CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

GiLOG
virtual

SAPIENZA ORGANIZACIONAL

Publicación del Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia

2024
Año 11 **Nº** 23
ENE-JUN
ISSN.2443-4256
ISSN Electrónico
2443-4418
Depósito Legal
PP 201402ME4542

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

Vol 11, N° 23 | Enero - Junio 2024

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.

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

Vol 11, N° 23 | Enero - Junio 2024

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

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

Diseño Gráfico y Diagramación

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

Ilustración de Portada

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

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

Vol 11, N° 23 | Enero - Junio 2024

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

Tabla de Contenido

Editorial

6 **Puentes dialógicos entre ciencias y organizaciones**
AVENDAÑO, Elizabeth

Artículos de Investigación

9 **Problemas a los que se enfrentan mujeres del Sistema Nacional de Investigadores dentro de la gestión del talento humano**
AQUINO-ZÚÑIGA, Silvia Patricia

23 **Estudio Bibliométrico sobre la Inteligencia Artificial en la Educación Superior**
CARÍAS ESCOTO, Rossana

38 **Estrategias de gobernanza colaborativa público-privada para el fortalecimiento del sector lechero**
CARVAJAL PÉREZ, Cristian Leonel y AGUILAR CASTRO, Vladimir

53 **Estudio Bibliométrico del Rendimiento Forestal Un Análisis de la** *Web of Science* **con** *VOSviewer*
CRUZ NAVAS, Karla Yessenia y SAIZ-ÁLVAREZ, José Manuel

69 **La efectiva vinculación entre las Instituciones de Educación Superior con la Industria Automotriz en el Estado Potosino, como catalizadora de la innovación tecnológica y competitividad profesional.**
Caso de estudio de la empresa *Universal Value-Added Services* **– México aka LINC**
OROS-MÉNDEZ, Lya Adlih; FLORES-CEDILLO, María Lisseth y DEL ÁNGEL-LÓPEZ, Hulda Zulema

86 **La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo en una entidad financiera de Machala, Ecuador**
VÁSCONEZ POMA, Nancy Jackeline y LEÓN, María de Fátima

103 **Análisis del efecto de la estrategia de marketing digital para la captación de estudiantes universitarios en Ecuador**
VÉLEZ YAGUANA, Paola y SOLANO SOLANO, Javier

Artículos de Reflexión

125 **Educación Universitaria e Inteligencia Artificial. Reflexiones en torno al proceso de conocer. Las subjetividades entre lo real y lo irreal desde el enfoque de la Hermenéutica Digital**
BENÍTEZ, Elisabeth; ALVARADO, Ángel Y MARQUINA, Raymond

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

Vol 11, N° 23 | Enero - Junio 2024

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

Tabla de Contenido

Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental

137 **Reflexiones sobre la teoría de las Representaciones Sociales y su importancia de aplicarse en el estudio de las organizaciones**
PÉREZ MAYO, AUGUSTO RENATO Y ROQUE NIETO, NOHEMÍ

149 **Procedimiento para el cálculo de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos**
ROJAS HERNÁNDEZ, Dairon,; ACOSTA RODRÍGUEZ, Leo Alejandro; PELEGRÍN MESA, Arístides y MIRABAL SARRÍA, Yamile

Espacio Abierto

162 **La integración de la conciencia humana en la transformación digital educativa: Competencias digitales como medio, no como fin**
VILLASMIL RUBIO, María A.

168 **El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG): Una década (2014-2024) de gestión y disrupción académica**
RIVAS TORRES, Frank E.

Normas para el autor

195

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **Enero - Junio** 2024 **Pg.** 6-8

Editorial

PUENTES DIALÓGICOS entre ciencias y organizaciones

Elizabeth Avendaño Cerrada
Doctora en Historia y Doctora en Ciencias Organizacionales.
Profesora en la Escuela de Historia, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Coordinadora adjunta del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV) de la ULA.
Cofundadora de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (RED-VEO).
E-mail: elizabethavc@gmail.com, **ORCID:** https://orcid.org/0000-0002-4140-9190

Los puentes dialógicos entre las ciencias y las organizaciones, en la actualidad, están en camino a su consolidación. Los científicos sociales y los tecnólogos han comprendido que, desde las organizaciones, el avance de la sociedad requiere de la interdisciplinariedad como elemento cohesionador, en un mundo cada vez más necesitado de respuestas y acciones que permitan la sana convivencia y el natural desarrollo y crecimiento de todos los individuos. Desde la Academia, recinto en el cual se forjan las ideas, se están creando espacios donde el tiempo, debido a la dinámica virtual en la que estamos sumergidos, se ha convertido en una quimera.

Sapienza Organizacional, revista del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), de la Universidad de Los Andes (Mérida, Venezuela), se complace en presentar su número 23, con diez artículos de investigación donde se problematizan distintas realidades sobre la dinámica organizacional hispanoamericana. Son estudios de caso que ofrecen nuevos referentes epistémicos sobre el funcionamiento de organizaciones específicas de otros contextos, por lo que su divulgación científica permite valorar los aciertos y desaciertos que han tenido en sus lugares de funcionamiento, y así establecer comparaciones y diferencias con organizaciones similares en otras naciones.

Los articulistas de este número son investigadores de universidades de Ecuador, México, Honduras, Cuba y Venezuela, siendo la diversidad cultural una constante en *Sapienza Organizacional*, que distingue y fortalece su marca de identidad que traspasa fronteras. En esta oportunidad, se agrupan diez miradas sobre tópicos de actualidad, tales como: el talento humano, la presencia de la mujer en el ámbito investigativo, la Inteligencia Artificial, la gobernanza, la bibliometría aplicada al área forestal, la industria automotriz, la inteligencia emocional, el marketing digital, la hermenéutica digital, las representaciones sociales y, las cadenas de valor en el mundo financiero. A continuación, explicaremos cada una de ellas.

Comienza este número con el artículo Problemas a los que se enfrentan mujeres del Sistema Nacional de Investigadores dentro de la gestión del talento humano, de Silvia Patricia Aquino-Zúñiga, Juliana Álvarez-Rodríguez y Rosa Eva López-Hernández. Este texto presenta la realidad de quienes, como mujer, aceptan el reto de ampliar su formación académica en el sistema educativo mexicano de cuarto nivel, lo que les exige formar parte del Sistema Nacional de Postgrados del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, y del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) a los fines de ser reconocidas como investigadoras. A través de

la experiencia de seis mujeres profesionales pertenecientes a la universidad pública mexicana, con modalidad de contratación por horas, las autoras analizan los retos y las dificultades a los que se enfrentan las mujeres de la nación azteca, evidenciando una realidad en la universidad que no les garantiza la estabilidad laboral, amén de no proteger el talento humano de las féminas. Es una realidad digna de reflexión, pues, pareciera que los avances en la igualdad de oportunidades de género, aún, en el siglo XXI, mantienen fuertes escollos que socavan la esencialidad femenina, en un país donde la mujer cada día lucha por reivindicar sus derechos.

Rossana Carías Escoto, en su artículo Estudio bibliométrico sobre la IA (Inteligencia Artificial) en la Educación Superior, analiza la literatura científica que se ha publicado sobre la inteligencia artificial a nivel de la educación superior durante el periodo 1990 a 2023, a través del índice WEB OF SCIENCE (WOS). La autora, haciendo uso de las leyes bibliométricas de Lotka, Bradford y Zift, Ley de Price e Índice H, logró validar los VOSVIEWER y, además, verificar el procesamiento de datos y metadatos. A través de los artículos publicados en los últimos años, se evidencia cómo la mayoría de los países tratan de concentrar la mayor información posible sobre el manejo de la temática sobre la inteligencia artificial, la tecnología de la información, la adopción de la tecnología, el impacto de la IA, la innovación, la gestión de la tecnología de la información.

El artículo Estrategias de gobernanza colaborativa público-privada para el fortalecimiento del sector lechero en Carchi, Ecuador, de Cristian Leonel Carvajal Pérez y Vladimir Aguilar Castro, es un estudio de caso en el que se analiza cómo la gobernanza entre el sector público y el privado puede aumentar la producción del sector lechero en la provincia de Carchi, Ecuador. Los autores, desde el paradigma cualitativo y el uso de varios métodos, se acercaron a una realidad que amerita la colaboración entre varios actores del proceso productivo, a fin de crear espacios dialógicos entre cada uno de los involucrados, y así lograr que asuman retos y desafíos que consoliden el sector productivo lechero.

La importancia de la producción científica en el área forestal está presente en el artículo Estudio bibliométrico del rendimiento forestal: tendencias y desafíos en la productividad científica, de Karla Yessenia Cruz Navas, quien, a través del índice *WEB OF SCIENCE* (WOS), examina las publicaciones generadas desde 1971 hasta 2023. A través de la Ley de Lotka, identifica las áreas temáticas del sector forestal y a los autores con mayor producción científica sobre el particular. Mediante la Ley de ZIPF estima el subconjunto de palabras clave de autor o palabras clave plus con mayor frecuencia, y, con el índice de Hirsch devela una descripción de los artículos más citados. De este modo, evidencia que en los últimos años se ha incrementado el número de artículos científicos en las subdisciplinas de rendimiento forestal, fortaleciendo la línea de investigación de competitividad y productividad de industrias de alto rendimiento en este sector.

En el artículo La efectiva vinculación entre las Instituciones de Educación Superior con la Industria Automotriz en el Estado Potosino, como catalizadora de la innovación tecnológica y competitividad profesional. Caso de estudio de la empresa Universal VALUE-ADDED SERVICES – MÉXICO AKA LINC, de Lya Adlih Oros-Méndez, María Lisseth Flores-Cedillo y Hulda Zulema Del Angel-López, se analiza cómo las Instituciones de Educación Superior (IES) se suman a los cambios globalizantes, partiendo de una reingeniería curricular en sus procesos administrativos, adaptando la oferta educativa a las necesidades de un mercado. Es un estudio realizado a la empresa Universal VALUE-ADDED SERVICES – MÉXICO AKA LINC, ubicada en San Luis Potosí, bajo la metodología exploratoria centrada en una entrevista de profundidad y revisión documental de la literatura sobre el tema, que muestra una realidad donde esta empresa y las instituciones de educación superior están generando estrategias que permiten la inserción del capital humano en un mercado cada vez más demandante de personal capacitado.

Nancy Jackeline Vásconez Poma y María de Fátima León, en el artículo titulado La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo en una entidad financiera de Machala, Ecuador, a través de un estudio de caso, analizan cómo la inteligencia emocional influye

en el desempeño de los equipos de trabajo, para lo cual se lleva a cabo un abordaje cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional. Estudian una población de sesenta (60) colaboradores que conforman los equipos de trabajo de Operaciones y Negocios de una entidad financiera en la ciudad de Machala, Ecuador. Las autoras emplean la encuesta como técnica, a los fines de obtener información valiosa para concluir que existe un alto nivel de inteligencia emocional en los diversos equipos de trabajo en la entidad financiera, objeto de estudio.

Paola Vélez Yaguana y Javier Solano Solano, en el artículo Análisis del efecto de la estrategia de marketing digital para la captación de estudiantes universitarios en Ecuador, abordan el impacto que tienen las estrategias de marketing digital en atraer potenciales estudiantes a las universidades ecuatorianas, centrándose en la influencia de las redes sociales. Es una investigación que, desde el enfoque cuantitativo, examina cómo las instituciones educativas manejan y divulgan las ofertas de sus carreras profesionales a través de las redes sociales y el mundo digital.

En este orden de ideas, Elisabeth Benitez, Ángel Alvarado y Raymond Marquina, en el artículo Las subjetividades entre lo real y lo irreal desde el enfoque de la hermenéutica digital, reflexionan sobre la Inteligencia Artificial (IA) en nuestras actividades diarias, y, de qué modo, a través de ella, pueden realizarse tareas que antes eran exclusivas de la inteligencia humana. Desde la hermenéutica digital, categoría que desde la filosofia comprende las subjetividades entre lo real y lo irreal, los autores indagan el impacto de la Inteligencia Artificial en la educación universitaria.

Augusto Renato Pérez Mayo y Nohemí Roque Nieto, en el artículo Reflexiones sobre la teoría de las representaciones sociales y su importancia de aplicarse en el estudio de las organizaciones, proponen una revisión teórica de la categoría de representaciones sociales, a los fines de comprender los diferentes medios que usan los individuos para crear sus pensamientos, tomando en cuenta las realidades sociales en las que se desenvuelven. Los autores consideran que la psicología social y la sociología organizacional permiten comprender realidades de las organizaciones y de los individuos que conviven en ellas, quienes, pese a manejar un discurso cotidiano complejo, hacen que su pensamiento se convierta en acción a través de la comunicación.

En el último artículo de este número, titulado Procedimiento para el cálculo de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos, de Dairon Rojas Hernández, Leo Alejandro Acosta Rodríguez, Arístides Pelegrín Mesa y Yamile Mirabal Sarría, se expone un procedimiento para evaluar las razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos, lo que, según ellos, permite el diagnóstico de la situación existente en la empresa de Componentes Electrónicos, de Pinar del Río, Cuba, a los fines de evaluar sus potencialidades, mejorar sus debilidades y convertirla en una empresa competitiva con respecto a sus pares a nivel internacional.

En resumidas cuentas, estos diez artículos son un conjunto de miradas epistémicas en torno al mundo organizacional, fraguadas desde distintas universidades hispanoamericanas. Otro aporte, desde este lado del mundo, para las discusiones académicas.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **9 - 22**

PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN MUJERES DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES **DENTRO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AQUINO-ZÚÑIGA, Silvia Patricia
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: saquinozuniga@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-7223-8582

ÁLVAREZ-RODRÍGUEZ, Juliana
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: juliana.alvarez@ujat.mx
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6831-4303

LÓPEZ-HERNÁNDEZ, Rosa Eva
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: rosaevalh@hotmail.com
ORCID:https://orcid.org/0000-0001-6707-5304

Recibido: 03-07-2023
Revisado: 05-09-2023
Aceptado: 06-11-2023

RESUMEN

Formar investigadores es un proceso largo, continuo, que requiere de características y competencias que se obtienen durante el desarrollo profesional en los posgrados, principalmente en aquellos enfocados a la investigación. En México hay dos indicadores de calidad para quienes se dedican al aporte de conocimientos; primero, haber egresado de un posgrado registrado en el Sistema Nacional de Posgrados del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, segundo, ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Formarse en estos posgrados facilita el ingreso al padrón, dadas las exigencias y productividad generada durante su educación. El objetivo del trabajo fue mostrar los retos que enfrentan seis mujeres pertenecientes al SNI, que laboran en una universidad pública del sureste mexicano con categoría de profesor de asignatura u Hora-Semana-Mes [HSM], asimismo se presentan las dificultades que superan, al laborar como investigadoras debido a su tipo de contratación. Se realizó bajo las teorías de la gestión del talento humano, desde una perspectiva cualitativa de estudio de caso, a partir de entrevistas semiestructuradas. Los resultados mostraron que pertenecer al SNI con este tipo de contratación incrementan los retos, así como los obstáculos; se concluye que formar parte del SNI no garantiza un mejor desarrollo profesional y que la gestión del talento humano no coadyuva, si la universidad no implementa una estrategia para retener al personal clave.

Palabras clave: Formación de investigadores; Gestión del talento humano; Investigadoras, Sistema nacional de investigadores.

