar del mundo de la vida, la contabilidad bajo el enfoque habermasiano, asume el lenguaje y el discurso contable como mediador, en ese sentido, más relacionado con el bienestar de la sociedad que con intereses privados (Gracia, 2013, p. 111).

La teoría de la acción comunicativa en el enfoque de la contabilidad de *Middle-Range*, genera una serie de tensiones (Lehman 2006, p. 756). Las mismas son examinadas desde la propia corriente crítica por Lehman, particularmente desde los ámbitos de la contabilidad social y ambiental, así como del *accountability*, planteando una serie de objeciones y críticas.

3.2. Objeciones y críticas al modelo desde la mirada de Lehman

La investigación contable fundada en la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas, ha ofrecido importantes perspectivas para la contabilidad y el *accountability*, creando nuevas formas de pensar sobre lo que es y lo que puede hacer la contabilidad. Para Lehman (2006, p. 756) las suposiciones habermasianas adoptadas en su modelo de *Middle-Range*, exponen algunos problemas instrumentales que limitan el papel de la contabilidad en la esfera pública.

A tal conclusión llega después de examinar los trabajos presentados por la escuela de Broadbent, Laughlin y Power sobre los mecanismos del *accountability*, la contabilidad crítica y las cuestiones de contabilidad del sector público, basado en los argumentos de Habermas, Gadamer y Taylor, y sus debates acerca de las derivaciones procesales y expresivas de la teoría del lenguaje (Habermas 1992,1999, Gadamer, 2003, Taylor, 1991, 2003). De forma tal, genera una serie de objeciones, críticas y propuestas que apuntan a escapar de los problemas de procedimiento que se han identificado en la contabilidad (Lehman, 2006, p. 756).

Señala como esta escuela, a pesar de sus importantes conocimientos sobre los impactos colonizadores y alienantes de la sociedad moderna, se ve restringida en su búsqueda de crear reformas democráticas y responsables a causa del enfoque regulado del uso del lenguaje de Habermas (Lehman, 2006, p. 756). Una de sus afirmaciones fundamentales, en relación a ello, es que su pensamiento expone la ilusión de que las palabras y el lenguaje funcionan como herramientas que pueden ser controladas y medidas (cfr. Lehman, 2006, p. 775).

Lehman (2006, p. 776) sostiene que el lenguaje no funciona como un instrumento preciso y austero bajo nuestro control, pues no dominamos completamente las estructuras del lenguaje y la comunicación, de modo tal, no se puede limitar y reducir el lenguaje a una herramienta en la que los interlocutores deben abstraerse de su realidad para poner a prueba la validez de sus máximas. Tal situación ideal del discurso implicaría que cada participante asume que cada persona abandonará sus doctrinas morales y religiosas más amplias, y se guiará por principios de razón y racionalidad (cfr. Lehman, 2003, p. 6).

Al asumir, este enfoque procesal, que el lenguaje debe ser comprendido en términos de las estructuras del discurso y que la evaluación moral debe ser contextualizada dentro de las estructuras procesales, se genera una estrategia de investigación de la contabilidad y del *accountability* en la cual la acción y la transformación se orientan por referencia a una norma de procedimiento (cfr. Lehman, 2003, p. 4). De esta forma, cuestiona el que los problemas éticos que está experimentando la contabilidad puedan resolverse a través de un modelo de procedimiento como el de Habermas y que en general, un procedimiento pueda capturar todo lo que es humano.

Para Lehman, es la influencia de los principios de justicia de Kant en la concepción de moralidad de Habermas, lo que limita la ética, el lenguaje y la teoría moral a un conjunto de procedimientos. Por ello, el papel de la teoría moral para Habermas, es el de señalar “un procedimiento para resolver

dilemas morales y sociales a través de una teoría formal del lenguaje que determine la admisibilidad de las afirmaciones sobre la verdad. De allí la necesidad de encontrar una solución clara y precisa en el lenguaje” (Lehman, 2003, p. 760).

En consecuencia, la dependencia de la teoría de Habermas del procedimiento de inspiración kantiana “bloquea el poder del lenguaje y su subjetivismo impide el desarrollo de un espacio común en el que las personas respeten a los demás y las diferencias que conforman la sociedad” (Lehman, 2006, p. 760). Para plantear este argumento de manera diferente, considera útil añadir al léxico de la investigación contable y del *accountability* la suposición de Taylor (2002), de que la definición de lenguaje de Habermas excluye explícitamente los horizontes de fondo de valor que conforman la vida de muchas personas.

Lehman no solo cuestiona este modelo lingüístico y su papel en la comunicación y el discurso sino también, el que las propuestas de esta escuela de pensamiento, a partir de él, posean los medios imaginativos para diseñar una estructura de gobierno corporativo que dé forma a un *accountability* que repare y respete las diferencias existentes en la comunidad. Si bien considera válido el argumento de Habermas de que la capacidad de expresar pensamientos a través del lenguaje es un medio fundamental para lograr un cambio en la sociedad civil, sostiene que, desde la perspectiva del lenguaje expresivo, se considera que son Habermas y otros teóricos del giro procesal quienes perpetúan una cultura de acumulación y alienación aunque crean que nos ofrecen una vía de escape (cfr. Lehman, 2003, p. 14).

Investigaciones recientes han advertido que debemos ser cautelosos con la mayoría de los usos del lenguaje, pues si no se aprovecha correctamente podría exhibir tendencias políticas peligrosas, que nos hagan perder y sucumbir al nuevo discurso contable dominante, como el de la contabilidad de elección racional, conocida como RATS por sus siglas en inglés (Rational Accounting Theories Studies).

La escuela del pensamiento Broabent-Laughlin-Power, aunque resulta atractiva para los contadores por brindar una forma de comprobar si las máximas son válidas o no (verdaderas o falsas), ofrece solamente respeto a interpretaciones procesales que surgen de las técnicas y del lenguaje de la contabilidad tradicional (cfr. Lehman, 2006, p. 775). En ese sentido, Lehman ve como una posible solución a todas estas limitaciones volver a ensamblar el modelo de *Middle-Range* y considerar algunas de sus implicaciones pragmáticas.

Es así como propone examinar este modelo, pero desde una perspectiva completamente diferente, una teoría de lenguaje más amplia que se ocupe no solo de la reforma de la contabilidad, sino de su transformación. Que permita escapar de la visión de túnel de la Ilustración, la razón y la racionalidad que conforman nuestras modernas estructuras contables y con la que la investigación contable pueda no solo seguir la regla, sino dar “voz” a las preocupaciones de la comunidad (cfr. Lehman, 2006, p. 776). Todos estos atributos Lehman los ve reflejados en la teoría expresiva del lenguaje de Gadamer y Taylor, con la cual pretende introducir un nuevo lenguaje en el pensamiento contable.

4. Otro lenguaje en la contabilidad. Una perspectiva interpretativa

El núcleo de la metodología propuesta por Lehman se encuentra en la necesidad de ir más allá de Habermas y su consideración parcial, acrítica y procesal de las relaciones sociales. Bajo el enfoque del *Middle-Range*, la contabilidad sigue siendo una actividad individualista y egoísta que está separada de las estructuras comunitarias que dan forma a las vidas y creencias de las personas. En ese sentido, sostiene la necesidad de la modernidad de evitar volverse aislada, individualista o excesivamente “específica” si quiere trascender la limitada estructura social actual (cfr. Lehman, 2003, p. 15).

La contabilidad solo puede concebirse en términos monológicos y ofrece un medio para informar a la sociedad civil de las “acciones significativas.” Se debe pensar en desarrollar

un lenguaje de contabilidad que pueda satisfacer las necesidades de información de la sociedad y que no asimile a la lógica de la economía (cfr. Lehman, 2006, p. 761).

A partir de la reformulación evaluativa a la investigación contable de *Middle-Range* y alineado con la tradición hermenéutico-interpretativa desarrollada por Gadamer y Taylor, Lehman aboga por un lenguaje expresivo de la contabilidad comprometida con las dimensiones morales y lingüísticas, que ofrezca un marco alternativo en respuesta a la posición racionalista de Habermas. Propone un lenguaje polisémico y polivalente de los negocios, abriendo así las comunidades a diversas realidades que luego deben tratar de interpretar y comprender (cfr. Lehman, 2017, p. 33).

Para Lehman el lenguaje de los negocios puede abrirnos a múltiples realidades que no necesariamente están en conflicto entre sí. Es decir, la investigación contable, no sólo debe cuestionar su deferencia a las concepciones instrumentales, sino que debe abrirse a varias realidades potenciales si quiere contribuir más plenamente a la tarea hermenéutica de todas las personas de interpretar y comprender el mundo en el que viven según las necesidades humanas (cfr. Lehman, 2017, p. 33).

Gadamer y Taylor han argumentado que “las suposiciones universales de Habermas limitan el poder del lenguaje para imaginar nuevos mundos” (Taylor, 1989, p. 78). El modelo designativo y formal de Habermas no puede resolver los enigmas que las personas expresan a través del lenguaje.

La teoría del lenguaje instrumental y designativo, no solo ofrece una comprensión parcial de la humanidad, sino también un medio limitado para que los ciudadanos participen en las estructuras comunicativas de las comunidades modernas. Para Lehman (2003) “un ejemplo propio es el del debido proceso contable que guía la elaboración de las normas contables y el establecimiento de las normas internacionales de contabilidad (p. 15).

En contraposición a Habermas, Taylor

(1991) argumenta que el lenguaje no solo designa el significado, sino que sirve para expresar nuevas ideas para informar a las comunidades discursivas que componen la sociedad. Para Taylor el lenguaje se renueva en el discurso, idea que desarrolla a partir de los argumentos de Herder y Humboldt (Von Humboldt, 1988; Herder, 1969), para quienes, el lenguaje no designa simplemente el significado, sino que abre una conversación de la humanidad. El lenguaje bajo esta perspectiva es un medio a través del cual los pensamientos conscientes se convierten en parte de nuestra existencia cotidiana, proporcionando así oportunidades para reconectar nuestras relaciones con el "mundo" como "mundo" (cfr. Lehman, 2003, p. 15).

4.1. El lenguaje y la contabilidad como un bien común y compartido

La contabilidad moderna reiteradamente ha ignorado su papel en la creación de una sociedad civil. Según Lehman, esto se debe a que se ha centrado en los mecanismos económicos a expensas de los valores compartidos. Si bien es cierto que los marcos conceptuales técnicos de contabilidad han comenzado a abordar estas preocupaciones, mediante propuestas alternativas como la contabilidad social y ambiental, no han hecho más que asimilarlas dentro de las estructuras actuales de la modernidad (cfr. Lehman, 2006, p. 769).

Para Lehman, la tarea de la contabilidad es comenzar a pensar en cómo escapar de una sociedad procesal, lo cual implica reconocer las luchas políticas en las que está involucrada. "El objetivo es crear mejores vínculos entre la estructura social y el lenguaje de la contabilidad, afirmando así los valores comunes que nutren el espíritu, valores que han sido descuidados por las limitaciones del individualismo económico" (Lehman, 2006, p. 772).

De acuerdo con la concepción de lenguaje de Taylor (1991), Lehman sostiene que el lenguaje contable debe ser pensado desde una perspectiva diferente, lo cual implica entenderlo como un bien común y compartido. Por ello, cree que es papel de

la contabilidad comprometerse con la esfera pública, narrando y reportando los impactos de las condiciones de vida de una manera que trascienda la lógica convencional de lo económico, particularmente lo capitalista.

Según Lehman esta forma de pensar sobre el lenguaje requiere considerar los fuertes valores de las personas antes de comenzar a implementar políticas, pues siguiendo a Gadamer, se alcanza la comprensión en una conversación exitosa cuando ambas partes se transforman y enriquecen a través de la verdad del objeto bajo consideración. De esta forma, Gadamer ofrece la siguiente definición sobre el papel del lenguaje:

Tendremos que tener en cuenta, en primer lugar, que el lenguaje en el que algo echa a hablar no es posesión disponible de uno u otro de los interlocutores. Toda conversación presupone un lenguaje común, o mejor dicho, constituye desde sí un lenguaje común. Como dicen los griegos, algo aparece puesto en medio, y los interlocutores participan de ello y se participan entre sí sobre ello. El acuerdo sobre el tema, que debe llegar a producirse en la conversación, significa necesariamente que en la conversación se elabora un lenguaje común. Este no es un proceso externo de ajustamiento de herramientas, y ni siquiera es correcto decir que los compañeros de diálogo se adaptan unos a otros, sino que ambos van entrando, a medida que se logra la conversación, bajo la verdad de la cosa misma, y es esta la que los reúne en una nueva comunidad. El acuerdo en la conversación no es un mero exponerse e imponer el propio punto de vista, sino una transformación hacia lo común, donde ya no se sigue siendo el que se era. (Gadamer, 2003, pp. 457-458)

La implicación contable de esta perspectiva es que la información forma parte de un lenguaje, la cual, no está simplemente a disposición de una persona, sino que está disponible a una comunidad de personas. En un mundo así, la función de la contabilidad es

garantizar una sociedad rica en información, que trabaja para crear un mundo auditable, donde el diálogo y la conversación actúen como medios democráticos para lograr la comprensión y el reconocimiento (cfr. Lehman, 2003, p. 13).

Este planteamiento inspirado en Gadamer conduce a Lehman (1997) a dar una explicación dialéctica de la “contabilidad como vehículo a través del cual la humanidad transmite información” (p. 5), y, a partir de ello, a tratar de “ganar una apreciación de que la contabilidad es un vehículo del lenguaje” (p. 9), ello, en virtud de su papel en la sociedad civil, al formar parte de ella y diseminar información.

Su argumento se basa en el supuesto de que la contabilidad al actuar como un vehículo de la esfera pública, como mínimo, debe reflejar lo que es común entre las personas. En este caso la “tarea de la contabilidad consiste, entre otras cosas, en considerar cómo las carreteras, las universidades y los hospitales son parte integrante del tejido social de una sociedad y nunca deberían reducirse a un número calculable en un marco de mercado” (Lehman, 2006, p. 766).

La conexión con el lenguaje refleja las opciones de valor que subyacen en las prácticas contables, dejando ver que “la contabilidad es una práctica tanto política como moral, que se desplaza desde los sistemas y los mundos de vida hacia los bienes comunes que conforman la sociedad y, a su vez, forman sus sistemas sociales” (Lehman, 2006, p. 766). Por tanto, el autor sugiere que una agenda de investigación orientada críticamente para el futuro se debe centrar no solo en el individuo sino también en los bienes comunes que la contabilidad afecta, entre ellos, la naturaleza.

Para la investigación contable, más que simplemente armonizar los sistemas de contabilidad, es necesario considerar explícitamente las cuestiones relacionadas con los valores comunes, las diferencias que se producen en el seno de la sociedad y la generación de sistemas que contribuyan a reconciliarlas.

4.2. Contabilidad y *accountability*. Lenguaje y reconciliación

Tanto Gadamer como Taylor comparten la idea de que la reconciliación y el desarrollo moral son importantes, y que se necesita un pensamiento centrado en las cuestiones sustantivas que reflejan la creencia, la cultura y el ser. Sin embargo, para Lehman (2006) “la contabilidad técnica y los marcos contables armonizados a menudo se deslizan sobre estos valores limitando el papel de la razón práctica” (p. 766).

Basado en el debate entre Habermas y Gadamer, Lehman (2003, p.16) argumenta que la perspectiva de *Middle-Range* solo ofrece una justificación limitada y estrecha para la incidencia de la estructura social en la contabilidad, pues, dada su supuesta neutralidad, rara vez esta es objeto de un escrutinio crítico. Además, “lo demasiado abstracto de la situación ideal del discurso que promueve, deja intacta la identidad de los participantes y las fuentes de conflicto que se originan en el mundo de la vida” (Lehman, 2006, p. 766).

Este argumento se basa en la crítica realizada por Taylor (1999), en la cual sostiene que confiar en “una regla como la de Habermas agota la moralidad y es estar extrañamente ciego a la condición humana” (p. 112). Razón por la cual, destaca en contraposición al marco Herder-Humboldt-Gadamer el cual sí reconoce explícitamente los factores de fondo necesarios y significativos que determinan la forma en que las personas viven y actúan en el mundo.

La implicación de ello, según Lehman (2003) es que “la contabilidad técnica y pragmática, perpetúa una postura nihilista hacia el mundo de la vida que sumerge valores significativos” (p. 16). Dado que el método de Habermas no explora en detalle la historia del lenguaje como medio a través del cual articulamos y escuchamos la voz del otro, se perpetúa la limitada comprensión de la modernidad del papel del lenguaje, que a su vez afecta a las relaciones entre la contabilidad y la sociedad, por ende, la contabilidad conducida así por un enfoque

de *Middle-Range* habermasiano termina siendo solo otro marco técnico y procesal que elude las consideraciones sustantivas de la comunidad (cfr. Lehman, 2003. p. 16).

En la práctica esto se traduce en un clima en el que las empresas pueden evitar las reformas de procedimiento; es decir, perpetúa las actuales estructuras empresariales que no ofrecen espacio para la participación ciudadana en la toma de decisiones. Para Lehman (2003) “esto puede conducir no solo a la destrucción de nuestro mundo de vida, sino que también, en última instancia, priva a la humanidad de una apreciación de las fuentes del yo” (p. 16).

A través del diálogo podemos llegar a ser más claros sobre las cosas y podemos tratar de averiguar cómo podemos trabajar juntos a través de nuestras diferencias y dificultades. Para Lehman (2003) “esto no es posible en un esquema interpretativo completo cuando nuestra búsqueda se basa en la aguda separación de Habermas entre ética y moralidad; entre verdad y rectitud; y entre interpretación y precisión científica” (p. 17). Limitaciones que aún el pensamiento de *Middle-Range* no ha explorado, por lo cual sigue dependiendo de la capacidad de cada individuo para resolver los problemas morales por su cuenta (cfr. Lehman, 2003. p. 12).

En consecuencia, propone una visión en la cual la razón práctica no se vea restringida por modelos de procedimiento tales como la utilidad para la toma de decisiones, sus conexiones con los debidos procesos contables y las reformas técnicas como el *Triple Bottom Line Reporting*. Esta visión estaría relacionada con un *accountability*, que tenga como objetivo crear un imaginario social, que ofrezca a los ciudadanos “un relato de las cuestiones relacionadas con la identidad, la cultura, la naturaleza y la sociedad, cuya finalidad sea intentar escapar al procedimiento y a la tiranía de la mayoría, a través de foros públicos deliberativos” (Lehman, 2003, pp. 13,16).

En estos debates la pregunta clave que surge es si las palabras y las ideas se correlacionan con objetos del mundo real

o si se revelan a medida que se desarrolla una conversación. Aquí, una vez más, toma prevalencia para Lehman las diferencias entre Gadamer, Habermas y Taylor que implican el papel intersubjetivo y objetivo que desempeña el lenguaje.

Para Lehman (2006, p. 763) a efectos del *accountability*, esto implica comprender si en este proceso de debate surgen buenos sistemas que se refieran a cómo reconciliar las diferencias en la sociedad; o si las diferencias pueden clasificarse de acuerdo con un conjunto idealizado de criterios comunicativos. En concordancia con Taylor (1991) Lehman refiere que el lenguaje no puede ser tratado como una estructura objetiva y argumenta que se necesitan nuevas estrategias políticas.

Su argumento se basa en la suposición de Taylor (1991) de que el significado y la comprensión se desarrollan de la misma manera que la comprensión evoluciona en la conversación. Por ello Lehman (2006) sostiene que “es en el espacio de las razones donde la conversación y el diálogo ofrecen un medio para expresar y articular nuevas ideas” (p. 772).

En un contexto contable, ningún conjunto de cuentas puede proporcionar soluciones indudables para crear justicia en la información financiera, por lo tanto, lo que se necesita es una reformulación fundamental de la contabilidad y su relación con la sociedad, donde el significado se desarrolla de manera continua e interactiva (cfr. Lehman, 2006, p. 765). Por estar relacionada con los intentos de revelar el significado, Lehman ve en la auditoría social “una de estas vías de escape, toda vez que nutre el nexo entre la práctica social y los mecanismos lingüísticos que conforman una buena sociedad” (2006, p. 771).

La teoría del lenguaje, según Lehman (2006, p. 771) invita a una reconciliación entre la contabilidad y la sociedad, que explicita las limitaciones de la racionalidad corporativa y pueda abrir nuevas formas de pensar. Como ejemplo concreto de ello, refiere los trabajos realizados por Prem Sikka y su Asociación para la Contabilidad

y los Asuntos Empresariales, en los que se promueve otras voces en la sociedad civil. Su estrategia intervencionista encaja con el pensamiento implícito en Herder, y más recientemente en el de Gadamer y Taylor, que apunta a una concepción expresiva de la *accountability*.

A objeto de la contabilidad y el *accountability*, este modelo dialógico más amplio, proporciona un nuevo medio para reconsiderar la contabilidad, los negocios y la sociedad, en vista de que permite a los teóricos del *accountability* y de la ética pensar más allá de las reglas representada por el debido proceso, los comités de auditoría o las técnicas de denuncia de irregularidades (cfr. Lehman, 2006, p. 767). Un nuevo papel para la contabilidad, por lo tanto, “implica no solo cultivar estos puntos en común

como parte de una postura inconformista con respecto a la epistemología procesal actual, sino además reflejar una dimensión expresiva entre las personas y la naturaleza” (Lehman, 2006, p. 771).

Esta forma de reinventar la investigación de la *accountability* consiste en articular lo que estamos a favor y lo que estamos en contra. De esta manera, la concepción de la *accountability* que explora Lehman, trata de imaginar una estructura democrática que mediante un “proceso de reconocimiento recíproco, tenga en cuenta las nuevas ideas y valores que se despliegan a medida que se promulga el lenguaje, logrando a partir de ello, proporcionar espacio para diferentes voces y formas de estar en el mundo” (Lehman, 2003, p. 14).

5. REFLEXIONES FINALES

Después de reconocer las importantes contribuciones de la teoría de la acción comunicativa de Habermas a través de su influencia en el pensamiento contable del *Middle-Range*, Lehman -alineado con la tradición hermenéutico-interpretativa desarrollada por Gadamer y Taylor- expone sus críticas a este modelo y aboga por una visión filosófica que se centre en el lenguaje como medio para entrar en contacto con los valores intrínsecos de la humanidad. En ese sentido, plantea introducir un nuevo lenguaje como una alternativa a la posición racionalista y limitante que ha identificado en el lenguaje procesal de Habermas, al cual ha calificado de parcial, acríptico y procesal de las relaciones sociales.

El lenguaje expresivo propuesto por Lehman, contrario al de Habermas en el *Middle-Range*, no se agota por el procedimiento, sino que, de acuerdo con Gadamer, se despliega a través de las ideas, los matices y los significados a medida que se avanza en la conversación, constituyéndose en un medio para crear interpretaciones más ricas y ampliar los horizontes. Bajo esta perspectiva la contabilidad se convierte en un vehículo del lenguaje, pues, es a través del lenguaje que la humanidad transmite información.

Esta explicación dialéctica de la contabilidad como vehículo del lenguaje, es desarrollada por Lehman para argumentar el importante papel que ella juega en la sociedad civil, al deber reflejar, como mínimo, lo que es común entre las personas, en consonancia con su naturaleza tanto política como moral. Su compromiso con la esfera pública, le otorga a la contabilidad, un rol de mediadora, no solo al deber narrar y reportar el impacto de las condiciones de vida, sino al garantizar a través de la auditoría y el *accountability*, el diálogo y la conversación como medios democráticos para lograr la comprensión y el reconocimiento.

En suma, la propuesta de Lehman constituye una óptica metodológica no cotidiana cuya aplicación a la disciplina contable privilegia la comunicación, el lenguaje y el discurso. Para la investigación contable, ello implica, más que simplemente armonizar los sistemas de contabilidad, la necesidad de considerar explícitamente las cuestiones relacionadas con los valores comunes, las diferencias que se producen en el seno de la sociedad y la generación de sistemas que contribuyan a reconciliarlas.

En definitiva, la visión de Lehman ha tenido el propósito de iluminar la contabilidad de *Middle-Range*, contribuyendo más plenamente a la tarea hermenéutica que debe realizar la contabilidad de interpretar y comprender el mundo según las necesidades humanas. Su aspiración es transformar la contabilidad en una contabilidad democrática, a través del método dialógico con el cual se proporcione el espacio en donde se expresen las distintas “voces” y formas de estar en el mundo.

6. REFERENCIAS

- Cañibano, L., Pereda, J. T., & López, J. L. (1985). Naturaleza y filosofía de los principios contables. *Revista española de financiación y contabilidad*. 15(47), 293-355. <https://www.jstor.org/stable/42779746>
- Davis, N. y Sturt, C. (2008). A review of Habermasian research in Accounting. In Accounting and Finance Association of Australia and New Zealand Conference. Accounting, Auditing and Accountability. 347, 1-27. <http://researchoutput.csu.edu.au>
- Durán, L. (2017). Los tres mundos de la contabilidad desde la postura de Laughlin. *Actualidad contable FACES*, 20(35), 26-37. <https://biblat.unam.mx/hevila/ActualidadcontableFACES/2017/vol20/no35/2.pdf>
- Gómez, V. y Ospina, C. (2009). *Avances interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad*. Textos paradigmáticos de las corrientes heterodoxas. Colombia: Universidad Nacional y Universidad de Antioquia.
- Gadamer, H. (2003) *Verdad y método*. HERMENEIA 7. Fundamentos de una hermenéutica filosófica Quinta edición Ediciones Sígueme – Salamanca.
- López, E. (2013). Habermas y su incidencia en la contabilidad. *Lúmina*, 14, 88-115. <https://doi.org/10.30554/lumina.14.1085.2013>
- Martínez, G. (2008). *De la “contabilidad sólida” a la “contabilidad líquida”: ¿crisis o muerte de la factualidad?* [ponencia] VII Simposio Nacional de Investigación Contable y Docencia-Bogotá. <http://guillomartinezpino.jimdo.com/textos-del-autor/>
- Habermas, J (1992). *Teoría de la acción comunicativa II*, Crítica de la razón funcionalista. Grupo Santillana de Ediciones, S. A., Taurus. Madrid. <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/03/habermas-jurgen-teoria-de-la-accion-comunicativa-ii.pdf>
- Habermas, J (1999). *Teoría de la acción comunicativa I*. Racionalidad de la acción y racionalización social. Grupo Santillana de Ediciones, S. A., Taurus. Buenos Aires. <https://pics.unison.mx/doctorado/wp-content/uploads/2020/05/Teoria-de-la-accion-comunicativa-Habermas-Jurgen.pdf>
- Laughlin, R. (1987). Accounting systems in organisational contexts: a case for critical theory. *Accounting, Organizations and Society*, 12(5), 479-502. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(87\)90032-8](https://doi.org/10.1016/0361-3682(87)90032-8)
- Laughlin, R., y Broadbent, J. (1993). Accounting and Law: Partners in the Juridification of the Public Sector in the UK?. *Critical Perspectives on accounting*, 4(4), 337-368. <https://doi.org/10.1006/cpac.1993.1019>

- Laughlin, R. (1995). Empirical research in accounting: alternative approaches and a case for "middle-range" thinking. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 8(1), 63-87. <https://doi.org/10.1108/09513579510146707>
- Lehman, G. y Tinker, T. (1997). *Contabilidad ambiental: ¿La contabilidad como discurso instrumental o emancipador?* [ponencia] 5th Interdisciplinary Perspectives on Accounting. <https://fabianquinche.jimdo.com/traducciones/>
- Lehman, G. (2003, 7 July 2003). *Middle-Range Accounting and its roots in Procedural Language* [ponencia]. The Critical Management Studies Conference, Lancaster. <https://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2003/proceedings/criticalaccounting/Lehman.pdf>
- Lehman, G. (2006). Perspectives on language, accountability and critical accounting: An interpretative perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(6), 755-779. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2005.02.002>
- Lehman, G. (2010). *Accountability and Sustainability: Davidson's and Taylor's Means to Engage the World* [Doctoral dissertation, University of Sydney].
- Lehman, G. (2017). The language of environmental and social accounting research: The expression of beauty and truth. *Critical perspectives on Accounting*, 44, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.11.005>
- Ortega, F. (2007). La contabilidad como mecanismo anátomo y bio-político del poder. *Porik An*, 9(12), 179-204. http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo7.pdf
- Pardo, S., & Peña, A. (2012). Contabilidad y complejidad: la posibilidad de evolución y expansión de fronteras de la disciplina contable.
- Pardo, S y Peña, A (2012). *Contabilidad y complejidad: la posibilidad de evolución y expansión de fronteras de la disciplina contable* [ponencia] XIII Asamblea General ALAFEC, 1-27, Buenos Aires. <https://www.researchgate.net/publication/276125337>
- Quinche Martín, F. (2009). Contabilidad y naturaleza. *Libre Empresa*, 6(2), 65-75. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6586804.pdf>
- Rueda Delgado, G. (2012). *Los aportes de la teoría de la acción comunicativa y sus conceptos a una contabilidad para el entendimiento y la integración de la sociedad*. [ponencia] Universitas Humanística 74. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Rueda D. (2012). Los aportes de la teoría de la acción comunicativa y sus conceptos a una contabilidad para el entendimiento y la integración de la sociedad. *Universitas humanística*, (74), 227-263. <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n74/n74a11.pdf>
- Taylor C (1989). *Sources of the self*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. (1991). *Language and Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor C. (2002) *Understanding the other: a Gadamerian view on conceptual schemes*. In: Malpas J, Arnsward U, Kertshcer J, editors. *Gadamer's century: essays in honor of Hans-Georg Gadamer*. Massachusetts: The MIT Press.

ADMINISTRACIÓN, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, ESTUDIOS ORGANIZACIONALES COMO MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

TAPIA, Erika.

Ph.D. en Ciencias Organizacionales por la Universidad de los Andes (Mérida – Venezuela), Magister en Gestión de Empresas por la ESPE (Ecuador), Ingeniera en Finanzas y Auditoría, C.P.A. por la ESPE (Ecuador), tiene la suficiencia en idioma inglés por la ESPE, posee cuatro certificaciones por competencias laborales registradas en el Ministerio del Trabajo y con visualización en la SENESCYT, en las siguientes áreas: Actividades de docencia en la metodología aprendizaje basado en proyectos ABP, Instrucción en actividades de capacitación – Competencias digitales para la docencia, Formación de Formadores y Gestión Administrativa. Experiencia en docencia universitaria de 8 años.

E-mail: eripaulina7@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9360-1061>

CHAMORRO, Daniel.

Teniente Coronel de Estado Mayor de Servicios del Ejército Ecuatoriano. Ingeniero Electrónico en Telecomunicaciones por la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE - Ecuador con maestría en ciencias de la Ingeniería Eléctrica por el Instituto Militar de Engenharia de Río de Janeiro - Brasil. Licenciado en Ciencias Militares con maestría en Seguridad y Defensa por la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE - Ecuador. Doctorando en Ciencias Organizacionales GILOG – FACES – ULA – Venezuela.

E-mail: danielchemil@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2911-2403>

Recibido: 11-05-2023

Revisado: 08-06-2023

Aceptado: 30-06-2023

RESUMEN

Las diferencias entre la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, sirven de fundamento para encuadrar estudios de diferente índole en entes con agrupación de personas y recursos de diferente tipo, incluyendo a la responsabilidad social empresarial. Es el caso de este estudio, visualizar cuál es el marco idóneo para trabajar epistemológicamente en la responsabilidad social empresarial es fundamental. Como parte de la reflexión teórica se determinó que los estudios de la RSE, se enmarcan más en los temas de la teoría organizacional, en segundo término, en la administración, y en casi ningún aspecto bajo los estudios organizacionales.

Palabras clave: Responsabilidad social, teoría organizacional, administración, estudios organizacionales

MANAGEMENT, ORGANIZATION THEORY, ORGANIZATIONAL STUDIES AS FRAMEWORKS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

ABSTRACT

The differences between the administration, the theory of the organization and the organizational studies, serve as a basis to frame studies of different kinds in entities with a group of people and resources of different types, including corporate social responsibility. This is the case of this study, to visualize which is the ideal framework to work epistemologically in this type of responsibility.

Keywords: Social responsibility, organizational theory, administration, organizational studies

1. INTRODUCCIÓN

En una búsqueda de material sobre la temática de las organizaciones, se puede observar que la administración, la teoría de la organización, los estudios y las ciencias organizacionales son tratadas como términos sinónimos. Mas, sin embargo, son ramas de estudio con caracterizaciones muy específicas.

En principio, las ciencias organizacionales, incluyen a la administración, la teoría organizacional y los estudios organizacionales, además de temáticas como la sociología de las organizaciones, epistemología organizacional y otras temáticas relacionadas. Sirven de marco para que a través de métodos científicos tradicionales y alternativos se puedan abordar diferentes enfoques sobre el fenómeno llamado organización.

La actual investigación pretende encuadrar a la responsabilidad social empresarial (RSE) dentro de las ciencias organizacionales, para conformar un orden rizomático ontológico – epistémico, para el abordaje científico de esta tendencia del empresariado actual.

El estudio de las organizaciones forma parte, además de a las ciencias sociales,

a estudios particularizados que no siempre han nacido en las mismas organizaciones o desde teorías o estudios en las estructuras organizacionales.