PROBLEMS FACED BY WOMEN FROM THE NATIONAL SYSTEM OF RESEARCHERS IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT

ABSTRACT

Training researchers is a long, continuous process that requires characteristics and competencies that are obtained during professional development in postgraduate programs, mainly in those focused on research. In Mexico, there are two quality indicators for those who dedicate themselves to the contribution of knowledge; first, having graduated from a graduate program registered in the National System of Graduate Studies of the National Council of Humanities, Sciences and Technologies, and second, entering the National System of Researchers (SNI). Training in these postgraduate programs facilitates entry to the register, given the demands and productivity generated during their education. The objective of this work was to show the challenges faced by six women belonging to the SNI, who work in a public university in southeastern Mexico with the category of subject professor or Hour-Weekly-Monthly [HSM], as well as the difficulties they overcome when working as researchers due to their type of contract. The study was conducted under the theories of human talent management, from a qualitative case study perspective, based on semi-structured interviews. The results showed that belonging to the SNI with this type of contracting increases the challenges, as well as the obstacles; it is concluded that being part of the SNI does not guarantee a better professional development and that human talent management does not help if the university does not implement a strategy to retain key personnel.

Keywords: *Training of researchers; Human talent management; Researchers, National system of researchers.*

1. INTRODUCCIÓN

La generación de conocimiento es uno de los indicadores de crecimiento de un país, en términos de desarrollo de la sociedad y economía de las naciones. En América Latina, se han creado organismos en apoyo a la investigación y la formación de investigadores como lo es el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT); éste y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), fueron creados en aras de impulsar las comunidades científicas y tecnológicas en universidades e instituciones para desarrollar investigación de calidad.

En México, los investigadores e investigadoras pertenecientes al SNI representan a la masa crítica y se consideran un elemento fundamental para incrementar la cultura, la productividad, la competitividad y el bienestar social. El número de investigadoras en México ha crecido exponencialmente de 1,396 en 1984, a 12,669 en 2020 (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología [CONAHCyT], 2021a; CONAHCyT, 2021b). Sin embargo, constituye un 38.2% de la población total con respecto al género masculino. La relación de mujeres SNI por área de conocimiento y por nivel alcanzado es aún menor.

Los primeros estudios sobre las mujeres investigadoras en México se realizaron en los años 40' del siglo anterior (Meza et al., 2019); las temáticas abordadas en este siglo han sido sobre las vicisitudes por las que pasa la mujer como investigadora (Castillo, 2018; Mendieta, 2015; Muñiz & Ramos, 2019; Ranero, 2018; Ruíz, 2012); así como la profesión académica y de mujeres investigadoras principalmente en instituciones de educación superior públicas (Meza et al., 2019).

En ese sentido, Cabrero (2015) expone que el objetivo del SNI es reconocer con un apoyo económico a los científicos que se dedican a realizar investigación, que generan producciones científicas-tecnológicas que son evaluadas con políticas estrictas, bajo condiciones y criterios de alta calidad, así como estándares internacionales para alcanzar una economía basada en el conocimiento. El programa está regulado por el CONAHCYT, entidad federal que realiza las gestiones para evaluar los productos y culminar con la emisión de un resultado que aprueba la distinción, así como un estímulo económico –en Unidad de Medida y Actualización [UMA]– dependiendo del nivel que se autorice: (a) candidato, (b) niveles del 1 al 3 y, (c) emérito; montos que son libre de gravamen fiscal (Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, 2021).

Una de las estrategias para incrementar la formación de investigadores de alto nivel, es a través de los programas de posgrado registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) –antes Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) –. Los programas de posgrados que desean ingresar al SNP pasan por una evaluación rigurosa que asegura la pertinencia social y científica del programa educativo, y la formación de recursos humanos comprometidos con la transformación del país. Por el alto rigor académico y productividad científica exigida a los estudiantes de posgrado, principalmente de doctorado, éstos tienen la posibilidad de aplicar al SNI una vez que egresan, los cuales son aceptados en el nivel de candidato en su mayoría.

Los estudios realizados sobre las problemáticas de mujeres investigadoras perteneciente al SNI han sido de aquellas que ya cuentan con una trayectoria en la investigación y que su tipo de contratación es de tiempo completo [PTC] (40 horas a la semana). El propósito de este trabajo se centra en los retos y dificultades que presentan las mujeres investigadoras pertenecientes al SNI, cuyo contrato laboral es de asignatura u Hora-Semana-Mes [HSM] (sólo reciben remuneración por el número de horas-clase que imparten) en una universidad pública del sureste mexicano, el referente teórico que sustenta el artículo es la teoría de la gestión del talento humano.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

2.- Descripción de la problemática

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo [OECD por sus siglas en inglés] (*Organization for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2021) expone que existen políticas que permiten a los académicos recibir bonos complementarios a su salario por realizar tareas adicionales a la docencia, pero que son responsabilidades inherentes a la educación como formar recursos humanos, realizar investigación, divulgar la ciencia, presentar exámenes competitivos entre otros; de allí que la universidad ofrezca al profesorado estabilidad, compensaciones y condiciones de trabajo para atraer, desarrollar, así como conservar al claustro docente, con la finalidad de proporcionar una enseñanza de calidad en la preparación hacia los estudiantes universitarios.

Bajo este contexto, se identificó que en América Latina se gestionan programas de apoyo dirigidos a la comunidad científica (semejantes al SNI), tales como Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Uruguay, entre otros (Reyes & Surinach, 2015).

En México, Gil & Contreras (2017) narran que la crisis que sufrió el país en 1982 provocó que la clase trabajadora sufriera pérdidas en su poder adquisitivo. Los investigadores no fueron la excepción por lo que, en aras de subsistir, muchos de ellos tomaron un empleo adicional, algunos modificaron sus ocupaciones y otros cambiaron su lugar de residencia hacia el extranjero, dando como resultado el fenómeno denominado *fuga de cerebros*. Como estrategia para recuperarlos, en 1984 nació el SNI como parte de un programa de complemento salarial para los profesionistas que realizaban investigación en México y que representa un porcentaje mayor a la mitad del salario universitario; esta situación ha provocado una segmentación en los científicos (Olaskoaga-Larrauri et al., 2020).

En el 2021 se distinguieron en el país un total de 13,108 reconocimientos a investigadores científicos, de los cuales 41.3% corresponde al género femenino (CONAHCyT, 2021c). Con respecto a la edad promedio, en el 2014 fue de 48 años (Cabrero, 2015), la cual se modificó al 2021, con un rango de edad de 70 a 32 años (Meza et al., 2019).

El estudio se centra en un análisis realizado en una universidad pública del sureste mexicano con el propósito de identificar cuáles son los desafíos que afrontan cada día las académicas que forman parte del SNI pero que, por el tipo de contratación que celebraron con la universidad de HSM, no pueden desarrollarse plenamente como investigadoras para ejecutar algunos procesos de financiamiento, ya que los lineamientos especifican que deben ser contratadas a tiempo completo.

Ante las demandas de desarrollo profesional a partir de la formación en posgrados, principalmente de doctorado, así como los apoyos de becas para estudiar posgrados por programas como el Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y del Sistema Nacional de Posgrados (SNP), muchos profesores de contratación de HSM, han optado por estas vías, por una parte, para desarrollarse profesionalmente, y por la otra, para tener la posibilidad de ser contratadas de tiempo completo.

Sin embargo, las políticas de contratación de tiempo completo en las Instituciones de Educación Superior (IES) resultan más complejas y están supeditadas por los lineamientos de PRODEP, así como los lineamientos internos de las instituciones. Entre los requisitos que enuncia para el otorgamiento de tiempos completos, está el publicar una convocatoria que acorde a las necesidades institucionales, indique el perfil necesitado, preferentemente que el profesor pertenezca al SNI y que desarrolle actividades de docencia, investigación, tutorías, y vinculación.

Los lineamientos institucionales para la contratación de tiempos completos hacen aún más compleja la situación. La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad a la que pertenecen estas profesoras tiene como política interna no contratar personal que rebase los 45 años, y los que son

contratados, lo hacen por contrato con la categoría de eventual, interino o de base y por número de horas. Esta situación hace que los profesores contratados en esta modalidad, varíe su número de horas frente a grupo cada semestre. De acuerdo con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad, la edad mínima requerida para jubilarse es de 65 años; aquellos profesores que al momento de emitirse este reglamento les faltaban hasta seis años para cumplir 25 años de antigüedad, se pueden jubilar a los 60 años (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2008).

3.- Referentes teóricos

Existe suficiente literatura sobre investigaciones en torno a la profesión académica y de investigadoras (Meza, et al., 2019). Las investigaciones realizadas sobre mujeres pertenecientes al SNI han girado en torno a la necesidad de generar políticas públicas con perspectiva de género (Ruíz, 2012), sobre la segmentación laboral de las académicas mexicanas (Ranero, 2018), el papel de las tecnologías de la información y comunicación para el empoderamiento de las investigadoras (Macias & Islas, 2018), y más recientemente, las disimetrías de las investigadoras en centros de investigación (Peinado, 2020). Estas investigaciones están centradas en investigadoras consolidadas en su mayoría, de tiempo completo. Sin embargo, hay escasa o nula evidencia sobre mujeres investigadoras del SNI con contrato laboral de HSM.

El abordaje teórico para fundamentar los retos y dificultades que enfrentan mujeres investigadoras pertenecientes al SNI cuya contratación no es de tiempo completo, es la teoría de gestión hacia el talento humano. El personal de una organización son sujetos que coadyuvan al cumplimiento de las metas, agregan valor a las actividades sustantivas y quienes alcanzan las proyecciones en cuanto al posicionamiento que pretenden alcanzar las IES.

Ramírez et al., (2019) exponen, la teoría de gestión humana no aplica a un único campo de conocimiento, sino que se yuxtaponen desde diferentes disciplinas para generar un nuevo constructo (especialmente hacia la administración). De acuerdo con Chávez-Toledo (2018) la gestión del talento humano es una parte que se deriva de la teoría del management (Drucker), recursos y capacidades (Porter), teoría de la motivación (Maslow), teoría “Y” (McGregor) entre otras.

Por su parte, la teoría de recursos humanos busca la manera de reconocer las etapas del proceso de contratación desde atraerlos hasta retenerlos, con la firme idea de conseguir lo mejor para la empresa (Sandoval, 2015). En ese sentido, América Latina ha volteado la mirada hacia la potencialización de su talento porque si ellos se encuentran preparados con estrategias y competencias específicas se convierten en un talento altamente cotizado, es decir, se encuentran en posición de que se les ofrezca compensaciones adicionales y se les diseñen políticas de retención (Ramírez et al., 2019).

Cabe recordar que las personas representan un patrimonio invaluable para las empresas sobre todo en el siglo XXI, que reconoce el conocimiento y talento como la materia prima en la era de la información; no es suficiente con poseer talentos dentro de la organización, su importancia radica en coadyuvar (empresa-talento) en una relación de beneficio mutuo (Chiavenato, 2009).

Bajo ese tenor, la gestión del talento humano cobra gran valía para la IES porque es el área que, con base al plan estratégico de la institución planea, incentiva, desarrolla al capital humano, programa de capacitaciones, así como adiestramiento, evalúa los conocimientos del puesto de trabajo y procura la gestión de compensaciones entre otros; con el propósito de minimizar la rotación de personal para evitar la disolución laboral. También ejecuta los siguientes procesos que le agregan valor a la institución como son: atraer al talento, reclutamiento, seleccionar, contratación, inducir al nuevo empleado y de ser posible, procurar la retención de este (Jackson et al., 2014, & Musakuro & De Klerk, (2021).

En ese sentido, Perdomo-Ortiz et

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

al., (2020) indica que los funcionarios universitarios deben trabajar para alcanzar un posicionamiento en el mercado, y que solamente con la investigación se logra esa diferenciación; no obstante gestionar el talento con prácticas generales no es una buena opción, lo ideal sería gestionar el talento humano bajo los contextos institucionales, ya que algunos autores cuestionan la eficacia en las prácticas de gestión.

Las IES mexicanas enfrentan con respecto al personal académico dos grandes retos: por una parte, la habilitación de doctores, preferentemente egresados de instituciones reconocidas por el SNP; y por la otra, el contar con una planta académica de edad madura y próxima a jubilarse, situación que se recrudece con la pandemia COVID-19, ya que los profesores de edad madura se convierten en un grupo vulnerable por las condiciones de salud. Si bien no hay datos precisos sobre el número de decesos del personal académico y de jubilados en IES en México durante la pandemia, se hace evidente la necesidad de reconfigurar a la institución universitaria pública, que es la que alberga el mayor número de investigadores reconocidos por CONAHCYT.

La edad promedio de la planta académica en el nivel superior es de 65 años la cual ya está en edad de retirarse, y también hay un número considerable de doctores jóvenes que no cuentan con un espacio laboral digno que les permita desarrollarse profesionalmente como profesores investigadores (Buendía & Oliver, 2018). Aunado a esta situación, el envejecimiento de la planta académica se vio disminuida por la muerte y por jubilación provocada por la pandemia COVID-19, por lo que la renovación académica y gestión del talento humano cobra gran importancia.

4.- Método

El trabajo se realizó bajo un diseño de investigación cualitativo, con enfoque de estudio de caso de alcance descriptivo exploratorio como un primer acercamiento al campo conocido como técnica de vagabundeo (García-Jiménez, Gil-Flores & Rodríguez-Gómez,1996). El instrumento utilizado fue un cuestionario con un total de 20 preguntas de opción múltiple y abiertas. Las categorías del instrumento fueron datos sociodemográficos, actividades realizadas en la institución, retos y obstáculos para mantenerse en el SNI. El instrumento se aplicó a 10 profesoras-investigadoras con contrato laboral de HSM, de las cuales sólo seis lo respondieron y no hubo disposición para participar en entrevistas a profundidad.

El Estudio hace referencia a una universidad pública del sureste mexicano, cuya una planta académica se presenta en la Tabla 1 (UJAT, 2022).

Tabla 1. Conformación de la planta académica

	Hombres	Mujeres	Total
Planta docente	1,334	975	2,309
Miembros del SNI	162	111	273

De las profesoras que pertenecen al SNI, la edad promedio es de 32 años, donde la investigadora más joven es de 31 años y la de mayor edad de 66 años.

Tabla 2. Edades y niveles de las profesoras en el SNI

Área del conocimiento	Edad			Nivel en el SNI					Total
	31-39	40-49	50-59	60-66	Cand	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	
Biología y Química	2	5	4	1	2	9	1	0	**12**
Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	5	8	2	2	7	10	0	0	**17**
Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	1	2	0	0	1	2	0	0	**3**
Ciencias de la Conducta y la Educación	1	1	0	0	1	1	0	0	**2**
Ciencias Sociales	3	14	14	5	18	16	1	1	**36**
Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra	3	2	3	1	3	6	0	0	**9**
Humanidades	0	1	1	0	1	1	0	0	**2**
Humanidades y Ciencias de la Conducta	0	5	4	0	4	5	0	0	**9**
Ingenierías	3	3	3	0	2	7	0	0	**9**
Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	1	0	1	0	0	2	0	0	**2**
Medicina y Ciencias de la Salud	6	3	1	0	3	5	2	0	**10**

De las 111 profesoras, 10 de ellas están contratadas como profesoras de asignatura, ocho en la modalidad de interinas (también denominado eventuales), y dos con algún número de horas basificadas (Tabla 3)

Tabla 3. Número de profesoras SNI por categoría de contratación

Contratación	Número
Cátedra CONAHCYT	1
Cargo administrativo	1
Estancia posdoctoral	1
Asignatura base	2
Asignatura interina	8
Medio tiempo	1
Tiempo completo	97
Total	**111**

Esta universidad atiende un total de 28,381 (15,631 mujeres y 12,750 hombres) estudiantes distribuidos en 63 programas de licenciatura, 529 estudiantes (276 mujeres y 253 hombres) de 15 especialidades; 382 estudiantes de 32 programas de maestría (194 mujeres y 188 hombres), y 154 estudiantes de 13 programas de doctorado (79 mujeres y 75 hombres).