Por tanto, se hace necesario un bosquejo general y sintético del carácter multiparadigmático de los estudios de las organizaciones, sobre todo en sus opciones epistemológicas. Se tomará como base el artículo Evolución de la teoría de la organización de Luis Arturo Rivas Tovar.

Partiendo de las escuelas clásicas y luego haciendo una revisión a las teorías modernas se tratarán los postulados de autores clásicos como Taylor y Fayol, así como de autores más contemporáneos y que no estudiaron las organizaciones como un fin en sí mismo, como Ilya Prigogine, Humberto Maturana y Francisco Varela.

1. Posturas Epistemológicas de las Ciencias Organizacionales

A manera de establecer diferencias similitudes y una secuencia lógica de las opciones epistemológicas de los estudios organizacionales se presentan los postulados que rigen a dichas opciones mediante la Tabla 1.

Tabla 1: Postulados de las Opciones Epistemológicas de los Estudios Organizacionales

Teoría	Postulado
Científica (Taylor)	La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual.
Funcional (Fayol)	la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.
Burocrática (Weber)	la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores.
Teoría de las relaciones humanas Mayo, Follet, Maslow, Herzberg, McGregor	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.

Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.
Teoría de los sistemas (Bertalanffy, Katz, Rosenzweig)	La mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional.
Teoría del comportamiento (March, Simon y Newel)	La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.
Teoría política (Selznick, Pfeffer, Croazier)	La mejor forma de organización es la que crea colaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto.
Teoría del desarrollo organizacional (Lewin, McGregor)	La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible.
Teoría de la contingencia (Burns, Slater, Woodward, Child)	La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.
La teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman,	La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.
La teoría institucional (Di Maggio, Powell, Meyer, Rowan)	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría del costo de transacciones (Williamson)	La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción.
La teoría de los recursos y capacidades (Barney)	La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades.
La teoría de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece)	La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización.
Teoría del caos determinista (Cambell, 1993)	La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad.
Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogine)	La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse.
Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman)	La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno.
Teoría de la autocriticabilidad organizada (Maturana y Varela)	La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

Fuente: Elaboración propia del Autor tomando como base a Rivas (2009)

2. Teorías Clásicas

Taylor basó sus teorías en un estudio del trabajo basado fundamentalmente en cuatro principios:

1. Medición de la actuación de los trabajadores para reemplazar las prácticas empíricas.
2. Incorporación de principios científicos a los procesos de selección, capacitación y desarrollo de los trabajadores.
3. Desarrollar principios de administración científica para regir el trabajo de los trabajadores dentro de las organizaciones.
4. Incorporación del principio de responsabilidad compartida entre trabajadores y la administración de la organización.

La teoría funcional de Fayol, por otro lado, establecía que toda organización estaba basada en las siguientes funciones básicas: Seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración. Si bien esto elevó la productividad y eficacia de las organizaciones, también condujo a la formación de estructuras de trabajadores para enfrentar al sistema cada vez más excluyente del ser humano.

Weber comparó a la organización con una máquina, caracterizada por reglas, controles y jerarquías, e impulsada por la burocracia. La idea era instaurar la autoridad legal como forma organizativa, pasó a todo un modelo en el cual:

- Las relaciones entre los miembros del grupo deben ser impersonales y regidas por criterios formales.
- La división del trabajo y la especialización son requisitos para una organización que desarrolle su efectividad.

La teoría de las relaciones humanas, por su parte, trataron la importancia de los grupos informales. La incorporación de aspectos emocionales en el trabajo toma igual relevancia que los físicos. Se determinó

que las organizaciones y subgrupos de trabajo tienen cultura propia. Toma relevancia entonces descubrir las motivaciones de los individuos y de los grupos.

Paso seguido la Teoría de Sistemas Cooperativos concebía a las organizaciones no como producto del diseño ingenieril, sino como sistema cooperativo. Surgen de la cooperación y la participación de las personas, al punto que cuando son pequeñas los objetivos personales se transforman en los organizacionales. A medida que las organizaciones crecen los conflictos también.

Bertalanffy, un biólogo creador de la teoría general de sistemas generó una serie de principios que se expandieron a variadas ramas del saber.

Ahora bien, en el campo de la administración dio origen a una teoría matemática – cuantitativa para la toma de decisiones (Investigación de Operaciones) y la teoría de sistemas aplicada a las organizaciones. Aunque la primera tendencia se basa sólo en criterios de Maximización y Minimización, la segunda da apertura a conceptualizaciones de las organizaciones como sistemas abiertos y constituidas por subsistemas relacionados por diferentes capas del medio ambiente. Tiene mayor cabida por los adelantos en informática, cibernética y robótica que se generan hasta la actualidad.

Así como la investigación de operaciones, la Teoría del Comportamiento se fundamenta en la toma de decisiones, pero enfocándolo como punto fundamental de la administración. Se destacan entonces las decisiones estructuradas y las decisiones no estructuradas, para diferenciar la aplicación y pertinencia de una metodología para la toma de decisiones. Esta teoría se apoya en la intuición y la experiencia como elementos para las decisiones y actualmente utiliza a la simulación y los programas de cómputo para ejecutarlas.

La escuela de las ciencias políticas, parte de la falta de coherencia de las escuelas clásicas. Las organizaciones son fuentes

constantes de intereses de grupo, que se encuentran permanentemente en conflicto, lo cual puede resultar positivo y funcional. Ante situaciones de dependencia, la organización puede: Adaptarse o modificar las restricciones que se le imponen; modificar las interdependencias a través de fusiones, diversificaciones o crecimiento; establecer alianzas estratégicas; y/o cambiar la legitimidad del contexto por medio de acciones políticas. La administración debería centrarse en procesos de gestión del conflicto y la negociación. Aunque en apariencia pudiera parecerse al modelo racional – burocrático, realmente son modelos contrarios ontológicamente.

La Teoría del desarrollo organizacional evidenció las dificultades de trasladar las habilidades adquiridas mediante el entrenamiento a la vida laboral. Demostró la importancia del compromiso de la alta dirección en el éxito de la organización. Puso en evidencia la complejidad de las organizaciones, donde se requiere trabajar por niveles: Individual, interpersonal, por grupos e inter grupos.

Reconocido como el primer gran rompimiento con los criterios universalistas se encuentra la Teoría de la Contingencia. Se concibe a la organización como un sistema abierto. Contiene dos corrientes fundamentales: La escuela de los sistemas socio – técnicos y la corriente contingencial. Tratan de identificar el proceso y las reacciones que ocurren en el medio ambiente. Exponen los siguientes ambientes posibles: Estático – aleatorio, estático – segmentado, perturbado – reactivo y de entorno turbulento. Plantea la posibilidad de que dependiendo de la industria y el medio ambiente en el que se trabaje, la organización se verá afectada de manera distinta por influencias externas. Sugiere la suma de la organización burocrática con los sistemas abiertos para concebir un ente organizativo efectivo.

3. Teorías Modernas

La Teoría de la Población Ecológica tiene como propósito enfatizar en la importancia del

entorno como subsistencia. Se fundamenta en dos conceptos o corrientes: Inercia estructural y criterio evolucionista de las organizaciones. Las organizaciones como las poblaciones animales, si tienen éxito sobreviven y las que fracasan se extinguen. Parten de los siguientes supuestos:

- Los recursos del entorno son limitados para todas las organizaciones.
- Las formas organizativas son escogidas entre diversas opciones.
- Cuando se da el cambio en el entorno, hay dos formas de reorganización: Inercia y desaparición, o adaptación y supervivencia.

Según la Teoría Institucional, la organización debe ser estudiada como un todo. Le da importancia a la diferenciación entre organizaciones públicas y privadas, dada su complejidad y sus fines. Las organizaciones son sistemas sociales y por tanto requieren apoyo social a sus miembros. Argumenta que el contexto social con sus normas y creencias determinan el comportamiento de los agentes organizacionales. Su componente clave: El Isomorfismo Institucional. Este parte de tres tipos de efectos: Las presiones que ejercen otras organizaciones (coerción); la imitación a las organizaciones con éxito (mimético); y el compartir normas con un conjunto de organizaciones (regulación).

La Teoría del Costo de Transacciones se basa en los costos que no son recogidos por los costos y que son producidos por la gestión empresarial: Búsqueda del producto, diferenciación del precio relevante, negociación de contratos para las transacciones y garantizar los pactos acordados. Busca algunos patrones o regularidades en ellos: Especificidad, incertidumbre y transacción.

Las fortalezas y debilidades de la organización son recogidos por la Teoría de los Recursos y Capacidades. La única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles es el desarrollo de capacidades distintivas. El análisis de recursos y capacidades de la

organización es el instrumento esencial para el análisis interno y de la formulación de la estrategia organizacional. Las fortalezas son las que suponen la ventaja y deben orientar la elección de la estrategia.

La Teoría de la Agencia centra el objetivo de estudio en las organizaciones privadas. Estudia las formas óptimas para formalizar contratos entre un agente y el principal. Se entiende como agente un director que ha crecido tanto que ningún accionista tiene poder definitivo sobre su actuación. Se habla de los costos de agencia: Formalización, diseño y redacción del contrato; de supervisión de la actuación del agente; de garantía, como fianza prestada por el agente; de pérdida residual, derivadas de las actuaciones que no estén acordes con lo pactado. Los contratos basados en resultados y los sistemas de información se configuran en herramientas fundamentales para estos propósitos.

La Teoría del Caos Determinista, es una colección de técnicas conceptuales, matemáticas y de la geometría que permiten trabajar con los sistemas complejos con sus características de dinámicos, no lineales y con elementos transaccionales. Aplican los lineamientos matemáticos diseñados para el caos en la concepción de las organizaciones y conjuntos sociales. Concibiendo al caos como fenómeno de lo impredecible y de aleatoriedad máxima. Incorpora otras teorías como la de la complejidad.

Tratados con verdadero ímpetu, sea en apoyo o en contra, los principios de Ilya Prigogine fundamentan la Teoría de los Sistemas Alejados del Equilibrio. Los principios de la termodinámica son aplicados a la organización, pues: Las organizaciones son sistemas abiertos alejados del equilibrio; se manifiestan procesos de adaptación y auto – organización; y evidencian la complejidad de los procesos psicosociales. Insiste en la importancia del tiempo como factor determinante en la complejidad de cualquier sistema, y por tanto de las organizaciones.

La Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos concibe la existencia de dos tipos de sistemas: De complejidad decreciente

y de complejidad creciente. El foco de atención debe estar en las organizaciones que presenten la complejidad creciente, como resultado de la adaptación incesante de los sistemas organizativos. Ocho campos fundamentales han colaborado con el estudio de este tipo de fenómeno: La teoría matemática de la complejidad; la matemática de la información; la teoría ergódica, los mapas dinámicos y la teoría del caos; la vida artificial; las multiplicidades aleatorias y la ergodicidad rota; la criticalidad autoorganizada; la inteligencia artificial; y los estudios neurocientíficos.

Por último, dentro de las teorías modernas, la Teoría de la Autocriticabilidad Organizada, fundamentada en las teorías de Humberto Maturana y Francisco Varela, se enfocaron en el concepto de Autopoiesis, que no es más que la autoproducción. Un sistema es al mismo tiempo productos y producido. Al obtener al mismo tiempo recursos del exterior son simultáneamente sistemas autónomos y dependientes. Los sistemas se presentan como una red de procesos y operaciones que los define, y que les permite crear, destruir o modificar sus elementos, en respuesta a perturbaciones internas y del entorno. Varios de estos postulados fueron usados por teóricos como Niklas Luhman, para tratar sobre los fenómenos de la complejidad.

4. Administración

Desligándola de la teoría de la organización y los estudios organizacionales, Barba (julio, 2016), afirma que la administración se caracteriza fundamentalmente por enfocarse en la organización de los procesos de trabajo o de las formas de producción empresarial, a través del método científico.

La administración nace y es producto de la modernidad y en esencia de la sociedad capitalista. Considerada esencialmente como ciencia y también como técnica de acción social. Se desarrolla bajo las premisas de la tecnología aplicada a la producción, configurando la estructura productiva de la sociedad moderna: La fábrica industrial.

La lógica de la eficiencia es introducida,

como consecuencia de la aplicación de la racionalidad instrumental a la organización del trabajo. Esto generó, que se produjeran técnicas y métodos específicos: La concentración del trabajo vivo y la materia de trabajo en talleres fabriles, la división del trabajo al detalle, la incorporación de fuerzas de trabajo femenina e infantil, entre otras. Lo que configuró a la administración industrial o sistemática, propia del siglo XIX.

La administración científica de Taylor y la industrial de Fayol, se centran en el modelado de técnicas específicas para los procesos productivos eficientes. Lo que da origen a la empresa como estructura organizativa. Una organización de base burocrática, que incluso sirve de base hasta los tiempos actuales.

La producción y la gestión de recursos basados en la eficiencia, se constituyen en los pilares de la administración. En sus inicios basados en principios propios de la ingeniería.

Para Fayol, el ingeniero debe dedicarse a concebir la administración en la empresa, y el gerente a abordar las seis áreas operacionales fundamentales: Producción, comercialización, finanzas, seguridad, contabilidad y procesos administrativos.

El método de la administración está basado en el método científico, basado en la hipótesis, la observación, la experimentación y el control. Sus temáticas fundamentales: La organización científica del trabajo y la organización industrial general.

Sus fundamentos, desde una óptica Fayoliana, son: División del trabajo al detalle; eliminación de los tiempos muertos; estudio de tiempos y movimientos; separación del trabajo manual del intelectual; diseño del trabajo; entre otros.

Sus elementos fundamentales son:

- a) Proceso administrativo: Prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar
- b) Áreas funcionales: Producción, recursos

humanos, finanzas, mercadotecnia e informática.

- c) Y para Taylor, la relación entre la mejor forma de hacer, el departamento pensante y la máxima prosperidad.

En cuanto a la noción de organización, se conciben las concepciones de industria y empresa. El ente organizacional es un conjunto de operaciones.

5. Teoría de la Organización

Incomprensiones en los estudios de la administración en general y sobre todo en las tareas de explicar algunos fenómenos en las organizaciones, dan pie para que los estudios de la administración den paso al surgimiento de la teoría de la organización. Para Medina (2010), son dos las razones principales que impidieron que la administración completara como rama de estudio, los temas referentes al estudio de las organizaciones.

En primer lugar, el apego a una científicidad ortodoxa, que concebía a la administración como ciencia y por lo tanto basada solo en proposiciones de tipo factico. Esto, frenó todo intento de postulados reflexivos, incluso en aquellos que intentaron un acercamiento desde la economía o la sociología. Y en segundo lugar, el descuido de la organización como fenómeno de carácter social y humano.

La teoría de la organización analiza aspectos organizacionales que no contempla la administración. Desarrollada en Estados Unidos, como respuesta a las limitaciones de la administración, cuestión que se transformó en una problemática económica, social y política. En lo económico, por el impacto en el erario público y privado, en lo social por las relaciones entre los trabajadores y en lo político, por la formación creciente de las organizaciones obreras.

Su método hace énfasis en lo cuantitativo, a través del positivismo, que busca respuestas, a través de la cuantificación de los hechos analizados. Centra su foco en los hechos o causas del fenómeno social, con

observaciones hacia los estados subjetivos del individuo. Hace uso fundamental de la estadística para analizar las variables conseguidas operacionalmente.

Entre los grandes temas que maneja, como problemas comunes en las diferentes organizaciones, se encuentran:

- a) La estructura organizacional
- b) Las relaciones humanas
- c) El proceso de toma de decisiones
- d) La organización burocrática
- e) La visión sistémica (sistema abierto y sistema cerrado)
- f) La relación de la organización con el entorno

Sus fundamentos o postulados son:

- El sujeto está desligado de la organización, es un medio para alcanzar los fines de la organización.
- Existe una importancia creciente a la racionalidad instrumental. La visión sigue orientada hacia la eficiencia y, por tanto, a lo económico.
- Hay un equilibrio en contraposición al desorden.
- Existencia de grupos informales y formales dentro de las organizaciones.
- Se desarrollan relaciones interpersonales en el interior y exterior de las organizaciones.
- Deben estudiarse a fondo los fenómenos burocráticos.
- La racionalidad del ser humano es limitada.
- Las organizaciones arrojan variables contextuales y se generan a través de estructuras flexibles.

Su noción de organización se basa en una postura eminentemente teleológica, donde

se concibe como sistema coordinado de fuerzas o unidades sociales, constituidas para el alcanzar fines específicos y propósitos definidos.

6. Estudios Organizacionales

Nacen en la Gran Bretaña, en la década de los 80 del siglo XX. Se fundamentan en la perspectiva crítica de la organización abordando las limitaciones de la Teoría de la Organización. Es un estudio que se enfoca en un eje explicativo del fenómeno organizacional. Excluye la visión exclusiva de la eficiencia o la racionalidad limitada.

De acuerdo a Barba (julio 2016), se trata de conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, no de hacerlas más eficientes. En sus inicios, por su carácter crítico, tuvo una influencia marxista, pero en los actuales momentos tiene otras fuentes de análisis crítico.

Luego de esa consideración marxista inicial, surge un neoweberianismo, donde el enfoque del estudio organizacional está en el estudio del poder. Y a esto le sigue la tendencia postmoderna, donde se siguen las búsquedas explicativas de la burocracia y su impacto en la sociedad.

En el contexto de los Estudios Organizacionales de LATAM y

en la dimensión paradigmática, la superación de la Modernidad implica conocer el significado del ser humano, por cuanto esta condición está desintegrada, para lo cual es necesario movilizar todas las ciencias y manejar las incertidumbres para afrontarlas. Se trata de una "reconciliación" entre la ciencia y su razón de ser, lo humano. La centralidad de las categorías de análisis recaerá en el ser humano, lo que quiere decir que la organización está en función del hombre y no el hombre como un agregado de la organización. Rivas-Torres, F. :206).

Ahora bien, en cuanto al método utilizado es fundamentalmente cualitativo,

mediante el interpretativismo, buscando una explicación del fenómeno humano dentro de las organizaciones. Surgen propuestas para responder a preguntas como ¿qué hacemos aquí?, o la pertinencia e importancia del ser humano dentro de la organización, y viceversa; ¿cuáles son las formas del fenómeno organizacional y sus respectivas variaciones?, buscando explicaciones de la estructura formal, informal, mixta o de cualquier tipo.

Sus fundamentos son:

- La organización es una formación empírica del sujeto
- La organización es objeto del sujeto y no es que el ser humano sea un instrumento de la organización
- Existe una multiplicidad de racionalidades
- Existe una anarquía organizada
- Las organizaciones e individuos, tienen una identidad
- Es importante considerar el inconsciente colectivo y el individual

Dada esa gama de fundamentos, y de muchos otros, no existe una definición única de los estudios organizacionales, como han pretendido los autores expuestos inicialmente en el presente trabajo, respecto a la administración y la teoría organizacional.

Pudiera pensarse, que es una conjunción de aportes de autores de diferentes disciplinas como la economía, sociología, psicología, administración, teoría de la organización, entre otras; que buscan explicar el fenómeno organizacional, bajo una perspectiva cualitativa. No se buscan elaborar técnicas o procedimientos, solo explicaciones del fenómeno organizacional.

También se puede considerar de manera general, que los conceptos de organización, abordados por los estudios organizacionales, se conforman en un conjunto de adjetivos explicativos, con presencia fundamental del

ser humano y de su vida en las diferentes dimensiones.

7. Puntos Relacionales

Como se ha visto en las diferentes caracterizaciones anteriores, la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, tienen sus puntos relacionales en los siguientes aspectos:

- La relación o posición sujeto – objeto. Desde el sujeto como objeto, hasta la organización como objeto del sujeto organizacional.
- La racionalidad. Desde la concepción única de la racionalidad, hasta la concepción de múltiples racionalidades.
- El Método. Comenzando por el científicismo ortodoxo, pasando por la concepción bayesiana y culminando con métodos eminentemente explicativos.
- Orientación o teleología. La eficiencia versus los aspectos de impacto social.
- La administración y la teoría organizacional, se apoyan en la convicción de la consecución del equilibrio y el orden; el tercero en la anarquía organizada.
- Tipo de organización. La administración pretende la organización formal, la teoría de la organización incluye también a la informal y los estudios organizacionales, atienden a la ambigüedad y la complejidad de la organización.

8. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Ahora bien, cabe preguntarse en dónde pueden encuadrarse los estudios e investigaciones sobre la responsabilidad social empresarial, por lo descrito en las diferentes ramas de las ciencias organizacionales descritas anteriormente.

Para esta tarea, es necesario inicialmente enmarcar en una serie de definiciones básicas a la responsabilidad social empresarial. Que comienzan por considerar afirmaciones como las de Aquino, Refico y Arroyo (2014): “Muchos sostienen que se trata de un conjunto de estrategias de marketing para mejorar la imagen de las empresas en la sociedad” (p.10) y apreciaciones como las de Calvo (2014), respecto a la evolución de su conceptualización: “Desde ese momento, la responsabilidad social ha sido entendida de muy diversas maneras. Algunas de ellas muy relacionadas con la filantropía, el mecenazgo, la estrategia o el marketing empresarial” (p.202).

Pero según documentos como la ISO 26000, cuerpo teórico normativo de la Organización Internacional de Normalización, destinado a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), creada por el Instituto Sueco de Normalización y la Asociación Brasileña de Normalización Técnica, uno de sus factores importantes es el desarrollo práctico de materias como gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad. Sumoza (2014).

Pudiera afirmarse entonces, que siguiendo los lineamientos establecidos por la ISO 26000 para la RSE se incorpora a la organización en gran medida a la Economía Socialmente Sustentable (ESS).

Al mismo tiempo, los documentos revisados en la presente investigación, en especial el de la ONU, incorporan a organizaciones como las cooperativas como un modelo organizacional que permite un ente intermedio entre lo público y lo privado, que facilita una transición entre la economía tradicional capitalista y la Economía Socialmente Sustentable.

Y algunos autores afirman que la ESS, proyecta en tres sectores como

fundamentales para su establecimiento y desarrollo, los cuales son las cooperativas, sociedades laborales como anónimas y limitadas y las asociaciones, fundaciones y centros de empleo (García & Bakaihoa, 2014).

Las cooperativas como centros de colectivización de la producción y las demás formas organizativas, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, incorporando los principios y fundamentos de la RSE en sus procesos productivos, administrativos y sobre todo en sus políticas. Según Arzadun, citado por Masís, Gómez y Arzadun (2016), resulta innegable el paralelismo existente entre los principios existentes entre los valores cooperativos y la filosofía promovida por la RSE, pues impulsan el empleo decente y las mejores condiciones de vida para los identificados como grupos de interés en la organización responsable de los procesos productivos.

Pero una cooperativa, entendida como entidad de máximo funcionamiento colectivo, sin jerarquías innecesarias y que propugna esos valores y que además se especialice en el crédito y el ahorro, tiene la responsabilidad acentuada en la finanza solidaria. Es decir, en la democratización del acceso al financiamiento por parte de grupos de bajos recursos y los pequeños productores y el establecimiento de sistemas financieros que no sean propensos a crisis periódicas, en función de que no se transformen en parte del problema, incrementando el desempleo y la explotación de alto impacto negativo en los recursos agotables. Pero así, además debe contribuir con las demás premisas para el desarrollo con sostenibilidad.

Pero en procura de lograr un funcionamiento sostenible y por las características propias de las cooperativas Pizarro, García y López (2015), aseguran el valor de que las entidades cooperativas consideren para la consecución de los objetivos pretendidos: a) la solvencia, b) la estrategia y c) la dirección y gestión de riesgos (p. 106).

9. CONSIDERACIONES FINALES

Con relación al sujeto – objeto, la RSE busca reivindicar al sujeto dentro del contexto organizacional, a través de la búsqueda del cumplimiento creciente de los derechos humanos. El sujeto es un actor que debería servirse de la organización para su desarrollo integral.

La RSE, por su carácter expositivo, se orienta hacia una racionalidad instrumental. Si bien se busca el respeto hacia la diversidad, el foco lo coloca en una implicación unívoca racional, donde la organización se enfila por este rumbo. Aún en una norma como la ISO 26000, con un porcentaje tan alto de ambigüedad en sus disposiciones, este tipo de responsabilidad se basa en la lógica de la instrumentación de técnicas y procedimientos, previstos en una legislación determinada.

El método generalmente aplicado en materia de RSE, es el cuantitativo – estadístico, y, por tanto, en este sentido, los principios de la teoría organizacional le son plenamente aplicables. Sea en una estadística clásica o bayesiana, los estudios de la RSE, se inclinan hacia una postura cuantitativista de sus fenómenos.

Aunque con un carácter más humano, la RSE, busca la eficiencia, incluso en temas como el impacto social y la sustentabilidad. Se trata de lograr la eficiencia en la organización para que contribuya con el entorno y los seres humanos que participan en el desenvolvimiento del ente organizacional.

La RSE se basa en una organización que busca un equilibrio y orden, aun cuando se pueda enmarcar en las ESS. No plantea como posibilidad un estado anárquico, sino una búsqueda de la armonía entre sujeto y ente donde se desarrolla.

Los postulados de la RSE, se fundamentan básicamente en las organizaciones de carácter formal, y cuando mucho se extiende al informal. No atienden a la ambigüedad o la complejidad con fines explicativos. Busca técnicas y procedimientos que le permitan consolidarse en las prácticas de la sustentabilidad.

Se puede inferir entonces, que los estudios de la RSE, se enmarcan más en los temas de la teoría organizacional, en segundo término, en la administración, y en casi ningún aspecto bajo los estudios organizacionales.

10. REFERENCIAS

Aquino, M., Reficco, E. y Arroyo, J. (enero-febrero 2014). Perspectivas Sobre la Situación y Proyección de la Responsabilidad Social Empresarial Empresarial en América Latina. São Paulo, Brasil: Fundação Getulio Vargas, RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 54, núm. 1, pp. 10-11. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155129752002>.

Barba, A. (julio, 2016). Administración, Teoría de la Organización, Estudios Organizacionales. Video de YouTube. Canal de Eduardo Chávez Cruz. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ZyqJPRIoxTw>.

Calvo, P. (julio-diciembre, 2014) Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. Distrito Federal, México: Universidad Panamericana, Tópicos, Revista de Filosofía, núm. 47, pp. 199-232. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323033019008>.

- García, J., & Bakaikoa, B. (2014). El papel de la economía social en la contratación pública del gobierno vasco entre 2010 y 2012. España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, pp. 207-232.
- Masís P., Gómez, I. y Arzadun, P. (abril, 2016). Iniciativas sociales, económicas y ambientales: su impacto en la opinión de la base asociativa de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Costa Rica. Valencia, España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 86, pp. 100-122. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17446072004>.
- Medina, C. (septiembre, 2010) Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación. Cinta de Moebio, núm. 38, pp. 91-109. Universidad de Chile: Santiago, Chile. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10114480003>.
- Pizarro, R., García, A. y Lópaz, A. (agosto, 2015). Asimetrías en las cooperativas de crédito españolas. Valencia, España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 84, pp. 101-131. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17442313004>.
- Rivas, L. (julio - diciembre, 2009). Evolución de la Teoría de la Organización. Universidad & Empresa, vol. 11, núm. 17, pp. 11-32. Universidad del Rosario: Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467001>.
- Rivas, L. (2010). Evolución de la teoría de la organización. En Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario: España. Pp. 11-32.
- Rivas-Torres, F., Rondón de M., V. y Villasmil, M., Estudios organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad latinoamericana, pp.203-233. En 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 Grancolombiano, 1(211), 1–211. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6485>.
- Sumoza, R. (enero-junio, 2014). Revisión Crítica de la ISO 26000 bajo el Marco Normativo Venezolano. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, Revista Sapienza Organizacional. Año 1, No. 1, pp. 67-92.

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO O MOBBING ¿ENFERMEDAD OCUPACIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO DEL SIGLO XXI?

ARAUJO-CUAURO, Juan Carlos.

Universidad del Zulia, Venezuela

E-mail: jcaraujoc_65@ hotmail.com

j.araujo@sed.luz.edu.ve.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-5370>

Recibido: 22-06-2023

Revisado: 21-07-2023

Aceptado: 01-09-2023

RESUMEN

La organización y en las formas del trabajo originan cambios complejos en situaciones sobre la práctica de conductas abusivas que se dan en el entorno dentro de las relaciones de las organizaciones laborales, que distingue este fenómeno de etiología patología sociológica ascendente como el acoso moral o psicológico en el trabajo o mobbing, cuyo interés en la actualidad es más habitual, ya que sus causas y consecuencias en las últimas décadas han cobrado importancia y perspicacia por lo que han sido estimado por las instancias jurídicas internacionales y nacionales para su procedimiento y trato legal. El objetivo de la investigación. El objetivo del presente artículo es analizar la relación existente entre la figura del acoso laboral determinar la naturaleza jurídica del fenómeno en su faceta de riesgo laboral con el objetivo de su armonización con los conceptos contenidos en las leyes venezolanas, cual puede ser percibida si al fracasar las acciones preventivas, son constitutivos de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo, ¿en este siglo XXI? y si los daños que se producen en la víctima. La metodología utilizada fue cuantitativa, transversal y descriptiva. Reflexiones finales. Se puede concluir por ello que es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno social. La prevención es el medio eficaz para evitar este riesgo de acoso moral en el trabajo. Esta figura del mobbing debe figurar en la legislación venezolana expresamente como un comportamiento ilícito, señalando la consecuencia jurídica del mismo. Es decir, tipificarlo normativamente, así como fundamentarlo jurídicamente, señalando el bien jurídico lesionado por parte del acosador.

Palabras clave: Acoso, moral, abuso, violencia, Enfermedad ocupacional, accidente.

MORAL HARASSMENT AT WORK OR MOBBING: OCCUPATIONAL DISEASE OR OCCUPATIONAL ACCIDENT OF THE 21ST CENTURY?

ABSTRACT

The organization and in the forms of work originate complex changes in situations on the practice of abusive behaviors that occur in the environment within the relations of labor organizations, which distinguishes this phenomenon of etiology rising sociological pathology as moral or psychological harassment at work or mobbing, whose interest in the actualidad is more common, since its causes and consequences in recent decades have gained importance and insight so they have been estimated by international and national legal bodies for their procedure and legal treatment. The objective of the research. The objective of this article is to analyze the existing relationship between the figure of labor harassment and determine the legal nature of the phenomenon in its facet of labor risk with the objective of its harmonization with the concepts contained in the Venezuelan laws, which can be perceived if the failure of preventive actions constitutes an occupational disease or an accident at work, in this XXI century? and if the damages that are produced in the victim. The methodology used was quantitative, transversal and descriptive. Conclusions: It can therefore be concluded that it is necessary to become aware of the seriousness of this social phenomenon and that prevention is the effective means to avoid this risk of mobbing at work. This figure of mobbing should be expressly included in the Venezuelan legislation as an illicit behavior, pointing out the legal consequence of the same. That is to say, to typify it normatively, as well as to base it legally, pointing out the legal good harmed by the harasser.

Keywords: Harassment, moral, abuse, violence, occupational disease, accident.

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra era posmoderna o sociedad globalizada se desplaza paralelamente en las proximidades o inmediaciones que se erigen en la sociedad del mundo de las relaciones interpersonales del ámbito laboral, y que por lógica éste se puede modificar, desfigurar o desvirtuar, igualmente en un móvil de factibles conflictos sociales en el escenario laboral. Ya que se están gestando una progresión de modificaciones en las circunstancias del empleo con modos atípicos como, las contrataciones ilegales que dan pie a una gama de riesgos laborales ignorados, que conviven con los riesgos más rutinarios, y notables.

La violencia en las organizaciones laborales es un temática que en los últimos años ha avivado el interés en la sociedad, razón por la cual con este artículo pretende se realizar una revisión profunda de las investigaciones existentes sobre el acoso laboral, en este siglo XXI, si se vislumbra como una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo; estudiando la evolución histórica de este fenómeno, su componente cultural, la alta invisibilidad de sus conductas y las distintas problemáticas que genera en la sociedad.

Las manifestaciones de violencia en la vida en sociedad han ido expandiéndose y asumiendo diversas formas, y el ámbito laboral no estar exento de este flagelo, por lo que ha debido de adoptar medidas que permitan la protección de los particulares frente a este tipo de violencia. (Velázquez Fernández, 2005).

La violencia en el escenario laboral se caracterizará por el prescindir del empleado, la de ocasionar la hostilidad despiadada entre pares, también la sumisión o condescendencia, predatora, nociva, sometimiento, enfrentamientos, intimidación, relaciones desensibilizantes, inhumanas e irracionales. En ese entorno la existencia de actitudes hostiles de forma sistemática, duradera y con unas consecuencias variables (sufrimiento psíquico, accidentabilidad, absentismo laboral, entre otros), es lo que hoy día se ha denominado acoso moral o

psicológico laboral o *mobbing*. El acoso moral o psicológico laboral o *mobbing* es considerado como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo (Hirigoyen, 2001).

La preocupación por la seguridad ocupacional de los/las trabajadores/ras ha sido un tema en constante progreso, de forma tal que la conceptualización de los factores de riesgos laborales no ha persistido estático o invariable con el tiempo, sino que guardan relación con la forma misma de organización empresarial, constituyendo en riesgos ilimitados y constantemente en crecimiento, ya sea por su idéntica naturaleza o por el ascendente número de trabajadores/ras que se exponen cada día a los mismos. Por lo tanto, no se puede ignorar que todos los aspectos propios o inherentes a una vida en sociedad conlleven a la manifestación, declaración, y planteamiento de determinados riesgos, ciertamente o indiscutiblemente, alcanzan a toda organización laboral. La identificación de esta realidad es el primer paso en la búsqueda del amparo o el abrigo de los/las trabajadores/ras dependientes de un empleador, cualquiera sea la organización laboral en la que se desempeñen (Lanata Fuenzalida, 2018).