5.- Resultados

5.1.- Sociodemográficos

Dentro de los datos sociodemográficos obtenidos de las participantes, podemos observar que el 100% de ellas es la primera vez que obtienen el reconocimiento del SNI. El 83% son recién egresadas de posgrados incluidos en el SNP a nivel nacional; este mismo porcentaje obtuvo el nivel de Candidato, la profesora egresada de un posgrado no incluido en el SNP obtuvo el Nivel I.

La edad promedio de las participantes es de 32 años, donde la más joven tiene 31 años y la mayor, 51 años. El 67% de las investigadoras son solteras y el resto casadas con hijos. Las participantes obtuvieron su grado de doctor en un rango de 2016-2020. El 33% obtuvo el ingreso al SNI en 2020 y el 67% en 2021. En la tabla 4 se aprecia el nivel, la antigüedad y tipo de contratación de las entrevistadas.

Tabla 4. Relación de nivel, antigüedad y tipo de contratación de mujeres SNI

Sujeto	Nivel SNI	Antigüedad	Tipo de contratación
1	Candidata	6 meses	HSM interino
2	Candidata	18 mese	HSM interino
3	Candidata	15 años	HSM interino (16 horas)
4	Candidata	7 años	HSM base
5	Nivel I	10 años	HSM base
6	Candidata	9 años	HSM interino (26 horas)

El área de conocimiento con mayor ingreso es el área de humanidades (Figura 1) y en promedio son contratadas con 15 horas a la semana.

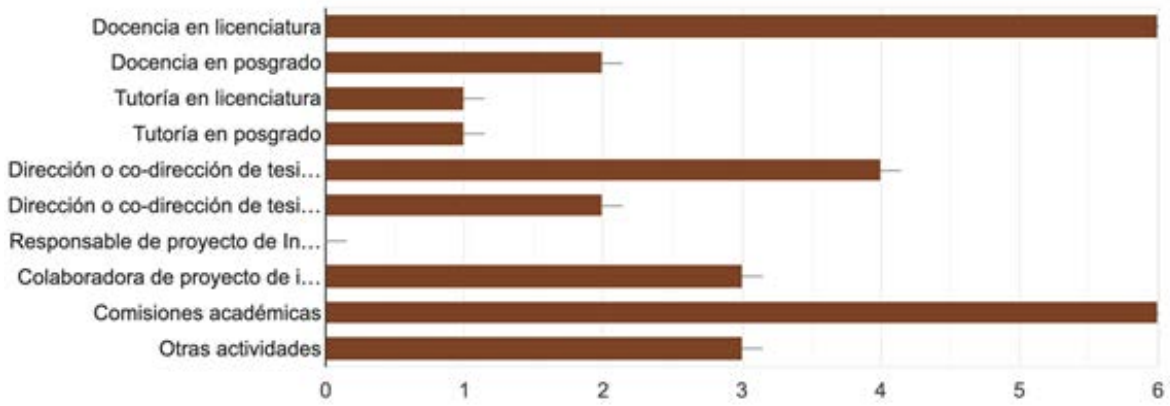
Figura 1. Áreas de conocimiento de las investigadoras

5.2.- Actividades realizadas

Todas las entrevistadas manifiestan que el haber ingresado al SNI no ha cambiado su situación laboral dentro de la institución, los beneficios que mencionan es la adscripción a ésta, lo que le permite obtener el estímulo económico de CONAHCyT y el ser consideradas para actividades como colaboraciones y comisiones académicas. En la figura 2 se aprecian cada una de las actividades y comisiones que realizan las profesoras a pesar del tipo de contratación.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
Problemas a los que se enfrentan mujeres del Sistema Nacional de Investigadores .... pg. 9 - 22

Figura 2. Áctividades y comisiones que realizan las investigadoras SNI para la institución.



Sin embargo, a pesar de las actividades que realizan y que no corresponden a su categoría laboral, la situación no cambia.

> El haber ingresado al SNI no cambió mi situación laboral dentro de la institución, ejemplo, he ido a solicitar al menos la basificación para no tener problemas con la adscripción ante Conahcyt cada semestre, pero, solo me han dado "largas" en la dirección (P-6).

5.3.- Retos y obstáculos

Dentro de los obstáculos y retos que enfrentan para desarrollarse como investigadoras con la categoría actual mencionan que, debido a los bajos ingresos económicos, algunas se ven en la necesidad de buscar otra fuente de ingresos, lo que disminuye el tiempo dedicado a la investigación.

> Debido a la incertidumbre laboral de cada semestre, debí conseguir otro empleo por lo que apenas tengo tiempo de dirigir tesis y generar investigación publicable. Esto debo hacerlo en mis tiempos libres (casi nulos) por lo que es complicado llevar a cabo las actividades para poder seguir formando parte del SNI. Por otra parte, resulta preocupante que en mi área de formación no exista una sola profesora (mujer) y que la única (yo) sea quien tiene menos certeza laboral (P-4).

> Al tener pocas horas es necesario buscar otras fuentes de ingresos que restan tiempo a la generación de investigación. Al no ser PTC no puedes someter proyectos de investigación para ser financiados, sólo puedes ser colaborador en CA [Cuerpos académicos] (P-5).

Asimismo, mencionan estar imposibilitadas a pertenecer a cuerpos académicos o grupos de investigación como miembros (sólo se les permite ser colaboradoras), a someter proyectos de investigación para obtener financiamiento, a impartir clases en posgrados, a contar con descargas académicas por ser SNI, a dirigir tesis de posgrados, y a formar recurso humano a través de tesis, por servicio social o prácticas profesionales para el desarrollo de investigaciones.

> Estoy haciendo el esfuerzo, pero la carga laboral y de gestión han limitado mi desempeño en investigación. Prácticamente trabajo 10 horas al día y tengo poco espacio para escribir. Tengo diversos proyectos en puerta sin lograr concluir por la misma situación (P-3).

Sobre la posibilidad de conservar el nombramiento SNI bajo estas condiciones

observadas en el estudio, las entrevistas afirman que para ello es necesario un doble esfuerzo en la producción científica. Aunado a lo anterior, el reglamento del SNI exige otros rubros que bajo su contratación laboral no pueden ejercer como son el ser responsables de proyectos de investigación, la dirección de tesis, entre otros. Las investigadoras que ingresaron como candidatas, no pueden refrendar en esa categoría, deben demostrar producción para acceder al nivel 1.

> No puedo conservar la categoría actual, ya que el nivel candidato sólo se otorga una vez. Estoy trabajando arduamente para subir al nivel 1, sin embargo, requiero aumentar mi productividad en cuanto a artículos publicados (P-3)
>
> Difícil, ya que se deben cubrir rubros que por la condición actual es imposible (P-1).
>
> Difícilmente, para avanzar de nivel la convocatoria incluye rubros (como la dirección de tesis) que no se nos permite en la división, además, los PTC tienen descargas por ser parte del SNI, PRODEP, por tener proyectos de investigación y en mi categoría, es necesario tener al menos 20-25 horas para alcanzar un sueldo de 4 mil pesos quincenales, lo que resta el tiempo para la investigación, sin contar que nos encomiendan "comisiones" extras que si te niegas a hacer, te disminuyen las horas (P-6).

Finalmente, todas manifiestan que, a partir de su experiencia y conocimiento de las políticas de promoción de la institución, no tienen posibilidades de obtener una plaza de tiempo completo, el reto es que quienes están en las cúpulas directivas, revaloren el esfuerzo por contribuir a la ciencia en el Estado.

> Creo que estoy muy lejos de ser profesora de tiempo completo (P-3).
>
> Desconozco todo el tema administrativo, sé que hay o existen convocatorias, muchos profesores tienen años como profesores de asignatura, así que por lo mismo considero que el ser SNI 1, puede catapultarme para ser profesora investigadora de tiempo completo (P1).
>
> Básicamente, ninguna. Actualmente busco apoyo para al menos obtener basificación de horas de asignatura y poder contar con mayor certeza laboral (P-4).
>
> En mi caso que tengo una plaza de base, existe mayor posibilidad. Sin embargo, el proceso de promoción solo te permite subir a la categoría siguiente y no saltar de asignatura a PTC (P-2).
>
> Ninguna (P-6).
>
> Ninguna. No me es posible participar en ninguna convocatoria hasta que tenga horas basificadas (P-5).

6.- DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES

La educación, el grado de habilitación, el desarrollo de investigación e innovación son algunos de los indicadores –entre otros– que miden el desarrollo de un país. Indudablemente el CONAHCyT contribuye a la formación de investigadores de alto nivel para la generación y aplicación del conocimiento. La gran mayoría de los investigadores pertenecientes al SNI realizan sus funciones investigativas principalmente en universidades públicas y centros de investigación, sin menospreciar algunas universidades privadas.

Alcanzar la distinción SNI es un proceso complejo porque es una actividad demandante que implica estudio, perseverancia, esfuerzo y horas de análisis para abstraer el conocimiento que aplica a cada campo disciplinar. También involucra una serie de producciones científicas

y de actividades técnicas que exigen de una gran calidad, así como de conocimientos especializados cuando son evaluadas en determinadas áreas.

Esta situación se torna más difícil cuando estas actividades son realizadas por el género femenino, porque las oportunidades no son iguales en el ámbito laboral (o social), o por las actividades adicionales que ejecutan por el rol que les ha impuesto la sociedad.

La formación de investigadores e investigadoras a través de los posgrados del SNP de CONAHCyT presenta dos paradojas. Por una parte, debido al nivel de exigencia de los posgrados, hay una alta posibilidad que los egresados ingresen al SNI al concluir los estudios. Por otra, la edad promedio de quienes ingresan a estos posgrados es de 27-32 años (Rivera, 2021); estudiantes que ya se encuentran laborando en alguna IES; o son estudiantes que continuaron sus estudios de posgrados al terminar una licenciatura, y que se esperaría el reconocimiento al SNI les abra la posibilidad de integrarse como investigadores a una IES o Centro de Investigación. Las bases de datos de los egresados de los programas en CONAHCyT no reflejan cuántos de éstos laboran en IES, el tipo de contratación al momento de inscribirse al programa, o cuántos son egresados sin experiencia laboral o empleo.

A su vez, las IES (principalmente públicas) presentan dos fenómenos; el contar con una planta académica de una edad madura y con la antigüedad que les permita jubilarse, situación que se incrementó con la pandemia COVID-19. La institución donde se llevó a cabo este estudio exploratorio, el 51% de su población es de tiempo completo, y alrededor del 12% pertenece al SNI. Las cifras muestran que la proporción de mujeres SNI con relación a la de los hombres es menor, cifra que coincide con la media nacional. Sin embargo, una situación que llama la atención es el tipo de contratación laboral de HSM que tienen estas investigadoras reconocidas por CONAHCyT cuya antigüedad va de los seis meses a los 15 años. Las políticas educativas para la contratación de profesores de tiempo completo quedan supeditadas a los lineamientos de PRODEP, y a las políticas institucionales, que se convierten en una especie de círculo vicioso y tortuoso, ya que en estas convocatorias se les pide experiencia en docencia, investigación, tutorías y productividad académica, aspectos difíciles de lograr si no se cuenta con empleo donde pueda ejercer estas actividades.

Este trabajo tuvo algunas limitantes; una de ellas fue que se centró en un estudio de caso de una IES pública mexicana; otra limitante fue el número de profesoras a las que se les aplicó el cuestionario y no hubo disposición para realizar entrevistas a profundidad. Cabe señalar que, al momento de aplicar el cuestionario, la institución había emitido una convocatoria para la promoción del personal docente, que consistía en promoción de categorías de profesores de tiempo completo y medio tiempo, asignación de horas base para profesores de asignatura, y asignación de tiempos completos, limitados acorde a las necesidades de cada división académica.

El acercamiento a esta problemática evidencia la falta de profundizar en investigaciones sobre el tiempo que lleva a una egresada de SNP y miembro del SNI sin empleo, integrarse como investigadora en una IES o Centro de Investigación; y egresadas que laboran en una IES con el tipo de contratación de HSM, obtener la basificación o el tiempo completo, así como qué políticas claras tiene la institución para el relevo generacional. En esta institución es requisito indispensable tener horas basificadas para ser promovida a tiempo completo.

Los resultados de este trabajo son una primera aproximación sobre las dificultades para la producción científica de mujeres con reconocimiento SNI que laboran en IES con las categorías de HSM, que les impide participar como responsables en proyectos de investigación con financiamiento externo, ser parte del núcleo académico de posgrados en el SNP, ser directoras de tesis de posgrado. El salario en la categoría que ostentan varía en función de las horas asignadas, donde algunas investigadoras han tenido que buscar otro

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

empleo, lo que limita el tiempo para la producción científica, y coincide con los resultados de Meza, Galbán & Ortega (2019). Aunado a lo anterior, las profesoras de HSM firman contratos semestrales, que en ocasiones se retrasa la contratación e incide a su vez en el pago oportuno del estímulo del SNI.

Otra veta de estudio es cómo se gestiona el talento humano dentro de las IES a partir de planes de sucesión o relevo generacional de los científicos y científicas mexicanas próximos a jubilarse. El propósito de un plan de sucesión es preparar el proceso y la logística que permita prever la transferencia de los conocimientos tácitos y explícitos, así como preservar los saberes científicos en una economía del conocimiento, gestionar el talento humano de una organización. Los estudios sobre los planes de sucesión se han realizado principalmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, en áreas como la salud, las finanzas, las metalurgias, pero muy pocos en el ámbito educativo (López-Hernández, Aquino y Morales, 2021, p. 795).

Las investigadoras participantes están altamente calificadas, pero las condiciones de contratación laboral no favorecen su desarrollo y consolidación como investigadoras para mantenerse en el SNI, ellas agregan un alto valor a la universidad, y el que no puedan consolidarse como investigadoras va en detrimento del desarrollo profesional, personal, institucional y de la generación del conocimiento, cuyo fin último es contribuir al desarrollo del país.

Finalmente, se resalta que el presente estudio evidenció problemas de la gestión del talento humano de investigadoras con reconocimiento SNI y contratadas como HSM, la mayoría interinas con una antigüedad en estas categorías de seis meses a quince años. Los resultados no son generalizables ni concluyentes, pero evidencian una nueva brecha de conocimiento para estimular el crecimiento y fortalecimiento de esta nueva línea de investigación, así como nuevas preguntas de investigación: ¿Qué políticas y estrategias tienen las IES para la retención del talento humano? ¿Qué seguimiento hace CONAHCYT de los becarios(as) formados en SNP que no tienen empleo al egresar de los estudios, pero que representan un alto capital intelectual para el desarrollo de conocimiento? ¿Cuánto tiempo le lleva a una egresada del SNP con reconocimiento SNI, que labora como profesora de asignatura en una IES desarrollarse y consolidarse como investigadora?

Se recomienda para futuros trabajos ampliar el estudio a otras IES y centros de investigación, combinando una metodología mixta que incluya a investigadoras con reconocimiento SNI sin empleo, y aquellas contratadas en las IES como HSM, para profundizar en los obstáculos y retos para su permanencia en el SNI y contribución al conocimiento. Es importante atraer y retener al talento académico, pues son quienes aseguran que la misión y visión universitaria sea lograda, y contribuir al desarrollo del país a través de la investigación.