Dentro de estos nuevos factores de riesgo, introducidos en las modernas formas de organización de la labor productiva, en concordancia con los avances científicos, tecnológicos, sociales y organizativos predominan y se distinguen los denominados psicosociales, fundamento descrito ya hace más de dos décadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al señalar que “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello, mediante percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” Se consideran

estos elementos como factores humanos del medio ambiente de trabajo en constante e incesante interacción dinámica (Moreno, 2011).

El acoso laboral o moral o psicológico o *mobbing* toma esencial importancia en Venezuela, un país que actualmente está viviendo una crisis de conflictos económicos, políticos y sociales de más dos décadas, en la cual se quiere rechazar todo tipo de violencia; sin embargo, todavía existen diversos factores sociales que dificultan el reconocimiento de la existencia del acoso en la vida laboral de las personas. Por tanto, es de gran interés explorar, a través de este ensayo, los avances que ha ejecutado el Estado venezolano junto a la sociedad para combatir y contener este tipo de violencia en la sociedad laboral son muy tenues.

El acoso moral o psicológico laboral se puede definir como: aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir los canales de comunicación de la víctima o víctimas, asimismo destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Leymann, 2009)

Es también denominado como *mobbing*, se describe como una situación mediante la cual se establecen hechos de hostigamiento y persecución que desembocan en situaciones de hostilidad y violencia, impidiendo que exista un ambiente laboral agradable que pueda generar situaciones de conflictividad en la entidad de trabajo. El acoso laboral o *mobbing* se ha convertido en este siglo XXI en un grave problema en las organizaciones laborales, sean estas del sector público o privado; que pueden generar consecuencias físicas y psicológicas graves entre las víctimas que lo soportan. La depresión, estrés, ansiedad, síndrome de *burnout* o *bureout*, las amenazas, violencia psicológica, agresiones verbales, burlas, acorralamiento, volumen de trabajo

inasumible o pérdida de competencias, entre otros., constituyen hoy día unas de las causas de baja médica o reposo médico o incapacidad laboral temporal, por lo es mucho más frecuente de lo que se pudiera pensar o imaginar. Se trata de hechos que pueden ser constitutivos de delito.

Sin embargo, para poder hacer referencia de acoso laboral o *mobbing*, se tienen que dar por lo menos estas tres circunstancias: (a). Que el acoso laboral sea sistemático y prolongado, (b). Que la actuación del acosador sea hostil (como gritarle, despreciarle o ridiculizarle en público), y (c). Que la finalidad sea poner en peligro o perjudicar la integridad del trabajador (Bucci y Faccendini, 2020).

Por lo se hace indiscutible que el acoso laboral o *mobbing* es altamente perjudicial para todas las organizaciones laborales, afectando de modo directo al ingenio humano de la misma desde toda óptica, así mismo de igual forma perjudica todos los niveles de la cadena de producción y desarrollo de las organizaciones laborales, ocasionando la ausencia y el abandono del bienestar y la seguridad social necesaria para lograr el éxito empresarial. Al mismo tiempo se mostraran las evidencias sobre las consecuencias no solo jurídicas sino sociales que implican el acoso laboral o *mobbing* y que efectivamente el derecho laboral venezolano con su normativa, ha desarrollado reglas que busca proteger a los/las trabajadores frente a una situación de acoso laboral o *mobbing* y que las entidades laborales no contribuyan a un ambiente contraproducente e insano, que perjudique la relación laboral entre los individuos en el trabajo (Ayala, 2019).

Ésta es una situación que perjudica a ambos sexos (masculino-femenino), aunque muchos de los estudios apuntan que las femeninas de entre 35 y 55 años son los objetivos principales del acoso laboral o *mobbing*. También es contrapuesto de que se tenía la idea y se creía, que la mayoría de abusos en el entorno laboral, eran ejecutados por los jefes; no obstante, en más del 50% de los casos el acoso proviene de compañeros de trabajo.

Pero se trata de una contingencia común o profesional, hasta ahora una baja médica o reposo médico o incapacidad laboral temporal por acoso laboral o *mobbing* era considerada una contingencia común, pero actualmente la Seguridad Social está reconociendo estas situaciones de hostigamiento moral como accidentes de trabajo.

El acoso laboral no es en sí una enfermedad profesional, no obstante, la peligrosa cercanía existente entre ambos fenómenos. El tema merece un análisis cuidadoso, desde ya, es pertinente considerar que debe enfocarse como la causa de una afectación psíquica o física, pero no como la afectación en sí misma. El punto a dilucidar, entonces, es si esas afectaciones pueden o no ser calificadas como enfermedad profesional o un accidente laboral, según la conceptualización contenida en la legislación laboral venezolana (Herrera y col, 2017).

El objetivo del presente artículo es analizar la relación existente entre la figura del acoso laboral determinar la naturaleza jurídica del fenómeno en su faceta de riesgo laboral con el objetivo de su armonización con los conceptos contenidos en las leyes venezolanas, la cual puede ser percibida si al fracasar las acciones preventivas, son constitutivos de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo, ¿en este siglo XXI? y si los daños que se producen en la víctima.

Por último, a pesar de que existen múltiples nombres utilizados en el ámbito jurídico, psicológico, coloquial, que hacen referencia al fenómeno del acoso en el trabajo. Pero se tiene muy en claro que toda la terminología utilizada (*mobbing*, *acoso laboral*, *acoso psicológico*, entre otros.), no deja de pertenecer, en términos muy amplios y con pequeñas connotaciones, al concepto de violencia.

2. Metodología aplicada

La metodología utilizada fue cuantitativa, transversal y descriptiva, la población en estudio comprendió a los médico/as

residentes de tres unidades receptoras (hospitales) de residencias programadas del posgrado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia en Maracaibo Venezuela en el año julio 2022 a julio 2023. Se convocó para este propósito a 150 integrantes de la plantilla de médico/as residentes de las residencias de cirugía, medicina interna, ortopedia, obstetricia, pediatría y anestesia durante ese año, de los cuales, aceptaron participar un total de 140 médico/as residentes de manera voluntaria y bajo consentimiento informado, de acuerdo a los principios de la investigación en seres humanos en los aspectos bioéticos-morales, e igualmente bajo el enfoque de las normativas vigentes (requisitos de las Good Clinical Practices–GCP, disposiciones regulatorias y adhesión a principios éticos con origen en la Declaración de Helsinki), y de la ley *habeas data*.

La recopilación de datos se llevó a cabo por medio de la aplicación de un instrumento anónimo vía *online* diseñado en dos partes. En la primera sección se indagó de manera cualitativa (abierta) el reporte de situaciones de acoso vividas durante la formación de posgrado del médico/a por medio del relato del evento. En la segunda sección se preguntó intencionadamente la frecuencia de situaciones que habían sido reportadas como acoso laboral o *mobbing* en la literatura.

Acoso laboral como enfermedad ocupacional del siglo XXI ¿Contingencia común o profesional?

A través de la historia, el ser humano ha estado buscando el camino para demostrar su individualidad y su capacidad de enfrentar por sí solo al mundo y las situaciones que éste trae; sin embargo, el desarrollo como persona va de la mano de la relación con los demás, debido a que el ser humano por su naturaleza es un ser social que vive en comunidad y que, por ende, indispensablemente todas las actividades que realice requieren de un adecuado manejo para beneficiar la interrelación que establezca con los demás seres humanos.

La necesidad del ser humano de trabajar para satisfacer necesidades económicas, es un medio de satisfacción también personal, el trabajo dignifica al ser humano, y lo enfrenta a desafíos día a día que permiten que se experimente un grado de utilidad y aporte para la sociedad (Abajo Olivares, 2016).

En la década de los años noventa, Heinz Leymann evaluó la similitud de los comportamientos humanos con los de los animales que allá por la década de los años sesenta analizara el etólogo Konrad Lorenz sobre la agresividad animal en sus relaciones sociales. De igual manera que los grupos de babuinos atacaban a un individuo ajeno al clan liderado por los animales más fuertes, así se comportaban los humanos en sus ambientes de trabajo, de este paralelismo surgió el término “*mobbing*” (del verbo inglés *to mob*, acosar, hostigar). es el proceso de conductas hostiles dirigidas sistemáticamente por uno o varios individuos (que a partir de ahora denominará el acosador o los acosadores) hacia un tercero (que llamaré la víctima), que dentro del ámbito de trabajo y debido a las asimetrías de poder puestas de manifiesto, resulta marginada del resto de sus compañeros (Abrines, 2005)

Es importante, antes de iniciar el tema del acoso moral, psicológico, laboral o *mobbing* sea visto como una enfermedad ocupacional, es entender que la violencia o la agresión laboral no solo es física, sino también es psicológica y por eso en muchas oportunidades es difícil identificar cuando una persona está siendo objeto de la misma debido a que la normativa vigente establece que las conductas de acoso laboral deben ser plenamente demostrables. Debido a esto la violencia o la agresión son comportamientos muy habitados en la conducta de los individuos. Lo que originariamente fue un dispositivo de transformación imprescindible e indispensable para la conservación de la especie es ahora una situación problemática muy difícil de detener y con multitud de factores que lo generan entre ellos la evolución permanente (Martínez, Agudelo y Vásquez, 2010)

Es por ello que el riesgo, en este sentido se considera el riesgo laboral como la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, que en ocasiones pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o profesionales. La evaluación de riesgos laborales psicosociales se ha originado en las últimas tres decada, e inicia a partir de una de las primeras referencias oficiales publicada por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". En donde la OIT define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización, por una parte, y las capacidades del trabajador/a, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por otro lado, y cómo las eventualidades pueden intervenir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social; estas pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos (Peralta, 2004; Velázquez, 2005).

Por todo esto la Organización Mundial de la Salud (OMS) por su parte ha definido el acoso laboral o *mobbing* como un comportamiento agresivo y amenazador que se puede presentar en uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo dentro del ambiente de trabajo, tal como se ha señalado anteriormente, para producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido.

Hacer referencia de acoso moral, psicológico, laboral o *mobbing* es describir, o exponer un riesgo psicosocial. Es un asunto de salud laboral u ocupacional, así lo considera la Organización las de Naciones Unidas (ONU), tipificado por la OIT como un tipo de delito. A pesar de que el acoso psicológico es un fenómeno antiguo, no

fue descrito ni siquiera investigado, sino hasta comienzos de la década de los años ochenta. Y es por ello que en pleno siglo XXI todavía se discute su prevención y tratamiento. El acoso laboral o *mobbing* en la mayoría de los casos no es denunciado por los/las trabajadores/ras afectados, según los expertos, es un tema más común de lo que se percibe y representa una epidemia, es decir un fenómeno de gran envergadura por los efectos que ocasiona en los individuos y en la sociedad.

El acoso inicia con ataques repetitivos y prolongados como estrategia de violencia psicológica. Las causas están relacionadas directamente con la inadecuada administración empresarial, el irrespeto por las normas, la falta de comunicación y la obsesiva búsqueda de productividad y utilidad. Pero este mismo fenómeno puede afectar igualmente núcleo familiar de cualquier trabajador/a y desencadenar en divorcios, trastornos en los hijos o lo que se denomina 'doble *mobbing*', en el que los miembros de la familia aíslan o culpabilizan a la víctima (Velázquez, 2005).

A pesar de su gravedad, pocas organizaciones empresariales se ocupan de esta problemática, que puede generar costos materiales importantes por la ausencia de sus trabajadores. En gran parte, el acoso se deriva de problemas de comunicación al interior de las empresas y la exclusión de la víctima. A la vez, el trabajador/a afectado puede presentar síntomas de depresión, decaimiento y bajo rendimiento.

Por lo que existen seis fases para identificar su gravedad (1). **Conflicto dirigido**; la víctima comienza a ser el objeto de las acciones destructivas, sin darse cuenta de ello; (2). **Incomodidad**; el trabajador/ha afectado percibe un clima laboral tenso y los cambios de actitud de sus compañeros; (3). **Síntomas psicosomáticos**; la víctima comienza a presentar problemas de salud como migrañas, trastornos del sueño, ansiedad e inseguridad; (4). **Público**; empieza a vivir problemas en el ámbito laboral por sus ausencias repetitivas y bajo rendimiento; (5). **Malestar agudo**; las enfermedades se hacen constantes y empeoran; y (6). **Exclusión**; el

empleado/a renuncia o es despedido por generar conflictos o desarrollar manías obsesivas. En el peor de los casos, la situación puede terminar en suicidio, homicidio o venganza contra el acosador o agresor, que en el 54% de los casos son hombre y en un 22% son mujeres (García-Montero, 2017).

Entonces el acoso laboral o *mobbing* es aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado a más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo

Es importante, al iniciar esta temática sobre el acoso laboral que este sea considerado como una enfermedad ocupacional, ya que se puede entender como una especie de riesgo, en este sentido se considera el riesgo laboral como la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, que en ocasiones pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o profesionales.

Así se entiende por enfermedad ocupacional, según lo señalado por el artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT. 2005), los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud de las personas, esto ha existido desde siempre y a lo largo del desarrollo de la historia relacionada con el hecho social trabajo, en donde se han generado algunos sucesos que han marcado la misma, en este sentido el acoso laboral es concebido como una enfermedad ocupacional que merece especial atención en las organizaciones, no solo por las consecuencias jurídicas, sociales, económicas que pueda generar, sino porque se ha convertido en una de las mayores causas y hechos de denuncia por

parte de los trabajadores.

El acoso laboral ha tenido que transitar por una evolución para ser considerado, en estos momentos, como una enfermedad ocupacional, viéndose obligadas las organizaciones venezolanas, sean del sector público o del privado, en tratar de minimizar este hecho que genera trastornos importantes en los que la padecen, adicionalmente puede generar un clima laboral nocivo perjudicando seriamente las entidades de trabajo y a los miembros que la integran.

En Venezuela el reconocimiento de los factores psicosociales por el legislador patrio como agente causante de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales sentó las bases de un marco legal expreso de protección para los trabajadores/as que son víctimas de acoso moral laboral o “*mobbing*”. El derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad del individuo, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social (artículo 20° CBRV). Asimismo, a diferencia de las legislaciones de otros países, en el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral, no existe una ley especial destinada a enfrentar y afrontar los comportamientos perjudiciales, ofensivo, humillante, insultante, ultrajante y denigrante que constituyen el mencionado acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Sin embargo, en el novísimo Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) se consagra en artículo 164° la definición y el amparo legal que ordenamiento jurídico laboral venezolano le asigna al acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como:

“...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su

trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.”

Igualmente le provee al trabajador/a de cara a este fenómeno social el amparo donde se normaliza la figura como razón justificada de culminación de la relación laboral con derecho a indemnización para el acosado y despido al acosador. De igual forma, el artículo *in commento* destaca las acciones contra el acoso moral en el trabajo o *mobbing* por parte del Estado, organizaciones sindicales y patronos.

De igual manera se puede exponer que existe, en la normativa venezolana, una serie de artículos que le dan protección al trabajador contra el acoso laboral p moral en el trabajo o *mobbing*, dentro de estas destacan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LODMVLV). donde se asignan los siguientes derechos para la protección y preservación de la defensa y el desarrollo de la personalidad y el respeto a la dignidad humana del trabajador/a (artículos 3° CBRV, 1° DLOTTT, 15° RLOT). los derechos constitucionales son de carácter irrenunciable, indivisible e Inter subordinado, igualmente el principio de no discriminación y progresividad. Es por lo que no puede, ni debe encontrarse ningún tipo de figura de diferenciación o discriminación para el goce y ejercicio de los derechos y obligaciones confirmados en el marco legislativo laboral venezolano, entonces éstos son propios al individuo y no podrán transferirse, entregarse o cederse (artículos 19° CRBV, 19° y 21° DLOTTT, 5° LOPTRA, asimismo lo señalado en los Convenios o tratados Internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación adoptado por la republica según artículo 23° CRBV).

No obstante, aun cuando son normas protectoras del acoso laboral o moral en el trabajo o *mobbing* y el respeto a la integridad de las personas trabajadoras, ya que en sí mismo el acoso laboral o *mobbing*, es una situación problema ya que este atenta contra

los derechos fundamentales, entendiéndose por derechos fundamentales según la Organización de Naciones Unidas (ONU), como lo son la vida, la salud, la integridad, la dignidad e incluso el propio trabajo, pues tal comportamiento de hostigamiento, asedio y humillación excede el entorno de las relaciones interpersonales de carácter privado (Nava, 2022).

En base a lo arriba expuesto se justifica el conocimiento de esta temática por cuanto se hace necesario e indispensable que los/las trabajadores/as y los/las empleadores/as o gerentes de las organizaciones laborales en Venezuela tenga el más amplio conocimiento sobre este fenómeno como lo es el acoso laboral o moral en el trabajo o *mobbing*, sus tipos y las acciones que deben ser tomadas para minimizar e impedir el hostigamiento en las áreas de trabajo, de la misma modo saber también diferenciar las consecuencias jurídicas y sociales y de esta forma, disminuir la transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Cuando se produce acoso o *mobbing* en el trabajo, es frecuente que sus consecuencias tanto psíquicas como físicas conlleven a que al trabajador/a víctima a una situación de incapacidad temporal de la relación laboral, debido a que el propio estado de ansiedad, depresión, angustia y otros trastornos incapacitan al individuo afectado para que pueda seguir realizando su actividad laboral con normalidad, sobre todo si ha de realizarlo en el mismo ambiente en el que ha padecido o está padeciendo el acoso o *mobbing*, lo que genera que este es solicite un certificado de incapacidad laboral temporal o el mal denominado reposo médico (Piñuel, 2001).

Esas enfermedades, siempre que tengan su origen exclusivo en factores laborales, pueden y deben ser calificadas como accidente de trabajo, pues tiene toda la lógica que si la causa (el acoso) es laboral, la consecuencia (la baja) no puede ser considerada enfermedad común o accidente no laboral. Nuestra legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo carece de una regulación básica sobre este tipo de riesgos tanto en el sector público como en el privado. No obstante, la doctrina se

encamina a reconocer las enfermedades psíquicas como accidentes de trabajo, dado que la baja laboral es debida a una patología causada por el ambiente y las condiciones de trabajo.

Es por ello que finalmente el acoso laboral o *mobbing* como enfermedad ocupacional es percibido como un actuante de riesgo que violenta la integridad biopsico-social de la víctima del acoso o *mobbing* y transgrede de una forma directa el estado de salud del individuo, es por esto que la legislación venezolana dispone de la responsabilidad de amparo del empleador hacia los trabajadores/as frente a los riesgos procedente del hecho social trabajo.

Es de suma importancia el resaltar como asimismo el considerar que el acoso laboral o *mobbing* es certificado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como enfermedad ocupacional, la cual a través de la norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) lo realiza y cataloga en la lista de enfermedades ocupacionales bajo el Código 070-04, certificando la conducta hostigadora en el trabajo y sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador/a víctima, ya que su efecto final se interpretará en un medio de devastación moral y/o psicológica tras una gama de conductas que, de manera separada podrían parecer intrascendentes, pero de que, de modo reiterada e insistente, tienen efectos perjudiciales tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros. Lo que viene a representar un importante problema social tiene una gran repercusión en la salud de la persona trabajadora afectada, el mismo debe ser tramitado por el ente competente en este caso el INPSASEL (González Rodríguez, 2004).

3- Esta el acoso laboral considerado como un accidente de trabajo del siglo XXI

El acoso laboral o *mobbing* en la está siendo considerado en la actualidad como

la nueva enfermedad del siglo XXI y es una situación problemática de gran dimensión que preocupa por sus repercusiones perjudicando de una forma directa y originando efectos a nivel individual, social y organizacional en general.

El acoso laboral es un fenómeno social que hoy en día genera grandes consecuencias, ya que este tiene como tendencia a generar al retiro laboral temprano, lo que genera graves consecuencias como las pérdidas en lo económico y en la competitividad, debido a que la fuerza laboral se aminora. En cuanto a lo individual, el acoso laboral o *mobbing* genera grandes secuelas a corto, mediano y largo plazo para la persona víctima. No obstante, sobre la sociedad se concretan en un aumento de los gastos sanitarios y en una pérdida de valores que aboca a actitudes de cruel desatención hacia la víctima.

Con relación a las organizaciones, las consecuencias para las empresas donde surge un caso de acoso laboral o moral son visibles en el rendimiento del trabajo, en el clima laboral y en un aumento de costos, grandes pérdidas económicas y de competitividad, ya que es una especie de martirio que pervierte el derecho de las personas a trabajar al ser un factor que genera repulsión al trabajo. Igualmente, este puede llegar a afectar la satisfacción laboral de las personas dentro de la organización.

Es por ello que dentro del escenario socio-laboral es uno de los acontecimientos o incidente más fuerte y con una gran capacidad destructiva para aquel que lo soporta, devastándolo en diversas esferas vitales, engendrándole incertidumbre en cuanto a su capacidad personal, profesional y de su sensatez o juicio (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro, 2010).

No obstante, lo usual o generalizado es que el comportamiento en los casos de acoso laboral o *mobbing*, se trate de una anormalidad censurable y que no establece un componente fundamental de todo empleo u ocupación, sino como una perturbación irregular, inmoral e ilícita de las circunstancias o condiciones en el escenario del hecho social trabajo. No por esto deja de

ser un riesgo laboral, por lo que constituye más bien un asunto accidental, cuya conformación o representación siempre ocasionará algún grado de responsabilidad en el empleador/a y cuyas consecuencias generan lesiones perjudiciales para la salud e integridad física e incluso psíquica del trabajador/a que lo sufre por causa u ocasión al hecho social trabajo, y que le producen incapacidad o muerte, es decir, corresponde a la definición legal de accidente del trabajo (Molina Navarrete, 2001).

En la actualidad las relaciones laborales suelen verse agobiadas por comportamientos viciados de los integrantes de un grupo de trabajo, incurriendo adversamente en las condiciones bajo las cuales las personas pertenecientes al referido grupo deben brindar su prestación, igualmente de perjudicar el ambiente laboral, asociado a una mala organización laboral, reincide en el comportamiento del del trabajador/a, dando origen a los denominados riesgos psicosociales, principalmente los relacionados a la violencia en el lugar de trabajo.

Los daños y lesiones causadas por el *mobbing* pueden considerarse como accidentes de trabajo o enfermedad profesional ya que, al hostigar al trabajador acosado, provocando su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo, le ocasiona un daño psicológico que afecta su salud, como consecuencia de una persecución de tipo psicológica que va más allá de una simple vulneración de derechos laborales (Urdaneta y Ávila, 2020).

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el ambiente laboral, en sus diferentes expresiones, es una contingencia representativa y comprometida, que debe de ser examinada, investigada, observada, modificada, y siempre que se dé la posibilidad debe ser erradicada. Cuando se hace referencia a la violencia laboral, en el momento que el personal de un lugar de trabajo soporta, padece, aguanta abusos, amenazas o ataques en situaciones vinculadas con su tarea laboral, que pongan en riesgo, tácita o abiertamente,

su estabilidad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica).

Lo cual incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador/a o causar perjuicio o destrucción en las instalaciones de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, entre otras.) (Cordero Saavedra, 2002).

En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede caracterizar la situación de acoso laboral, violencia ocupacional (tipo I, II, III), acoso sexual o acoso discriminatorio. En este apartado se presenta información sobre el riesgo que supone para la salud de las personas la exposición a violencia en el trabajo en sus distintas manifestaciones (interna, externa, acoso laboral y acoso sexual, acoso discriminatorio).

La violencia en el trabajo a la que se hace referencia, como riesgo laboral que, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interna, entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresario/s; y también la externa, que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio, así como la proveniente de personas desconocidas del exterior (no relacionadas con el servicio que se presta).

El derecho como la ciencia jurídica y la jurisprudencia manifestado su atención e interés que se origina del acoso moral o *mobbing* en el trabajo. Es por esto que la víctima en la actualidad de hoy día se encuentra padeciendo los efectos de un período o etapa de innovación jurisprudencial con la intención de complementar o llenar la laguna o vacío legal dejada por el legislador en materia laboral como lo es el caso en el ordenamiento jurídico laboral venezolano (Hirigoyen, 2001).

Es evidente e incuestionable que el procedimiento para esta anormalidad requiere de la estructuración de un equipo de trabajo especializado para un proceso individualizado, incardinado al enfoque jurídico. Lo realmente novedoso es el tratamiento jurídico que llevan a cabo los tribunales, a través de la analogía, por el vacío legal existente sobre la materia en cuestión, por no encontrarse regulada a nivel normativo y convencional. Esta situación ha generado una serie de dudas legales, no tanto en el tratamiento jurídico en relación al acoso moral en el trabajo, sino a las consecuencias legales que provienen de este hostigamiento psicológico para el empresario como para los mismos trabajadores.

El trabajador/a acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales, al vulnerarse cualquiera de los derechos antes analizados. La inexistencia de una regulación específica actualmente, no significa necesariamente la existencia de un vacío legal de regulación, al contrario, lo que existe es una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, o en el peor de los casos de una laguna legislativa.

En Venezuela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) como entidad gestora de la seguridad social, con personalidad jurídica propia, adscrito al Ministerio del Poder Popular del hecho social trabajo, No ha reconocido como accidente de trabajo al acoso moral o *mobbing* sufrido por un trabajador/a a través de su ente como lo es el INPSASEL. Ya que la postura del IVSS y el INPSASEL desestiman como entidades gestoras, que no lo reconoce como accidente de trabajo o contingencia profesional, en pleno siglo XXI, alegando que el estado de ansiedad podía haber tenido origen en cualquier situación de la vida cotidiana. Es por ello que este sigue representando uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos en los casos de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, que se intente vincular a otras causas como la situación familiar, a los antecedentes familiares o al carácter de la víctima.

Debido a todo lo planteado se sigue tipificación jurídicamente como un acto más de violencia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce del daño ocasionado por el acoso moral en el trabajo o *mobbing*, el cual vulnera como se había mencionado anteriormente en el artículo 20° de la Constitución en su Título III “De los derechos humanos y garantías, y de los deberes”. Al establecer que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Es de entenderse que estos valores recogidos en este artículo, quedan protegidos a la vez por el sistema especial de tutela señalado en el artículo 27° de la Carta Magna. “Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales... Omissis”. Asimismo, el artículo 46° el cual encaja dentro de los derechos civiles, expresa el derecho que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral. De igual manera vulnera el numeral 4 de este precepto cuando sobrevenga el acoso moral en el trabajo por parte de un funcionario/a público a cualquier tipo de persona; ya que, el texto constitucional busca darle garantía a la integridad personal, como incolumidad personal, es decir, el derecho a estar o permanecer sano, sin lesión ni menoscabo, que no se sufra daño o deterioro. La conceptualización de incolumidad personal es un concepto complicado y complejo, de ahí que el derecho constitucional lo conciba e interprete en una diversidad y/o multiplicidad de derechos.

En un primer término, el derecho a la integridad física, a la salud física y mental, al derecho de la persona a no ser sometida a enfermedades que eliminen la salud. En un segundo término, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan padecer sensaciones de dolor o sufrimiento. Y en un tercer y último término el derecho a la propia apariencia personal, lo que es lo mismo el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa (Prieto Sanchis, 1997).

También dentro de los derechos sociales encierra la Carta Magna, el artículo 89. 5°, donde se establece la prohibición de

no sufrir discriminaciones: (a) Declaración general de igualdad de ley; y (b) Prohibición de discriminación apoyada en circunstancias específicas. A la suma de todos estos derechos constitucionales fundamentales, quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando, a su vez, el derecho del trabajo fundamentado en el artículo 87° y el derecho a la salud asentado en los artículos 83° y 84° del texto magno bolivariano. (Kahale Carrillo, 2007).

El decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras resalta que la conducta de acoso moral en el trabajo o *mobbing* estaría atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 21° donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 2°, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social. Aunado a esta norma, le acompañan los siguientes preceptos del mismo texto legal: a) Artículo 30°, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 156°, señala las condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos. Asimismo, el artículo 43° expone. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, ...

Asimismo, la **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social** en el artículo 44° dispone de un sistema de prevención y riesgos en el trabajo, que en los casos de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, donde el empleador y/o patrono deberá comprometerse con las presuntas víctimas a garantizarles un medio ambiente de trabajo con el bienestar apropiado para el desenvolvimiento de sus capacidades tanto físicas como intelectuales, el cual remite a las condiciones establecidas en el DLOTTT y la **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (LOCYMAT)

dentro del escenario de sus jurisdicciones, y las que considere al respecto las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y de Pensiones.

En cuanto a la norma legal que reglamenta al subsistema de pensiones este constriñe en su artículo 81° el riesgo laboral y remite al concepto de accidente de trabajo señalado en el artículo 260° del DLOTTT y 69° y 70° de la LOCYMAT. Donde se pueden insertar en estos el hostigamiento laboral al estimar o considerar accidente laboral todos los daños y/o lesiones que pueda sufrir un trabajador/a como consecuencia del hecho social trabajo.

Este artículo 69° de la ley in comento donde esta reseña como definición de accidente de trabajo y dispone de diferentes supuestos que encajan en dicha figura. Es de destacar, sin embargo, la sección primera de la disposición que considera accidente de trabajo la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales sufridas con motivo u ocasión del hecho social trabajo. Como puede evidenciarse esta es una definición muy amplia, que aglutina cualquier estado que afecte al trabajador/a, tanto en su integridad física, psíquica e incluso social.

Por otra parte, la LOCYMAT, expone la obligación que tienen los empresarios y/o patronos de diseñar un plan de políticas de seguridad y salud en el ambiente del trabajo, enmarcado en una planificación de la prevención desde el instante mismo del planteamiento del proyecto empresarial, incorporando las correspondientes valoraciones de los riesgos que ayudarán a las acciones y/o actuaciones preventivas con el nivel de riesgo que pueda ser detectado.

De esta manera el acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como riesgo psicosocial, se debe insertar en los motivos señalados en la LOPCYMT, prevaleciendo la obligación de congregarse todo lo que en la medida sea ejecutable, con la intención o el propósito y/o la finalidad de obviar los elementos o componente de riesgos en el sitio de trabajo que pueden exponer en peligro la salud mental de los trabajadores/as. Los comentados artículos de la referida ley no obligan a que se modifique o reforme

materialmente en una perturbación de la salud integral de un individuo trabajador, sino que basta con la posibilidad de que esto pueda acontecer como resultado de la exposición de los trabajadores/as a determinados factores de riesgo que se encuentren presente en el escenario del lugar de trabajo.

Por último, la LOPCYMT como norma dentro del derecho de la seguridad y la salud de los trabajadores/as les garantiza el derecho a desplegar sus actividades laborales en un entorno de trabajo apropiado y conveniente para la libre actuación o práctica de sus aptitudes tanto físicas como intelectuales, garantizando las cualidades de índole de seguridad, salud, confort y tranquilidad. Igualmente, también indica o determina la obligación del empresario/a o patrono/a de accionar las medidas que sean pertinentes y necesarias para que a los trabajadores/as se les aseguren las disposiciones en cuanto a salud, higiene, seguridad y bienestar en el ambiente de trabajo.

Dicho de otra forma, tienen la obligación, la responsabilidad, la obligación y el compromiso de impedir los daños y/o lesiones de cualquier tipo del acoso moral en el trabajo o *mobbing*, incluye en los supuestos que el hostigamiento provenga de persona distinta al empresario (gerentes, supervisores, coordinadores, compañeros, entre otros), solventándolo como otro riesgo en el ambiente de trabajo, valorando evaluando, apreciando o estimando el potencial riesgo verdadero o real, acogiendo las ponderaciones imprescindibles, indispensables, u obligatorias para impedir y prevenir que se efectúe el daño o la lesión a los trabajadores/as.

Es por todo eso que el ordenamiento preventivo venezolano en la esfera de lo laboral en relación a su improductividad, así como las figuras esenciales, primordiales, típicas y habituales pese a que ser evidente y manifiesto el afán ejercitado y junto a la señales sociales reales existentes, hay que destacar que el deber de responsabilidad y de compromiso ordinario en general sobre el amparo o abrigo, que recae sobre el empleador o patrono es lo suficientemente

amplio y flexible como para integrar, sin forzar alguna, la evaluación, planificación y protección frente a cualquier forma de violencia psicológica en la organización empresarial del trabajo.

También el **Código Civil** venezolano en el Título III “De las obligaciones,” Capítulo I “De las fuentes de las obligaciones,” en la Sección V “De los hechos ilícitos” en especial los artículos **1.185°**, **1.195°** y **1.196°**, señalan que las víctimas podrán exigir acciones de responsabilidad civil contra el agresor, en caso de padecer acoso moral en el trabajo o *mobbing*. En este mismo orden de ideas el **Código Penal** venezolano vigente, este no tipifica como delito al acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Entonces en dicha situación este se puede encuadrar como delitos o faltas: contra la libertad del trabajo, la libertad individual, de la simulación de los hechos punibles, de las lesiones personales, de la difamación y de la injuria señaladas en los artículos **175°**, **192°**, **193°**, **240°**, **420°**, **442°** y **444°** respectivamente, del prenombrado Código.