7.- REFERENCIAS

BUENDÍA, María Angélica, & OLIVER, Lorena. "Adiós a los académicos de las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?". En: *Revista Perfiles Educativos.* Abril-Junio 2018. Volumen 40, Número 160, p. 10-28. https://doi.org/h29t

CABRERO, Enrique. "Principales logros y desafíos del Sistema Nacional de Investigadores de México a 30 años de su creación". En: *Revista CTS iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*. Enero 2015. Volumen 10, número 28, p. 177-187. https://cutt.ly/OG6BORR

CASTILLO, Roxana. "Diferencias visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017". En *Revista ciencias sociales.* 2018. Volumen 1, Número 40, p. 79-97. https://cutt.ly/3G6B2Nm

CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Padrón de beneficiarios 2021 Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores". En *CONAHCyT*. 2021a. https://cutt.ly/GG6ABWG

CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Archivo histórico del SNII". En *CONAHCyT*. 2021b. https://cutt.ly/LG6AGCV

CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Resultados de la convocatoria 2021 para ingreso, permanencia o promoción en el sistema nacional de investigadores (SNI)". En *CONAHCyT.* 2021c. https://cutt.ly/AHqaZOB

CHÁVEZ-TOLEDO, Luz E. "La gestión del talento humano como estrategia empresarial". En: *Revista Perspectivas*. 2018. Volumen 19, Número 4, p. 553-558. https://cutt.ly/2G6MKDD

CHIAVENATO, Idalberto. *"Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones".* México. Ed. McGraw Hill. 2009. P. 524. https://cutt.ly/nG6Md5b

GARCÍA-JIMÉNEZ, Eduardo, GIL-FLORES, Javier & RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Gregorio. *"Metodología de la investigación cualitativa".* España. Ed. Aljibe. 1996. p. 378.

GIL, Manuel, & CONTRERAS, Leobardo Eduardo. "El Sistema Nacional de Investigadores: ¿espejo y modelo?". En: *Revista de la Educación Superior*. 2017. Volumen 46, Número 184, p. 1-19. https://doi.org/h29v

JACKSON, C. Kirabo, ROCKOFF, Jonah E., & STAIGER, Douglas O. "Teacher Effects and Teacher-Related Policies". En: *Annual Review of Economics*. Agosto 2014. Volumen 6, Número 1, p. 801–825. https://doi.org/gftrqq

LÓPEZ-HERNÁNDEZ, Rosa Eva, AQUINO, Silvia Patricia & AGUILAR, Norma. "Propuesta de modelo de plan de sucesión para el relevo generacional en una universidad pública", Educación 4.0. Nuevas tecnologías para el proceso enseñanza-aprendizaje. En: *Ediciones ILCSA*. 2021, p. 840. https://cutt.ly/UZJYYoL

MACIAS, Gizelle Guadalupe, & ISLAS, Claudia. "Las mujeres y la sociedad del conocimiento: uso y aplicabilidad de las TIC por las investigadoras". En: *Revista de Estudios de Género. La Ventana*. 2018. Número 48, p. 208-235. https://cutt.ly/qKPjiXl

MEZA, Mónica del C., GALBÁN, Sara Elvira, & ORTEGA, Claudia Fabiola. "Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores". En: *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Diciembre 2019. Volumen 10, Número 19, p. 1-34. https://cutt.ly/sKPjstK

MENDIETA, Angélica. (Coord.). *"¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas".* Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Ediciones La Biblioteca. 2015. https://cutt.ly/yG68jw4

MUÑIZ, Erika, & RAMOS, María Elena. "La presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos". En: *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y humanidades*, 2019. Volumen 28, Número 55, p. 64-87. https://doi.org/gnh2pf

MUSAKURO, Rhodrick & DE KLERK, Frances. "Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector". 2021. En: *SA Journal of*

Human Resource Management. Volumen 19. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394

OLASKOAGA-LARRAURI, Jon, RODRÍGUEZ-ARMENTA Carmen E., & MARÚM-ESPINOSA, Elia. "The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in Mexico". En: *Teaching in Higher Education*. Septiembre 2020. Volumen 28, Número 2, p. 389-405. https://doi.org/h29w

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [OECD]. (2021). "Education at a Glance 2021. OECD Indicators". En: *OECD Publishing*. 2021. https://doi.org/gpm9g9

PEINADO, José de Jesús. "Disimetrías de las investigadoras en los centros de investigación del Instituto Politécnico Nacional. Un estudio cuantitativo". En: *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.* Julio-Diciembre 2020, Volumen 11, Número 21, p. 1-27. https://doi.org/h29x

PERDOMO-ORTIZ, Jesús, VALENCIA, Carlos, DURÁN, William Fernando & HEREDIA, Oswaldo. "Effect of High-Performance Work Practices on Academic Research Productivity". En: *Latin American Business Review*. Octubre 2020. Volumen 22, Número 2, p. 189-214. https://doi.org/10.1080/10978526.2020.1837632

RAMÍREZ, Reynier I., ESPÍNDOLA, César A., RUÍZ, Gladis. I., & HUGUETH, Alfredo M. "Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico". En: *Información Tecnológica*. Diciembre 2019. Volumen 30, Número 6, p. 167-176. https://doi.org/dz43

RANERO-CASTRO, Mayabel. "Mujeres y academia en México: avances, retos y contradicciones". En: *EduScientia Divulgación de la ciencia educativa*. Enero-Febrero 2018. Volumen 1, Número 1, p. 72-88. https://cutt.ly/PZJz2oz

REGLAMENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES. "Acuerdo por el que se reforma el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores". En: *Diario Oficial de la Federación [DOF]* (20 de abril de 2021). https://cutt.ly/pG69Leq

REYES, Gerardo, & SURIÑACH, J. "Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México". En: *Investigación Administrativa*. Enero-Junio 2015. Volumen 44, Número 115, p. 55-69. https://cutt.ly/OG65chf

RIVERA, Crisalejandra. "Efecto de la pandemia en los estudiantes de posgrado en México". En: I*nvestigación y Desarrollo. Sistema de Centros Públicos de Investigación. CONAHCyT.* Enero 2021. https://invdes.com.mx/los-investigadores/efecto-de-la-pandemia-en-los-estudiantes-de-posgrado-de-mexico/

RUÍZ, R. "El Sistema Nacional de Investigadores". En Vega y León, S. (Coord.), En: *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. UAM Xochimilco. 2012. p. 41-48. https://cutt.ly/PG66hcN

SANDOVAL, Juan Guillermo. "La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?". En: *Pre-til. Innovación en la gestión*. Julio-Diciembre 2015. Año 13, Número 33, p. 29-39. https://cutt.ly/RG66Hcq

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO [UJAT]. "Reglamento del régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco". En: *Ediciones UJAT*. 2008. https://cutt.ly/TGBKRHo

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO [UJAT]. "Segundo informe de actividades 2021-2022". En: *Ediciones UJAT*. 2022. https://cutt.ly/XHqoGPS

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **23 - 37**

ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO SOBRE LA IA (INTELIGENCIA ARTIFICIAL) **EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

CARÍAS ESCOTO, Rossana

Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNAH-POSFACE
Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas
E-mail: rossana.carias@unah.hn

Recibido: 29-01-2024
Revisado: 05-06-2024
Aceptado: 06-11-2024

RESUMEN

El objetivo de este estudio es presentar una recopilación general de la literatura científica sobre la Inteligencia Artificial en la Educación Superior. Se aplicó el método bibliométrico para examinar patrones relacionales entre publicaciones de un conjunto de 1000 artículos indexados desde 1990 hasta el 2023 en WOS (Web of Science), aplicando leyes bibliométricas de Lotka, Bradford y Zift, Ley de Price e Índice H, para validar a VosViewer y su procesamiento tanto de datos como metadatos. Los hallazgos indican un crecimiento importante a partir del año 2021 al 2023 en la producción científica. El análisis muestra la concentración por países, así como las tendencias temáticas de Inteligencia Artificial, Tecnología de la Información, adopción de la Tecnología, Impacto de la IA, Innovación, Gestión de la Tecnología de la información. La investigación y la perspectiva que se tenga de todas las teorías encontradas, impulsan a continuar los mismos, para conocer las contribuciones de autores de los diferentes países, al estudio de este tema universal como lo es la IA.

Palabras clave: Inteligencia Artificial (IA), Adopción de La Tecnología, Revolución de la Tecnología, Innovación, Tecnología de la Información, Gestión del Conocimiento, Impacto de la IA.

BIBLIOMETRIC STUDY ON AI (ARTIFICIAL INTELLIGENCE) IN HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

The objective of this study is to present a general compilation of the scientific literature on Artificial Intelligence in Higher Education. The bibliometric method was applied to examine relational patterns between publications of a set of 1000 articles indexed from 1990 to 2023 in WOS (Web of Science), applying bibliometric laws of Lotka, Bradford and Zift, Price's Law and H Index, to validate to VosViewer and its processing of both data and metadata. The findings indicate significant growth from 2021 to 2023 in scientific production. The analysis shows the concentration by country, as well as the thematic trends of Artificial Intelligence, Information Technology, Technology adoption, Impact of AI, Innovation, Information Technology Management. The research and the perspective that we have of all the theories found, encourage us to continue them, to know the contributions of authors from different countries, to the study of this universal topic such as AI.

Keywords: *Artificial Intelligence (AI), Technology Adoption, Technology Revolution, Innovation, Information Technology, Knowledge Management, Impact of AI.*

1. INTRODUCCIÓN

Estudios muestran que en las últimas décadas se encuentran con el desafío de abordar la sostenibilidad, y esto se está volviendo más complejo dadas las tendencias globales, incluida la geopolítica de un posible nuevo orden mundial, el impacto ambiental del calentamiento global y los rápidos avances en tecnología, por ejemplo, en inteligencia artificial (IA) (Huntley Hendersona, Wersunb, Wilsonc, Mo-ching Yeungd, & Zhange, 2019). La anticipación de tal cambio es la razón fundamental para imaginar la iniciativa de las Naciones Unidas (ONU) Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME) en 2068 en un esfuerzo por explorar la naturaleza potencial de la educación en gestión responsable y sostenible dentro de cincuenta años (Huntley Hendersona, Wersunb, Wilsonc, Mo-ching Yeungd, & Zhange, 2019).

En países desarrollados se habla de transferencia de tecnologías en instituciones de investigación que están muy bien establecidas, estas prácticas todavía están en sus primeros pasos en países como Sudáfrica, sin embargo, actualmente el país se centra en mejorar las actividades de transferencia de tecnología y medir su desempeño, como lo demuestra la reciente implementación de una nueva ley de propiedad intelectual (Alessandrini, Klose, & S Pepper, 2014). En apoyo de esto último y en un esfuerzo por obtener una visión general precisa del estatus quo de la transferencia de tecnología en Sudáfrica, se decidió evaluar las estructuras organizativas y los factores clave que determinan el éxito de la transferencia de tecnología en 13 instituciones de investigación financiadas con fondos públicos (Alessandrini, Klose, & S Pepper, 2014).

Específicamente hablando de la inteligencia artificial (IA), esta se define como la capacidad de un sistema para interpretar correctamente datos externos, aprender de dichos datos y utilizar esos aprendizajes para lograr objetivos y tareas específicas a través de una adaptación flexible; sin embargo, la IA sigue siendo un concepto sorprendentemente confuso y muchas preguntas al respecto siguen abiertas (Kaplan & Haenlein, 2018), Ali S, Yan Q, Irfan M, Ameer W, Atchike DW and Acevedo-Duque Á (2022) principalmente cuando se toca el tema del uso de la IA en la educación.

En el 2017 se hablaba de que El Homo sapiens evoluciona hacia el "phono sapiens" y los teléfonos inteligentes dominan la mayoría de las áreas de actividad empresarial en la industria y que el software de IA comienza a competir con la inteligencia humana, y los robots de IA reemplazan muchos trabajos humanos rutinarios. Se decía que el 'Phono sapiens' es otro nombre para aquellos seres humanos que no pueden vivir sin sus smartphones. Esta frase fue acuñada por primera vez por The Economist (2015), que señaló que "los teléfonos inteligentes han penetrado todos los aspectos de la vida diaria, y el 80% de la población adulta tendrá un teléfono inteligente en 2020" (Park, Shin, & Lee, 2017). Estamos en el 2023, y de esa realidad que se hablaba en el 2017, y que se cumplió en el 2020, seguimos investigando sobre el impacto de la IA, en todas las áreas de actividad no solo empresarial, sino personal y aún más educativa.

Así, a partir de artículos publicados en revistas Web of Science (WoS), se realizó una exploración de una base de datos orientados a analizar la variable Inteligencia Artificial (IA), una de las áreas temáticas de este artículo, y que nos llevó a encontrar publicaciones científicas que vinculan la misma con la Educación Superior. Los cinco mayores contribuyentes al estudio de la IA son USA con cerca de un 25% de contribución, Inglaterra con un 12%, China con un 10%, Alemania con un 8% y Francia con un 7% entre otros más.

De esta forma el objetivo de este estudio, es analizar desde una revisión bibliométrica-científica, el estado del arte en la investigación de la Inteligencia Artificial (IA), que ha contado con el aporte de autores en todo el mundo, que sirven como referentes globales sobre este tema, que pueden ser utilizados para gestionar el conocimiento preexistente y promover una conexión entre la investigación y la relación con la situación

actual en Latinoamérica, específicamente en Honduras, y como se encuentra la vinculación de la IA con la Educación Superior.

Es así como este artículo explora las áreas de interés relacionadas con la Inteligencia Artificial, y los artículos que abordan sobre el mismo, en particular escudriñar sobre el aporte, el impacto, la transformación, el conocimiento y el interés que la investigación sobre este tema tiene. Esto se ve reflejado en el extenso trabajo de alto impacto realizados durante los últimos años, pero es un tema que se viene dando desde 1990 hasta la actualidad. Es así como se realiza un marco teórico con la interpretación de lo que conocemos sobre IA y en el impacto en el futuro de la humanidad, así también los riesgos de la IA, que se verán reflejados en el ser humano en general. Se hace una recopilación de artículos científicos WOS, para documentar y evidenciar la literatura disponible sobre el tema. El vector de búsqueda inicial es Inteligencia Artificial, limitado a documentos de artículos publicados en revistas convencionales de WoS entre 1990 y 2023, resultó en un total de 1000 artículos publicados, en una primera revisión. Estos registros muestran el patrón de crecimiento a lo largo del tiempo, y a través de las leyes de Lodka, Bradford, Zift, Índice H y Price, se fue delimitando la investigación, por resultados de años, Autores prolíficos, países de interés, citación de artículos publicados WOS, y palabras claves.

Al final se llega a una discusión que deja abierta la oportunidad para seguir investigando y produciendo artículos científicos enfocados a la relación y el impacto que la IA puede tener en la Educación Superior y como enseñarlo. Se concluye que hay una enorme oportunidad en los países de Latinoamérica, especialmente en Honduras, donde no encontramos ningún artículo producido que hable de la IA.