Finalmente, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual en búsqueda de promover la inserción y protección a la violencia en el ámbito laboral de las mujeres. Esta define como “violencia laboral” a toda discriminación, amenaza, acoso y hostigamiento hacia la mujer por razones de género en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o generen un medio de trabajo hostil. la violencia laboral contempla distintas situaciones de discriminación o desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mientras que el acoso u hostigamiento hace referencia a conductas abusivas que pueden ocurrir tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él, incluso en comunicaciones virtuales.

La dinámica del acoso en el trabajo estará a la orden del día, el modo será el de supervivencia laboral y estará relacionado con la aptitud de eliminar y excluir brutalmente del paso a su compañero/a para no quedar fuera del área de trabajo,

el ambiente laboral se modificará en una cotidianeidad, el entorno, las condiciones de trabajo, la relaciones entre trabajador/as, las obligaciones, los requerimientos, generarán respuestas de actuaciones destructivas y con ensañamiento, donde las insidiosas agresiones serán las vencedoras (Bucci y Faccendini, 2020).

Esta inclinación por las relaciones humanas, los conflictos que de ellas se derivan y el daño que puede causarse en el contexto laboral parecen haber puesto de manifiesto la necesidad de abordar el problema del acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como una situación social que afecta a una importante cifra de individuos cada día en términos estimados improcedentes e indebido, que han sido perjudicado, son víctimas de este fenómeno considerado socialmente indeseable.

La figura del acoso moral o psicológico o *mobbing*, ha sido analizada desde hace tiempo desde diversas perspectivas en el que no coexisten una definición universal del mismo, se ha centrado en los aspectos clínico-psicológicos del fenómeno equiparándole con la violencia e incluso se le ha calificado como: hostigamiento psicológico en el trabajo, el *mobbing*, asesinato psíquico o psicoterror laboral o el síndrome del acoso institucional.

El acoso moral o psicológico en el contexto laboral o *mobbing* no debe ser confundido con el exceso de trabajo, los roces o problemas de relación con algunos compañeros del mismo, la presión de los jerárquicos superiores o de los clientes, pacientes –o usuarios, la angustia que se experimenta ante situaciones complicadas, entre otras (Martín y Pérez, 2002).

El acoso moral o psicológico o *mobbing*, denota un constante e intencionado agravio o vejación verbal y modal que recibe un trabajador/a por parte de otro u otros que actúan con él de una manera brutal y cruel con la intención de conseguir u obtener su destrucción o aniquilamiento psicológico y lograr su retirada de la organización laboral a través de distintos métodos. Asimismo, este no es un fenómeno eventual, sino causal

es un proceso de aniquilamiento, y esta característica es visiblemente bien clara, pero lo que llama poderosamente la atención es la secuencia en cadena de aparición del fenómeno que se suscita con una modificación brusca en la relación imprevista causados por celos, resentimiento, envidia, disgusto, contienda, disputa, la promoción de la persona o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador/a (Piñuel, 2001).

Entonces esto no ocurre únicamente o exclusivamente por causas directamente relacionadas con la ejecución del trabajo y su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos individuos de cualquier organización empresarial. El fenómeno *mobbing* se caracteriza por ser un proceder reiterado y sistemático para producir daño, que procura la salida o abandono de la persona objeto de acoso (*mobbizzato*) dentro del contexto laboral, así como la descalificación profesional y de la dignidad de la persona. Debido a la intensa presión de tipo psicológico, dedicada a generar un completo agotamiento de la autoestima y una alteración de su equilibrio neuropsíquico. Insisten en que como resultado de la agresión sostenida y constante llegan a padecer o a sufrir patologías físicas y psicosomáticas que alteran la vida extralaboral.

El acoso moral o psicológico en el trabajo o *mobbing* constituye uno de los supuestos de violencia en el trabajo más estudiados por la doctrina, la comprensión de la verdadera naturaleza de este fenómeno en el ámbito de las relaciones laborales en los últimos años y respecto al cual se han pronunciado los tribunales con competencia en la esfera laboral del país a través de diferentes sentencias. Sin embargo, bien es cierto que en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral no existe todavía ningún tratamiento específico para esta situación problemática, pero se tienen normas legales cuyo alcance genérico permite afrontar este tipo de situaciones (Kahale Carrillo, 2007).

En cuanto al procedimiento para la calificación de un accidente o enfermedad como de origen ocupacional, el artículo 76° de la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, prevé:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.

Todo trabajador o trabajadora al que se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación calificación y certificación del origen de la misma.

El acoso laboral, además de afectar al trabajador/a a nivel psicosocial y generar en él problemas de salud, también afecta de manera significativa la productividad de las empresas, por tanto, es necesario desarrollar estrategias para prevenirlo, las cuales deben estar adaptadas a la propia realidad y cultura de la empresa y sus colaboradores.

En la práctica, dicha investigación sobre el acoso laboral o *mobbing* está a cargo del Departamento de Higiene y Seguridad y Ergonomía de la Estatal de Seguridad y Salud (GERESAT) de cada región, el cual está conformado por un equipo multidisciplinario de profesionales, entre ellos, Ingenieros Higienistas Ocupacionales y Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad Industrial. Una vez realizada la investigación, el experto procederá a establecer el carácter ocupacional o no de la enfermedad a través de la certificación médico ocupacional respectiva.

Asimismo, la protección que la legislación laboral venezolana le brinda a la víctima del *mobbing*, esta se extiende al hecho de que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a través de sus unidades de atención a los trabajadores y las trabajadoras denominadas Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), pero de conformidad con la Providencia 02, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

cambió la denominación de las direcciones estatales de salud para los trabajadores (DIRESAT) por la de Gerencias Estadales de Salud de Los Trabajadores (GERESAT) el cual está en la obligación de recibir las denuncias que realicen los trabajadores y las trabajadoras y darles el trámite oportuno que dicha situación requiere.

Pudiendo la GERESAT certificar que el trabajador efectivamente fue objeto de acoso moral laboral o *mobbing*, previa realización de las pruebas que los profesionales de la salud que laboran en dichas GERESAT consideren pertinentes. En este mismo orden de ideas, es importante resaltar que la protección a la víctima de acoso laboral o *mobbing* en Venezuela es tan amplia, que la Nota Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02 del año 2008 del INPSASEL, incluyó dentro de la lista de enfermedades ocupacionales vigente en Venezuela como respuesta al acoso laboral o *mobbing* dentro de las afecciones a la salud causadas por los factores psicosociales en el trabajo.

La violencia en el ambiente de trabajo es una temática que nuestra actualidad ha desvelado un gran interés en las organizaciones y en la sociedad, razón por la cual en este artículo ensayo, la búsqueda es hacer una revisión profunda de las investigaciones existentes sobre el acoso laboral, estudiando la evolución histórica de este fenómeno, su componente cultural, la alta invisibilidad de sus conductas y las distintas problemáticas que genera en esta sociedad globalizada de este siglo XXI.

En la mayoría de las investigaciones coinciden en que las víctimas del acoso laboral son personas con elevado sentido de la ética que en muchos casos han renunciado a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno. Estos rasgos probablemente actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por miembros de la organización. Mientras que en el acosador los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia e inseguridad, la víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está padece de

trastorno mentales, después preguntándose el porqué de esas conductas de abusos, y al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener. No hay pues acoso laboral grave y menos grave, sino fases.

Pero qué ¿se entiende por abuso? a todo acto o acción con la pretensión de lesionar intencionalmente a cualquier persona, ya sea de forma física o emocional, esto se caracteriza por el deseo de agredir, incluso de que el proceder o actuación en el atacante o provocador sea reiterativo e insistente, hay una desorganización o un desbalance en los niveles del poder, así como un desamparo y ausencia de enfrentamiento por parte de la víctima perjudicada (Sepúlveda-Vildósola y col, 2017).

Por un lado, el denominado acoso moral laboral o *mobbing*, en nuestra actualidad, se le consideran diversas consecuencias, entre estas tenemos: (a). Transgrede y viola derechos fundamentales de la persona; (b). Ocasiona nuevas enfermedades que se adicionan a los riesgos típicos propios de la sociedad industrializada globalizada de hoy día; (c). Perjudica y afecta a las empresas por la restricción en la productividad y la elevación en los costos (por el ausentismo, mayor rotación de personal, mayor personal en reposo médico, entre otros); y (d). Afecta a la sociedad en general, porque como lo reconoce la Organización de las Naciones Unidas es un problema de “salud pública” que tiende hacerse endémico.

La legislación laboral venezolana el reconocimiento de los factores psicosociales por el legislador como agente causante de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales estableció los cimientos de un entorno legal explícito de seguridad para los trabajadores/as que son perjudicados debido a la práctica de acoso moral laboral o “*mobbing*”. A diferencia de las legislaciones de otros países, en el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral, no existe una ley especial destinada a enfrentar y afrontar los comportamientos perjudiciales, ofensivo, humillante, insultante, ultrajante y denigrante que instituyen el referido acoso moral en el trabajo o *mobbing*. No obstante,

en el DLOTTT expone en su artículo 164° la definición y el amparo legal que la legislación laboral venezolana le concede al acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como:

“...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral”

Pero también le provee al trabajador/a de plano a este fenómeno social la protección donde se normaliza la figura como razón justificada de culminación de la relación laboral con derecho a indemnización para el acosado y despido al acosador. Asimismo, el artículo *in commento* destacó las acciones contra el acoso moral en el trabajo o *mobbing* por parte del Estado, organizaciones sindicales y patronos.

Por otra parte, en la Constitución Bolivariana, Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), se asignan los siguientes derechos para la protección y preservación de la defensa y el desarrollo de la personalidad y el respeto a la dignidad humana del trabajador/a (artículos 3° CBRV, 1° DLOTTT, 15° RLOT). Los derechos constitucionales son de carácter irrenunciable, indivisible e Inter subordinado, igualmente el principio de no discriminación y progresividad. Es por lo que no puede, ni debe encontrarse ningún tipo de escenario de diferenciación o discriminación para el goce y ejercicio de los derechos y obligaciones confirmados en el marco legislativo laboral venezolano, entonces éstos son propios al individuo y no podrán transferirse, entregarse o cederse (artículos 19° CBRV, 19° y 21°

DLOTTT, 5° LOPTRA, asimismo lo señalado en los Convenios o tratados Internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación adoptado por la republica según artículo 23° CBRV).

Así mismo el respeto por la integridad física, psíquica y moral de toda persona, como lo son los trabajador/as, donde no está permitido, todo tipo de discriminación, y determina la igualdad que debe existir entre los individuos (artículo 46° CBRV). El derecho que tiene toda persona o individuo a expresar sus ideas, pensamientos y opiniones (artículo 57° CBRV). El derecho que tiene todo individuo a la protección de su honor, mantener su buen nombre y reputación, así como también a la privacidad, el cual por ende implica el respeto a la intimidad, posesiones y creencias de una persona siempre que éstas no vayan en menoscabo de otro (artículo 60° CBRV). El respeto a la vida y la salud de toda persona (artículos 43°, 83°, 84° CBRV). Como es conocido el trabajo como un hecho social, goza de protección como proceso fundamental y crea las condiciones necesarias que permitan al individuo ejercer su derecho y el deber de realizar una labor (trabajar) a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades (artículo 87°, 89° CBRV, artículo 18° DLOTTT). El derecho de todo trabajador a laborar en un entorno de armonía, equilibrio y seguridad al momento de ejercer su labor o faena con pleno respeto y garantizando sus derechos humanos, (artículo 156° DLOTTT). El deber que tiene el patrono o empleador de adoptar las medidas pertinentes a los fines de garantizar la salud física y mental del trabajador, respetando en todo momento su dignidad como ser humano, además del deber de informarle los riesgos existentes (artículos 43° DLOTTT y 15° RLOT) (Fernández & Nava, 2010).

El acoso moral laboral o *mobbing* está penado en Venezuela bajo la normativa establecida en la LOPCYMAT; Este incluye tanto presiones e intimidaciones que perjudique psicológica o moralmente a los trabajador/as. Así lo disponen los artículos de la mencionada ley; artículo 56° numeral 5°, establece la obligación a los empleadores de abstenerse de desplegar

conductas que pudiesen ser consideradas como, hostigamiento u acoso laboral, en los siguientes términos:

“Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, ... Omissis.”

Artículo. 119°. “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora... No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores /ras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia igualmente lo recoge en su artículo. 15° del mencionado mecanismo legal, de los cuales cinco tipos pueden ser asociadas o están inciertamente presentes en una relación de trabajo, a saber: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, acoso sexual y violencia laboral. La Ley es severa con la imposición de penas privativas de libertad a la persona que comete el delito, y en ese mismo sentido, la sanción de multa con la que se penaliza el delito de violencia.

De igual manera, las normativas o preceptos comprendidas en las diferentes leyes en la esfera laboral vigente en el ordenamiento jurídico venezolano resultan defectuosos y deficientes, toda vez que no regularizan ni preceptúan de manera específica la disposición de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, sino que cuando se ocasionan los casos en los cuales sean producto de este fenómeno llamado acoso moral laboral *mobbing*, se vulneran o transgrede algún derecho vinculado o conectado a la persona o a sus condiciones de trabajo, se trata de enmarcar dicho escenario de acoso o *mobbing* experimentado por la víctima (trabajador/a) en la normativa existente.

4. REFLEXIONES FINALES

En la última dos décadas, la legislación nacional venezolana ha tenido un gran avance en consagrar los derechos del acoso moral laboral o “*mobbing*”, un fenómeno que aun en nuestra actualidad todavía no se ha entendido y no se conoce abiertamente. Es por esto que probablemente la legislación laboral venezolana, no ha considerado sus consecuencias eminentes en la prevención de este fenómeno: los empleados/as o trabajadores/ras y los empleadores/ras o patrones/as no son conscientes de la presencia de este fenómeno negativo en el entorno laboral organizacional.

Que brinde un contexto infalible y satisfactorio para trabajar, el equilibrio de vida personal-laboral, con el fin de poder mantener un clima organizacional sano que evite por sí solo la existencia de conductas de acoso moral laboral o “*mobbing*”, y que promueva alcanzar un excelente nivel de productividad que beneficie a la Organización como un todo.

En toda organización laboral es una realidad la factibilidad de la materialización de conductas constitutivas de acoso laboral, fenómeno que, por tanto, constituye un riesgo laboral. Las consecuencias o patologías que puede ocasionar o provocar en el trabajador/a no se enmarcan jurídicamente en el concepto de enfermedades profesionales, pues no son el resultado del ejercicio directo de una profesión u oficio determinado. Sin embargo, sí cumplen con las condiciones para ser consideradas como accidente del trabajo. Pues, como se analizó, el organismo administrativo INPSASEL a través de la GERESAT hace aplicación

de los parámetros que la ley exige para calificar determinada situación como accidente del trabajo, mas no como enfermedad profesional, esto es, que la incapacidad se haya producido por causa u ocasión del trabajo.

Si bien las consecuencias de uno u otra (accidente o enfermedad profesional) pueden ser en general las mismas, conceptualmente es necesario marcar una diferencia, pues aceptar que ellas son consecuencia directa del ejercicio de una profesión u oficio implica concluir que necesariamente debe convivirse con esas conductas, cuestión inaceptable, pues no se trata de acciones u omisiones esenciales de una actividad laboral, sino accidentales, de manera tal que es perfectamente esperable una prevención efectiva, en el sentido de propender a su absoluta eliminación del ambiente laboral, objetivo en el que juega un rol trascendental la actividad preventiva que debe diseñar, implementar y fiscalizar el empleador.

Es necesaria una regulación específica del acoso moral en el trabajo, para así obtener una legislación actualizada y completa, con el fin de proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia moral en el trabajo. En la actualidad la víctima del *mobbing*, posee alternativas, que debe ordenar y analizar para elegir el camino que considere más idónea para conseguir sus pretensiones. Por todo esto, urge una reforma legislativa, para poner soluciones directas y eficaces a este problema.

El hecho de la existencia de la rama científica que se encarga del estudio de la psicología del trabajo, permite la posibilidad de crear una nueva rama del Derecho, que se encargue del estudio de las normas, tanto la aplicación e interpretación de las mismas en situación de acoso moral y fenómenos afines, denominada el Derecho Social Psicológico.

Se puede concluir por ello que es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno social. La prevención es el medio eficaz para evitar este riesgo de acoso moral en el trabajo. Esta figura del *mobbing* debe figurar en la legislación venezolana expresamente como un comportamiento ilícito, señalando la consecuencia jurídica del mismo. Es decir, tipificarlo normativamente, así como fundamentarlo jurídicamente, señalando el bien jurídico lesionado por parte del acosador.

5. REFERENCIAS

- Velázquez Fernández Manuel. *MOBBING, Violencia Física y Estrés en el Trabajo. Aspectos Jurídicos de los Riesgos Psicosociales.* (2005), Gestión: España.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.* Barcelona. Paidós.
- Lanata Fuenzalida, Ruth Gabriela. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>
- Moreno B. (2011). "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales", en *Medicina, seguridad y trabajo*, vol.57, suppl.1. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo.*
- Bucci, Liliana E. Faccendini, Aníbal i. (2020). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19. Disponible en: [https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-](https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la)

[pandemia-del-covid-19/#_ftn1](#) Fecha de la consulta: 09/08/2022.

Ayala Del Pino, Cristina. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. Anuario Jurídico y Económico Escurialense; (LII): 149-178. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883977> . Fecha de la consulta: 21/08/2022.

Herrera Cubillos, Jenny Carolina. Hernández Almanza, Martha del Rocío. Montaña Ramírez, Camilo Andrés. Reyes Rey, María Margarita. (2017). Acoso Laboral “Mobbing”; la enfermedad laboral del siglo XXI. Trabajo Especial de Grado. Especialización Gerencia del Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, D.C.

Abajo Olivares, Francisco Javier. (2016) “Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral” Abeledo Perrot

Abrines Endayan, Vanesa “Mobbing Acoso Moral en el Trabajo” Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia García Higuera. Madrid .2005

Martínez, E., Agudelo, A., y Vásquez, E. (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 9(19), 41-52. Disponible en: <https://www.revistagpsalud@javeriana.edu.co>

Peralta, María Claudia. (2004) “El Acoso Laboral – Mobbing – Perspectiva Psicológica.” Universidad Complutense de Madrid. Revista de Estudios Sociales. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012

García Montero Lourdes. (2017). Mobbing como fenómeno de impacto social. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/mobbing-fenomeno-impacto-social/>. Fecha de la consulta: 24/08/2022.

Nava, G. (2022). Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas. Aula virtual, 3(7), 109-122. Disponible en: <http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/143>

Piñuel, I. (2001): Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Santander, Sal Terrae.

González Rodríguez, Víctor Manuel. (2004). Acoso laboral. Aproximación al mobbing. Medicina de Familia. SEMERGEN. 30(S1): 3-7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-acoso-laboral-aproximacion-al-mobbing-13066276>. Fecha de la consulta: 09/08/2022.

López-Cabarcos, M. Ángeles, Vázquez-Rodríguez, Paula, & Montes-Piñeiro, Carlos. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. Revista Latinoamericana de Psicología, 42 (2), 215-224. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tling=es.

Molina Navarrete, C. (2001). “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención e indemnización. Aranzadi Social (Navarra), 5: 1127-1172. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/investigadores/73029>. Fecha de la consulta: 29/08/2022.

Urdaneta, Juan. Ávila, Gerardo. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL, 7(3), 123-136. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

Prieto Sanchis, Luis (1997). "Artículo 53 Protección de los Derechos Fundamentales En: ALZAGA VILLASMIL, Oscar (Director). Comentarios a la Constitución Española de 1978. Madrid. Cortes Generales Editoriales de Derecho reunidas. 451-452.

Kahale Carrillo, Djamil Tony. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Gaceta Laboral, 13(1), 76-94. Recuperado en 16 de agosto de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100005&lng=es&tlng=es.

MARTÍN, MARGARITA. PÉREZ DE GUZMÁN, SOFÍA. (2002). El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno. Cuadernos de Relaciones Laborales; 20(2):271-302. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/CRLA/article/download>. Fecha de consulta: 10/08/2022.

FERNÁNDEZ S., MARÍA EUGENIA, & NAVA, YASMÍN J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Revista de Derecho: (33): 62-95. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012186972010000100004&lng=en&tlng=es. Fecha de la consulta: 20/09/2022.

Sepúlveda-Vildósola AC, Mota-Nova AR, Fajardo-Dolci GE, et al. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. ;55 (Suplemento: 1):92-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457749926014/html/>. Fecha de la consulta: 21/08/2022.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 38.668.

INTERVENCIÓN AL PROGRAMA REGIONAL DE VIH-SIDA E ITS DEL ESTADO MÉRIDA: UNA APROXIMACIÓN A LA CRIMINOLOGÍA ORGANIZACIONAL

BELANDRIA B., Alberto J.

Profesor Categoría Asistente de Orientación Psicoeducativa y Psicología Evolutiva I, Dpto de Ciencias de la Conducta, Facultad de Medicina, ULA. Criminólogo (Universidad de Los Andes), Lic. En Filosofía (Universidad Católica Cecilio Acosta), doctorando en Ciencias Organizacionales (ULA). Profesor invitado de Psicocriminología, Escuela de Criminología (ULA).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-2217>.

E-mail: jossuebelandria@gmail.com

Recibido: 19-06-2023

Revisado: 21-07-2023

Aceptado: 01-09-2023

RESUMEN

Partiendo de la obligación que tiene el Estado venezolano de garantizar el tratamiento, atención médica y exámenes necesarios a los pacientes seropositivos y ante las denuncias informales sobre la venta de los medicamentos institucionales destinados a los mismos pacientes, la falta de actualización de las bases de datos, la falta de inclusión de la población LGBTIQ+ y la falta de actualización académica, se propuso observar, investigar e intervenir sobre el Programa Regional de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida para ver qué fenómenos exógenos y endógenos lo promueven y cómo pueden prevenirse desde la acción que puede tomar la institución. Entre los mecanismos internos se depuró la data de 5200 pacientes a 2779 pacientes, obteniendo una diferencia significativa entre los medicamentos y los pacientes registrados, reduciendo un posible déficit de 1.750.000 dólares para el Estado. De la misma forma, se generó una capacitación y consejería en VIH, para prevenir el contagio y generar conciencia sobre los pacientes ya infectados. Los procesos antes descritos, se enmarcaron en los postulados de Criminología Corporativa, que, a pesar de ser clara y delimitada, no expresa con profundidad la amplitud que puede abordar tales problemáticas en las distintas instituciones, por lo cual se propone adoptar y acuñar el término Criminología Organizacional, como modelo óptimo que comprende todos los fenómenos institucionales (públicos y privados), internos y externos generadores de desviaciones, delito, victimización y criminalidad.

Palabras clave: VIH, Medicamentos, Gerencia Hospitalaria, Criminología Corporativa, Criminología Organizacional.

INTERVENTION IN THE REGIONAL HIV-AIDS AND STI PROGRAM OF THE STATE OF MÉRIDA: AN APPROACH TO ORGANIZATIONAL CRIMINOLOGY

ABSTRACT

Based on the obligation of the Venezuelan State to guarantee the necessary treatment, medical care and examinations for HIV-positive patients and in the face of informal complaints about the sale of institutional medications intended for the same patients, the lack of updating of the databases , the lack of inclusion of the LGBTIQ+ population and the lack of academic updating, it was proposed to observe, investigate and intervene in the Regional HIV/AIDS and STI Program of the State of Mérida to see what exogenous and endogenous phenomena promote it and how they can be prevented from the action that the institution can take. Among the internal mechanisms, the data from 5,200 patients to 2,779 patients was purified, obtaining a significant difference between the medications and the registered patients, reducing a possible deficit of 1,750,000 dollars for the State. In the same way, training and counseling on HIV was generated, to prevent infection and raise awareness about already infected patients. The processes described above were framed in the postulates of Corporate Criminology, which, despite being clear and delimited, does not express in depth the breadth that can address such problems in different institutions, which is why it is proposed to adopt and coin the term Organizational Criminology, as an optimal model that includes all institutional phenomena (public and private), internal and external that generate deviations, crime, victimization and criminality.

Keywords: HIV, Medications, Hospital Management, Corporate Criminology, Organizational Criminology.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principios de toda sociedad es la igualdad, en la cual primeramente se establece el hombre como un ser libre, independiente y poseedor de derecho común, siguiendo con esta idea de igualdad, el cual posteriormente legitimado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) donde terminar de establecerse los derechos a la educación, al trabajo y a la salud.

Dichos precedentes conllevaron a que posteriormente a la aparición y expansión del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) alrededor del mundo, particularmente en Venezuela por orden de la desaparecida Corte Suprema de Justicia en 1999, se le diera la orden al Ministerio de la Salud como consecuencia de unas demandas impuestas por diversas ONG (Organizaciones No Gubernamentales), la distribución de medicamentos gratuitos a todas las personas infectadas con VIH, así mismo se solicitó también las debidas consultas médicas y exámenes respectivos, aprobándose también.

Actualmente, debido a la crisis humanitaria compleja que vive Venezuela, existieron numerosas denuncias de carácter informal sobre la venta de medicamentos institucionales, provenientes de pacientes registrados en el Programa Regional de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA); ITS (Infecciones de Transmisión Sexual) en la Corporación de Salud del Estado Mérida (CORPOSALUD).

Debido a que Venezuela es un Estado democrático y social, varios de los objetivos plantados en la presente investigación se enfocan en la solidaridad e igualdad, enmarcada en los derechos humanos (DDHH) y el reconocimiento de la minoría poblacional que forma parte del programa, entiéndase: los privados de libertad y la población LGBTIQ+.

Aunado a esto, es importante contextualizar algunos datos importantes sobre el VIH/SIDA proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018), la cual explica que:

- Han pasado más de 30 años y la pandemia del VIH/SIDA se ha expandido y acabado con poblaciones alrededor del globo de manera silenciosa y discreta sin que se le preste la debida importancia y sin que a estas alturas se haya descubierto una vacuna o cura, y aunque una vacuna estuviese disponible en los próximos años para todo el planeta, la generación actual tendrá que seguir luchando con las consecuencias que ha ocasionado la epidemia actual por el resto de sus vidas.
- Por ello, el VIH continúa siendo hasta el día de hoy uno de los mayores problemas de salud pública a nivel mundial, el cual ha tenido como consecuencia más de 35 millones de vidas perdidas. De toda la población infectada a nivel mundial, el 54% de los adultos y el 43% de los niños tienen tratamiento (de por vida), siendo África el continente más afectado por el virus. En el caso de América Latina, Venezuela se encuentra en el cuarto lugar.

Existen poblaciones en específico que merecen especial atención ya que corren un mayor riesgo de infección por el VIH, entiéndase: los hombres que tienen relaciones homosexuales, los consumidores de drogas inyectables, presos y personas que están recluidas en otros entornos, trabajadores sexuales y sus clientes, así como transexuales.

Cabe destacar que en el caso particular de Venezuela, el primer método de contagio son las relaciones sexuales y la población heterosexual y homosexual están en términos casi equitativos¹. A pesar de esto, la población heterosexual es la que aporta más casos nuevos cada año, mientras que los consumidores de drogas inyectables en

¹ Datos recabados durante la investigación, dadas por fuentes oficiales, más no publicadas.

Venezuela no representan estadísticamente, ni significativamente un problema ni un riesgo en lo que se refiere al VIH.

Frecuentemente, el ser parte de estos grupos de mayor riesgo, les causan problemas de carácter social o jurídico por no tener una legislación que los proteja, aumentando su vulnerabilidad y reduciendo su acceso a los programas de diagnóstico y tratamiento. Para el año 2015 se calcula que el 44% de las infecciones a nivel mundial afectaron a personas pertenecientes a los antes mencionados grupos poblacionales y sus parejas (OMS, 2018).

Considerando que la criminología suele realizar las investigaciones en la policía o centros penitenciarios, en esta ocasión se quiso realizar la presente investigación e intervención en una institución hospitalaria, como parte de desarrollar aún más el concepto de criminología organizacional, el cual abarca el estudio en instituciones privadas y públicas.

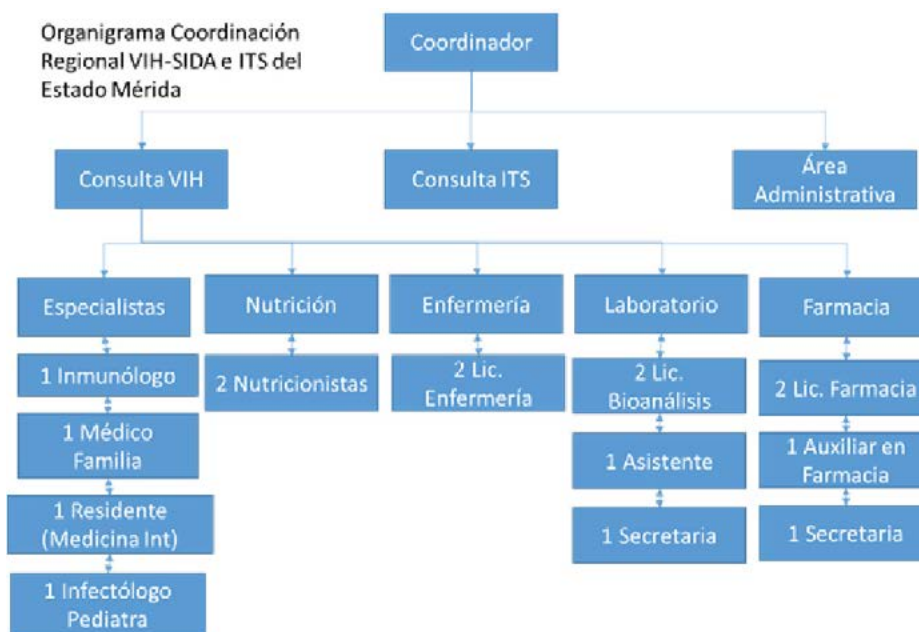
Para el caso del presente artículo se realizó la investigación en el hospital y su Programa Regional e VIH/SIDA e ITS del estado Mérida como instituciones de control

social que presentan deficiencias sistémicas que pueden facilitar la comisión de delitos por parte de sus usuarios, que al mismo tiempo son pacientes de alto cuidado al estar estos infectados con el virus del VIH. Por ello, el objetivo que tiene la investigación es ver qué fenómenos exógenos y endógenos promueven la problemática asociada a las denuncias informales y cómo pueden prevenirse desde el margen de acción que puede tomar la institución.

2. Marco Institucional – Diagnóstico

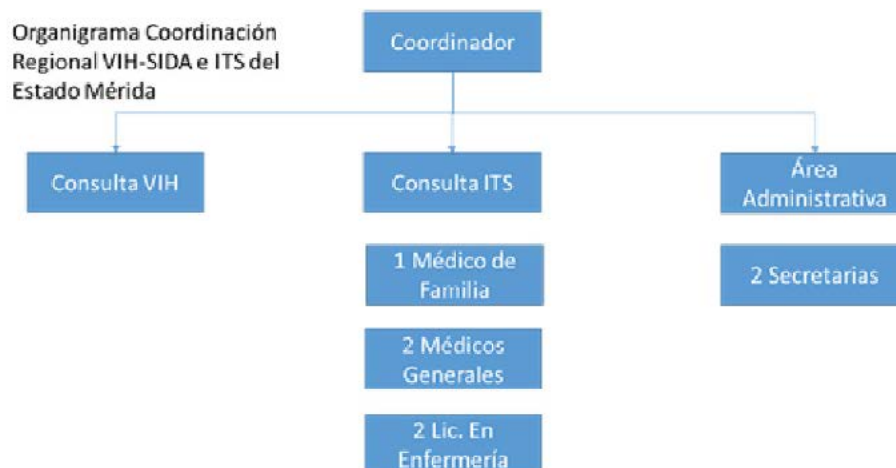
La Coordinación del Programa Regional de VIH-SIDA e ITS del Estado Mérida posee 1 área de dirección-coordinación y 3 áreas más: consulta de VIH (a la cual acuden los seropositivos o personas en riesgo), consulta de ITS (en la cual se atienden a trabajadoras sexuales, personas con infecciones de transmisión sexual –ITS- y personas en riesgo) y el área administrativa. Dentro de la consulta de VIH se encuentran el laboratorio (queda cerca de 30m del área de consulta) y la farmacia (la cual queda en planta baja), además de toda su unidad de consulta de especialistas y nutrición.

Gráfico 1. Organigrama de la institución



Fuente: Elaboración propia (2018).

Gráfico 2. Organigrama de la institución



Fuente: Elaboración propia (2018).

3. Metodología del diagnóstico

El presente estudio cualitativo, se realiza primordialmente bajo la observación sistemática, “procedimiento por el cual recogemos información para la investigación; es el acto de mirar algo sin modificarlo con la intención de examinarlo, interpretarlo y obtener unas conclusiones sobre ello...” (Benguría et al, 2010, p.10). Lo anterior permite tener un diagnóstico criminológico de las problemáticas percibidas por el interventor, básicamente tomada tanto por el criminólogo, como ente perceptivo, como por el simple hecho de ser hombre, a partir de la razón socrática:

La palabra ‘ánthros’ (hombre) significa que los otros animales no conocen, ni observan, ni estudian, ni contemplan lo que ven, mientras que el hombre, en cuánto ‘ópopé,’ es capaz de observar y contemplar, y ‘ananthrei,’ que puede dar razón de lo que ve (mientras lo hace). Por esto, el hombre es el único de los animales que es llamado ánthros, dado que contempla (razona) mientras ve, es

“ἀναθρῶν ἃ ὄπωπε” (frase de la cual se abrevia ánthros), aquél que puede ver (o razonar) lo que ya ha visto².