MARCO TEÓRICO

2.1 Diferentes interpretaciones de la Inteligencia Artificial (IA)

Según Kaplan & Haenlein (2018) la inteligencia artificial (IA), se define como la capacidad de un sistema para interpretar correctamente datos externos, aprender de dichos datos y utilizar esos aprendizajes para lograr objetivos y tareas específicas a través de una adaptación flexible (Kaplan & Haenlein, On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence, 2018). Sin embargo, la IA sigue siendo un concepto sorprendentemente confuso y muchas preguntas al respecto siguen abiertas, nos afirma Kaplan & Haenlein (2018). Así mismo, Barredo-Ibáñez afirma, que desde finales de los años 90 se produjo un acceso masivo paulatino a las tecnologías de la información y de la comunicación a través de plataformas y espacios de participación colectiva, como los chats, las redes sociales, los foros o las aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros (Barredo-Ibáñez, De-la-Garza-Montemayor, Torres-Toukoumidis, & López-López, 2021).

Existen controversias con respecto al uso de las tecnologías de la información, de hecho, se han expresado serias preocupaciones y reservas con respecto al papel de la IA en la destrucción del empleo y la base y esencia de la humanidad como nos dice Agar (2019, 2020); Charlwood & Guenole (2021); Malik et al., (2020) (Budhwara, Malikb, De Silvac, & Thevisuthanc, 2022). Sin embargo, la IA y otras aplicaciones relacionadas basadas en la inteligencia brindan oportunidades para que las organizaciones logren resultados comerciales estratégicos óptimos, como la mejora de la calidad del servicio, la productividad, la excelencia en el servicio rentable nos dice Wirtz (2019), el retorno de la inversión afirma Torres & Mejía (2017), la eficiencia operativa, el compromiso y la lealtad del cliente como dice Prentice &

Nguyen (2020), la calidad del servicio de los empleados nos dice Nguyen & Malik (2022) y la reducción de los considerables costos operativos y de capital, nuevamente afirma Wirtz (2019) (Budhwara, Malikb, De Silvac, & Thevisuthanc, 2022). Es importante identificar el enfoque óptimo para motivar al profesorado a adoptar la innovación en la enseñanza, dado que las iniciativas a gran escala pueden utilizar una cantidad excesiva de tiempo y recursos (Sidhua & Gagea, 2021).

2.2 Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el futuro de la humanidad

El impacto de las revoluciones industrial y digital (de la información) ha sido, sin duda, sustancial en prácticamente todos los aspectos de nuestra sociedad, vida, empresas y empleo. ¿Producirá la próxima revolución de la IA efectos similares y de gran alcance? (Makridakis, 2017). Es sin duda una de las grandes preguntas que todos nos hacemos. Makridakis afirma que la IA está en el punto de mira y que traerá grandes cambios que también afectarán a todos los aspectos de nuestra sociedad y vida.

Además, su impacto en las empresas y el empleo será considerable, lo que dará lugar a organizaciones ricamente interconectadas con una toma de decisiones basada en el análisis y la explotación de macrodatos y a una intensificación de la competencia mundial entre las empresas. Las personas serán capaces de comprar bienes y obtener servicios desde cualquier parte del mundo utilizando Internet, y explotar los beneficios adicionales ilimitados que se abrirán a través del uso generalizado de las invenciones de IA (Makridakis, 2017).

Barrat (2013) nos dice que debe hacerse hincapié en que lo que está en juego de predecir correctamente el impacto de la revolución de la IA es de gran alcance, ya que las máquinas inteligentes pueden convertirse en nuestro "invento final" que puede poner fin a la supremacía humana (Makridakis, 2017). No hay duda de que la IA tiene un enorme potencial, ya que las computadoras y los robots probablemente lograrán, o se acercarán a, la inteligencia humana en los próximos veinte años convirtiéndose en un serio competidor de todos los trabajos que actualmente realizan los humanos y, por primera vez, planteando dudas sobre el fin de la supremacía humana (Makridakis, 2017).

2.3 Riesgos con la Inteligencia Artificial (IA) en el futuro de la humanidad

Vinuesa et. al (2019) hablan de que la aparición de la IA y el potencial para su desarrollo en los diferentes sectores de la sociedad determinan la evaluación de sus efectos en el desarrollo sostenible. Asimismo, Joyce & Paquin (2016) dicen que esto se debe a que las empresas están cada vez más obligadas a enfrentar el desafío de la sostenibilidad tratando de mejorar el alcance de las innovaciones para preservar la integridad del ecosistema y mejorar el uso de los recursos naturales (Di Vaioa, Palladinoa, Hassanb, & EScobarc, 2020).

Esto nos lleva a depender cada vez más de la IA, como nos dice Liebowitz (2001) que, al tratar de explotar el conocimiento interno y externo de las organizaciones, la IA fomenta nuevas técnicas de adquisición y representación del conocimiento, mejorando la conciencia de los gerentes (Di Vaioa, Palladinoa, Hassanb, & EScobarc, 2020). El pensamiento que más se repite en este tiempo sobre la IA, es si la IA viene a reemplazar el recurso humano. Es así como Hoeschl & Barcellos (2006) nos dicen que la IA no reemplaza a los recursos humanos, sino que trata de imitar el pensamiento racional mejorando el flujo de gestión y el procesamiento de datos a través de sistemas que explotan la información digital. Además, según Miller (2018), "los seres humanos y las maquinas deben trabajar simbióticamente para aumentar y mejorar las habilidades de los demás", generando una deriva cultural que considera a la IA como una herramienta para integrar el razonamiento humano y la gestión del conocimiento (Di Vaioa, Palladinoa, Hassanb, & EScobarc, 2020).

Los trabajadores, las empresas,

la sociedad, los gobiernos y los consumidores son partes interesadas clave en la automatización de los procesos empresariales. Los avances tecnológicos en automatización e IA continuarán alterando los mercados laborales afectando a estas partes interesadas (Wright & Schultz, 2018)

Para seguir siendo competitivas a nivel mundial, las empresas dependerán cada vez más de la automatización para mejorar la eficiencia. El riesgo es que las empresas busquen la automatización para obtener beneficios financieros a corto plazo mientras ignoran los mayores efectos macroeconómicos (Wright & Schultz, 2018). Freeman (1984) menciona desde este momento que La Teoría de las partes interesadas ofrece una herramienta útil para iluminar cómo una mayor dependencia de la automatización puede afectar a varias partes y las relaciones que las empresas comparten con estas partes. Afirma que las empresas que equilibran y atienden las necesidades de sus grupos de interés se benefician porque los grupos de interés reconocen y corresponden a esa buena voluntad, define a las partes interesadas como "cualquier grupo o individuo que pueda afectar o se vea afectado por el logro de los objetivos de la empresa.", cabe agregar, al utilizar IA (Wright & Schultz, 2018).

Smith (2013) plantea que la automatización está reemplazando cada vez más no solo el trabajo personal, sino también los puestos que requieren un pensamiento de orden superior, como periodistas, abogados, asistentes legales y otros. Un número creciente de investigadores advierten que, en múltiples sectores económicos, las máquinas reemplazarán a los trabajadores humanos, dejando a su paso un desempleo masivo, Brynjolfsson (2014), Frey y Osborne (2017), Sachs y Kotlikoff (2014), Karabarbounis y Neiman (2014) entre otros, lo mencionan, además encontraron evidencia de que la mano de obra puede ser más abundante que la demanda en sociedades más automatizadas, lo que podría explicar el estancamiento de los salarios en muchos países desarrollados. Citan que en las cuatro economías más grandes del mundo –Estados Unidos, Japón, China y Alemania–, la participación de la mano de obra, y específicamente la proporción del valor agregado bruto corporativo pagado a la mano de obra, disminuyó aproximadamente entre 2 y 4 puntos porcentuales por década durante el período 1975-2010. Además, Abrams y Hogg (1988) agregan que el desplazamiento del trabajo a través de la automatización puede eliminar la fuente predominante de autoestima de varias personas en la sociedad moderna (Wright & Schultz, 2018).

MATERIALES Y METODOS

En particular este estudio se basa en la recopilación de artículos científicos, que, como muchos investigadores, utilizan la bibliometría o cienciometría, para documentar y evidenciar la literatura disponible en su mayoría, sobre un tema específico a investigar. La digitalización masiva del negocio editorial, la globalización del contenido indexado mediante bases de datos de resúmenes y citas y la mejora de las tecnologías de la información han mejorado la cobertura, precisión y funcionalidad de los metadatos vinculados a una publicación en particular (Mikhaylov, Mikhaylova, & Hvaley, 2020). Es así que, los estudios de la producción científica objetiva, fundados en la cienciometría, pueden ser considerados como un análisis instrumental de los desarrollos en materia de la sociología de la ciencia, que se ocupa de la evaluación cuantitativa de la “actividad científica documentada” como una disciplina o actividad económica, estudiando sus características sobre la base de indicadores bibliométricos, con el objeto de valorar su desarrollo, y de las políticas científicas en relación a aspectos económicos y sociales locales y globales (Vega Muñoz & Salinas Galingo, 2017).

Dentro de esta recopilación cienciometría, se encuentran datos sobre los autores, sus afiliaciones con una dirección o ubicación, categorías temáticas, agencias de financiación, etc. Todos estos factores han permitido que los estudios recientes se vuelvan más sofisticados en una evaluación detallada de las particularidades, que, al

centrarse en regiones y ciudades, revelan nuevos rasgos en las redes de conocimiento (Mikhaylov, Mikhaylova, & Hvaley, 2020). Con los indicadores bibliométricos se podrán determinar, entre otros aspectos: a) el crecimiento de cualquier campo de la ciencia, según la variación cronológica del número de trabajos publicados en él; b) el envejecimiento de los campos científicos, según la "vida media" de las referencias de sus publicaciones; c) la evolución cronológica de la producción científica, según el año de publicación de los documentos; d) la productividad de los autores o instituciones, medida por el número de sus trabajos; e) la colaboración entre los científicos o instituciones, medida por el número de autores por trabajo o centros de investigación que colaboran; f) el impacto o visibilidad de las publicaciones dentro de la comunidad científica internacional, medido por el número de citas que reciben por parte de trabajos posteriores; g) el análisis y evaluación de las fuentes difusoras de los trabajos, por medio de indicadores de impacto de las fuentes; h) la dispersión de las publicaciones científicas entre las diversas fuentes Acevedo-Duque, Á.; Vega-Muñoz, A.; Salazar-Sepúlveda, G (2020), (Sancho, 1990).

A su vez, Sancho (1990) también destaca como principales indicadores cienciométricos a los de actividad científica e impacto, pero además de reconocer la existencia de indicadores de "asociaciones temáticas", agrega indicadores de calidad, para hacer explícito el valor cualitativo perceptivo que se asigna a los trabajos científicos, dada la revisión por opinión de expertos Acevedo-Duque, Á., Llanos-Herrera, G. R., García-Salirrosas, E. E., Simón-Isidoro, S., Álvarez-Herranz, A. P., Álvarez-Becerra, R., & Sánchez Díaz, L. C. (2022) (Vega Muñoz & Salinas Galingo, 2017). En términos metodológicos, aquí se analiza la evolución y desarrollo del conocimiento científico, basado en investigaciones en las principales revistas WoS, indexadas a la Revista Informe de citación (JCR_SSCI de Business y Management). Estas revistas indexadas son las que tienen mayor impacto en todo el mundo. Se utiliza el software VOSviewer, que es un programa de libre acceso desarrollado para la construcción y visualización de mapas bibliométricos (Eck & Waltman, 2010).

Se toma en cuenta tanto la temática expresada por un conjunto de "keywords" y se logra reducir a las principales "keywords plus" de acuerdo con la ley de Zipf, como la existencia de potenciales concentraciones de revistas y autores (Acevedo-Duque, Vega-Muñoz, & Salazar-Sepúlveda, 2020). La medición se realizó utilizando investigación científica documentada, utilizando leyes bibliométricas como soporte. Para el estudio de la producción científica, comenzamos con la ley de Price (Salazar-Sepúlveda, y otros, 2023), evaluando el crecimiento exponencial anual de los documentos publicados, esto asegura que hay interés en la comunidad científica en el avance de la investigación sobre un tema.

Se utilizó la Ley de Bradford para estimar un posible ajuste de las zonas de concentración de revistas a una serie geométrica (Salazar-Sepúlveda, y otros, 2023), con el fin de identificar un núcleo de concentración de revistas donde autores prolíficos de todo el mundo participan en una discusión profunda sobre Inteligencia Artificial y más si hay conexión entre esas discusiones con la Educación Superior. Además, se utilizó la Ley de Lotka para estimar la concentración de autores y distinguir el conjunto de autores prolíficos siguiendo un enfoque cienciométrico meta analítico de producción, impacto y relación (Salazar-Sepúlveda, y otros, 2023).

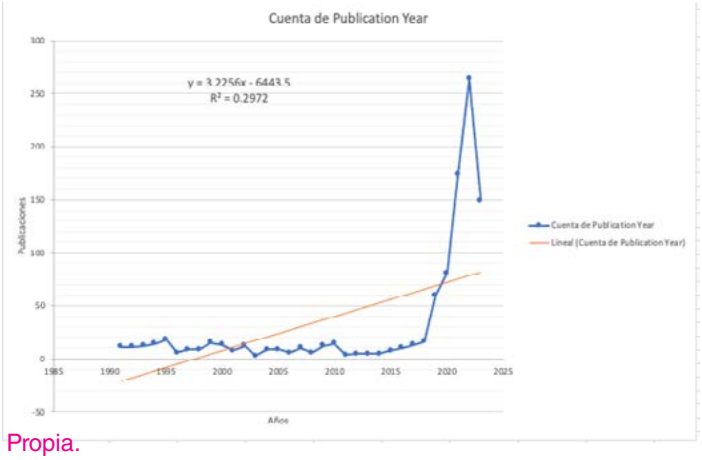
RESULTADOS

4.1. Crecimiento de Producción Científica sobre Inteligencia Artificial

El vector de búsqueda inicial es Inteligencia Artificial, limitado a documentos de artículos publicados en revistas convencionales de WoS entre 1990 y 2023, resultó en un total de 1000 artículos publicados, en una primera revisión. Estos registros muestran el patrón de crecimiento a lo largo del tiempo, tal como es representado en la Figura 1. Sin embargo, podemos observar que la mayor producción de artículos científicos sobre

Inteligencia Artificial comienza a despegar del 2019 en adelante. Se publicaron un total de 1000 artículos entre 1990 y 2023, teniendo un repunte muy importante del 2019 al 2023, aunque solo represente el 30% aproximadamente de artículos publicados sobre Inteligencia Artificial (R2 de aproximadamente el 30 %).

Figura 1. Incremento de producción científica sobre Inteligencia Artificial, entre los períodos de 1990 al 2023

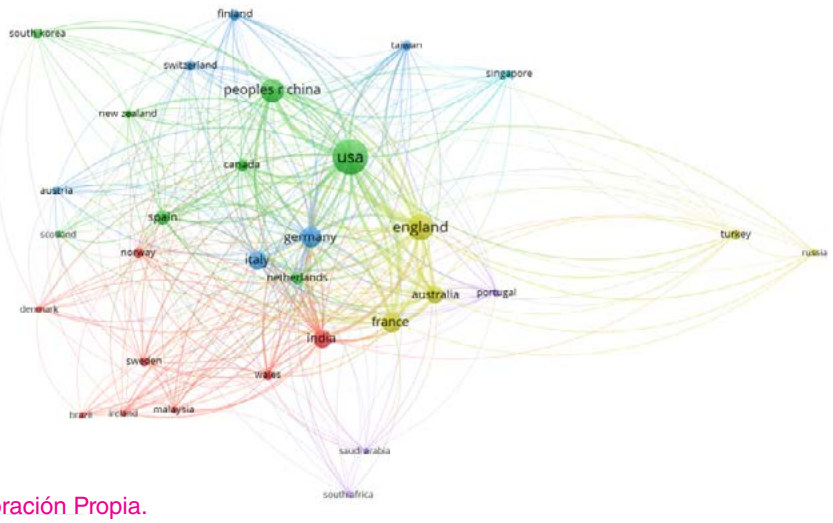


Fuente: Elaboración Propia.