De tal modo, el hombre en cualidad de interventor y tomando su atribución como ánthros, podrá hacer de la observación un método fiable, categórico y práctico.

Todo esto, desde el área fenomenológica, donde se abarcarán los grupos de estudio según la consideración de Martínez (1996), donde explica éste método diciendo que no se excluyen los elementos presentados a la conciencia, sino que se aceptan y presentan, tal cual son, tomando en cuenta que la conducta del investigador, también es dada en base en sus vivencias, por lo cual deben deconstruirse para tener una visión tanto objetiva como subjetiva que permita el diagnóstico.

De tal forma, se examina “en profundidad, sobre aspectos específicos de una persona, institución social o educativa” (Márquez, 2000, p. 66), por lo que permite estudiar a la institución, la conducta de las personas que en ella conviven, las fallas estructurales que

2 Platón. El Crátilo (Κρατύλος).399c. Traducción Alberto Jossué Belandria Balestrini.

pueden tener, viendo los factores débiles y criminógenos que si bien pueden o no estar presentes en la institución, pueden presentarse en los individuos que acuden a ella.

4. Resultados del diagnóstico

Durante 1 mes, se encontraron diversas problemáticas dentro de la institución en estudio. Mediante el método de observación participante y bajo entrevistas a los distintos trabajadores, se pudieron ratificar e identificar los siguientes problemas dentro de la institución:

En este sentido, los individuos que laboran en el Programa Regional de VIH-SIDA e ITS del Estado Mérida colaboran al máximo en su puesto de trabajo y dejan que se les entreviste, colabore con el trabajo realizado en cada área. Cada una de las áreas tiene una base de datos diferente, de acuerdo a las necesidades que tiene esa área, pero se ve pertinente la unificación de la misma para poder que todos estén conscientes de los mismos factores. En el área de farmacia, por ejemplo, ante las deficiencias que tiene su propia base de datos, se realiza una nueva base de datos en papel y lápiz, con fichas bibliográficas para los retiros de medicamentos, sin embargo, corresponden las cifras obtenidas de la misma al hacer cruce de datos entre consulta y farmacia.

El área de VIH-ITS pediátrica funciona aparte, en consecuencia, sus pacientes pasan por farmacia sin sellar en la parte central, lo que hace necesario que los pacientes vayan al programa (a 2 pisos de distancia) para sellar la autorización de retiro de medicamentos y así de esta manera se puedan obtener los registros correspondientes.

En cuanto a las denuncias de carácter informal son reiterativas lo cual hace necesario una intervención. Los registros entre los datos de farmacia y consulta concuerdan,

por lo cual la primera observación evidencia que existen pacientes con doble registro (con diferente nombre y apellido al natural), que retiran por más meses debido a lejanía y no toman su tratamiento para venderlo u otro factor, lo cual hace que se enriquezcan ilícitamente con bienes del Estado no destinados a la venta, siendo estos mismos medicamentos institucionales.

Los medicamentos para el tratamiento son altamente costosos (oscilan entre los 500 y los 2000 dólares), razón por la cual el Estado, en promedio, podría estar perdiendo alrededor de 1.750.000 dólares solo en el Estado Mérida³. Se estima que los pacientes que venden estos medicamentos lo hacen a un valor mucho más bajo que el mencionado anteriormente, pero de igual forma constituye un enriquecimiento significativo, además de poner en riesgo la vida de un gran número de personas que acuden al programa, ya que el tratamiento se les es negado debido a la poca disponibilidad de medicamentos. Es decir, los problemas se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- Denuncias informales sobre fuga de medicamentos para la venta de los mismos en moneda extranjera (dichas denuncias realizadas de manera informal ya que los pacientes que conocían este hecho no deseaban hacerlo formalmente por temor a represalias).
- Data sin depurar donde están incluidas personas fallecidas, que se encuentran fuera del país, se han trasladado a otros estados, nombres falsos, entre otras discordancias.
- Discordancia entre los datos de farmacia y consulta, teniendo como consecuencia la salida de más medicamentos de los debidos.
- Vidas en riesgo debido a la falla de medicamentos, ya que al haber una existencia delimitada de los medicamentos que brinda el Estado al programa, sumado

3 Cálculo estimado por el investigador.

a una sobrepoblación ficticia (debido a la falta de depuración de la data) y fuga de medicamentos viola los derechos de los pacientes a recibir tratamiento.

- Falta de comunicación y capacitación con seropositivos pediátricos (ya que pediatría es un área aparte) y consejería para pacientes con VIH/SIDA.
- Maltrato a privados de libertad que acuden a consulta por parte de los funcionarios del centro penitenciarios.

5. Bases legales

Tomando primeramente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), lo primordial a destacar es la salud como parte del derecho a la vida (Art. 83.), la protección a las familias (Art. 75) y la protección a la maternidad, paternidad y a derechos sexuales y reproductivos incluyendo información, educación y servicios (Art. 76), en los cuales se incluye el cuidado que el sistema de salud y el Estado deben tener para con las personas que son pacientes seropositivos, sanos, sus familias y minorías (por su orientación y derechos sexuales).

De esta manera, se incluyen de forma cronológica las siguientes leyes, hechos o antecedentes encontrados a nivel nacional:

- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia (actual Tribunal Supremo de Justicia, TSJ) para el acceso universal a tratamientos para personas con VIH (15 de julio de 1999), en el cual se ordena al Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (actual MPPS), la entrega de medicamentos antirretrovirales de forma regular y periódica, así como también el tratamiento para las enfermedades oportunistas derivadas del VIH/SIDA, la realización de exámenes de diagnóstico, control y seguimiento a los venezolanos y extranjeros residentes seropositivos en Venezuela. Asimismo, se le ordenó también desarrollar políticas de información, tratamiento y asistencia a favor de los pacientes seropositivos y campañas de prevención, información,

concientización y educación relacionadas con el VIH/SIDA.

En el año 2008, a través de la Sentencia 190, Artículo 2, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia declara la no discriminación por razones de orientación sexual a *gays*, lesbianas y bisexuales, mismo asunto dado en la Ley Orgánica del Poder Popular (2010, art. 4).

- El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral) el 8 de agosto de 2007 dictaminaron que “se considera contrario a los derechos humanos fundamentales amparados por nuestro ordenamiento jurídico, la práctica de pruebas de anticuerpos contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) en exámenes pre-empleo como requisito para el ingreso a cualquier puesto de trabajo o en cualquiera de los exámenes de salud periódicos”¹⁶. Entendiéndose que el INPSASEL, al constatar estas situaciones podrá hacer uso de sus atribuciones previstas en la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Protección y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), para proceder a sancionar a las empresas que incumplan tal dictamen.
- La Ley de Medicamentos (2000), en la cual se prohíbe la venta de medicamentos destinados al uso hospitalario en farmacias o a terceros.
- La Ley de Ejercicio de la Medicina (1982) establece un marco en el cual los médicos están obligados a colaborar en caso de epidemias y otras emergencias (Art. 25), que a pesar de que refiere a epidemias puntuales, el VIH/SIDA se vuelve importante, debido a constantes denuncias de que existen médicos que no quieren atender a pacientes seropositivos sólo por su condición y el riesgo que puede tener el personal de salud.

En el marco internacional, existen declaraciones, cumbres o pactos con participación directa o póstuma de Venezuela, en los cuales se tratan ya sea directamente los derechos humanos, entre

ellos el derecho a la salud, a la educación y a la igualdad, así como la inclusión del VIH/SIDA al haber aparecido exponencialmente en el ámbito mundial, algunos de ellos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, París, 1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, Nueva York, 1976).
- Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, Nueva York, 1.979).
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (ONU, Nueva York, 1989).
- Declaración de derechos fundamentales de las personas infectadas por el VIH o enfermas de Sida (Asociación Latinoamericana de Organizaciones Comunitarias no Gubernamentales de Lucha contra el Sida, noviembre de 1989).
- Cumbre Mundial de la Infancia (UNICEF, Nueva York, 1990).
- Carta sobre el VIH y el Sida (Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1992).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (ONU, Viena, 1993).

Aunado a esto en el año 2008 surge la Declaración de México, donde los ministros de salud y educación de América Latina y el Caribe, en el marco de la XVII

En cuanto a lo que se refiere al Estado Mérida en el Artículo 2 (2014), se establece que dicho territorio es libre de discriminación, entre otros elementos, por orientación sexual. En ese mismo orden de ideas, en el año 2015 el Consejo Legislativo del Estado Mérida aprobó Acuerdo declarando al Estado Bolivariano de Mérida como “territorio libre de homolesbotransfobia.” Asimismo, la Universidad de Los Andes durante el año 2018 declaró que “Universidad de los Andes libre de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia “; el cual no sólo toma

parte de la universidad como tal, sino a sus labores de extensión también (hospital, servicios, comunidades atendidas).

6. Marco criminológico

Los pacientes seropositivos, representan una minoría poblacional, discriminada y etiquetada debido a su infección, son discriminados por la sociedad en general, su familia, pareja, amigos y otros, sobre todo en las condiciones económicas presentes en la actualidad, donde tales pacientes presentan un alto nivel de desnutrición aunado a la escasez de medicamentos, saben que su pronóstico no es favorable, razón por la cual desmejoran día a día. Sin entrar a categorizar este etiquetamiento, del cual hablan Lemert, Payne y Becker, en probable delincuencia póstuma, es un factor de riesgo para esta población.

Ordóñez (2015), mientras hace referencia a Sambson y Laub (1993, 2003) establecen que ellos encontraron evidencia relativa a la desvinculación familiar y su influencia sobre ciertos factores de riesgo que potencian la conducta delictiva, dichos factores se pueden dar en los pacientes seropositivos, ya que al desvincularse de la familia y encontrarse en condiciones precarias, pueden optar por vender sus fármacos, teniendo como efecto que atenten contra su propia vida. Uno de los mayores hallazgos, en tal estudio longitudinal fue que la delincuencia estaba ligada a los “puntos de viraje,” en el cual las personas pueden bien sea potenciar (viraje positivo) una conducta criminal tanto como disminuirla o eliminarla (viraje negativo) según sea el caso.

Al aplicar dicha teoría a la presente investigación, dentro de los puntos de viraje se pueden incluir el matrimonio, cambios de pareja, divorcio o nacimiento de un hijo. Aunque estos se encuentran en un campo meramente personal, no se puede descartar el campo social, en el cual al momento de realizar la presente investigación e intervención la situacional social del país es de una emergencia humanitaria compleja la cual se manifiesta en un punto de viraje social, el cual es un elemento no tomado en

cuenta dentro de la teoría.

Siguiendo con esa idea, para Baratta (1965), por ejemplo, la política va muy de la mano con la sociedad y el delito, la estructura en general, ya que concibe a los políticos como las personas que hacen vida en una sociedad y son sujetos de derecho, “sujetos políticos”; la sociedad por tanto, está formada por políticos y cada una de las personas de ese conjunto aporta necesidades individuales y colectivas que son las bases para un proyecto político hecho de una “manera humana,” que cubre las necesidades de la sociedad y desarrolla sus capacidades, dentro de un proceso de interacción entre los hombres y naturaleza, lo cual preserva el ambiente, los recursos naturales y que, el desarrollo de la capacidad de cada uno, sea la riqueza del material e ideal común y compatible con el fin en sí mismo de la sociedad y de cualquier hombre.

Para Belandria-Balestrini (2015), por ejemplo, basándose en el análisis de Maquiavelo, establece que “el gobierno se centra en la relación del gobernante con el pueblo, de manera que el gobernante tiene que ser cercano al mismo, dejar a alguien que lo represente y esté en comunicación con él u oprimirlos” (p. 40). En el caso específico de Venezuela existe una cercanía con el pueblo solo a nivel teórico o de discurso, pero no realmente al nivel necesario. Por lo que, no hay una representación real de un vínculo, debido a esto, lo que queda en muchos casos es opresión y esta dificulta las oportunidades y posibilidades de éxito de las personas por medios legítimos, haciendo que exista una anomia.

Dicha anomia, es resumida por Kornhauser (1978), estudiando a Merton (1957), quien nombra 3 características con las cuales una sociedad es anómica: (1) desequilibrio cultural entre fines y medios; (2) universalismo en la definición de los fines; (3) desigualdad en el acceso a las oportunidades. Por ejemplo, una sociedad está desajustada cuando se realiza una presión social que hace que el individuo trata de esforzarse para alcanzar los objetivos sociales, pero que se desvincule de los medios aceptados en la medida en que la

presión incrementa o no logre alcanzar los mismos (Merton, 1957). Es decir, cuando el fin que se pone es mucho más alto y distinto a lo que usualmente los medios lícitos ofrecen, por ejemplo, el éxito económico.

Al existir una sociedad desequilibrada, donde hay una diferencia de clases marcadas y donde no existe una forma progresiva de pasar de una clase a la otra, el “mejor” medio para alcanzar las metas es el ilícito. En el caso de Venezuela se ha polarizado más la diferencia entre clases sociales y el común denominador, por cifras de canasta básica, no se alcanza a satisfacer las necesidades, por lo cual, en este momento, el paciente puede percibir una desmejora en su bienestar físico al comercializar el medicamento garantizado para él por el Estado, pero con eso, adquiere un bien “mayor”, que puede ser simplemente el de alimentarse él y su familia de buena forma durante un período determinado de tiempo.

En consecuencia, el individuo puede desarrollar una desvinculación social (Hirschi, 1969), en la cual no tiene suficiente apego (sensibilización a los demás), ni compromiso (unión a la sociedad), ni participación (tomar parte en las actividades convencionales de la sociedad), ni comparte su sistema de creencias. Al Hirschi reformular sus propuestas junto a Gottfredson (Gottfredson y Hirschi, 1990), establece(n) que uno de los puntos más importantes para la realización del crimen es el bajo autocontrol, que puede ser explicado por una desvinculación con la sociedad, fracaso laboral o escolar, falta de presencia familiar u otras, insistiendo en la idea según la cual el delito es una opción racional motivada por el deseo de alcanzar un placer a corto plazo con el mínimo coste. Para el caso particular algunos pacientes con VIH pueden tener la necesidad de alcanzar un placer o, en este caso, satisfacer una necesidad, por traer comida sus casas con un costo económico mínimo (medicamento gratuito), pero a un alto costo personal (vida).

De hecho, presenta la idea –según la cual no debe estigmatizarse-, en la cual “la desviación no es problemática. Sencillamente la cuestión de ‘¿Por qué delinquen?’ no es la pregunta que pretenden responder. La

pregunta es ‘¿Por qué no lo hacemos?’ Hay suficiente evidencia para afirmar que todos lo haríamos si nos atreviéramos” (Gottfredson y Hirschi, 1990).

Sutherland (1947), hablando de la asociación diferencial explica que el comportamiento delictivo es aprendido, dado que el mismo no es heredado ni parte de la nada. En este sentido, una persona se vuelve delincuente cuando imita o aprende tal conducta mediante la asociación con otros, siendo el comportamiento delictivo, igual a cualquier otro tipo de comportamiento.

Es decir que el comportamiento, sea cual sea es aprendido en espacios íntimos, haciendo que individuos que posean un interés compartido, busquen asociarse. Es muy probable, que parte de los medicamentos que se comercializan ilegalmente, sean vendidos por pacientes seropositivos que se asocian para tal fin, como establecen Moliné y Larrauri (2001), el delito es atribuible al egoísmo de la persona y a un ambiente que no posea oportunidades distribuidas equitativamente.

Por tanto, se puede afirmar, desde tales perspectivas que existe un aprendizaje social (Bandura, 1977) que con asociación diferencial se apoya –en este caso- al delito y por necesidades y necesidad de logros estructurales, pero uno de los grandes detalles se encuentra en la elección racional, el cual consta según Clarke y Cornish (1985), de dos momentos importantes:

El primero, cuando la persona se da cuenta que está “dispuesta a,” para ello es necesario que lo haya visto como una solución a sus problemas y haya decidido que cuando se presenten las circunstancias adecuadas lo hará. Esta decisión estará influida por su código moral, sus experiencias previas, lo cual dice a su vez relación con sus factores antecedentes. Pero estos factores tienen una función orientadora, le hacen ver algunos problemas y algunas soluciones, pero no determinan la decisión de cometer este delito en concreto, el cual depende de factores situacionales, presentes puntualmente.

El segundo momento relevante en el

proceso de adopción de decisión es cuando la persona decide realizar el robo, esta decisión es la que viene precipitada por algún suceso casual, como puede ser la existencia de una oportunidad fácil, los amigos que alientan el hecho, o la influencia de bebidas alcohólicas.

Dicho proceso es explicado por Wikström (2017), en su teoría de la acción situacional, donde conecta procesos a niveles macro y micro, haciendo que, si bien lo estructural presione al individuo, serán las influencias momentáneas y las necesidades presentes las que lo harán proceder a delinquir o a no hacerlo, mediante la decisión instantánea que tenga en determinada circunstancia, basándose en el autocontrol que posea el individuo. Por tanto, teniendo en cuenta la situación económica presentada por el país, en la cual el individuo se ve incapaz de satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas, puede optar por la opción de no delinquir o por el contrario si tiene la oportunidad al detectar los vacíos de vigilancia o la poca rigurosidad del sistema y dependiendo de la necesidad que tenga puede o no proceder a delinquir vendiendo su medicamento garantizado por el Estado.

Sin embargo, debe tomarse en consideración a Mendelsohn (1956), que plantea que si bien existe consideración hacia el criminal y el crimen, debe tomarse en cuenta a la víctima. Haciendo referencia también al término de victimización, el cual refiere a un fenómeno donde personas, comunidades, o instituciones son perjudicadas, lesionadas o afectadas de forma significativa, por lo cual los mismos sufren una violación de sus derechos. Los pacientes de VIH/SIDA, sufren una victimización primero dada por su condición de haber sido infectados directamente (por vía sexual, que es la más común en Venezuela), hecho que es significativo y perjudicial para el resto de la vida de la persona.

Así mismo, existe también la victimización que se sufre estructuralmente cuando el Estado no entrega la cantidad debida de TARV, lo cual hace que el individuo quede sin tratamiento, causando una doble

victimización y, en caso de ser parte de la población LGBTIQ+ o de otra minoría, es probable que al ser estigmatizado ocurra una triple victimización.

7. Metodología de la intervención y factores asociados

La metodología que se utilizó para llevar a cabo la intervención en conjunto con la propuesta fue la investigación-acción, ya que ella tiene como objetivo, según Álvarez-Gayou y Merriam (citados en Hernández, Fernández y Baptista, 2010), la resolución de problemas comunes que puedan resolverse a través de prácticas concretas, guiando el proceso de toma de decisiones y de reformas estructurales.

Del mismo modo, para la ejecución de la intervención se utilizó el método documental, para ampliar el conocimiento del fenómeno de estudio mediante las publicaciones realizadas hasta la fecha (UPEL, 2006).

Al tomar en cuenta que el estudio y posterior intervención tuvo lugar en una institución específica con unas características particulares, se utilizó un nivel de investigación-acción descriptivo tomando como base lo planteado por Escorcía (2009) porque permite el análisis de los problemas de estudio para definir su ontología y etiología, sin necesidad de verificar o contrastar hipótesis.

Parte del trabajo de intervención que se ejecutó es de tipo organizativo-estructural, dado que a pesar de tener un organigrama y un sistema similar al de una empresa, parte de las deficiencias están concentradas en la desorganización o, simplemente en la falta de comunicación entre las distintas áreas que componen el Programa Regional de VIH-SIDA e ITS.

Desde la dirección de CORROPOSALUD y el Programa, el criminólogo tomó un rol de asesor, por lo cual se pudo realizar una observación tanto directa como indirecta de los diversos problemas planteados, para determinar cuáles eran las alternativas más favorables para la solución de los principales

problemas anteriormente mencionados en la institución.

Las primeras anomalías por atacar durante la intervención fueron hacia la depuración de datos, ya que era el problema que traía más consecuencias negativas tanto interna como externamente, por ello al observar las 3 datas existentes (farmacia, consulta-central y pediatría), se procedió a eliminar los datos de las personas que ya no se encontraban dentro del programa, ya fuese por defunción, migración internacional, traslado a otro Estado, falta de reportes en el último (o últimos 2 años). Solo mediante la depuración de datos, -sin siquiera haber creado una base de datos nueva y universal-, ya el progreso era significativo luego de ello se procedió a revisar casos irregulares y, conforme a los hallazgos obtenidos, se consiguió limpiar más dicha data.

Así mismo, se procedió a crear una serie de mecanismos internos, que, aunque hacen el proceso de retiro de medicamentos más largo en términos de tiempo (20 minutos a 1 hora, por la distancia entre cada área del Programa), son altamente beneficiosos tanto para los pacientes como para el servicio prestado en líneas generales. Tales mecanismos internos fueron:

- Para que los pacientes de VIH Pediátricos (nivel sótano) pudieran retirar sus medicamentos en farmacia (nivel planta baja), debían pasar primero por la coordinación del programa (nivel mezzanina). De forma que sus datos quedaran registrados y se supiera desde la coordinación cada retiro de medicamentos del área pediátrica -antes no contabilizada como tal-.
- Hacer cruce en la data de cada base de datos con el fin de obtener las cifras más precisas.
- Cada cambio de tratamiento de los pacientes debe ser firmado y sellado por la coordinación.
- Los pacientes seropositivos privados de libertad deben tener privacidad a la hora de la consulta y, en caso de requerirse de

la presencia del custodio, se le llamará, dado que los pacientes carecen de privacidad al momento de la atención médica y muchos de ellos se encuentran en estado deteriorado. Como establece la Ley y tratados internacionales, el tratamiento indicado por los médicos le será comunicado tanto al custodio como al paciente.

Por medio de estos mecanismos, se trató también de tener contacto con los pacientes seropositivos pediátricos y a su vez de establecer normas para los pacientes seropositivos privados de libertad y sus custodios.

Otro de los problemas encontrados dentro de la institución, como se mencionó anteriormente es la falta de capacitación de los trabajadores en cuanto al manejo y atención de los pacientes, para ello se planteó la realización de una consejería en VIH, por lo cual se procedió a reclutar especialistas en cada área pertinente, para reformular manuales de consejerías en VIH antiguos con información, en algunos casos, ya inválida y, si aún era útil, actualizarla. Éste fue el objetivo que mayor costo a nivel de tiempo, por la dedicación de cada especialista.

Dentro de dicha consejería, uno de los factores más importantes a señalar es concatenación que debía –y debe- hacerse entre el Programa Regional de VIH del Estado Mérida y las diversas ONG que trabajan en la causa contra el VIH/SIDA. A partir de esa funcionalidad, se procedió al contacto del Movimiento SOMOS, que es el mayor representante de la igualdad de género e inclusión de la sexodiversidad en el estado Mérida, los cuales estuvieron encargados – en la consejería- de hacer un panel sobre la comunidad LGBTIQ+. Actualmente, ambas organizaciones mantienen una colaboración para a existencia de un grupo de apoyo a pacientes con VIH, el cual se realiza semanalmente en el IAHULA, también aliado con el Programa de Salud Mental del IAHULA.

8. Resultados

En un principio, la población infectada con VIH inscrita en el Programa Regional de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida, era de 5.200 pacientes aproximados. Al hacer la primera depuración de la data se redujo el número drásticamente a 2.779 (septiembre 2018), actualizables en el día a día.

El promedio del año 2019 se situó en 2 defunciones semanales y 4 nuevos infectados, a pesar de esto, se conoce que la cifra negra es alta, al ser los principales focos de infección sectores lejanos al IAHULA. Los principales focos de infección del estado Mérida son los municipios Alberto Adriani, Santos Marquina, Rivas Dávila, Obispo Ramos de Lora, Tovar, y Libertador (en orden según tasa de incidencia, tomando en cuenta su población).

Dentro del transcurso del año, se dieron 3 casos más de transmisión vertical, lo cual hizo reflexionar sobre la necesidad de desarrollar consejerías más especializadas, dado que pueden evitarse con el correcto uso de los antirretrovirales y de la no lactancia materna. Pero se conoce que sólo por dar de lactar -en este caso-, el VIH es transmisible. De 23 embarazadas infectadas de VIH, sólo 3 transmitieron el virus a sus hijos.

A pesar de que las cifras escasamente son publicadas, en el 2018, a pesar de contar con población LGBTIQ+ con alta representación, la mayoría de las nuevas infecciones (105) son de heterosexuales, en comparación a los 90 homosexuales y a los 12 bisexuales registrados.

Cabe destacar también que la mayoría de los infectados fueron hombres (148) en comparación con las 56 mujeres infectadas, debido a esto si bien es cierto que las campañas deben dirigirse a todos es necesario hacerlo especialmente a los hombres heterosexuales, pero sin desvincularse de los otros targets.

Al formarse las consejerías, se procedió a contactar a uno o más especialistas por

campo, haciendo énfasis en las siguientes temáticas(1) qué es consejería, (2) consejería y aspectos psicológicos del VIH-SIDA, (3) pruebas de laboratorio y post prueba de anticuerpos contra el VIH, (4) consejería y adherencia a los medicamentos ARV, drogas recreativas más ARV; VIH y disfunción, diabetes, hipertensión y tuberculosis, (5) nutrición y VIH, (6) sexo y sexualidad, (7) procreación y VIH, (8) derechos humanos y VIH, (9) aspectos técnicos del VIH, (10) ética y VIH –tema dado por el pasante-, (11) pedagogía del amor, (12) cuidados básicos odontológicos en VIH, (13) bioseguridad y accidentes laborales y no laborales, (14) ruta del paciente con VIH, (15) apoyo familiar, (16) rol de la enfermería en VIH, (17) derechos de la comunidad LGBTIQ+.

Aunque uno de los principales objetivos era llegar a tener una data única y compartida por cada uno de las áreas, donde cada una pudiera rellenar sólo los datos que le fuesen necesarios, durante la intervención el criminólogo participó en el diseño de la misma, haciendo observaciones sobre la necesidad a niveles de seguridad, practicidad y factibilidad de la data. Sin embargo, la implantación y uso de tal data no ha sido aún completada por parte del equipo encargado.

Solamente el impacto que podría tener la depuración de la data, que pasó de 5.200 pacientes seropositivos a 2.779 en septiembre de 2018, arrojó una cifra de 2400 ARV saliendo del hospital indebidamente. El impacto que esperaba al realizar a investigación, tenía en cuenta el número de pacientes (2.779 pacientes) y a sus respectivos familiares, que reciben atención y consejería diaria, lo cual eso extendería el impacto aproximado a 10.000 personas, es decir, un 0,01% aproximado de la población del estado Mérida, extendiéndose con las jornadas de consejerías –al estar presente el personal hospitalario e interesados-, un beneficio directo de 10.400 personas, con un alcance indirecto tanto a los nuevos infectados, como a las personas que hacen vida en el IAHULA, lo cual elevaría el

número a cerca de 100.000 personas al año o, incluso más.

Durante la realización de la consejería además se sumó también el distrito educativo del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), razón por la cual el impacto se multiplica con la acción que se tiene hacia los maestros y sus respectivos alumnos, lo que causaría un impacto indirecto de 132.000 personas (estudiantes de primaria y secundaria) más al año que recibirían, además, campañas de prevención e intervención, uniendo estos dos factores antes mencionados se contaría con una atención básica de 142.400 personas y, tomando en cuenta la repercusión indirecta que tiene la consejería en los pacientes y familiares que acuden al IAHULA, tomando en consideración a 1.000 personas al día y que se repitan en la mitad del año, se añadirían 182.500 las cuales conformarían un impacto total esperado de 324.900 personas que, al estar enmarcados en el Estado Mérida, constituyen aproximadamente el 39% de su población.

9. Discusión

Para la criminología, vista desde sus muy diversas aristas, es pertinente el estudio de las organizaciones públicas, así como las de carácter privado. Si bien es común el proceder en instancias del control social formal, ha sido poco el esmero en las organizaciones hospitalarias -a nivel de organización y no de criminología clínica-.

Uno de los principales casos limitantes, de hecho, se consiguió en la bibliografía consultada, donde la denominada “criminología corporativa” (Ríos Patio, 2017; Del Real, 2015; Agustina Sanllehí, 2009; Carranza Figón, 2017), se enfoca en delitos de cuello blanco, más no representa las fallas de los mecanismos internos que puedan generar el delito en las organizaciones. Tal es la razón por la que no habiendo un concepto claro, se propone crear y adoptar el siguiente: “Criminología organizacional⁴” .

4 Se ha nombrado el término previamente en otros estudios, Sin embargo, no se le ha definido con precisión o ha tenido una concepción aplicada netamente al ámbito penitenciario.

La criminología organizacional, por tanto, comprende todos aquellos fenómenos institucionales (públicos y privados), internos y externos generadores de desviaciones, delito, victimización y criminalidad⁵.

A pesar de que existe un gran marco legal internacional, en el cual Venezuela se ha adherido, firmando y ratificando tratados y convenciones por los derechos, en algunos casos no ha procedido a la aplicación de las medidas respectivas.

Uno de esos casos, es el reconocimiento legal de los derechos de partes de la comunidad LGBTIQ+, los cuales en efecto se reconocen, pero no se aplican en la realidad, ya que, en ninguna de las bases de datos, llámese del INE (Instituto Nacional de Estadística), como de epidemiología del IAHULA o CORPOSALUD, se cuenta con la población que estas comunidades representan o la morbilidad que corresponde a estas poblaciones. La más cercana, ciertamente, es la de Epidemiología, la cual recoge datos sólo por orientación sexual, pero no se toma en cuenta la identidad de género, por ejemplo. Sin embargo, ya contar con eso corresponde a un avance significativo.

10. REFLEXIONES FINALES

El criminólogo, como profesional multidisciplinario, debe abarcar todos los espacios posibles, entre los cuales se encuentran las instituciones de salud, no sólo desde el enfoque tradicional de la criminología clínica, sino también desde la criminología organizacional. De esta manera, el criminólogo, puede atender a las organizaciones públicas y privadas de cualquier tipo expandiendo su campo de acción y estudio.

Así mismo puede tomarse a la institución como un sujeto de derecho que puede ser criminógeno y victimizable per se, según las características de cada organización. En este caso, el Programa Regional de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida pudo generar crímenes por las debilidades de su propio sistema, siendo también víctima de los mismos, a no poder proveer de medicamentos a los pacientes que están bajo su cuidado.

Aún con las mejoras presentadas gracias a la intervención, el fenómeno de la venta de

⁵ Existe un concepto parecido, dentro de la criminología corporativa, explicada en Prieto Montes, J.L. (2009), el cual dice que la misma "busca desarrollar modelos teóricos que expliquen por qué y cómo la gente comete un delito, cómo analizar y evaluar el riesgo y cómo gestionar la seguridad de una empresa." Es el término y definición más afín, sin embargo, existen diferencias importantes con la idea planteada.

La escasez de oportunidades que ofrece el país en la actualidad, hacen insuficientes las probabilidades de alcanzar las metas proporcionadas, que en este caso, pueden ser incluso sólo el primer o segundo escalón de la pirámide de Maslow, donde prevalece la necesidad fisiológica de tener comida, donde en muchos casos la remuneración por el empleo no la satisface. Se pudiese plantear inclusive que existe una pirámide invertida, donde existe autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad (empleo), pero se busca con todos ellos satisfacer las necesidades fisiológicas. No nos detendremos en este punto, pero es práctica la referencia.

Debe denotarse que en Colombia, Perú y Ecuador -3 de los principales focos de la migración venezolana-, no existen programas de VIH donde se les proporcione atención gratuita o, en caso de existir, colaborarán sólo por el lapso de un (1) año, para luego ser tramitadas las medicinas por el respectivo seguro social –o seguro privado-. Ante tal situación, los pacientes piden no ser retirados de la base de datos del Programa Regional de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida y este, les garantiza tratamiento, siempre y cuando se presenten (presencialmente) en un lapso de 3 meses.

medicamentos aún puede estar latente debido a las prioridades que tengan los pacientes y la posibilidad de venderlo en moneda extranjera para poder alimentarse.

El Programa de VIH/SIDA e ITS del Estado Mérida, luego de esta intervención, a pesar de que aún necesita apoyo en diversos campos, ha sido beneficiado con mecanismos internos de seguridad para los bienes del Estado y para el beneficio de los inscritos en el mismo, asimismo ha logrado tener una base de datos inclusiva y depurada, pretendiendo obtener datos fidedignos para abarcar nuevas estrategias de prevención e intervención. Los objetivos planteados, fueron alcanzados con éxito.

Es importante mencionar también que, al no existir una base de datos a nivel nacional, un paciente puede estar registrado en varios programas regionales al mismo tiempo por ello es necesario que se crucen las bases de datos regionales y de esta manera obtener datos fidedignos y así tener menos riesgo de pérdida económica y salida de medicamentos.

También existe una victimización al ser pacientes con VIH, que se extiende a ser doblemente victimizados por ser parte de población LGBTIQ+ y, más aún, al no ser atendido correctamente por escasez de medicamentos a nivel nacional por parte del Estado, fenómeno que ha causado una migración forzada en altas proporciones dentro de los pacientes seropositivos del país.