4.2. Concentración por países donde se publican autores prolíficos

Se observa en las siguientes redes por países, la concentración de artículos sobre IA publicados, y citados, haciendo núcleos importantes, que, al clasificarlos de la base de datos de 1000, estos se concentran en 70 países, de los cuales en 31 países es la mayor la fuerza total de vínculos de coautoría con otros países. Aquí se puede hacer una selección de países con mayor fuerza de vínculos, que observando los de un peso más alto son: USA, Inglaterra, Alemania, China, India, Italia, Francia, España, Australia y Canadá entre otros. No hay países en esta base de datos de Latinoamérica, creando artículos sobre IA, lo que nos permite ver la oportunidad de unirse a estas redes existentes para aportar o investigar sobre este fenómeno mundial.

Figura 2. Fuente de elaboración propia: núcleos de concentración por países, donde hay una profunda discusión sobre IA



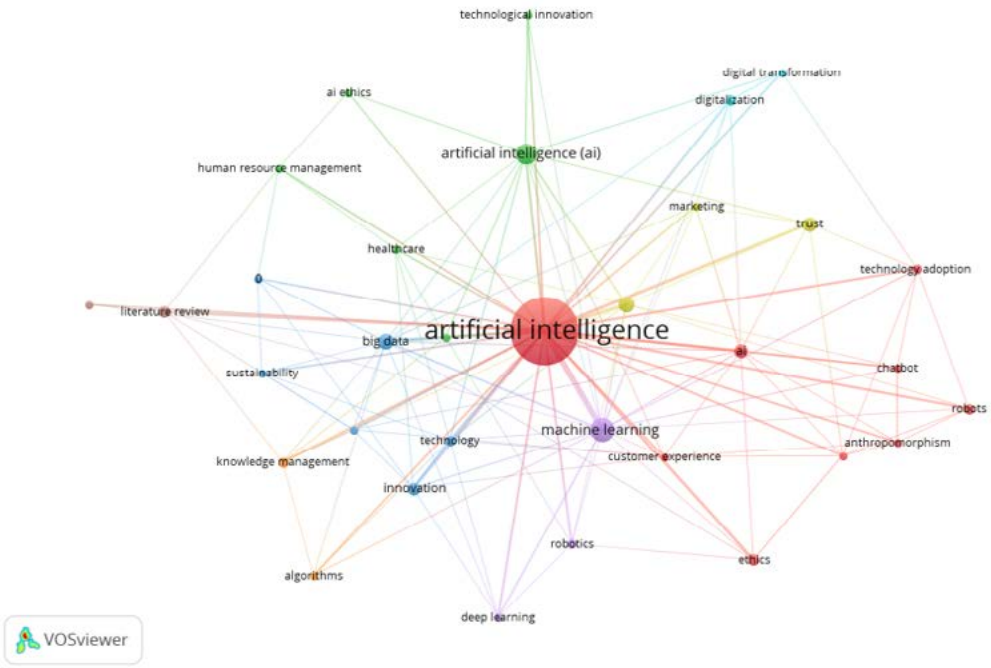
Fuente: Elaboración Propia.

Sapienza Organizacional ISSN: 2443-4265 E- ISSN: 2443-4418 Año 11 N° 23 2024 Estudio Bibliométrico sobre la Inteligencia Artificial ..... pg. 23 - 37

4.3. Concentración por núcleos de palabras claves de Autor

Para analizar el tema de investigación dentro de la categoría de la IA, de un conjunto de 1587 palabras clave de Autor, 33 son las que más conectan, y se repiten al menos 6 veces, dentro de la selección del núcleo de WOS. Siguiendo la ley de Zift, al concentrarnos en palabras claves de autor, nos hace visualizar la existencia de potenciales concentraciones de revistas y publicaciones en la red que más se destaca. Siendo las palabras con mas conexiones y que más se repiten: Inteligencia Artificial, Machine Learning, Big Data, Automatización, IA, Innovación, Technology, Gestión del Conocimiento, Adopción de la Tecnología, Digitalización entre otros.

Figura 3. Redes de Autor por palabras clave.



Fuente: Elaboración Propia.

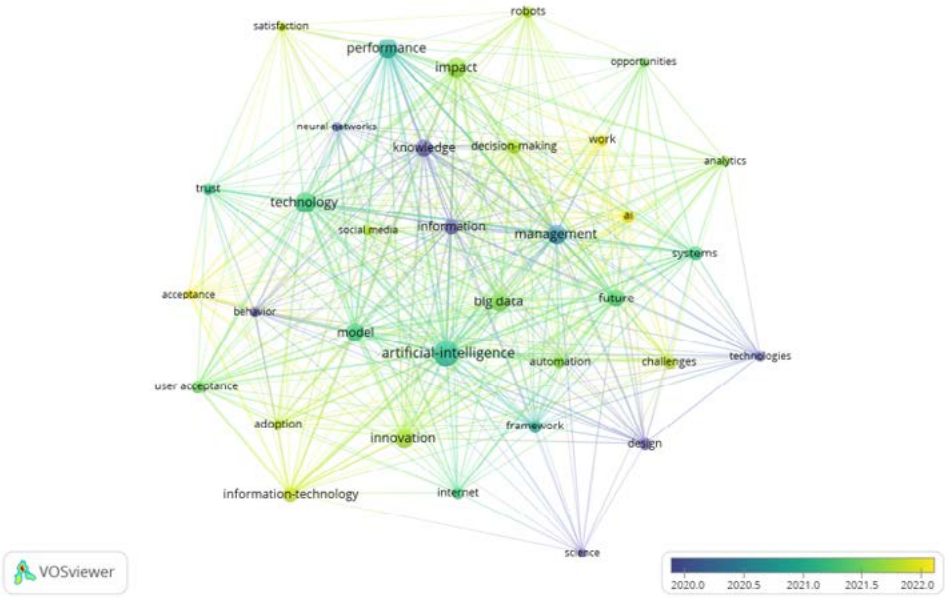
4.4. Concentración por palabras claves adicionales de autores

También se obtiene el análisis de palabras claves adicionales de autor, con una concentración de las consideradas de más impacto en las distintas publicaciones por autor, y en esta base de datos WOS, se puede analizar el período de interés, que en este caso el más relevante para identificar los núcleos de investigación andan entre 2020 al 2022. Se logra identificar 34 palabras claves plus, con una fuerza total de los enlaces de coexistencia con otras palabras clave, seleccionando de esta forma las de mayor fuerza en el total de enlaces. Entre otras podemos destacar: AI, Tecnología, Big Data, Performance, Gestión, Impacto Innovación, Futuro, Conocimiento, Toma de Decisiones, Tecnología de la información.

De esta selección por orden de importancia, se puede identificar que autores están publicando artículos del interés de la investigación en curo, y poder concentrar la atención específicamente en el tema seleccionado.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Figura 4. Redes por "keywords plus".

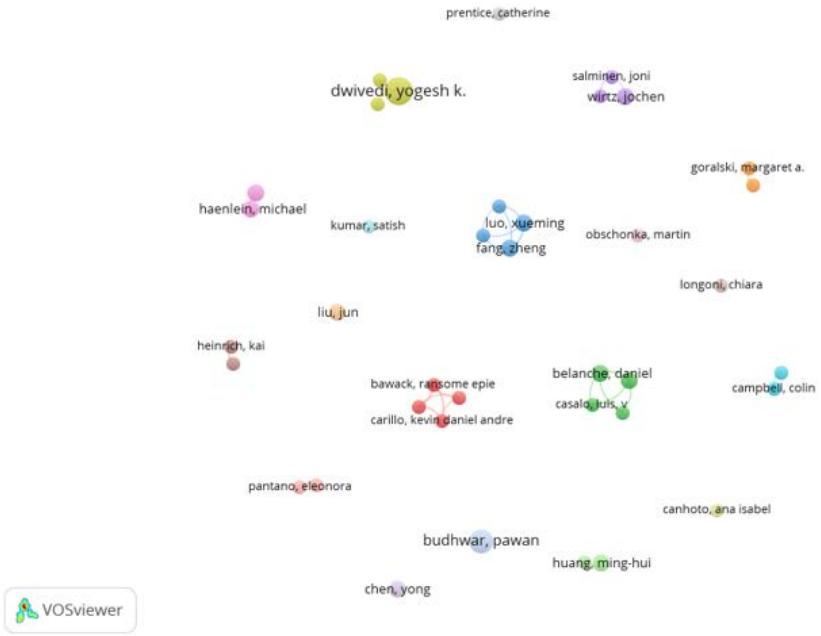


Fuente: Elaboración Propia.

4.5. Concentración de autores prolíficos, su impacto y relación

De acuerdo con la Ley de Lodka, se puede identificar con esta base de datos la concentración de autores prolíficos, siguiendo un enfoque cienciométrico, meta analítico de producción de artículos, impacto y relación entre ellos. En esta última parte la relación que hay es poca, los núcleos de concentración son pequeños y pocos en esta base de datos de WOS, pero nos ayuda a identificar quienes tiene un impacto y relación con el tema a investigar.

Figura 5. Mapa de Autores Prolíficos, y la relación entre ellos por análisis de cada clúster.



Fuente: Elaboración Propia.

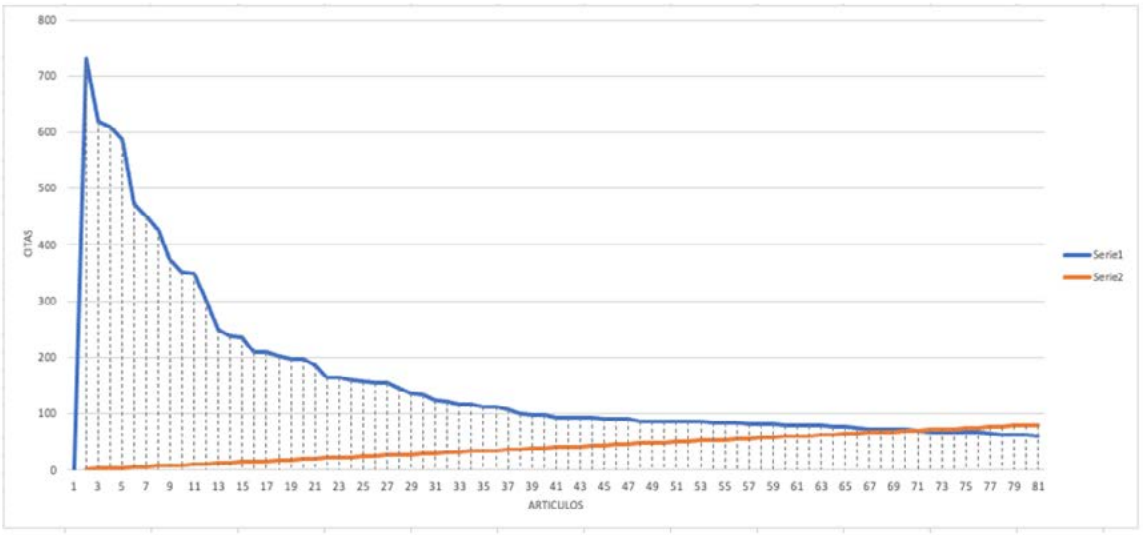
4.6. Orden de publicaciones más citadas.

Autores	Articulos WOS	Citados en WOS	Index WOS	Pais de Afiliación	Categorias WOS	Areas de Busqueda
(Huang & Rust, 2018)	2	729	SSCI	USA	Bussines	Business & Economics
(Wirtz, y otros, 2018)	5	620	SSCI	Singapur, Australia, USA	Management	Business & Economics
(TAM & KIANG, 1992)	7	610	SSCI	USA	Management; Operations Research & Management Science	Business & Economics; Operations Research & Management Science
(Das & Chen, 2007)	9	588	SCI-EXPANDED	SUECIA	Management; Operations Research & Management Science	Business & Economics; Operations Research & Management Science
(Grewal, Roggeveen, & Nordfalt, 2017)	1	471	SSCI	USA	Bussines	Business & Economics

Fuente: Elaboración Propia.

Con el análisis del Indice H, se identifica cuales son los artículos mas citados, y las veces que los mismos han sido citados, esta referencia es importante, para seleccionar aquellos artículos de más alto impacto.

Figura 6. Mapa de Autores Prolíficos, y la relación entre ellos por análisis de cada kluster.



Fuente: Elaboración Propia

En la siguiente tabla se muestra, los autores que han publicado los artículos más citados, la certificación que los artículos sean WOS, el número de veces citados, si es indexado, el país de afiliación, la categoría WOS, y el área de búsqueda.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
Estudio Bibliométrico sobre la Inteligencia Artificial ..... pg. 23 - 37

Tabla 1. Autores prolíficos WOS producciones sobre Inteligencia Artificial, los más citados

Autores	Artículos WOS	Citados en WOS	Index WOS	Pais de Afiliación	Categorías WOS	Areas de Busqueda
(Huang & Rust, 2018)	2	729	SSCI	USA	Bussines	Business & Economics
(Wirtz, y otros, 2018)	5	620	SSCI	Singapur, Australia, USA	Management	Business & Economics
(TAM & KIANG, 1992)	7	610	SSCI	USA	Management; Operations Research & Management Science	Business & Economics; Operations Research & Management Science
(Das & Chen, 2007)	9	588	SCI-EXPANDED	SUECIA	Management; Operations Research & Management Science	Business & Economics; Operations Research & Management Science
(Grewal, Roggeveen, & Nordfalt, 2017)	1	471	SSCI	USA	Bussines	Business & Economics

Fuente: Elaboración Propia

5. DISCUSIÓN

La inteligencia artificial (IA) está remodelando cada vez más los servicios al realizar diversas tareas, constituyendo una fuente importante de innovación, pero amenazando los empleos humanos. Desarrollamos una teoría de la sustitución de empleos por IA para abordar este impacto de doble filo. La teoría especifica cuatro inteligencias necesarias para las tareas de servicio (mecánica, analítica, intuitiva y empática) y establece la forma en que las empresas deben decidir entre humanos y máquinas para realizar esas tareas (Huang & Rust, 2018) (Rajak, S., Vimal, K.E.K., Arumugam, S. et al 2022).

Desde este pensamiento de Huang y Rust, se puede entrar en la discusión de porque no se enseña todo lo referente a IA, desde la academia. En esta base de datos de WOS, relacionada directamente con la IA, no se pudo encontrar nada que conecte con Educación Superior, y como puede ser esta adoptada en la academia, para ser parte de la enseñanza, adopción y transformación de esta.

La IA se está desarrollando en un orden predecible: lo mecánico precede en su mayor parte a lo analítico, lo analítico en su mayoría a lo intuitivo y lo intuitivo en su mayoría a la inteligencia empática. La teoría afirma que el reemplazo de puestos de trabajo por parte de la IA se produce fundamentalmente a nivel de tarea, más que a nivel de trabajo, y primero para tareas de inteligencia inferiores (más fáciles para la IA) (Huang & Rust, 2018).

El objetivo de este estudio bibliométrico es sobre la IA en la Educación Superior, pero no se encuentra en esta revisión nada que directamente relacione ambas variables, pero si de manera indirecta, porque conocer, saber y aprender sobre IA, debe incorporarse en la academia, debe enseñarse como una oportunidad, y no solamente como una amenaza, como bien lo plantea Huang y Rust.

Huang afirma también que, con el tiempo, la IA será capaz de realizar incluso tareas intuitivas y empáticas, lo que permite formas innovadoras de integración hombre-máquina para brindar servicios, pero también resulta en una amenaza fundamental para el empleo humano. (Huang & Rust, 2018).

Entonces se debería hacer la siguiente pregunta ¿cómo abordar el tema de la Inteligencia Artificial ante una generación que se quiebra fácilmente, que le estamos

diciendo que la IA amenaza sus puestos de trabajo y que va a ser reemplazado por tecnología? ¿Qué animo o confianza va a tener la nueva generación para continuar sus estudios? Considero que esta es una discusión que se debe continuar investigando, no solo para plantear el problema, sino plantear las opciones de solución de como abordar el tema de la transformación digital, en todas sus aristas.

Y si se habla de Honduras específicamente, el camino para llegar a culminar una carrera universitaria es cada vez más difícil, no digamos un postgrado de maestría, y mucho menos uno de Doctorado, que son las posibilidades que se tienen de aprender más allá de lo establecido como normal, y tener mejores oportunidades en el mundo laboral, que cada día se vuelve más difícil, y encima de todo agreguemos el discurso que a diario escuchamos de que la IA viene a reemplazar al hombre, opinión que no comparto, sino que considero que viene a facilitar la realización de tareas, pero no a sustituir la mente de un ser humano.

6. CONCLUSIONES

La producción científica en Latinoamérica es casi inexistente, sobre el tema abordado, sin embargo, si hablamos continente americano tenemos países como Estados Unidos y Canadá que nos representan, y menos en Honduras, no existe producción científica sobre este tema global que es la IA, y mucho menos que se relacione con la Educación superior, por lo que hay oportunidad de crear algo que aporte a la comunidad científica sobre la IA en los países de Latinoamérica.

Hay oportunidad de sumarse a la producción científica alrededor de las tecnologías de la información, de la IA, inclusive en las redes ya existentes a nivel global

El hecho de que digan que es un término aún muy confuso, producir ciencia es eso, ver las áreas de oportunidad y sobre ellas andar en la marcha.

7. REFERENCIAS

Ali S, Yan Q, Irfan M, Ameer W, Atchike DW and Acevedo-Duque Á (2022) Green Investment for Sustainable Business Development: The Influence of Policy Instruments on Solar Technology Adoption. Front. Energy Res. 10:874824. doi: 10.3389/fenrg.2022.874824

Acevedo-Duque, Á.; Vega-Muñoz, A.; Salazar-Sepúlveda, G (2020), . Analysis of Hospitality, Leisure, and Tourism Studies in Chile. Sustainability 2020, 12, 7238. https://doi.org/10.3390/su12187238

Acevedo-Duque, Á., Llanos-Herrera, G. R., García-Salirrosas, E. E., Simón-Isidoro, S., Álvarez-Herranz, A. P., Álvarez-Becerra, R., & Sánchez Díaz, L. C. (2022). Scientometric Analysis of Hiking Tourism and Its Relevance for Wellbeing and Knowledge Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8534.https://doi.org/10.3390/ijerph19148534

Das, S. R., & Chen, M. Y. (2007). Yahoo! for Amazon: Sentiment extraction from small talk on the web. Obtenido de MANAGEMENT SCIENCE Santa Clara Univ, Leavey Sch Business, Dept Finance, Santa Clara, CA 95053 USA; Ludic Labs, San Mateo, CA 94401 USA: http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1070.0704

Di Vaioa, A., Palladinoa, R., Hassanb, R., & EScobarc, O. (2020). Artificial intelligence

and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review. Obtenido de *Journal of Business Research*: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.019

Gibb, A., & Hannon, P. (2007). "Towards the entrepreneurial university",. Recuperado el Julio de 2023, de *International Journal of Entrepreneurship Education*, Senate Hall Academic Publishing, Pershore (forthcoming).: https://vdoc.pub/documents/journal-of-small-business-and-enterprise-development-2lughv40l430

Grewal, D., Roggeveen, A. L., & Nordfalt, J. (2017). The Future of Retailing. Obtenido de *JOURNAL OF RETAILING* [Grewal, Dhruv; Roggeveen, Anne L.] Babson Coll, Babson Pk, MA 02457 USA; [Nordfalt, Jens] Stockholm Sch Econ, Stockholm, Sweden: http://dx.doi.org/10.1016/j.jretai.2016.12.008

Halley Limaymanta-Álvarez, C. (2019). Trends in Methodological Designs in Indexed Publications on Job Satisfaction of University Professors. Obtenido de *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*: http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6

Hannon, P. (2007). "Enterprise for all? The fragility of enterprise provision across England's HEIs" Vol. 14 Iss 2 pp. 183 - 210. Recuperado el Julio de 2023, de *Journal of Small Business and Enterprise Development*: http://dx.doi.org/10.1108/14626000710746646

Heinonen, J., & Hytti, V. (2010). "Back to basics: the role of teaching in developing the entrepreneurial university". Recuperado el Julio de 2023, de *The International Journal of Entrepreneurship*, Vol. 11 No. 4, pp. 283-292.: http://dx.doi.org/10.5367/ijei.2010.0006

Heredia - Jerez, R. (2018). Ecosistemas Digitales, la revolución de todas las industrias. En *R. Hereda - Jerez, Ecosistemas Digitales*. San Jose de Costa Rica.

Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. Obtenido de *JOURNAL OF SERVICE RESEARCH*: http://dx.doi.org/10.1177/1094670517752459

Isenberg, D. J. (Junio de 2010). How to Start an Entrepreneurial Revolution. Recuperado el Julio de 2023, de *Harvard business review* • june 2010 page 2: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5419320/mod_resource/content/1/Harvard-Ecosystem.pdf

Makridakis, S. (2017). The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. Obtenido de *Elsevier Ltd*.: http://dx.doi.org/10.1016/j.futures.2017.03.006

Meek, L., Teichler, U., & Kearney, M.-L. (2009). Higher Education, Research and Innovation: Changing Dynamics. Recuperado el Julio de 2023, de *Report on the UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge 2001-2009*: http://www.uni-kassel.de/incher/v_pub/UNESCO_RR_09.pdf

Mugge, P., Abbu, H., L.Michaelis, T., & Kwiatkowski, A. &. (26 de Febreo de 2020). Patterns of Digitization A Practical Guide to Digital Transformation. Obtenido de *Research-Technology Management:* https://doi.org/10.1080/08956308.2020.1707003

Ochoa, L. O. (Diciembre de 2016). Modelos de Madurez digital, ¿En que consisten y que podemos aprender de ellos? Obtenido de *BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS* Vol. LXXI - N.o 219 - Diciembre 2016 (Páginas 573-590): https://www.researchgate.net/profile/Oswaldo-Lorenzo/publication/313798566_Modelos_de_Madurez_Digital_en_que_consisten_y_que_podemos_aprender_de_ellos/links/58a6b84aaca27206d9a7b3df/Modelos-de-Madurez-Digital-en-que-consisten-y-que-podemos-aprender-de-ell

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración, Octava Edición. En Administración, Octava Edición (págs. 321-322). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN, México, 2005.

Sanchez A., A. (Octubre de 2016). Innovación en la docencia de Estadística R y rk Teaching. Obtenido de *Revista Pensamiento Matemático*, Volumen VI, Número 2,: https://revista.giepm.com

Sarpong et al. (Octubre de 2017). Organizing practices of university, industry and government that facilitate (or impede) the transition to a hybrid triple helix model of innovation. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/journal/technological-forecasting-and-social-change Volume 123, October 2017, Pages 142-152: https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.11.032

Sidhua, R., & Gagea, W. H. (Febrero de 2021). Enhancing the odds of adopting e-learning or community-focused experiential learning as a teaching practice amongst university faculty. Obtenido de *Heliyon Journal, Published by Elsevier Ltd*: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06704

Siegel, D. S., & Wright, M. (2015). Academic Entrepreneurship: Time for a Rethink? Recuperado el Julio de 2023, de *British Journal of Management*, Vol. 26, 582–595 (2015): https://doi.org/10.1111/1467-8551.12116

Rajak, S., Vimal, K.E.K., Arumugam, S. et al (2022). Multi-objective mixed-integer linear optimization model for sustainable closed-loop supply chain network: a case study on remanufacturing steering column. Environ Dev Sustain 24, 6481–6507 (2022). https://doi.org/10.1007/s10668-021-01713-5

TAM, K., & KIANG, M. (1992). MANAGERIAL APPLICATIONS OF NEURAL NETWORKS - THE CASE OF BANK FAILURE PREDICTIONS. Obtenido de MANAGEMENT SCIENCE ARIZONA STATE UNIV,DEPT DECIS & INFORMAT SYST,TEMPE,AZ 85287: http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.38.7.926

Wright, S. A., & Schultz, A. E. (2018). The rising tide of artificial intelligence and. Obtenido de *Published by Elsevier Inc:* https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.07.001

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **38 - 52**

ESTRATEGIAS DE GOBERNANZA COLABORATIVA PÚBLICO-PRIVADA PARA EL FORTALECIMIENTO **DEL SECTOR LECHERO**

CARVAJAL PÉREZ, Cristian Leonel
Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing, participante de la Maestría en Administración Pública, Tercera Cohorte de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
E-mail: cristian.carvajal@upec.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0009-0007-9830-9709

AGUILAR CASTRO, Vladimir
Politólogo y Abogado. Profesor Titular Jubilado de la Universidad de Los Andes. Magister en Relaciones Internacionales. Diploma de Estudios Superiores (DES) en Historia y Política Internacional. Doctor en Estudios del Desarrollo mención Relaciones Internacionales.
E-mail: vaguilarula@gmail.com
aguilarv@ula.ve
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3795-8709

Recibido: 29-05-2024
Revisado: 11-08-2024
Aceptado: 06-11-2024

RESUMEN

Este estudio adoptó un enfoque cualitativo para investigar la Gobernanza Colaborativa público-privada, que permita el fortalecimiento del sector lácteo en la provincia del Carchi. El grupo de estudio está compuesto por actores claves involucrados en la producción lechera como: las autoridades, la empresa o industria, los expertos, los pequeños y medianos productores de leche. Mediante el paradigma científico cualitativo se analizó las complejidades del sector. En la metodología se utilizó un análisis analítico-sintético de la literatura combinado con métodos empíricos como la entrevista semiestructurada lo que permitió identificar desafíos y oportunidades del sector lácteo. Se realizó el análisis de los datos recolectados por medio del software ATLAS.ti 9 organizando las palabras en temas o categorías para examinar la co-ocurrencia de los términos e identificar tendencias. Los resultados revelaron una relación significativa de los desafíos y dificultades del sector productor de leche con oportunidades económicas, organización, capacitación, financiamiento y articulación público-privada, que afectan a su progreso. La investigación concluyó con la elaboración de estrategias que contribuyen al desarrollo del sector lácteo en Carchi, Ecuador.

Palabras clave: Gobernanza Colaborativa, Sector Lácteo, Cantón Tulcán, Desarrollo sostenible, Estrategias de fortalecimiento.

STRATEGIES FOR PUBLIC-PRIVATE COLLABORATIVE GOVERNANCE FOR THE STRENGTHENING OF THE DAIRY SECTOR

ABSTRACT

This study adopted a qualitative approach to investigate the Collaborative Governance public-private, that allow the strengthening of the sector dairy in the province of the Carchi. The group of study is composed by actors key involved in the production dairy as: the authorities, the company or industry, the experts, the small and medium producers of milk. Through the paradigm scientific qualitative was analyzed the complexities of the sector. In the methodology was used an analysis analytical-synthetic of the literature combined with methods empirical like the interview semistructured what allowed identified challenges and opportunities of the sector dairy. Was realized the analysis of the data collected by means of the software ATLAS.ti 9 organizing the words in topics or categories for examine the co-occurrence of the terms and identify trends. The results revealed a relationship significant of the challenges and difficulties of the sector producer of milk with opportunities economic, organization, training, financing and articulation public-private, that affect to his progress. The investigation concluded with the elaboration of strategies that contribute to the development of the sector dairy in Carchi, Ecuador.

Keywords: *Collaborative Governance, Dairy Sector, Tulcán Canton, Sustainable Development, Strengthening Strategies.*

1. INTRODUCCIÓN

En América Latina, el sector agropecuario es uno de los que generan más fuentes de ingreso para las economías familiares, contribuyen al suministro del 65% de los alimentos que llegan a ser comercializados en mercados locales (Franco *et al.*, 2019). Sin embargo, el sector enfrenta desafíos que podrían afectar su estabilidad a largo plazo, como la vulnerabilidad a condiciones climáticas, las fluctuaciones en precios de los productos y las limitaciones en el acceso a recursos, que pueden superarse con las alianzas, las relaciones articuladas y el trabajo colaborativo entre los actores públicos, privados, la sociedad civil y los organismos de cooperación y financiamiento internacional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], FAO e IICA, 2021).

En Ecuador, la producción de leche es una actividad económica que genera alrededor de 1,2 millones de empleos directos e indirectos, con un crecimiento del 10,92% en el año 2021 en relación con el año anterior (Centro de la Industria Láctea [CIL], 2021). En la región sierra la producción de leche es la más alta a nivel nacional, con 4,4 millones de litros diarios, lo que equivale al 79,5% de la producción total del país, de la cual la provincia del Carchi ocupa el sexto lugar, con una producción diaria de 287,520 litros (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2022). Además, la Prefectura del Carchi (2020) estima que alrededor de 10.000 beneficiarios dependen de la producción de leche en la Provincia.

La producción de leche en Carchi está ligada estrechamente a pequeños y medianos productores que enfrentan desafíos en lo que se refiere a calidad (Chuquin, Aquino y De la Cruz, 2016). A pesar de la existencia de una ley, vigente desde el año 2022, para fomentar la producción y fijar precios, en la provincia existen desacuerdos entre la industria, los productores y el gobierno (Orozco, 2022), ya que no se ha dado seguimiento a los problemas principales en este sector como el aumento de costos, los efectos del invierno, el acceso a materias primas, el contrabando e informalidad, debido que, el 48,2% de la producción total de leche se comercializa en el mercado informal (CIL, 2023). En el Carchi, se evidencia la falta de control al contrabando de leche desde el sur de Colombia lo que agrega dificultades para los productores locales (La Hora, 2023).

Estos antecedentes muestran una importancia económica y social de la producción de leche en la provincia que motivó la necesidad de fortalecer la colaboración entre el sector público y privado para impulsar su competitividad y desarrollo sostenible. Este desafío se fundamenta en la observación de la Viceprefecta del Carchi Verónica García, quien señaló en una comunicación personal realizada el 19 de febrero de 2024, que la interacción actual entre estos actores es limitada, evidenciando un déficit en la articulación necesaria para potenciar el sector. Esta perspectiva proporciona una visión sobre los retos en la cohesión entre los sectores, evidenciando un vacío en la literatura académica existente, ya que en la actualidad no se han identificado estudios previos que aborden las dificultades administrativas del sector lácteo de Carchi en relación con la Gobernanza Colaborativa.

En este contexto surge la pregunta central que impulsa este estudio: ¿Cómo la implementación de la gobernanza colaborativa puede ser una solución para los desafíos que enfrenta el sector lácteo en Carchi y de esa manera gestionar su fortalecimiento y desarrollo sostenible?