11. REFERENCIAS

- Acción Solidaria, (2011). El derecho a la No Discriminación por VIH en Venezuela. Recuperado el 15 de mayo de 2019 desde <http://www.accsi.org.ve/accsi/wp-content/uploads/Informe-AcSol-Septiembre-2011.pdf>.
- ACCSI (2008). Informe 2008 sobre Homofobia, Violencia e Impunidad contra la comunidad Lesbiana, Gay, Transexual y Bisexual en la República Bolivariana de Venezuela. Recuperado el 15 de mayo de 2019 desde http://www.regionalcentrelacundp.org/CD_herramientas_conceptuales/Docs/Documentos%20importantes/Informe%20sobre%20GLTT%20Venezuela.pdf
- Agustina Sanllehí, JR (2009). Prevención del delito en la empresa: Límites ético-jurídicos en la implementación de sistemas de video-vigilancia. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. RECPC 2009, núm. 11-10, p. 10:1-10:48. <http://criminnet.ugr.es/recpc/11/recpc11-10.pdf>
- AVESA, ACCSI, Aliadas en Cadena (2014). Los derechos y la salud sexual y reproductiva en Venezuela, tomo IV, VIH y SIDA. Caracas.
- Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. (7ma ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Boza, R. (2015). Orígenes del VIH/SIDA. Costa Rica: Revista Clínica de la Escuela de Medicina UCR-HSJD. Año 2016, Vol. 6, No. IV.
- Carranza Figón, L. (2017). Crimen organizado corporativo. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Carranza Figón, L. (2017). Crimen organizado corporativo. Barcelona: Universidad de Barcelona.

- Comunidad Andina de Naciones (CAN) (2002). Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Guayaquil, 2002.
- Consejo Legislativo del Estado Bolivariano de Mérida (2015). Acuerdo. (s/f)
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N 36.860, diciembre, 1999. Caracas: Venezuela.
- Constitución del estado Bolivariano de Mérida (2014). Gaceta Oficial del estado Mérida N° Extraordinario de fecha 5 de julio de 2014.
- Del Real, C. (2015). Criminólogos: Instrucciones de uso. Un análisis de futuras vías aplicadas en Criminología. Sevilla: Universidad de Cádiz. [DOI10.13140/RG.2.2.11664.51200](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11664.51200).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill (4ta ed.).
- Hirschi, T. (1969). Causes of Delinquency. Berkley, CA: University of California Press.
- Hirschi, T. y Gottfredson, M. (1983) Age and the explanation of crime. American Journal of Sociology 89(3), 552-584.
- Ley de Medicamentos (2000). Gaceta Oficial N° 37.006 del 3 de agosto del 2000.
- Ley Orgánica del Poder Popular (2010). Gaceta Oficial N° 6.011 Extraordinario del 21 de diciembre de 2010.
- Mendelsohn, B. (1956). Une nouvelle branche de la science bio-psycho-sociale, la victimologie. Etudes Internationales de Psycho-Sociologie Criminelle. France. July-September.
- Moliné, J., Larrauri, E. (2001). Teorías Criminológicas, explicación y prevención de la delincuencia. Barcelona, Editorial Bosch.
- MPPS (2001). Informe Nacional de Avances en la Implementación de la Declaración de Compromisos VIH/SIDA. Venezuela.
- MPPS (2006). Declaración Política sobre el VIH/SIDA. Venezuela.
- MPPS (2011). Declaración Política sobre el VIH/SIDA. Venezuela.
- OEA, Asamblea General (2008). Resolución sobre DDHH, orientación sexual e identidad de género. Asamblea General de la OEA, Resolución XXXVIII-O/08.
- OMS (2018). VIH/sida, datos y cifras. Recuperado el 05 de julio de 2019 desde <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>
- Resolución N° 292 del MSDS del 7 de agosto de 2000. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 37.009 de fecha 08 de agosto de 2000.
- Resolución N° SG-439 del MSDS del 26 de agosto de 1994, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.538 de fecha 02 de septiembre de 1994.
- Ríos Patio, G. (2017). El criminólogo en la empresa, a propósito del nuevo modelo de prevención criminal introducido por la Ley N° 30424 modificada por el Decreto Legislativo

N° 1352. Perú: Universidad San Martín de Porres.

Rodríguez, J.A. y Birkbeck, C. (2017). La Teoría de la Acción Situacional. Una Prueba del Proceso Percepción-Elección Mediante la Encuesta Factorial en Venezuela. *Revista de Derecho Penal y Criminología* 18, 265-304.

Rosenfeld, R., Messner, S. (1994): *Crime and the American dream: an institutional analysis*, en F. Adler; W. Laufer (eds.), *The legacy of anomie theory*, vol VI. *Advances in criminological theory*. New Brunswick, Transaction Publishers, pp. 159-181.

Sampson, R. J., y Laub, J. H. (1993). *Crime in the making: Pathways and turning points through life*. Cambridge: Harvard University Press.

Según informe del Ministerio del Poder Popular para la Salud (2012). Plan Estratégico Nacional 2012-2016 para la respuesta al VIH y SIDA y otras ITS. Recuperado el 08 junio de 2019 desde <http://www.accsi.org.ve/accsi/wpcontent/uploads/VIH-PEN-2012-DEFINITIVO-6diciembre-2012.pdf>.

Universidad de los Andes (ULA) (2018), Acuerdo Universidad de los Andes libre de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia. 14 de mayo de 2018.

Wikström, P., Sampson, R.J. (2006). *The Explanation of Crime: Context, Mechanisms and Development*. New York: Cambridge University Press.

Wikström, P.O. (2017). Character, circumstances, and the causes of crime: Towards and analytical criminology. En A. Liebling, Sh. Maruna y L. McAra (Eds.). *The Oxford Handbook of Criminology* (501-521). Oxford: Oxford University Press.

MARCO CONCEPTUAL DEL FINANCIAMIENTO **BASADO EN RESULTADOS RBF:** **EL CASO DE ESTUDIO DE LA INICIATIVA DE SALUD MESOAMÉRICA ISM**

DE SÁRRAGA, Alejandro.

Consultor externo en planificación y finanzas
para el BID.

E-mail: Alejandro_desarraga@hotmail.com

CASAL Rosa Aura

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1503-4946>

Recibido: 15-15-2023

Revisado: 21-07-2023

Aceptado: 11-09-2023

RESUMEN

El Financiamiento Basado en Resultados conocido como RBF es una modalidad de gestión de proyectos de desarrollo que ha venido acumulando resultados alrededor del mundo, especialmente cuando los objetivos están centrados en reducir las brechas de inequidad de acceso a servicios con calidad de personas pobres y aisladas de países de ingresos bajos y medios. Sus resultados han permitido la movilización de más recursos, así como despertar el interés de especialistas y programas de desarrollo. La iniciativa de Salud Mesoamérica por su parte es un proyecto de financiamiento basado en resultados, que operó desde el año 2009 hasta el año 2022 en la región de Mesoamérica, apoyando a los sistemas de salud de dichos países en la atención materna e infantil llegando al 20% más pobre de la población, que coincidía con poblaciones muy aisladas y donde se concentran las principales etnias de la región. Siendo una iniciativa calificada como exitosa por los donantes, los países, los protagonistas y por diversos expertos y utilizando el modelo conceptual de los RBF, este artículo se propone sistematizar los elementos centrales de los proyectos RBF y alinearlos con los elementos centrales de la Iniciativa para verificar si efectivamente esta utiliza el mismo marco conceptual y derivar algunos de los elementos que caracterizan su resultado y que se asocian con este modelo en particular.

Palabras clave: ciamiento basado en resultados, RBF, Iniciativa de Salud Mesoamérica, ISM, financiamiento al desarrollo, sistemas de salud.

RBF RESULTS-BASED FINANCING CONCEPTUAL FRAMEWORK: THE CASE STUDY OF THE ISM MESOAMERICAN HEALTH INITIATIVE

ABSTRACT

Results-Based Financing known as RBF is a modality of development project management that has been accumulating results around the world, especially when the objectives are focused on reducing inequality gaps in access to quality services for poor and isolated people in Low and Middle Income Countries. Its results have allowed the mobilization of more resources as well as awakening the interest of specialists and development programs. The Mesoamerican Health initiative, for its part, is a results-based financing project, which operated from 2009 to 2022 in the Mesoamerican region, supporting the health systems of said countries in maternal and child care in the region. poorest 20% of the population, which coincided with very isolated populations and where the main ethnic groups of the region are concentrated. Being an Initiative rated as successful by the donors, the countries, the protagonists and by various experts and using the conceptual model of the RBF, this article aims to systematize the central elements of the RBF projects and align them with the central elements of the Initiative to verify if it actually uses the same conceptual framework and derive some of the elements that characterize its result and that are associated with this particular model.

Keywords: *Results-Based Financing, RBF, The Mesoamerican Health initiative, ISM.*

1. INTRODUCCIÓN

La cooperación al desarrollo en salud y educación está migrando del modelo tradicional al financiamiento basado en resultados RBF, por la búsqueda de logros que anteriormente eran imposibles de alcanzar. Este modelo considera un acuerdo entre principal-receptor que otorga un premio económico al receptor si alcanza los resultados acordados.

La Iniciativa de Salud Mesoamérica ISM, un proyecto de financiamiento basado en resultados se ha convertido en un hito en el fortalecimiento de la salud materna e infantil en comunidades que albergan al 20% más pobre de la región de Mesoamérica (Regalía et al, 2017). Al final de las tres fases de la Iniciativa (entre 2013 y 2022) se evidencia una mejora sostenida en los servicios de salud prestados a la población meta tanto en términos de cantidad y calidad, así como un fortalecimiento del sistema de salud, apoyado en un mayor compromiso de los actores claves con la búsqueda de resultados y sostenibilidad de las intervenciones, respaldados por el premio económico y reputacional que permitió mostrar resultados medidos por un actor externo e independiente. De 20 oportunidades para ganarse el premio económico (ocho en la primera y segunda fase, y cuatro en la tercera fase) los países lo lograron en 15 de estas.

Este artículo sistematiza a partir de la contribución de diversidad de autores e iniciativas de desarrollo el modelo o marco conceptual del RBF, correlacionándolo con el caso de estudio de la iniciativa ISM y la percepción que de esta tienen actores claves de su diseño e implementación.

La investigación parte de una metodología mixta donde se triangula el estudio de los documentos oficiales (del diseño general, operaciones país, planificación, seguimiento y evaluación llevado a cabo a lo largo de 12

años), con los informes de las mediciones externas; y con entrevistas y encuestas a los protagonistas clave de su diseño e implementación. La investigación utiliza el de caso de estudio para profundizar en el análisis y particularizar las conclusiones y hallazgos.

La investigación tiene por finalidad mostrar como las bondades del modelo RBF fueron aprovechadas por la iniciativa ISM para lograr los resultados alcanzados.

2. El modelo o marco conceptual del Financiamiento Basado en Resultados RBF

Aunque los proyectos de desarrollo existen desde los años 1950¹, es a partir de los años 1990 cuando aparecieron los proyectos que vinculan recursos financieros al logro de resultados acordados con el ejecutor. Existen dos razones centrales para este cambio, por un lado, los resultados esperados no se han estado logrando en volumen, calidad y tiempo con el modelo tradicional; y, actores del sector privado que se sumaron a la cooperación internacional aspirando a un mayor nivel de resultados por los recursos aportados.

Por décadas las agencias de cooperación han promovido la idea de desembolsar pagos en función de resultados (Perakis & Savedof, 2015) con la aspiración de que el modelo conocido como RBF se convierta en la punta de lanza de reformas integrales de salud para países de ingresos bajos y medios (LMIC, Low and Middle Income Countries), aunque diversos autores no creen que sirvan para tal fin (Paul, et al 2018), pero reconocen que un gran número de países que han adoptado RBF en los años recientes muestran evidencia que apuntan a su efectividad en el aumento de la cobertura y calidad de importantes servicios (Shepard, Nguyen, & Zeng, 2015), con resultados específicos como: i) quebrar la

¹ El orden económico mundial establecido luego de la II Guerra Mundial fortaleció el concepto de proyectos de desarrollo, el que se consolidó en los años 70s adoptándose metodologías de diseño y seguimiento de proyectos que guiaron tanto a la banca de desarrollo como a la cooperación internacional al desarrollo.

inercia burocrática asociada con asignación histórica de presupuestos, ii) cambiar el foco de solamente observar la ejecución a una orientación basada en información, iii) abrir la discusión de los presupuestos a una relación recursos-resultados; y, iv) otorgar recursos directamente a los proveedores de servicios de salud (Soucat, Mathauer Kutzin, 2017).

El modelo RBF consiste en: pagos basados en resultados previamente acordados, un receptor con la discreción para seleccionar las intervenciones que le permitan alcanzar dichos resultados; y, una verificación de los resultados por un tercero que detona el desembolso; esto se basa en el supuesto de que los intereses del donante y el receptor no están alineados y que el RBF permite alinearlos; además que fortalece la independencia y flexibilidad del receptor para establecer los medios por los cuales logra los resultados y esto mejora la innovación, así como reducir el riesgo del portafolio del donante (SMAP, 2015)².

Se tiene:

- i. Un agente principal dispuesto a conceder determinados recursos, condicionados total o parcialmente por el logro de resultados.
- ii. Un receptor dispuesto a ejecutar determinadas intervenciones técnicas para lograr unos resultados para los cuales recibirá el recurso acordado; con discrecionalidad para ajustar el proyecto, crear incentivos e innovar en función de la efectividad de las intervenciones para alcanzar las metas acordadas.
- iii. Una población objetivo o meta, que constituye la naturaleza del proyecto, afectada por una inequidad en la prestación de servicios esenciales para su bienestar.

iv. Indicadores de desempeño (o pago) y sus respectivas metas que muestra la brecha de inequidad de la población seleccionada que se aspira a cerrar.

v. Un agente externo e independiente encargado de medir las variables asociadas con los indicadores de desempeño para verificar si se lograron las metas acordadas, con acceso a bases de datos, sistemas de información y medios de verificación (para línea de base, mediciones finales).

vi. Una teoría de cambio, o marco técnico de referencia para la selección y ejecución de las intervenciones, actividades y tareas del proyecto.

vii. Un conjunto de intervenciones aplicables en las redes de servicio (establecimientos de salud, hospitales, centros educativos u otros) destinadas a aumentar la cantidad y calidad de los servicios ofertados; así como intervenciones con los usuarios (pacientes o estudiantes), organizaciones y actores locales para reducir o eliminar barreras de acceso, elevando el uso de los servicios ofrecidos.

Existen muchas modalidades de financiamiento basado en resultados (Musgrove, 2011), todos involucran una relación contractual, un proveedor y un receptor, donde la provisión de recursos se hace a cambio de la entrega de unos resultados específicos. Sin embargo, para que el modelo funcione se deben dar algunas precondiciones, tales como:

Existen muchas modalidades de financiamiento basado en resultados (Musgrove, 2011), todos involucran una relación contractual, un proveedor y un receptor, donde la provisión de recursos se hace a cambio de la entrega de unos resultados específicos. Sin embargo, para

² Dicho concepto de riesgo es mirado desde una perspectiva economicista, donde al trasladar los resultados al ejecutor previo al otorgamiento de los recursos, la relación recursos/resultados se aumenta, porque no se desembolsan recursos por aquellas iniciativas que no lograron los resultados esperados.

que el modelo funcione se deben dar algunas precondiciones, tales como:

- Clara identificación de los retos a alcanzar.
- Posibilidad de medir de manera objetiva y clara los resultados esperados, o lo que es lo mismo la posibilidad de seleccionar unos resultados que puedan ser medidos.
- Robustez y liderazgo de la entidad receptora para gestionar el proceso de ejecución del proyecto.
- Relaciones de cooperación entre el principal y el receptor que respeten el resultado incluso si el mismo no es positivo.
- Liquidez de parte del receptor para cubrir los costos necesarios para la generación de los resultados previos al pago por los mismos.
- Un plazo corto para atribuir el resultado al proyecto y mitigar los riesgos. No interesante para los receptores de fondos, por la dificultad de lograr resultados (Clist, 2016).
- El riesgo de no resultados que es una parte consustancial de esta modalidad de cooperación.
- El sustrato moral por parte del receptor para no distorsionar elementos objetivos a su favor (*moral hazard*).

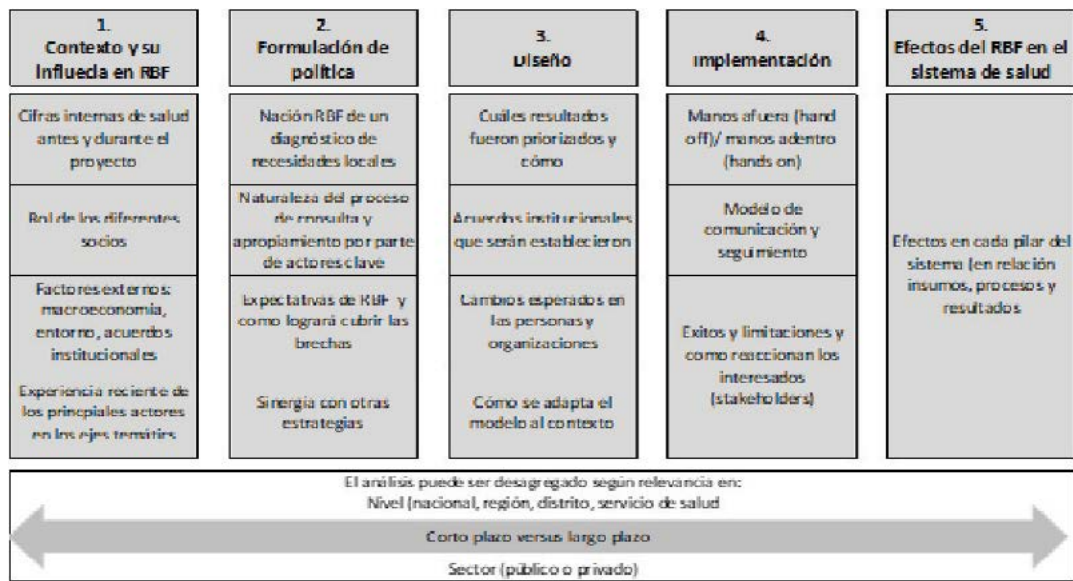
Explicado a partir de la comparación con el concepto tradicional de pago por gastos en productos, en un RBF una parte de los fondos se paga según el progreso en las mediciones de desempeño previamente acordadas.; mientras que el modelo tradicional paga por gastos asociados a productos y aunque puede incluir un marco de evaluación con indicadores de desempeño, su resultado no condiciona el desembolso. Además, existe una larga lista de proyectos de cooperación que no logran resultados pero que se continúan desembolsando, incluso bajo sospecha de corrupción (Glassman y Eichler, 2012).

Se visualizan principalmente dos criterios para la decisión de brindar cooperación al desarrollo; i) el nivel de ingreso per cápita que debe ser bajo, y ii) la calidad del gobierno que debe ser alta, para asegurar que el proyecto se ejecuta tal como fue definido y que se inserta en una corriente de desarrollo (Clist y Verschoor, 2014). Sin embargo, estos dos pilares están encontrados, dado que los países con menor ingreso a su vez cuentan con gobiernos más débiles, desordenados y menos capaces para avanzar proyectos. Algunas historias exitosas de los RBF provienen de países donde las condiciones no eran las correctas, esto puede darse porque en peores condiciones la nueva financiación y la estructura de gobernanza se hace más urgente, menos resistente y con más capacidad de influencia. (Witter et al. 2013).

El sector salud que es el que nos ocupa, genera cada día infinidad de inequidades entre quienes tienen acceso a medicina de punta y quienes deben conformarse con atenciones básicas, cuando son afortunados. Y lo anterior no es solo un problema del paradigma de la medicina que evoluciona de manera constante y acelerada, resolviendo problemas de salud que anteriormente eran causal de enfermedad y muerte, agregando nuevos equipos, procedimientos médicos, habilidades del personal, medicamentos e insumos curativos; sino y sobre todo, porque la población no tiene un acceso igual a los servicios, siendo común que las poblaciones de las áreas urbanas cuenten con un nivel de acceso superior a las poblaciones de zonas rurales y aisladas, donde además se localizan los grupos étnicos minoritarios.

Los cinco dominios para entender la relación entre RBF y los sistemas de salud se ilustran en el gráfico 1 para su mejor comprensión.

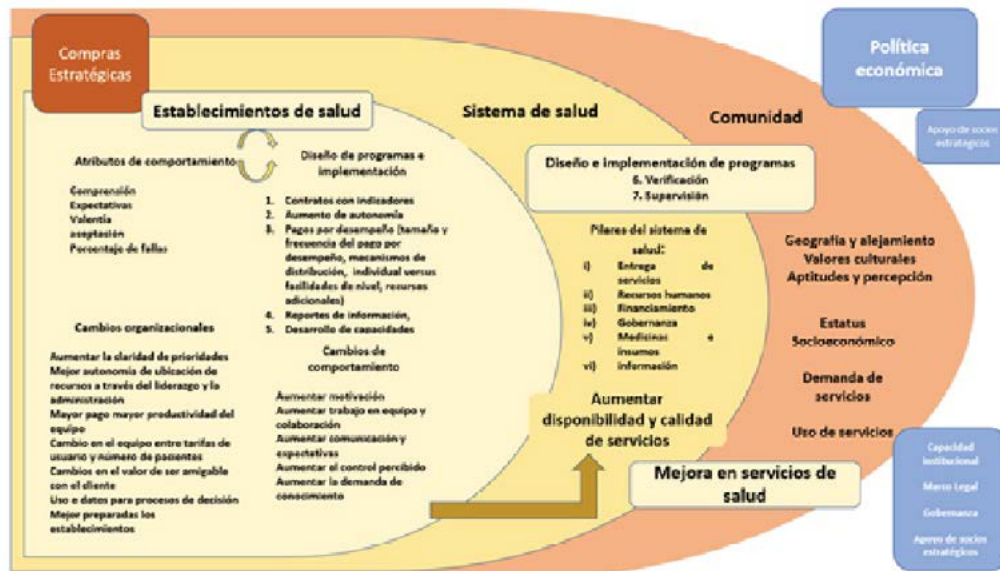
Gráfico 1: Los cinco dominios para entender la relación entre un RBF y un sistema de salud



Fuente: Elaboración propia basada en datos adaptados de Witter et al (2013).

Según la experiencia del Banco Mundial el marco conceptual de RBF se puede ordenar en un programa de salud materno e infantil, ordenar en el gráfico 2.

Gráfico 2: Marco conceptual RBF



Fuente: Tomado de Banco Mundial, utilizando financiamiento basado en resultados para lograr atención materna e infantil: Progress Report (2013).

Teniendo como centro la búsqueda de la mejora en servicios de salud, se establecen un conjunto de intervenciones que procuran resolver los desafíos de la oferta y la demanda de servicios de salud, ocupándose en los casos necesarios de elementos como la infraestructura y equipamiento para la atención, los recursos humanos críticos y el abasto de medicamentos e insumos curativos. Las intervenciones son pensadas y ejecutadas integrando a la comunidad y su cosmovisión para aumentar el uso de los servicios; de igual que la gestión de los marcos normativos y regulatorios y la gestión del entorno.

Elementos centrales en los proyectos RBF son:

- Los pilares de implementación: i) las reglas para ganar el incentivo, ii) la teoría de cambio, iii) la descripción operativa del proyecto, iv) las herramientas de planificación específicas, si se requieren dado el RBF, tales como el plan, el presupuesto, el plan de compras, el plan de desembolsos, y otras herramientas de ejecución como la gestión de riesgos y de involucrados o comunicación, aprendizaje y diálogo de políticas³, v) el acuerdo o reglamento operativo, vi) el manual de indicadores (como se medirán e interpretarán los datos), vii) el modelo de seguimiento y supervisión, viii) la medición externa e independiente de resultados es uno de los pilares de los proyectos RBF, dado que ahí se domicilia la decisión del desembolso del incentivo.
- El incentivo en el modelo Agente-Principal es el premio de riesgo que el agente aceptaría por ejecutar el trabajo, para compensar al agente por el riesgo asumido que fue transferido por el principal” (Clist y Verschoor, 2014); aunque incentivos no financieros son particularmente más importantes cuando van a los beneficiarios y no a los establecimientos de salud (Musgrove 2011). Se podría

decir que los incentivos son de dos tipos: financieros y reputacionales; los primeros son explícitos y los segundos muchas veces son implícitos, o sea a lo largo del proyecto aparecen, aunque nunca se hayan mencionado.

- El agente externo que mide es uno de los elementos de menor discusión en esta ecuación, dado que en la mayoría son organizaciones de alto prestigio, que se han especializado en estos procesos y que no tienen un incentivo aparente para desviar un resultado. Pero el costo de verificación puede ser considerable, y tiende a aumentar cuando se mueve la verificación de productos a impactos” (Musgrove, 2011).
- La teoría de cambio elaborada durante el proceso de planificación (Witter et al. 2013), consiste en un proceso participativo mediante el cual los grupos y las partes interesadas articulan sus objetivos a largo plazo e identifican las condiciones que deben desarrollarse para que se cumplan los objetivos. Estas condiciones se modelan como resultados deseados, organizados en un marco causal (Taplin, D. Clark, H, 2012).
- Normalmente los ejecutores prefieren periodos de tiempo largos en los cuales hacer los cambios y alcanzar resultados, máxime sabiendo que el Estado se mueve lento o muy lento. Pero los donantes prefieren periodos de tiempo cortos donde los resultados puedan ser verificables y las variables críticas controlables. Esto provoca un condicionante importante con los proyectos RBF, dado que hay resultados que no es posible de lograr en periodos de tiempo tan cortos ni con programas puntuales. La selección de metas y objetivos queda condicionada a productos y resultados base, sin poder profundizar porque el tiempo no permite que los cambios se den y sean visibles o significativos. (Musgrove (2011).

3 Algunos proyectos RBF no requieren estas herramientas (como el pago por fijación de carbono), o el acuerdo suscrito lo deja a discreción del ejecutor

- Los factores de contexto generan una gran influencia en la definición de RBF y la forma cómo funcionará. Nos referimos a elementos como: i) las cifras sobre el desempeño del sistema de salud antes del programa, ii) el nivel de recursos en general que tiene el sistema de salud, iii) la cantidad de usuarios, sus características, la frecuencia de uso de servicios y los recursos que por atención requiere, iv) el rol de los interesados (*stakeholders*), v) la cultura organizacional, así como los diversos acuerdos institucionales vigentes, vi) la autonomía financiera a los diversos niveles y en general la estructura de decisión y rendición de cuentas en temas financieros, vii) las relaciones con los recursos humanos que intervienen a lo largo del proceso de atención y de funcionamiento del sistema de salud, viii) el sistema de información con sus desarrollos, valores y normas, ix) la gobernanza del sistema de salud como tal, x) la experiencia reciente y sus resultados con relación al programa en sí, xi) factores externos como los equilibrios macroeconómicos y las finanzas públicas.
- La relevancia del cambio no es solo el conocer el punto de partida (la línea de base) y el punto final alcanzado (la evaluación externa), sino maniobrar a lo largo del camino, realizando los ajustes a las intervenciones (flexibilidad e innovación) requeridos a la luz del progreso parcial y para ello se requieren datos de los sistemas habituales de información. Sistematizar información sobre la eficiencia y efectividad del gasto público es la herramienta más fundamental para elaborar presupuestos basados en resultados, el gran reto es contar con un desempeño de la información simple, financiable y utilizable. (Robinson y Last, 2009).
- Un elemento central en la agenda de los programas de RBF es documentar cuales políticas de RBF son efectivas, operacionalmente posibles y bajo cuáles circunstancias (Shepard, Zeng, Thi, & Nguyen, 2015).
- Propiamente en la gestión de las facilidades financieras también se ha generado un proceso de producción investigativa, aflorando temas como los que fueron esbozados por Glassman y Eiclar (2012) en los siguientes puntos. i) debe brindarse atención a la administración y gestión de los sistemas, ii) la asistencia técnica debe ser provista para acompañar a los países en el desafío de las innovaciones requeridas, iii) los donantes normalmente proveen ayuda por razones estratégicas y políticas, además de humanitarias, iv) más allá de la naturaleza de la ayuda que brindan los donantes, ellos también enfrentan desafíos administrativos en los RBF, vi) Existen barreras fiduciarias que deben ser consideradas como los fondos etiquetados (reafirmado por la Dra. Emma Iriarte Coordinadora de la iniciativa ISM), transparencia y rendición de cuentas, aportes de contrapartida, acuerdos fiduciarios rígidos.
- Los elementos para determinar el costo efectividad del programa. Se muestran en el gráfico 3.

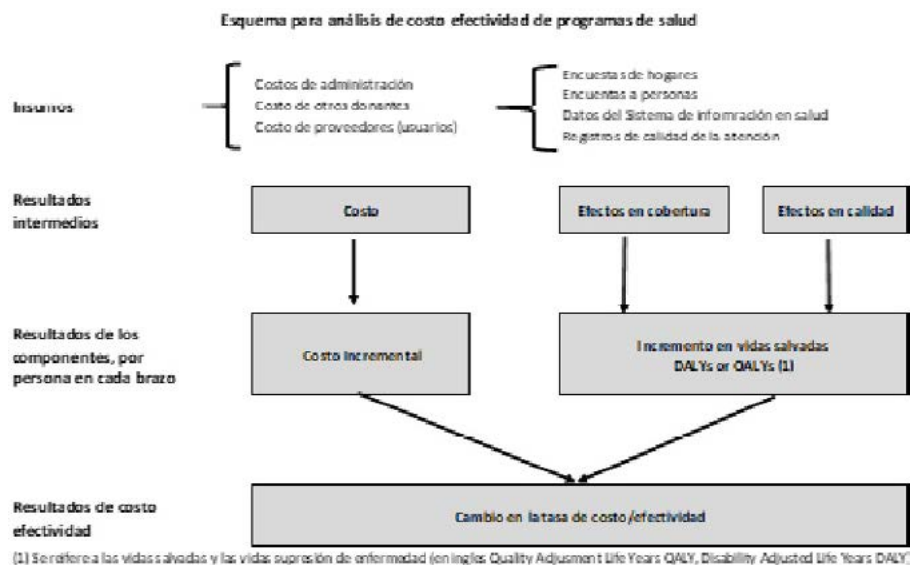
3. El modelo de la iniciativa ISM

En la región de Mesoamérica⁴ se desarrolló del 2009 al 2022 una iniciativa de cooperación al desarrollo en el campo de la salud materna e infantil para el 20% más de la población, derivada de una alianza público privada⁵; con un mecanismo financiero innovador, donde una parte de los fondos

4 La región está situada en América Central, a partir del istmo de la región sur de América del Norte, en México incluyendo la porción más septentrional de la península de Yucatán y llega hasta Panamá en el Istmo de Darién y está íntimamente vinculada, aunque no coincide geográficamente, con el criterio regional cultural de Mesoamérica, identificada así para fines de análisis arqueológico, antropológico, etno-histórico y de lingüística.

5 Suscrita entre la Fundación Bill y Melina Gates, la Fundación Carlos Slim, el gobierno de España, el Banco Interamericano de Desarrollo y los gobiernos de México (estado de Chiapas), Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras Nicaragua, Costa Rica y Panamá.

Gráfico 3: Esquema para el análisis costo efectividad en un programa de salud



Fuente: Elaboración propia basada en datos de: Shepard, D: cost effectiveness Analysis of Resultd-Based Financing Programs: A Toolkit, The Word Bank (2015).

donados fueron entregados a los ministerios de salud de estos países que alcanzaron al menos 80% de las metas de los indicadores acordados⁶. La iniciativa ISM operó a partir de tres fases con resultados que han sido considerados positivos o exitosos, dado que en 15 de las 20 mediciones externas realizadas se desembolsaron los incentivos económicos acordados.

La iniciativa ISM nace en el marco de los objetivos de desarrollo del milenio, establecidos por las Naciones Unidas para ser alcanzados en el 2015 donde el objetivo 4 sobre reducción de la mortalidad infantil y el objetivo 5 sobre mejorar la salud materna, son centrales en su mandato.

En la primera fase El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá lograron el tramo de desempeño acordado (cumplieron

con al menos 80% de las metas de los indicadores de desempeño). Guatemala y México (estado de Chiapas), contaron con un tiempo para alcanzar los indicadores no logrados y así acceder a la siguiente (plan remedial), de lo que se exceptuó a Belice. En la segunda fase de la ISM México (estado de Chiapas), Honduras, El Salvador, Belice, Nicaragua, Costa Rica lograron el tramo de desempeño; solamente Panamá y Guatemala no lo alcanzaron. En la tercera fase, acordada solamente para Belice, Honduras, El Salvador y Nicaragua, se ajustó el mecanismo de otorgamiento del premio dado el impacto de la pandemia de COVID 19 en los servicios de salud y la gestión comunitaria, y los cuatro países recibieron valores parciales de dicho incentivo financiero.

Los indicadores y metas de la ISM están

⁶ En la tercera fase y como consecuencia del impacto de la pandemia de COVID 19 en la prestación de salud a nivel comunitario, se acordó que se entregaría el premio en función al número de indicadores alcanzados eliminando el piso del 80%

interconectados entre fases y entrañan un grado creciente de dificultad a lo largo del continuo de la salud materno-infantil. En la primera fase se consideraron indicadores relacionados con la preparación del sistema de salud (como actualizar las directrices clínicas y garantizar la disponibilidad de equipos y suministros). Las fases posteriores incluyeron indicadores de cobertura, calidad clínica y cobertura efectiva. En la primera fase, las intervenciones implementadas incluyeron: actualización de guías clínicas, fortalecimiento de las cadenas de suministro; y garantizar la disponibilidad de suministros y equipos esenciales para brindar atención de salud materno-infantil a nivel local. Durante la segunda fase, se implementaron intervenciones para mejorar la cobertura y la calidad de la atención que abarcaron: fortalecer las redes de derivación, implementar estrategias de mejora continua de la calidad, fortalecer las plataformas comunitarias y establecer estrategias de cambio de comportamiento. La tercera fase se enfocó en consolidar la calidad de la atención en las emergencias obstétricas y neonatales la cobertura efectiva de vacunas, así como de sales de rehidratación oral y zinc, en el diagnóstico oportuno del cáncer de cerviz y en preparar los sistemas de salud para la sostenibilidad de las intervenciones exitosas, fase que concluyó en 2022

4. Metodología

La metodología planteada es el caso de estudio, constituido en una oportunidad para ofrecer diversas perspectivas de un mismo acontecimiento, contando con una rica documentación de investigación y análisis y la efectividad del abordaje de investigación puede ser verificada y replicada a través de otros casos (Widdowson, 2011). Siendo el RBF un modelo nuevo, las nuevas teorías necesitan ser explicadas a partir de un fenómeno concreto, los cambios pueden involucrar extensiones, refinamientos, modificaciones o calificaciones de la teoría, enfatizando en la posibilidad de generar y de verificar una hipótesis (Flyvbjerg 2006, Harrison 2019).

La investigación del estudio de caso ha

crecido en sofisticación y es visto como una forma válida de investigación para explorar temas complejos; especialmente cuando el comportamiento humano y la interacción social son centrales en la comprensión del tópico de interés. (Flyvbjerg 2006). Algunas definiciones del estudio de caso que mejor reflejan sus elementos esenciales indican: focalizada en el alcance, el proceso y la metodología, y la importancia del contexto del caso (Yin, 2014); es el estudio de un complejo y particularizado único caso, llegando a comprender su actividad en determinadas circunstancias; un análisis profundo en un ambiente acotado, estresando los factores determinantes en relación con su entorno (Stake, 1995).

La posibilidad de abordar el marco conceptual del RBF desde un proyecto concreto, que se conoce a profundidad, permite contrastar los elementos teóricos analizados con su puesta en escena; relevante en los sistemas de salud de América Latina, particularmente por la prioridad que los países le brindan a la atención de inequidad en salud y particularmente en salud materna e infantil (Perakis & Savedof, 2015, Bernal, Celhay, & Martínez, 2018).

Para derivar las conclusiones se triangularán tres fuentes de información:

- a. De alrededor de 700 documentos oficiales se seleccionaron 64 documentos constitutivos de la iniciativa ISM: los 16 planes operativos del proyecto (POD), BID, (2012, 2016), los 16 convenios individuales BID (2012, 2016), los 16 planes de ejecución plurianual (PEP) BID (2012, 2016), y las 16 matrices y manuales de desempeño, para analizar en detalle el diseño de las operaciones y verificar que corresponden con los elementos esenciales de un proyecto RBF (incentivo, población meta, teoría de cambio, y otros) BID, (2012, 2016).
- b. Se tomó una base de 575 personas que participaron en las misiones de seguimiento trimestral y se seleccionaron 58 de las cuales se lograron 44 encuestas, 30 de los sistemas nacionales de salud (5 de México, 3 de Belice, 3 de Guatemala,

3 de Honduras, 2 de El Salvador, 5 de Nicaragua, 5 de Costa Rica, 4 de Panamá) 14 del BID (8 jefes de equipo de proyecto, y 6 de la Unidad Coordinadora), y 8 entrevistas calificadas a personas claves que participaron en diseño e implementación de la ISM.

c.20 informes de medición del marco de desempeño y recomendación de otorgamiento del incentivo económico al comité de donantes.

El marco analítico de la investigación comprende la identificación de las dimensiones, los indicadores asociados con dichas dimensiones y las preguntas establecidas para dar salida al objetivo centrado en la correspondencia del diseño e implementación de la ISM con el modelo de financiamiento basado en resultados.

5. Resultados asociados con el diseño y modelo conceptual de la Iniciativa ISM

La Iniciativa, surge al retomarse un proyecto que se venía gestando e inyectarle la visión privada de la Fundación Bill y Melina Gates. Amalgama la aspiración de los países de la región por mejorar la salud materna e infantil, con el deseo del BID de apoyar el desarrollo de dichas aspiraciones y los recursos y enfoques de trabajo orientados a resultados de la BMGF y SCF.

La ISM combina operaciones país focalizadas en comunidades donde vive 20% de la población más pobre (objeto de esta investigación) y un abordaje regional, que incluye mediciones externas, conformación y operación de la unidad coordinadora de la ISM, el relacionamiento con el comité de donantes y con sus miembros de manera separada, procesos de innovación y aprendizaje, diálogo de políticas, la divulgación de resultados y el relacionamiento público, así como investigaciones y publicaciones, científicas y técnicas. Este abordaje, aunque demandó un mayor esfuerzo de diseño y negociación al inicio, fue clave para mantener a los países en el marco de la Iniciativa, garantizando un respaldo que fue creciendo a medida que se

alcanzando los resultados.

Las razones que motivaron la participación en la Iniciativa fueron diversas: i) para la BMGF era el participar en la región de Mesoamérica, probar intervenciones novedosas en países de ingreso medio, así como porque la ISM se enfocaba en algunos ODM para la población pobre, ii) Para la CSF había interés en expandir su influencia regional, maximizar el impacto de cada dólar invertido, y unirse con otras organizaciones de filantropía, iii) para la AECID era una oportunidad de participar en una nueva iniciativa público-privada iv) para el BID, líder en temas de salud en América Latina era una oportunidad de consolidar el trabajo que venía realizando, acercarse a otras formas de financiamiento y probar nuevos mecanismos nuevos de iniciativas, v) para los países era una oportunidad para generar impactos y avanzar en los ODM. Algunas inequidades eran tan visibles en los países que la Iniciativa podría ser una excelente oportunidad para atenderlas. (Institute of Health Metrics and Evaluation IHME, 2016).

6. El Enfoque en financiamiento basado en resultados

Las operaciones individuales con cada país fueron diseñadas y suscritas de forma tal que orientaran los esfuerzos al logro de resultados e impactos esperados; mostrando las siguientes particularidades:

- Se suscribieron de dos a tres operaciones individuales con cada país, dependiendo del acuerdo alcanzado con el país y del monto de los recursos asignados, que variaba de país en país.
- Cada operación individual tendría una duración de 18 a 24 meses. Hubo además un espacio de tiempo de entre 6 y 12 meses en los cuales se diseñó y suscribió la siguiente operación.
- Cada operación fue diseñada a partir de reuniones de trabajo entre la unidad coordinadora de la ISM, el equipo de la representación del Banco⁷ y el equipo técnico del país, donde se definían los

alcances, el objetivo general y los objetivos específicos, así como la teoría de cambio, los indicadores de desempeño y las respectivas metas.

- Cada operación contó a su vez con las herramientas de ejecución derivadas de las discusiones técnicas: El Plan de Ejecución Plurianual (PEP), el Plan de Adquisiciones y Contrataciones (PAC), el Plan Financiero (PF) y el plan de gestión de riesgos. Estas herramientas daban vida a la teoría de cambio y facilitaban el seguimiento técnico y financiero.
- Para cada operación se autorizaron unos recursos financieros, que correspondían al aporte de los donantes, la contrapartida aportada por el país⁸ y el tramo de desempeño (premio económico).
- Para cada operación se suscribió un convenio de cooperación con el BID que consideró las cláusulas que determinan la operación, así como los mecanismos por medio de los cuales el país se hacía acreedor al tramo de desempeño.
- Se contrató al IHME, agente externo e independiente para realizar la medición de la línea de base y los indicadores de desempeño de cada una de las tres fases.

6.1. Los objetivos trazados

El trabajar en el marco de los objetivos de desarrollo del milenio y particularmente salud materno e infantil facilitó la aceptación de los desafíos de progreso técnico que planteó la Iniciativa (entrevista a Álvaro González, coordinador técnico de la Iniciativa), dado que esos temas siendo prioridad de los sistemas de salud de la región, contaban con desafíos de inequidad muy grandes y estaban en la mira de diversos actores claves (Mokdad et al, 2015).

Todas las operaciones contaron con objetivos similares expresados más o menos de la siguiente forma:

- Primera Operación: Ayudar a reducir la morbilidad y la mortalidad materna e infantil en los municipios más pobres mediante el fortalecimiento de redes integrales de atención de salud.
- Segunda Operación. Contribuir a reducir la morbilidad y mortalidad materna e infantil en los municipios más pobres del país, a través del fortalecimiento de la capacidad del primer nivel de atención y el fortalecimiento de las redes integrales de atención.

6.2. Población beneficiaria

En la mayoría de los casos, los objetivos hacen mención a las comunidades que representan ese 20% más pobre de la región, normalmente asociables con zonas costeras, o fronterizas, así como con poblaciones indígenas, como es el caso de países como México (estado de Chiapas), Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y Costa Rica. Este 20% fue acordado en función de los indicadores de pobreza que maneja cada país, ajustado para que se tratara de municipios o distritos de salud completos para facilitar el seguimiento de las intervenciones y las mediciones externas. Otro criterio de selección de las poblaciones beneficiarias tuvo que ver con los costos de atención de esas poblaciones y los recursos disponibles, dado que se esperaba que los recursos permitieran movilizar resultados, o al menos hacer posible que dichos resultados se pudieran alcanzar.

La población meta de la ISM se constituye a partir de varios criterios como son:

⁷ En cada país el BID cuenta con una oficina que lo representa y que es la responsable de ejecutar su portafolio (créditos de desarrollo y cooperaciones técnicas).

⁸ Recursos adicionales a los regularmente invertidos en las intervenciones y las zonas geográficas priorizadas.

- Población perteneciente al quintil más bajo de ingresos (20% más pobre de la población).
 - Población con dificultad de acceso a servicio de salud para las intervenciones priorizadas (atención materna e infantil).
 - Relación de los recursos disponibles y el costo de una atención ampliada o suficiente para lograr los resultados e impactos esperados.
- La población beneficiaria no terminó siendo el 20% más pobre, pero contenida dentro de este subconjunto, dado que los recursos eran insuficientes para atender a dicha población con una cierta certeza o probabilidad de resultados (entrevista con la Dra. Emma Iriarte).

Cuadro 1: Iniciativa ISM: Población y regiones beneficiarias

Países	Población total	Mujeres en edad fértil	Niños menores de 5 años	Municipios o regiones sanitarias
México	1 063 759	270 242	142 773	30
Guatemala	1 135 000	248 880	207 908	31
Belize	156 654	41 256	18 377	4
Honduras	248 709	67 624	33 261	19
El Salvador	240 532	59 819	26 808	14
Nicaragua	421 000	244 000	177 000	19
Costa Rica	452 833	91 975		11
Panamá	52 086	8 640	5 673	2
TOTAL	3 770 573	1 032 436	611 800	130

Fuente: Elaboración propia, con información de los documentos de proyecto país.

La población seleccionada respondió de igual forma al desafío de las mediciones externas, en términos de generar indicadores de producción y calidad estables y comparables en cada medición.

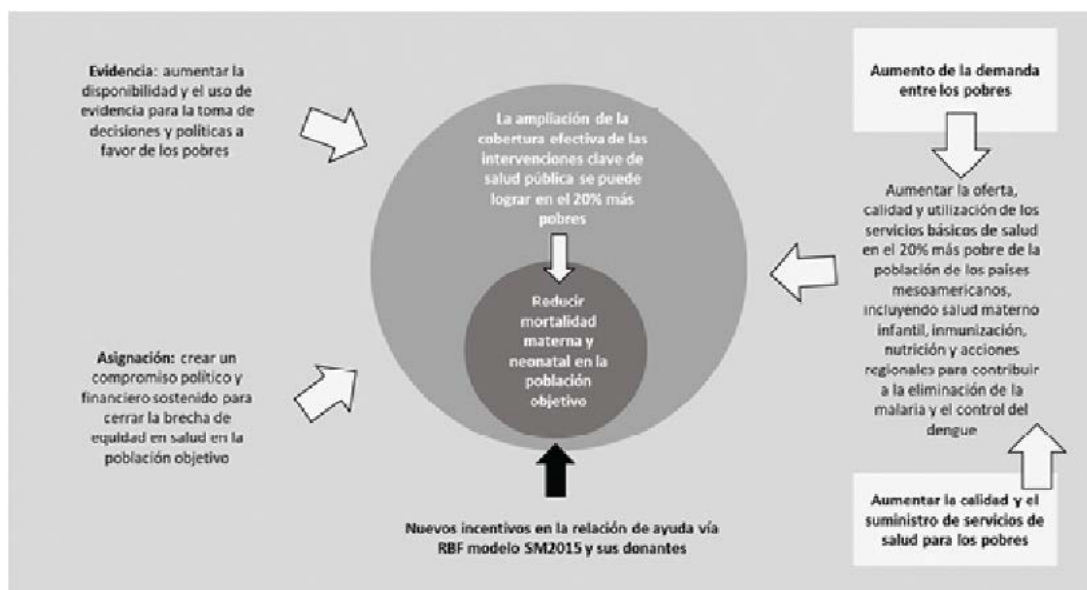
6.2.1. Teoría de cambio de la Iniciativa

La teoría de cambio adoptada por la Iniciativa se muestra en el gráfico 4.

La ISM aborda las operaciones a partir de varios conceptos que, conjugados con las intervenciones debían lograr los resultados esperados:

- Selección de intervenciones costo efectivas, con probada evidencia.
- Introducción de intervenciones o elementos de atención (innovaciones) con probada evidencia que no se están implementando en el país.
- Alineación de los diversos esfuerzos (principalmente las intervenciones y prioridades del país, pero también de cooperantes) realizados en el territorio priorizado.
- Intervenciones orientadas a resolver problemas y desafíos tanto del lado de la oferta (falta de integración de los servicios y nutrición, baja calidad de los servicios de salud, ausencia de un sistema de supervisión y monitoreo, debilidad de los mecanismos de referencia y contrarreferencia) como del lado de la demanda (baja utilización de los servicios de salud en las áreas focalizadas, comportamiento alejados de las mejores

Gráfico 4: Teoría de cambio de la Iniciativa de Salud Mesoamérica.



Fuente: Plan de monitoreo y evaluación, Iniciativa SM2015, 2011.

prácticas, criterios encontrados en el entorno de la madre o embarazada).

- Aumentar la utilización de los servicios de salud.
- Fortalecimiento de la oferta de servicios de salud del primero y segundo nivel de atención.
- Mejorando el acceso y la calidad de los servicios de salud.
- Incorporación de elementos de interculturalidad y género.
- Fortalecimiento del sistema de monitoreo y supervisión a todos los niveles.

La teoría de cambio establece un enfoque de trabajo centrado en cuatro ejes cinco principales: i) planificación familiar, ii) atención del parto, puerperio y neonato, iii) salud sexual y reproductiva en adolescentes (para el caso de Costa Rica), iv) atención de la niñez (nutrición y vacunación), y v) fortalecimiento del sistema de salud.

Dos son los conceptos principales

asociados con la teoría de cambio. Por un lado, está el modelo de las tres demoras: i) la mujer y su familia demoran en identificar las señales de peligro, ii) una vez identificadas las señales de peligro demoran en trasladarse al centro de salud por razones geográficas y económicas; y, iii) llegado al centro de salud se demoran en brindarle la atención de calidad que requiere. El otro concepto es el de la maternidad segura y los cuatro pilares del continuo de la atención: i) planificar una familia y planificar el espaciar los hijos, ii) atención prenatal de calidad, iii) parto limpio y seguro; y, iv) atención obstétrica y neonatal para prevenir y manejar las complicaciones. Además está el modelo de atención del niño de 29 días de nacido a 5 años de edad, que considera: control infantil, el esquema de vacunación completo, el monitoreo del crecimiento y nutrición, el manejo de las diarreas y el manejo apropiado de las enfermedades de la infancia.

El mecanismo de desembolso del tramo de desempeño

El mecanismo de financiamiento de la Iniciativa se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: ISM, Mecanismo del tramo de desempeño

Iniciativa de Salud Mesoamérica	
Reglas del Juego, modelo de financiamiento basado en resultados	
Definidas en 2011	
Modelo de financiamiento	
	Los recursos requeridos se comprometen en una relación 50% por parte de los donantes y 50% por parte del país
	El incentivo por resultados considera un desembolso que los donantes hará de la mitad de los recursos aportados por el país, de libre uso en temas de salud
Indicadores y metas (de cobertura, calidad y uso)	
	Regla de anotación de todo o nada
	El resultado debe superar el 80% para recibir el tramo de desempeño
Se realiza una medición externa e independiente de cada indicador	
Se utiliza un sistema de semáforo para cada país participante	
	Verde, con 80% o más de los indicadores de la primera fase significa que continúa a la segunda fase
	Amarillo, de 60% a 80% debe cumplir y superar un plan remedial para pasar a la segunda fase, no recibe tramo de desempeño
	Rojo, menos del 60% no continúa dentro de la Iniciativa

Fuente: IHME, Reglas del juego para el modelo de financiamiento basado en resultados de la Iniciativa (2013, p.3).

Las metas fueron colocadas altas y el mecanismo bastante exigente, pero el premio económico debía de mover las voluntades para alcanzar esos desafíos (Entrevista con Mauricio Pérez coordinador financiero de la Iniciativa).

6.2.2. Selección de indicadores y metas

Según la opinión de la Dra. Emma Iriarte la selección de los indicadores y las metas es una de las tareas más complejas y a la vez significativas de un proyecto de financiamiento basado en resultados, determinante para la evaluación correcta del resultado del proyecto, los logros y su sostenibilidad, así como para evitar conductas impropias (*moral hazard*) por parte de los ejecutores.

La Iniciativa seleccionó indicadores que estando enfocados en las cinco áreas de intervención (planificación familiar, salud materna, salud infantil, salud sexual y reproductiva en adolescentes y mejoras al

sistema de salud en general) permitieran medir el progreso acumulado del país en cada una de las tres fases, orientando las acciones a resolver los desafíos de salud identificados con aspiración de sostenibilidad y escalabilidad de las intervenciones. Algunos de los criterios utilizados a la hora de establecer los indicadores fueron:

- Indicadores que se alinearan con los de salud de las ODM, permitiendo reforzar las intervenciones que ya realizaba el país.
- Indicadores que reflejaran la aspiración de mejora en la salud de las poblaciones beneficiarias surgidos de los planes y programas de desarrollo de los países.
- Indicadores que reconocieran el grado de complejidad de las intervenciones, pasando de un marco de desempeño centrado en productos en la primera operación y marco de desempeño centrado en resultados en la segunda operación, a un marco de desempeño

centrado en impactos en la tercera.

- Una cantidad de indicadores que oscilara entre ocho y doce, para darle integralidad a las acciones y oportunidad de éxito a los países en caso de que alguna intervención en particular no lograra los resultados esperados.

Los elementos utilizados para el establecimiento de las metas se concentraron en: i) revisión bibliográfica sobre investigaciones de intervenciones con efectividad a nivel de país, ii) análisis de tendencia utilizando la información sobre el Global Burden Disease, iii) criterio de los expertos, iv) modelo de costo efectividad desarrollado por el BID (Mokdad et al, 2015).

Las metas fueron establecidas a partir de tres elementos: i) cantidades fijas para las metas de productos, ii) porcentajes a partir del nivel mostrado al inicio de las operaciones, conocido como línea de base, y, iii) regla de oro del 80% para aquellos indicadores que constituían condiciones sine qua non para brindar el servicio, o que no contaban con línea de base o donde la misma no era pertinente.

7. Resultados asociados con la implementación de las operaciones país.

Tal y como se ha indicado a lo largo de este artículo, la iniciativa ISM es considerada un proyecto exitoso, que ha contribuido de diversas formas y en gran escala a mejorar la salud materno e infantil de la región de Mesoamérica⁹ (Bernal, 2016, Regalía et al, 2017, Eichler et al 2017, Mokdad, 2016, Zúñiga et al 2022). Esto es similar al resultado obtenido por el IHME en la evaluación de proceso de la Iniciativa en la

que establecieron que de los 20 informantes consultados, 68% indicó que la Iniciativa había sido exitosa o muy exitosa, y esa evaluación se practicó en el 2016 cuando solamente se había evaluado la primera operación (IHME 2016, p. 52).

Los donantes han considerado la Iniciativa como exitosa por sus resultados y experiencias, así como por la comparación con otras Iniciativas que ellos mismos avanzan en otras regiones del mundo; los gobiernos también consideran a la misma exitosa, aunque con ciertas reservas en cuanto a sostenibilidad y escalabilidad y a lo interno del BID aunque se considera exitosa existen dudas de si esa debe ser la línea de trabajo de la institución y de cuáles elementos pueden ser integrados en las demás operaciones financieras que desarrolla el Banco con los países. De hecho, se inició en 2018 una nueva Iniciativa, conocida como la Iniciativa Regional de Eliminación de la Malaria (IREM) en la región (de México a Colombia y República Dominicana) con similares objetivos, esquemas de financiación y obtención de metas; y el Banco está estructurando una nueva operación regional en materia de educación pública (Mokdad et al, 2015).

Derivado de las encuestas y las entrevistas algunos de los factores indicados como claves son:

- **La búsqueda de resultados concretos y medibles.** Consultados tanto personal de los sistemas de salud como del BID, indicaron este factor como el principal, porque permitió enfocar los esfuerzos y alinear los intereses de los diversos involucrados (94% del puntaje posible). Solamente una respuesta indicó que en su país no se logró implementar (Panamá) y

9 Nuestros hallazgos demuestran que ISM es un ejemplo único de un programa de fortalecimiento de los sistemas de salud exitoso en múltiples países de ingresos bajos y medianos. A través de su modelo de FBR con incentivos para los ministerios de salud e intervenciones de fortalecimiento de los sistemas de salud, la iniciativa ISM motivó mejoras a gran escala en la calidad clínica de la atención en las zonas más pobres de Mesoamérica. Nuestro estudio muestra que mejorar la calidad de la atención es posible incluso en entornos con recursos limitados. (Zúñiga et al, 2022).

en otro caso que no se contó con espacio presupuestario para ejecutar los recursos (Guatemala).

- **La medición externa del IHME.** Aunque algunos la consideraron demasiado dura, estuvieron de acuerdo en que la medición local y comunitaria, con consulta directa a los beneficiarios (los que asisten a los servicios de salud y lo que no lo hacen)

permitió conocer las brechas, así como identificar los desafíos de atención tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda (normalmente marginada de los programas de mejora). Además, permitió enfocarse no solo en la cantidad de servicios prestados sino también en la calidad de los mismos (85% del puntaje posible¹⁰). Ver cuadro.

Cuadro 3: ISM: Operaciones país resultados de las mediciones externas

Países	PRIMERA OPERACIÓN			SEGUNDA OPERACIÓN		
	Acordados	Alcanzados	%	Acordados	Alcanzados	%
México	8	2	25	10	9	90
Guatemala	11	7	64	10	7	70
Belice	12	4	33	10	10	100
Honduras	10	9	90	10	10	100
El Salvador	10	8	80	11	9	82
Nicaragua	11	10	91	10	8	80
Costa Rica	11	9	82	10	8	80
Panamá	10	8	80	10	2	20
TOTAL	83	57	69	81	63	78

Nota: Los valores en rojo corresponden a mediciones que no superaron el 80%. Elaboración propia a partir de: ISM resultados de las mediciones externas, 2014, 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de los 16 memorándum enviados por el BID al comité de donantes.

- **El acompañamiento técnico.** Tanto el brindado por las dos firmas externas contratadas como el brindado por la unidad coordinadora, porque se enfocó en resolver los problemas locales, así como en ir ajustando los abordajes a las mediciones de indicadores de proximidad. (89% del puntaje posible). El BID no fue un simple supervisor de los acuerdos y recursos, sino que se desdobló para impulsar las innovaciones técnicas que requería el ejecutor para asegurar el resultado, sin lo cual los cambios no hubieran sido posible (entrevistas con la Dra. Iriarte y el Dr. González).
- **Las misiones de seguimiento trimestral.** Tanto estas como las matrices de seguimientos fueron valoradas como determinantes por los informantes en especial los que representaban a los sistemas de salud (87% del puntaje posible), porque les permitían ir siguiendo el desempeño de las intervenciones (utilizando la información que genera el sistema de salud nacional y local)

¹⁰ La valoración máxima era de 5 y la mínima de 1, por lo que creo una ecuación que multiplica ca respuesta por su valor para alcanzar el valor efectivo.

realizando los ajustes a la planificación técnica y financiera necesaria para avanzar hacia los resultados.

- **Los indicadores y las metas acordadas.** Aunque al inicio se miró como algo fácil de alcanzar, luego los ministerios de salud entraron en cuentas de que mover la aguja era algo complicado y esto provocó una reacción sistémica que llevo al fortalecimiento integral de los sistemas de salud, permitiendo alcanzar logros que de lo contrario hubieran sido imposible. El seguimiento trimestral en la figura de misiones trimestrales a las matrices de indicadores de proximidad fueron determinantes para el resultado final (91% del puntaje posible).
- **Una iniciativa replicable.** La gran mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo en que la Iniciativa debe ser replicada en otros proyectos de salud y de otros sectores,

dado que demostró resultados. Tal y como lo indicaron varios jefes de equipo de proyecto del BID que viven a diario con proyectos similares, los resultados del modelo de financiamiento por resultados la Iniciativa son muy superiores a los alcanzados en otros proyectos similares y de hecho no se hubieran alcanzado con un modelo tradicional (95% del puntaje posible).

- **Incentivo económico y reputacional.** Aunque los informantes indicaron que el incentivo económico no fue determinante de los resultados alcanzados, si fue importante para mover voluntades políticas, máxime cuando lo asocian con el incentivo reputacional manifiesto no solo en el foro de COMISCA donde los países pertenecen sino también a lo interno del país por lo que ha significado para los equipos que trabajaron en las diversas regiones del proyecto.

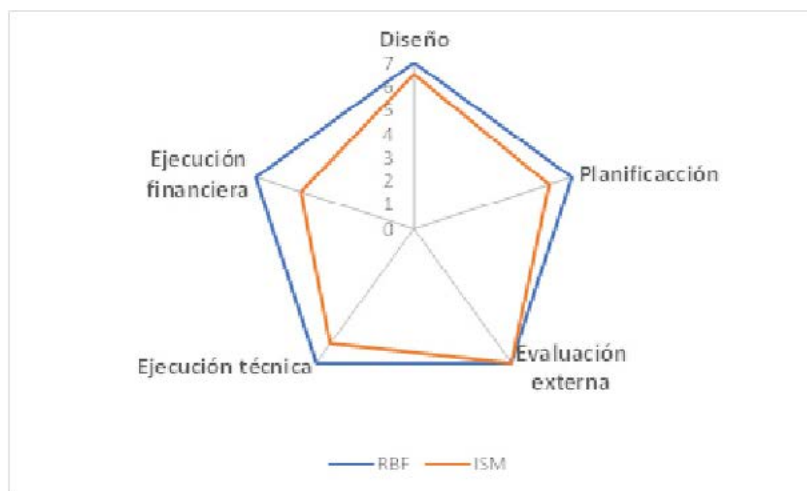
8. CONCLUSIONES

Una vez analizados los diversos elementos se llegó a la conclusión de que la iniciativa ISM siguió los elementos centrales del marco conceptual de los RBF, en una dimensión que el autor expresa en la siguiente figura.

El análisis de la literatura, las opiniones de los informantes de la Iniciativa y el estudio de los diversos documentos, llevan a establecer un conjunto de elementos en los que el financiamiento basado en resultados cuenta con mayor asertividad y probabilidad de resultado.

- **Claridad del resultado.** Un proyecto de financiamiento basado en resultado, hace un gran esfuerzo, quizás el principal, por establecer con claridad los resultados esperados. Buena parte del tiempo de diseño se concentra en la selección de indicadores y metas que sean plausibles y que garanticen unos ciertos impactos.
- **Compromiso de un nivel superior.** La fijación de un premio económico al resultado moviliza la voluntad de las autoridades y los compromete en metas de mayor nivel. Aunque las autoridades que negocian no son normalmente las que entregan cuentas, al ministro de turno le corresponde asumir la responsabilidad país y procurar que no quede mal entre pares.
- **Mejor focalización de beneficiarios.** La brecha de inequidad surge del reconocimiento de unas poblaciones que no disfrutaban del mismo nivel de bienestar que el resto del país y esto al ser revelado de manera contundente compromete y moviliza a las autoridades a hacer algo. Además, es fundamental a la hora de la medición, porque si la población es “gelatinosa”, así lo será el dato obtenido y la credibilidad del mismo.
- **Incide en el cambio de paradigma de la gestión pública.** Pensar en resultados e impactos

Gráfico 7: Desempeño de la ISM comparada con un proyecto de financiamiento basado en resultados puro.



Fuente: Elaboración propia

es más potente que pensar en presupuestos y actividades, y los proyectos RBF posicionan esta forma de pensar en los funcionarios, constituyendo experiencias positivas, aunque sean más difíciles de llevar a la práctica.

- **Mobilizan más recursos.** Es más fácil de acercar voluntades cuando se mira con claridad cuál es el resultado esperado y se cuenta con un diseño para lograrlo. Los recursos complementarios fueron movilizados una vez que se miraba el camino y su efecto.
- **Un plazo corto permite observar resultados.** Al plantearse plazos cortos los donantes están asegurando una acción direccionada al resultado, sin espacio para desviaciones y fallas, y esto a su vez es más fácil de vender.

Los resultados de la investigación del caso de estudio de la ISM ratificaron las bondades del modelo de financiamiento basado en resultados tanto desde la perspectiva de las mediciones externas de desempeño como desde la perspectiva de los actores clave, pues 66 de los 48 informantes consultados indicaron que los resultados alcanzados por la Iniciativa ISM no se hubieran logrado si se hubiera utilizado una metodología tradicional.

REFERENCIAS

- Bernal, P. (2019). *ISM Performance By Results, El Salvador Experience*. Washington: IDB, Mimeo.
- Bernal, P., Celhay, P., & Martínez, S. (2018). *Is Results-Based Aid more effective than conventional aid? Evidence from the Health Sector in El Salvador*. Washington: IDB Working Paper.
- BID. (2012). *SM: Descripción del Proyecto, Esquema de Implementación y Gestión*. Washington DC.
- Convenio de Cooperación Técnica BID: México, Guatemala, Belice, Honduras, El Salvador,

- Nicaragua, Costa Rica, Panamá. Mesoamérica. (2012, 2016).
- Matrices de Seguimiento: México, Guatemala, Honduras, Belice, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá. Mesoamérica.* (2012, 2016).
- Plan de Ejecución Plurianual: México, Guatemala, Belice, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá. Mesoamérica.* (2012, 2016).
- Plan Operativo del Proyecto: México, Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Nicaragua, Panamá. Mesoamérica.* (2012, 2016).
- Clist, P. (2016). *Payment by Results in Development AID: All That Glitters Is Not Gold.* Washington: Word Bank Research Observer, volume 31 issue 2.
- Clist, P., & Verschoor, A. *The Conceptual Basis of Payment by Results.* School of international Development University of East Anglia, 2014.
- Eichler R., Regalía F., Eichler R., Gigli S., Cleason M., Tapia R., Gavilanes F., Kress D., Wong E., Mujica R., Betancourt M., Ciria M., Alvarez M., Iriarte E., Nelson J., Zúñiga-Brenes P., Ríos-Zertuche D. (2017) External Measurement as a Catalyst for Change in a Regional Results-Based Aid Initiative: The Salud Mesoamerica Experience, *Technical Note* IDB TN 1312, Washington.
- Energy Sector Management Assistance Program SMAP. (2015). *Results-Based Approaches in Development: A Review.* Washington: Word Bank.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry* 12(2), 219-245.
- Glassman, A., & Eichar, R. (2012). *Health System Strengthening Via Performance-Based Aid.*
- Harrison, H., Birks, M., Franklin, R., & Mills, J. (2017). Case study research: foundations and methodological orientations. *Qualitative Social Research*, vol 18 no.1, 1-13.
- IHME. (2011, 2014, 2018). Informe de medición de los indicadores de desempeño país. Seattle.
- Institute of Health Metrics and Evaluation. (2016). *Salud Mesoamérica Initiative Process Evaluation.* Seattle: University of Washington.
- Meessen, B., Soucat, A., & Sekabaraga, C. (2011). *Performance-Based Financing: Just donor fad or a catalyst towards comprehensive health-care reform.* Washington: Bulletin of World Health Organization 89.
- Mokdad, A., Ellicott Colson, K., Zúñiga-Brenes, P., Ríos-Zertuche, D., Palmisano, E., Alfaro-Porras, E., ... Borgo, M. (2015). Salud Mesoamérica 2015 Initiative: *design, implementation and baseline findings.* *Population Health Metrics*, 1'16.
- Mokdad, A., Gagnier M., Colson K., Zúñiga-Brenes P., Ríos-Zertuche D., Haakenstad A., Palmisano E., Anderson B., Desai S., Gillespie C., Murphy T., Naghavi P., Nelson J., Tanganathan D., Schaefer A, Usmanova G., Wilson S., Hernández B., Lozano R., Iriarte E. (2015). Health and Wealth in Mesoamerica: Findings from Salud Mesoamérica 2015. *BMC Medicine*, Seattle.

- Musgrove, P. (2011). *Financial and others rewards for good performance or results: A guided tour for concepts and terms and a short glossary*. Washington: Word Bank.
- Paul, E., Albert, L., & N´Sambuka, B. (2018). *Performance-Based Financing in low-income and middle-income countries: Isn't it time for a rethink*. Washington: BMJ Glob Health.
- Perakis, R., & Savedof, W. (2015). Does Results-Based Aid Change Anything? Pecuniary Interests, Attention, Accountability and Discretion in Four Cases Studies. CGD Policy. London: CDG.
- Permn, B. (2009). *Evaluation of Payment by results (PBR), current approaches, future needs, final report*. London: Working paper 39, Department for International Development.
- Regalía F., Eichler R., Gigli S., Cleason M., Tapia R., Gavilanes F., Kress D., Wong E., Mujica R., Betancourt M., Ciria M., Alvarez M., Iriarte E., Nelson J., Zúñiga-Brenes P., Ríos-Zertuche D. (2017) Not Your Cookie-cutter: Results-based Aid Initiative. *Technical Note IDB TN 1313*, Washington.
- Robinson, M., Last, D. (2009). *A basic model of performance-based budgeting*. Washington: IMF fiscal affairs department.
- Shepard, D., Nguyen, T., & Zeng, W. (2015). Cost Effectiveness Analysis of Results-based Financing Programs: A Toolkit. Washington: The Word Bank.
- Soucat, A., Dale, E., Mathauer, I., & Kutzin, J. (2017). *Pay-for-performance debate: Not seeing the forest for the trees*. Ginebra: Taylor and Francis WHO.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oak, CA: Sage.
- Taplin, D., Clark, H. (2012). *Theory of Changes Basics, A Primer Theory of Changes*, ActKnowledge, New York.
- Witter, S., Toonen, J., Meessen, B., Kagubare, J., Fritsche, G., & Vaughan, K. (2013). Performance-based financing as a Health System Reform: mapping the key dimensions for monitoring and evaluation. *Health Services Research*, 1-10.
- Yin, R. (2014). *Case study research: Diseño y métodos*. Los Angeles, CA: Sage.
- Cruz Y., Martínez S., (2016). Setting Targets for Results-Based Financing Programs: A Simple Cost Benefit Framework. *Technical Note IDB TN 983*, Washington.
- El Cheraoui C., Kamath A., Dansereau E., Palmisano E., Schaefer A., Hernández B., Moldad A. (2018). Results-based Aid with Lasting Effects: Sustainability in the Salud Mesoamérica Initiative. *Globalization and Health, Seattle*.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las principales problemáticas que afectan al personal de la Unidad Académica de Villa Tamulté de las Sabanas, de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, y con esto dar cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. Se llevó a cabo desde una metodología cualitativa, bajo el diseño de la Investigación-Acción, que permitió conocer y analizar la realidad a partir de la experiencia de los participantes. A partir de un diagnóstico organizacional se identificó como problema principal el clima organizacional entre el personal administrativo y los docentes de la institución, a partir de lo cual se diseñó un plan de intervención integrado por tres ciclos con sus respectivas acciones de cambio orientadas a mejorar la organización. Como resultado de las acciones realizadas para se renovaron procesos y procedimientos que incidieron en la mejora del clima laboral entre el personal administrativo y los profesores.

Palabras clave: Intervención educativa, diagnóstico organizacional, clima organizacional.

INTERVENTION MODEL FOR IMPROVING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN AN INTERCULTURAL UNIVERSITY IN THE STATE OF TABASCO, MEXICO

The aim of this research was to identify the main problems affecting the staff of “Unidad Académica de Villa Tamulté de las Sabanas, Universidad Intercultural in Tabasco, and to achieve the objectives and goals of the institution. It was carried out from a qualitative methodology, under the design of Action-Research, which allowed to know and analyze the reality from the experience of the participants. From an organizational diagnosis, the main problem identified was the organizational climate among the administrative staff and teachers of the institution, from which an intervention plan is designed consisting of three cycles with their respective actions of change aimed at improving the organization. As a result of the actions carried out for, processes and procedures were renewed that affected the improvement of the working environment between the administrative staff and the teachers.

Keywords: Educational intervention, organizational diagnosis, organizational climate

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior del siglo XXI están sujetas a los cambios del entorno por lo que sus acciones se van adecuando a las necesidades que se van presentando. Las universidades interculturales no son ajenas a estas situaciones, por lo que constantemente están buscando mejorar sus procesos académicos y administrativos, que le permitan tener una calidad educativa.

Para lo anterior, se deben tomar en cuenta diversos factores como la profesionalización y el desempeño docente (De Vicente, 2002, p.2), el liderazgo educativo, (Manes, 1999; Martín, 2001; Murillo, 2006, p.2) así como tener las condiciones al interior de la organización para trabajar y convivir de manera armónica (Isaacs, 2004, p.2), por lo que una de las formas de lograrlo es manteniendo un clima laboral que permita mantener un ambiente de trabajo agradable entre los actores organizacionales.

Considerando que las personas constantemente están relacionándose unos con otros, y la convivencia diaria puede generar relaciones cercanas entre estos, es importante mantener un buen clima o ambiente laboral en la organización. Las Instituciones de Educación Superior (IES) son un espacio en donde cotidianamente interactúan un sinnúmero de sujetos entre profesores, alumnos, administrativos, auxiliares, entre otros, por lo que mantener un buen ambiente de colaboración y trabajo es indispensable.

Esta investigación fue realizada en una IES del estado de Tabasco, México, bajo una metodología de trabajo de Investigación Acción Participativa (IAP), por lo que, como primera acción, se llevó a cabo un diagnóstico del clima laboral entre el personal docente y administrativos, cuyos resultados permitieron diseñar un plan de acción, con sus respectivas actividades, que permitieran la mejora del clima organizacional de la institución.

El documento presenta las fases del trabajo realizado de acuerdo con la metodología

IAP, desde el acercamiento a la institución, la integración del equipo de trabajo, la elaboración del diagnóstico y el diseño, implementación y evaluación de cada ciclo de intervención.

2. Desarrollo

2.1 El Clima Organizacional en la Instituciones de Educación Superior

El clima laboral u organizacional, de acuerdo con García, 2009, se compone de diversos factores que pueden ser tanto físicos como emocionales, e influyen en el comportamiento y desempeño del trabajo que se realiza, contribuyendo a la percepción que las personas tienen de su propio trabajo, su desempeño, su productividad y su satisfacción.

Desde los estudios sobre la productividad del personal realizados por Mayo en los años veinte, diversos autores como Litwin y Stringer (1968), Dessler (1976), Sudarsky (1977), Likert y Gibson (1986), Álvarez (1995), Gonçalves (1997, 2000), Chiavenato (2000), García (2003) y Méndez (2006), han desarrollado el concepto de clima organizacional para definir las características y entender el comportamiento del individuo, su actitud o sentimientos hacia la empresa, como producto de los ambientes de trabajo.

Para las organizaciones que buscan ser competitivas y se preocupan por sus colaboradores, el clima organizacional se convierte en un elemento clave, ya que este contribuye a elevar la productividad, al tomar en cuenta el factor humano, su bienestar y su motivación. Reyes (2010) menciona que existe una relación entre la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que laboran -la confianza, el trabajo en equipo y la sinergia- con la influencia positiva o negativa en la productividad de la empresa.

La percepción, como parte del proceso de comunicación en las organizaciones, permitirá la mejora en las relaciones laborales y la promoción del logro de los objetivos. Fernández et-al (2012) citan

la comunicación es un sistema que implica vincular lo técnico y lo humano, así como los medios de comunicación para enviarle información a los integrantes de la organización que están interrelacionados y son interdependientes, a fin de que influya en el clima de comunicación lo técnico y lo interpersonal, que como resultado final no sea a partir de las relaciones de causa-efecto lineales y directas, sino de procesos más complejos (p.13).

Otro factor que incide en el clima laboral es la satisfacción laboral, vista como el conjunto de actitudes que tiene el individuo hacia su trabajo. Si el trabajador percibe un ambiente agradable, recibe reconocimiento por su trabajo y se siente motivado a seguir mejorando, podría sentirse satisfecho con los resultados de su esfuerzo. Sánchez y

García, (2017) sostienen que “los directivos deben propiciar una relación sana entre la administración y sus trabajadores, satisfaciendo ambas partes, siendo un factor de ganar-ganar” (p. 43).

2.2 Conceptualización

Existe un sin número de definiciones del concepto de clima organizacional basada en diversos criterios objetivos como la estructura, las políticas y las reglas, y otros subjetivos como la percepción del apoyo de los compañeros de trabajo, otros más pueden ser la disciplina desde la que se defina, psicología, sociología, administración, comunicación, entre otros. En la siguiente tabla (tabla 1) se presentan tres enfoques desde los cuales se parte para definir el clima organizacional.

Tabla 1. Enfoques del clima organizacional

Enfoque	Autores)	Definición
1. Subjetivo	<i>Halpin y Crofts (1962)</i>	la opinión que el empleado se forma de la organización.
2. Objetivo	<i>Forehand y Gilmer (1964)</i>	Conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. 5 variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.
3. De síntesis	<i>Litwin y Stringer (1968)</i>	Comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Fuente: Elaboración propia con base en García (2009)

A partir de los enfoques mencionados, se dan varias definiciones del concepto de clima organizacional, Watters et al (citado por Dessler,1976) lo define como las percepciones que la persona tiene de la empresa para la cual labora y su opinión sobre la misma considerando cinco

factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante y, orientación centrada en el empleado.

Por su parte Likert y Gibson (1986)

consideran que el término es utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones y lo definen como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización en el medio ambiente interno de la misma, que experimentan los trabajadores e influye en su comportamiento.

Para Álvarez (1992) el clima se refiere al ambiente de trabajo, resultado de diversos factores interpersonales, físicos y organizacionales, que influyen en la satisfacción y comportamiento de los trabajadores, y por ende, en su creatividad y productividad.

Otros autores como Gonçalves (1997, 2000) y Chiavenato (2000) coinciden en que el clima se relaciona con el ambiente laboral y la percepción que tienen los colaboradores de la organización y la influencia que este tiene en su comportamiento, satisfacción, creatividad y productividad.

2.3 La Unidad Académica de la Villa Tamulté de las Sabanas (UAVTS)

La Universidad Intercultural del Estado de Tabasco se encuentra localizada en el municipio de Tacotalpa, Tabasco, en la comunidad de Oxotlán, cuenta con 19 años de fundación e inicia sus labores el 18 de agosto del 2005. Desde su origen, su objetivo ha sido:

Formar profesionales e intelectuales comprometidos con el desarrollo económico y cultural en los ámbitos comunitarios, regional y nacional, cuya actividad contribuyan a promover procesos de revaloración y revitalización de las lenguas y cultura originaria, con la facultad de desarrollar e implementar programas de docencia, investigación, vinculación, difusión y extensión, desde la perspectiva del conocimiento y respeto de los haberes y saberes ancestrales y tradicionales (PDI, 2015 - 2018, p.3).

En 2013 se apertura la Unidad Académica en la Villa Vicente Guerrero, Centla y en el año 2014 la Unidad Académica de Villa

Tamulté de las Sabanas, con la finalidad de atender a la población indígena en la zona de los Yokotanes las cuales fueron ubicadas en dos municipios del Estado: Centla y Centro.

El trabajo de intervención se realizó en la Unidad Académica de Villa Tamulté de las Sabanas, Centro, Tabasco (UAVTS), la cual se encuentra ubicada en el municipio del Centro Tabasco. Su oferta educativa fue diseñada a partir de las necesidades y potencialidades de desarrollo de las comunidades y regiones que se atiende. Inicialmente se apertura con las Licenciaturas en Salud Intercultural, Lengua y Cultura y Comunicación, y a partir del semestre agosto-diciembre 2019 con la Licenciatura en Derecho Intercultural.

2.4 Dimensiones del clima laboral en la Unidad Académica Villa Tamulté de las Sabanas

De acuerdo con el Modelo de Litwin y Stringer (1978, p. 78) el clima laboral está constituido por nueve variables y/o categorías de análisis tales como: la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Para efecto de este diagnóstico se identificó la presencia de las siguientes categorías que influyen en el clima laboral de la UAVTS.

- 1. Estructura:** Se refiere a la percepción que se tiene sobre las normas institucionales, contrato colectivo, reglamentos, así de como ellos influyen en la organización interna de la institución y su personal lo respeta.
- 2. Responsabilidad:** Tener las funciones de su puesto bien definidos, así como sus procesos bien establecidos para cada una de sus funciones. Atender sus horarios asignados de trabajo. Participo en actividades institucionales, aunque ya haya cumplido con mi horario establecido.
- 3. Recompensa:** Percepción de que la institución brinda oportunidades de desarrollo profesional, así como valorar y reconocer los trabajos, propuestas, proyectos que son hechos.

4. **Estándares:** Percepción de realizar trabajo y esfuerzo que abonan al cumplimiento de objetivos y metas.

3. Metodología

3.1 Diagnóstico Organizacional

Como parte de la metodología de intervención, se llevó a cabo como primera acción, un diagnóstico de clima organizacional en la UAVTS a partir de la técnica de FODA,

es una herramienta que sirve para conocer la situación real en la que opera una organización (...) es una metodología de estudio de la situación competitiva de una institución/empresa/entidad en su mercado (situación externa) y de las características internas (situación interna) de la misma, a efectos de determinar sus Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (Malgesini 2000, p. 108).

De acuerdo con Pérez (2009, p.40), el diagnóstico se integra con información sistematizada para identificar los problemas y necesidades de una situación en particular, que permitan establecer estrategias de mayor a menor importancia en donde se pueda intervenir de acuerdo con su viabilidad y factibilidad, cumple el propósito de proveer información necesaria para establecer acciones específicas, mediante el desarrollo de un proceso de planeación, ejecución y evaluación.

Tabla 1. Enfoques del clima organizacional

Fortalezas	Debilidades	Amenazas	Oportunidades
Personal administrativo y docentes con perfiles profesionales	Exceso de trabajo Inadecuado uso de la tecnología para el trabajo administrativo y académico	Poco reconocimiento de la institución a nivel estatal Restricción por autoridades de páginas webs externas a la institución.	Crecimiento de las unidades académicas Capacitación para el uso de tecnologías en actividades institucionales Gestionar plazas o recategorización
Infraestructura tecnológica eficiente (acceso a internet) Salario y prestaciones por ley de acuerdo con la contratación del	No todo el personal goza del mismo salario y prestación por ley. Pocos docentes adscritos a	Cambios en la reforma educativa y en la Ley Federal del Trabajo	Incentivar a pertenecer a la institución a

En este sentido, se contó con la participación de docentes y administrativos que permitió conocer las áreas de oportunidades de cambio (relacionadas con la sistematización) y oportunidades de mejora (relacionado con el tiempo) en su práctica laboral cotidiana.

El objetivo del diagnóstico fue Identificar las principales problemáticas en una Institución de Educación Superior Intercultural que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización escolar. Este se dividió en dos fases: documentación y trabajo de campo. La primera se desarrollo con el equipo de trabajo a través de la búsqueda, observación y análisis de documentos institucionales, lo que permitió identificar la problemática central, se conoció a profundidad el contexto general de la institución y se consolidó el equipo de trabajo, quienes fueron los responsables del proceso del diagnóstico. El perfil de cada uno de los participantes respondió a las tareas e información requeridas para el desarrollo del diagnóstico.

En la segunda fase, se aplicaron instrumentos previamente seleccionados de acuerdo con los resultados del FODA, se realizó una entrevista semiestructurada al rector de la institución, y una encuesta para los docentes y administrativos de la UAVTS. Los resultados obtenidos del análisis FODA se presentan en la siguiente tabla (ver tabla 2):

personal.	las UA (HSM, MT y TC) y escasa participación de profesores de servicio profesionales.	Renuncia de profesores contratados por servicios profesionales por exceso de trabajo.	docentes Dar a conocer la normatividad institucional
Participación en el trabajo colaborativo del personal por UA	Liderazgo situado en la unidad central	Incumplimiento de la política educativa	Gestionar los recursos para la infraestructura de la UAVTS.
Liderazgo institucional.	No se tienen instalaciones propias	Construcción de las instalaciones lejos del centro de la comunidad	
Ubicación actual de la UAVTS			

Fuente: Elaboración propia

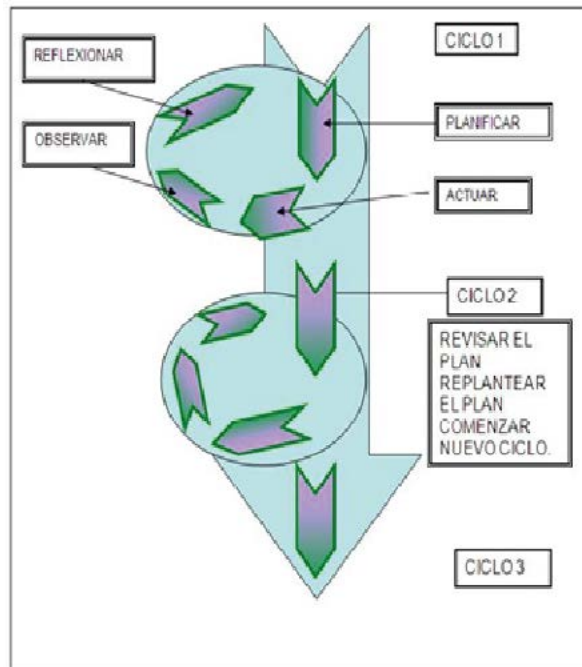
3.2. Investigación Acción Participativa

Se utilizó un Modelo de Investigación Acción Participativa, diseñado por Kemmis (1989) citado por Latorre (2005), el cual se basa en un modelo de Lewin. Este se basa en dos ejes: uno estratégico, conformado por la acción y la reflexión; y otro organizativo, constituido por la planificación y la observación. Ambas

dimensiones interactúan constantemente, de tal forma que se establece una dinámica que contribuye a resolver los problemas y a comprender las prácticas que tienen lugar en la vida cotidiana de la escuela.

El modelo está integrado por 4 fases: 1) Planificación; 2) Acción; 3) Observación y 4) Reflexión. (Ver figura 1)

Figura 1. Espiral de Kemmis



Fuente: Latorre (2005, p.35)

Las etapas y fases presentadas en el modelo de Kemmis constituyen un esquema básico que se toma como guía para el desarrollo de los proyectos de intervención basados en IAP y que permiten el desarrollo de proyectos de intervención en las instituciones educativas.

Para Kemmis y McTaggart los principales beneficios de la IAP son la mejora de la práctica, tener la comprensión de la práctica y la mejora de la situación en la que tiene lugar la práctica, propone mejorar la educación a través del cambio y aprender a partir de las consecuencias de los cambios. Su propósito principal no es generar conocimiento, sino cuestionar las prácticas sociales y los valores que las integran, convirtiéndose en un instrumento para reconstruir las prácticas y los discursos.

Es importante mencionar que el objetivo de esta intervención fue generar acciones para que docentes y administrativos contribuyan a la misión, visión y objetivos de la IES que mejoren los procesos de comunicación a través de un plan de intervención que integre reuniones, difusión de la normatividad y talleres con el objetivo de incidir en la mejora del clima laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, el equipo de trabajo llevó a cabo las siguientes acciones:

1. Diseñar un plan de acción encaminado a mejorar el clima laboral en la UAVTS,
2. Diseñar un plan de intervención,
3. Observar la intervención para sistematizar sus efectos, y
4. Reflexionar los efectos para una nueva planificación.

Cada uno de estos pasos se tomaron en cuenta para cada ciclo de intervención y se consideró la continuidad de cada uno para la toma de decisiones de un nuevo ciclo.

El proyecto de intervención de acuerdo con Rodríguez (1990) consiste en “un conjunto de acciones sistemáticas, planificadas basadas en necesidades identificadas y orientada a unas metas, como respuesta a esas necesidades, con una teoría que lo sustente”. En la siguiente tabla (ver tabla 3) se presentan el plan de acción realizada como resultado del diagnóstico y la revisión documental realizada con anterioridad.

Tabla 3. Plan de intervención.

Debilidades	Objetivo	Destinatario	Medios	Evaluación
Poco interés o desconocimiento de la normatividad Institucional	Lograr que los docentes y administrativos lean la normatividad institucional e identifiquen que normas y procedimientos hacen falta para el buen funcionamiento de la institución	Docentes y Administrativos	Taller para identificar normas y procedimientos que hacen falta para procesos nuevos y de apoyo para los existentes.	Al final del día se le proporcionará un cuestionario donde se busca conocer los aprendizajes logrados durante el taller. Aplicación de instrumento por parte del área de planeación para la evaluación del taller

Poca publicación de la normatividad en la página oficial de la Institución	Conocer las funciones administrativas a través de lonas informativas para mejorar los procesos comunicativos	Toda la población estudiantil, docentes, administrativos y comunidad	Gestión de lonas o adhesivos grandes para tener el Organigrama institucional, así como las funciones de cada uno de los departamentos, en lugar visible para todos.	Población estudiantil, docentes, administrativos y comunidad
Liderazgo situado en la Sede central de la IES	Realizar un taller de liderazgo y comunicación intercultural para docentes y administrativos con el fin de mejorar las interacciones	Docentes y Administrativos	Taller de comunicación Intercultural	Cuestionario donde se busca conocer los Aprendizajes logrados durante el día.
Evaluación para el Desempeño Administrativo	Reconocer algunas ausencias en la Evaluación	Administrativos	Reunión con el equipo de trabajo, y el jefe del departamento de recursos humanos	Entrega de oficio al jefe del departamento de recursos humanos con nuevas propuestas para la evaluación del desempeño.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de cada evaluación realizada.

Con base en el plan anterior, se realizó la intervención en tres ciclos. el primero con dos acciones de cambio, el segundo tres acciones de cambio y el tercero dos acciones de cambio, mismas que a continuación se describen:

PRIMER CICLO DE INTERVENCIÓN

Para el primer ciclo de intervención el equipo de trabajo implementó como primera

acción un curso-taller impartido por el equipo de trabajo a docentes y administrativos de la UAVTS, lo que permitió reflexionar e identificar las normas y procedimientos que hacen falta en procesos nuevos y mejorar los ya existentes. La segunda acción consistió en la gestión ante las autoridades de la UA, los recursos para obtener impresiones y lonas con información relevante de funciones administrativas, así como la misión y visión de esta IES (Ver ilustración 2)

Figura 2. Primer ciclo de intervención



Fuente: Elaboración propia.

SEGUNDO CICLO DE INTERVENCIÓN

El equipo de trabajo llevó a cabo tres acciones. En la primera se estableció una reunión para concretar los nuevos lineamientos para la mejora de algunos procesos. La segunda consistió en una reunión entre los miembros del equipo de trabajo para identificar las nuevas

competencias en la cédula de evaluación y; la tercera consistió en una campaña de difusión de la normatividad institucional, colocando en lugares visibles la misión y visión de la IES, así como la lista de reglamentos existentes. Así mismo se presenta el segundo ciclo de intervención (ver figura 3).

Figura 3. Segundo ciclo de acción



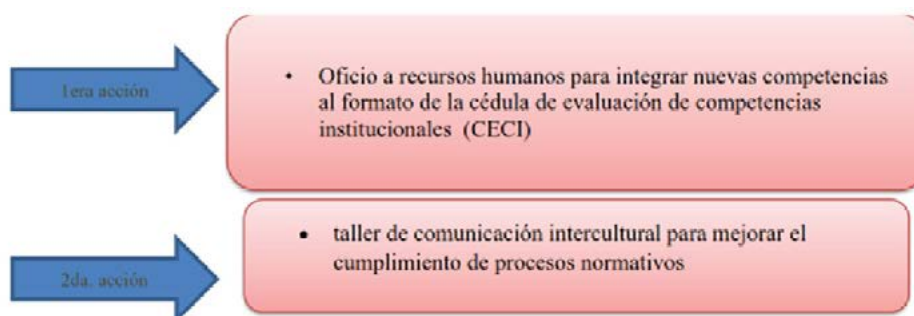
Fuente: Elaboración propia.

TERCER CICLO DE INTERVENCIÓN

Para el tercer ciclo de intervención, la primera acción de cambio fue elaborar un oficio propuesta para el área de recursos humanos que integró nuevas propuestas identificadas para la mejora e implementación

de la evaluación institucional. La segunda acción de cambio llevó a cabo la implementación de un taller de liderazgo y comunicación intercultural entre el personal docente y administrativo para que mejoraran el cumplimiento de procesos normativos (ver figura 4).

Figura 4. Tercer ciclo de intervención



Fuente: Elaboración propia.

REFLEXIONES FINALES

El proyecto de intervención denominado “El clima laboral en una institución de educación superior en el Estado de Tabasco,” fue un trabajo con docentes y administrativos en la Unidad académica Tamulté de las Sabanas, Centro, Tabasco. A partir del diagnóstico se determinó e identificó una problemática en la unidad académica antes citada, la importancia del diagnóstico participativo en este proyecto de intervención educativa fue concluyente, para continuar con el proceso de acuerdo con la metodología de investigación acción participativa.

Los tres ciclos con sus respectivas acciones incidieron en la problemática identificada en el diagnóstico. Las estrategias de intervención desarrolladas buscaron mejorar el clima laboral y transformar la realidad institucional.

Los docentes y administrativos reconocieron que es indispensable tener acciones continuamente para que de manera paulatina se vea el mejoramiento del clima laboral. El primer ciclo de intervención con sus dos acciones de cambio, dieron como resultado en la evaluación, acciones positivas para el proceso de la intervención, pues en la reunión para trabajar la normatividad de la institución, se percataron que muchos la desconocían. El curso-taller de aproximación a la normatividad institucional brindó la oportunidad de conocer y reflexionar respecto a la normatividad y en equipo exponer inquietudes que permitieron generar otras acciones de cambio.

Como parte del aprendizaje significativo resultado del curso-taller, los participantes y el equipo de trabajo acordaron realizar un oficio con algunas propuestas para que fueran incluidas en el nuevo Plan de Desarrollo Institucional (PDI). La segunda acción de cambio estuvo relacionada con la gestión para el apoyo de lonas y poder difundir la normatividad institucional.

En el segundo ciclo de intervención y sus tres acciones de cambio se remitieron a realizar un oficio y definir los nuevos lineamientos que se plantearon de manera posterior a partir de esto se inició con la campaña de difusión de la normatividad, pegando en lugares estratégicos los lineamientos y algunos procedimientos importantes para el buen funcionamiento de la institución.

El tercer ciclo de intervención con sus dos acciones de cambio dio como resultado una apertura por parte de la jefatura de recursos humanos para integrar nuevas competencias al formato institucional de evaluación, finalizando con el taller de comunicación intercultural para mejorar el cumplimiento de procesos normativos y en consecuencia mejorar la percepción del clima laboral de los actores.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. En: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1,2): 27-30.
- De Vicente Rodríguez, P. S. (2002). Desarrollo Profesional del Docente. Bilbao: ICE Universidad de Deusto.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Bogotá, Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (1976). Organización y Administración. Un Enfoque Situacional. Prentice Hall internacional.

- Fernández Ruiz M. A., García, M. Villalobos A. (2012). Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales.
- García, S. E. (2009) Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad: Caso un órgano interno de control paraestatal. Xalapa, Veracruz.
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Bogotá, Colombia:Prentice Hall.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Isaacs, D. (2004). Capítulo 5 Cómo crear las condiciones necesarias para ejercer la función directiva, Ocho cuestiones esenciales en la dirección de centros educativos, España: Ediciones Universidad de Navarra.
- Latorre, A. (2005). La investigación acción. Antonio Latorre. La Investigación Acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. Pp.23-38. 3ra edición España.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) Nuevas Formas para Solucionar Conflictos. Editorial Trillas.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational Climate. Boston, Usa: Harvard University Press.
- Malgesini Rey G, (2000), Guía metodológica de intervención social, Mc Graw Gill. pp.108,110
- Manes, J. M. (2008). Gestión Estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional, Buenos Aires: Granica
- Martín, F. E. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Un manual para gestionar cualquier tipo de organización, Madrid: Mc Graw Hill.
- Murillo, F. (2006). Retos de la innovación para la investigación educativa. En T. Escudero y A.D. Correa (Coords.), Innovación e investigación educativa: algunos ámbitos relevantes (pp. 23- 54). Madrid: La Muralla.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. 22(2): 161- 166.
- Sudarsky, J. (1977). Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.
- Pérez, N. (2009) Diagnóstico socioeducativo y su importancia para el análisis de la realidad social. Universidad Pedagógica Nacional. Repositorio UDG virtual <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1005>
- Plan de Desarrollo Institucional 2015-2018. Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. Secretaría de Educación. Gobierno del Estado de Tabasco.
- Ramos G. C. (2006), Las preguntas de investigación, publicación y revista psicológica. p. 122.
- Rodríguez Dieguez, A. (1990). Aproximación a la educación vocacional! Una perspectiva desde la reforma educativa, 8, 125 – 143

Espacio Abierto

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

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

26 y 27 de julio de 2023

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

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

e-mail: ulagilog@gmail.com

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

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

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

Sesión 1

Conferencias Centrales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“La sociedad del asedio publicitario y el Homo Publiófilo”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MIÉRCOLES, 26 DE JULIO DE 2023

MESA DE TRABAJO 1: Miradas Híbridas sobre Estudios Organizacionales

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

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatoras: Dauwy El Zailah/Corina Torres

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

“Breve Diálogo Decolonización y Estudios Organizacionales en Venezuela”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MESA DE TRABAJO 2: Estudios Organizacionales y Factores de Influencia

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

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatores: Daniel Chamorro/Sergio Suárez

“Entorno organizacional del estudiante universitario: un estudio descriptivo”

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

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

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

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

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

“Miradas plurales de la tecnofobia”

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

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

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

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

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

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

“Economía Circular: un desafío sustentable para las Pymes”

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

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

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

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

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

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

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

Jueves 27 de julio 2023

SESION 2

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

Moderadores: Adriana Duque/J. Fernando Chipia

Relatores: Egberto González/Angello Peña

“El trabajo de investigación en el sureste mexicano”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Impacto de las IA en las Organizaciones Sociales”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conversatorio Fase 1: Visiones contrapuestas.

“El mundo del trabajo y la inteligencia artificial”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

creación de nuevos puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Culminan con tres frases concluyentes:

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

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 commmos, tanto en la página legal como en la página principal del sitio Web de

la Revista Sapienza Organizacional, tal y como lo establecen las leyendas de acceso abierto de la Universidad de Los Andes.

15. Uso comercial.

Todos los documentos publicados en la revista se distribuyen bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#). La cual permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y crear a partir del material), bajo la estricta condición que se otorguen los créditos correspondientes a los autores y no se haga uso comercial de los materiales, en ese sentido, todo deberá permanecer dentro de los límites del respeto de los derechos morales del autor.

16. Los Colaboradores.

Los colaboradores que envíen sus trabajos a la [Revista Sapienza Organizacional](#), deberán indicar en la portada del trabajo, en el pie de página, el identificador único de autor [ORCID \(Open Research and Contributor ID\)](#), lo cual favorecerá la visibilidad e impacto de sus publicaciones, evitando la ambigüedad de los nombres de los autores.

17. La [Revista Sapienza Organizacional](#) en la oportunidad de mantener espacios interactivos de intercambios con la comunidad científica invita a los colaboradores y cualquier otra persona interesada a seguirnos por nuestras redes sociales como espacio de intercambio.

18. El envío.

El envío (*submission charges*), procesamiento y publicación (APC) de artículos en la [Revista Sapienza Organizacional](#) es totalmente gratuito, es decir que no se realiza algún cobro en ninguna fase del proceso editorial, ya que todos los usos son sin fines lucrativos.

19. Acuerdos.

El Consejo Editorial de la [Revista Sapienza Organizacional](#), acuerda que el treinta por ciento (30%) de los trabajos de investigación aceptados en la revista, serán de autores externos al Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y de Gerencia Empresarial (GILOG) y a la Universidad de Los Andes.

20. Ética

El Consejo Editorial de la [Revista Sapienza Organizacional](#), preocupados por la integridad ética y moral de sus publicaciones asumimos los preceptos establecidos en el Código de ética y buenas prácticas (COPE).

21. Código QR

Como valor agregado, el equipo editorial de la [Revista Sapienza Organizacional](#), incluirá tanto en la página principal de cada número como en la página principal de cada trabajo un Código QR permanente e invariable, con la finalidad de mejorar el acceso a los trabajos publicados en la revista haciendo uso de dispositivos móviles, lo cual facilitará el acceso a la información científica contenida en la revista. Los lectores podrán acceder fácil y directamente a la revista o a los trabajos escaneando el Código QR.

*Esta versión electrónica de **Sapienza Organizacional** se realizó cumpliendo con los criterios y lineamientos establecidos para la edición electrónica en el **Año 10, N° 21**, publicada en el repositorio institucional saberula
Universidad de Los Andes – Venezuela
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve*

Fecha de Publicación: 10/08/2023