El objetivo principal de este estudio es analizar cómo la implementación de la gobernanza colaborativa puede abordar los desafíos y promover el fortalecimiento sostenible del sector lácteo en Carchi. En este sentido, se parte de identificar los desafíos y oportunidades clave en el sector lácteo de la provincia del Carchi que podrían abordarse a través de estrategias de gobernanza colaborativa público-privada. En segundo lugar, se pretende analizar experiencias previas de implementación de estrategias de gobernanza colaborativa en contextos similares al sector lechero para extraer lecciones aprendidas y mejores prácticas aplicables. Por último, se planea proponer una variedad de estrategias potenciales de

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

gobernanza colaborativa público-privada para el sector lechero de la provincia del Carchi.

2. LA GOBERNANZA COLABORATIVA

Varios estudios han explorado la gobernanza colaborativa en diferentes contextos. Barandiarán *et al*. (2022) hablan sobre gobernanza colaborativa realizada en el País Vasco, donde evalúan a políticos, funcionarios y organizaciones civiles mostrando que la confianza surge de la colaboración, con base en elementos como escucharse mutuamente, el buen trato, reconocimiento y la promoción de pertenencia a un equipo, fortaleciendo las relaciones entre actor públicos-privados y sociedad en general.

En España, se ha experimentado en las ultima décadas un crecimiento del sector lácteo a través de las cooperativas. Se ha incrementado la inversión en la cadena de valor para lograr una calidad diferenciada. Estas cooperativas representan una solución integral a los desafíos económicos, ambientales y sociales del sector, facilitando el intercambio de información para cumplir con los requisitos del mercado y del gobierno (Collado, 2022).

Asi mismo en Vietnam, Duteurtre *et al.* (2022) analizan el proceso de transición agraria, donde el surgimiento de mega granjas lecheras respaldadas por inversión y tecnología privadas representan una amenaza para la coexistencia de las pequeñas explotaciones familiares y pone en peligro la supervivencia de estos productores frente a la competencia económica, la pérdida de acceso a los recursos públicos y la caída del mercado. Por lo que se a través de una gobernanza local en áreas clave como la gestión de la tierra, la asignación de recursos públicos y la promoción de asociaciones regionales permitieron una desarrollo conjunto y equilibrado.

Además, en Colombia, Grosso (2020) analiza los desafíos del sector lácteo principalmente la ineficiente asociatividad por lo que se busca mejorar la productividad por medio de la gestión de redes. Situación comparable al contexto de la cadena láctea en México, donde los monopolios, las asimetrías entre productores, la falta de comunicación, la fragmentación del sector regional y el estancamiento de la inversión productiva pueden ser abordados por medio de la coordinación vertical cuyo enfoque de gobernanza local representa un cambio en el modelo actual de organización económica, promoviendo prácticas amigables con el medio ambiente, reduciendo costos y evitando la disolución de la industria Delgadillo y Montaño (2017).

Asi mismo, Vásconez (2016) analiza la cadena productiva de leche agrícola de la asociación “El Lindero” en Ambato, Ecuador, con la organización y asociación de sus miembros ha permitido desarrollar relaciones efectivas con organizaciones públicas y privadas. Esta colaboración ha mejorado las condiciones de producción y ha permitido negociaciones de precios más favorables, lo que ha generado mayores ingresos y, a su vez, mejores condiciones de vida para los empleados. A pesar de dificultades como la falta de legislación y regulación, así como desafíos de gestión administrativa y financiera, se ha generado un impacto económico positivo.

2.1. Marco Teórico

Según, Maya *et al*. (2019) la gobernanza en el ámbito económico institucional surgió con el objetivo de simplificar los procesos de regulación e intervención de los poderes públicos para facilitar la toma de decisiones. Este término es relativamente nuevo y su origen y evolución tienen base en los informes del Banco Mundial de 1989 y 1992, que en primera instancia lo definieron como el ejercicio del poder para manejar una nación y posteriormente esta noción se estableció como la manera en que el poder es usado para manejar los recursos para generar desarrollo (World Bank, 1989; 1992).

Autores como Peters y Pierre (2005) manifiestan que la gobernanza es un enfoque que promueve la participación e inclusión del sector privado en el sector público, que tiene como objetivo encontrar

soluciones a los problemas en el manejo del Estado y de este modo administrar los recursos públicos y privados de forma coordinada. La evolución del término ha madurado hasta convertirse en un concepto teórico compartido. Su definición apunta a un proceso estructurado donde los diferentes actores tanto gubernamentales como grupos sociales de la sociedad colaboran para definir acciones y objetivos que les permita una participación amplia en la solución de problemas (Aguilar, 2007)

Además, La Teoría de la Gobernanza Colaborativa según Kooiman (2005) menciona la idea de cogobernanza, la cual es una forma de gobierno horizontal donde los actores se relacionan, cooperan y coordinan sin un gobierno central dominante, sino más bien una colaboración de todos los participantes en todos los niveles, desde el micro hasta el macro. Es decir, una forma de gobernanza participativa público-privada para afrontar los desafíos sociales de un Estado.

Esto podría significar una colaboración más estrecha entre los productores de leche, industrias procesadoras y autoridades locales en el contexto de la producción de leche en Carchi. Esta situación se apoya también en los académicos Ansell y Gash (2008), quienes mencionan la Teoría de Gobernanza colaborativa como un enfoque que abarca aspectos teóricos y prácticos de colaboración entre múltiples interesados en la toma de decisiones y la gestión de asuntos públicos. El objetivo es comprender como funciona la colaboración en la gobernanza, tomando en cuenta procesos, mecanismos y dinámicas que permiten que varios actores trabajen de manera conjunta para enfrentar problemas comunes.

Por otra parte, como respuesta a la creciente complejidad de los desafíos globales que van más allá de las fronteras políticas tradicionales, Bache (2012) explica la aparición en 1980 de la Teoría de la Gobernanza Multinivel, término utilizado por primera vez por Gary Marks para entender la complejidad de las relaciones entre actores de diferentes niveles territoriales en la Unión Europea. Los estudios sobre esta teoría en esta región muestran un aumento en las interacciones entre múltiples niveles y actores a lo largo del tiempo, y a pesar de las críticas en su aplicación a tenido éxito en varios contextos de la política británica. El argumento central es que al descentralizar el poder es posible tener en cuenta la participación ciudadana y aunque no es perfecta, tiene la flexibilidad para adaptarse a diferentes contextos.

Para abordar los desafíos en el sector lechero de Carchi, la Teoría de Gobernanza Multinivel ofrece un enfoque en la descentralización del poder, lo cual se alinea con la necesidad de coordinación entre productores e instituciones gubernamentales. Pero, además, de acuerdo con Sekkal (2019), esta teoría surge como respuesta a la obsolescencia de las estrategias de desarrollo tradicionales, intentando cambios significativos en el papel del Estado y su relación con otros niveles de gobierno mediante la territorialización, gobernanza, participación y proximidad.

En este mismo sentido, Moore (1998) plantea la Teoría de Creación de Valor Público para ampliar la comprensión de como las actividades del sector público pueden generar un impacto significativo al tener un enfoque que va más allá de las preferencias individuales y da más importancia a las necesidades y aspiraciones morales colectivas. En el núcleo de esta teoría se encuentra el proceso político de autorización, donde la legitimidad y respaldo de los ciudadanos se convierte en factores determinantes a través de un proceso de consulta democrática que refleje las aspiraciones colectivas.

2.2.Materiales y métodos

Éste estudio se desarrolló en la provincia del Carchi, Ecuador, ubicada en el extremo norte del callejón interandino. Al norte limita con Colombia, al sur con la provincia de Imbabura, al este con Sucumbíos y al Oeste con las provincias de Imbabura y Esmeraldas. Está integrada por 6 cantones, 9 parroquias urbanas y 26 parroquias rurales. Existe un total de 120.096 hectáreas destinadas

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

al sector agropecuario, entre sus cultivos se encuentran productos agropecuarios destacados como la obtención de leche con una participación nacional del 8% en su producción. (Prefectura del Carchi, 2019).

Este estudio se enmarca en un paradigma científico cualitativo y exploratorio de acuerdo con el alcance de sus resultados. Adopta un enfoque aplicado de campo no experimental y para la recolección de datos cualitativos, se empleó métodos teóricos analítico-sintético, junto con el método empírico. Esta combinación metodológica permitió una comprensión de los factores que influyen en la producción lechera en la provincia del Carchi (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se aplicó entrevistas al grupo de estudio integrado por actores como autoridades locales, representantes de la industria láctea, expertos en producción y comercialización de leche, así como a representantes de asociaciones de productores del cantón Tulcán, Huaca, Montufar identificados como áreas con una alta actividad en la producción láctea. La selección de los participantes siguió un enfoque de muestra no probabilística por conveniencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se eligieron debido a su experiencia y conocimientos en áreas clave de la industria láctea.

Para la recolección de datos en campo se diseñó entrevistas semiestructuradas aplicadas durante el último trimestre del 2023 y el primer semestre del 2024 aplicadas a 15 actores participantes. La entrevista contiene preguntas de las dimensiones derivadas de las variables del tema de investigación como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Bases de datos y libros utilizados en el desarrollo del estudio

Variables	Dimensiones
Estrategias de gobernanza colaborativa público-privada	Articulación público- privada, Asociatividad, Confianza, Colaboración
Fortalecimiento del sector lechero	Capacitación, Organización, Financiamiento, Oportunidades Económicas.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Para el análisis de la información, se utilizó el sistema informático ATLAS.ti 9, herramienta especializada para el análisis cualitativo de datos. Este software permitió la importación de los datos recopilados en las entrevistas realizadas, para luego ser codificadas identificando patrones y temas recurrentes, obteniendo un total de 29 códigos asignados a segmentos específicos del texto relacionados a las variables investigadas, lo que facilito la organización y estructuración de los datos permitiendo una análisis detallado y sistemático de la información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1. Procedimiento metodológico usado en la investigación

Fuente: Elaboración Propia (2023)

3. RESULTADOS

Tras la aplicación del software ATLAS. ti 9 se generó la nube de palabras para identificar los términos más pronunciados en las entrevistas realizadas. Se organizó las palabras en temas o categorías y a su vez en códigos y subcódigos que están relacionados a las perspectivas de los actores y dimensiones de la investigación. Esto permitió cuantificar la recurrencia de los términos en las respuestas de los participantes, como se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Nube de Palabras y codificación (Software ATLAS.ti 9)

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Después de codificar y cuantificar la recurrencia de los términos, se procedió a analizar la co-ocurrencia de los términos relacionados a las dimensiones de las variables para identificar la tendencia de dos o más términos que puedan aparecer juntos en las respuestas de los entrevistados, de modo que permita comprender como se relacionan los diferentes temas y revelar patrones y asociaciones significativas entre ellos tal como se muestra en la Tabla 2.

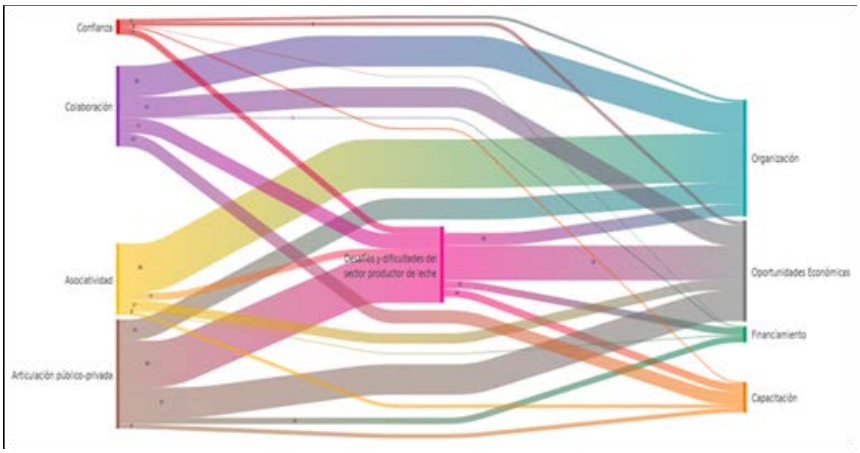
Tabla 2. Tabla de co-ocurrencias en el sector productor de leche. (Software ATLAS.ti 9)

	Capacitación Gr=82	**Desafíos y dificultades Gr=183**	**Financiamiento Gr=46**	**Oportunidades Económicas Gr=244**	**Organización Gr=145**
	Frec.	Frec.	Frec.	Frec.	Frec.
Articulación público-privada Gr=274	9	94	13	61	43
Asociatividad Gr=114	7	15	2	21	99
Colaboración Gr=176	27	31	2	42	62
Confianza Gr=74	3	14	1	8	6
Desafíos y dificultades Gr=183	16	0	15	70	25

Fuente: Elaboración Propia (2023)

El Diagrama de Sankey presenta una representación visual de las relaciones entre los términos señalados en la Tabla 2 y su co-ocurrencia.

Figura 3. Diagrama de Sankey. (Software ATLAS.ti 9)



Fuente: Elaboración Propia (2023)

En la figura 3, se identifica que la Articulación público-privada tiene una co-ocurrencia frecuente con "Desafíos y dificultades del sector productor de leche" (94 veces) y "Oportunidades económicas" (61 veces). Cuando se explora más a fondo estas relaciones utilizando el administrador de redes de ATLAS.ti 9, se observa una conexión más profunda con la falta de colaboración y coordinación interinstitucional, así como la falta de articulación público-privada entre el gobierno, la industria y lo pequeños productores de leche. Estas dificultades pueden contribuir a la incapacidad de los actores para abordar los desafíos en el precio y mercado de la leche que representan oportunidades económicas para el desarrollo del sector, similar a los hallazgos de Duteurtre et al. (2022), donde la transición agraria afecta a la gobernanza local, por lo que la falta de coordinación interinstitucional afecta la implementación de políticas públicas y agrava los desafíos.

Luego, la confianza, presenta una co-ocurrencia con "Desafíos y dificultades del sector productor de leche" (14 veces) y "Oportunidades Económicas" (8 veces). El análisis de las perspectivas muestra que existe una baja confianza en el gobierno por parte de los productores de leche, precisamente por la falta de articulación público-privada y falta de colaboración y coordinación interinstitucional. Estas dificultades se relacionan directamente con la confianza, término clave de la Gobernanza colaborativa mencionado por Barandiarán et al. (2022), por lo que al presentarse de forma negativa se convierte en un obstáculo para la colaboración efectiva con otras entidades o actores.

Además, la asociatividad, muestra una fuerte co-ocurrencia con la "organización" (99 veces), pero, también está relacionado con "Oportunidades económicas" (21 veces) y "Desafíos y dificultades del sector productor de leche" (15 veces). Una revisión más detallada sugiere que las estructuras organizativas en el sector lácteo de Carchi son importantes, sin embargo, existen pocas experiencias asociativas exitosas. La organización y la asociatividad pueden influir en la identificación y aprovechamiento de oportunidades económicas en respuesta a las dificultades que enfrentan los actores, tal como lo menciona Collado (2022), donde las cooperativas en España son una solución integral a los desafíos económicos, ambientales y sociales del sector lácteo.

También, la colaboración, presenta una co-ocurrencia significativa con "organización" (62 veces), con "oportunidades económicas" (42 veces) y "Desafíos y dificultades del sector productor de leche" (31 veces). El análisis detallado de estas categorías sugiere que los desafíos surgen de niveles bajos de colaboración en proyectos de desarrollo sectorial los cuales no llegan a los pequeños y medianos productores de forma equitativa.

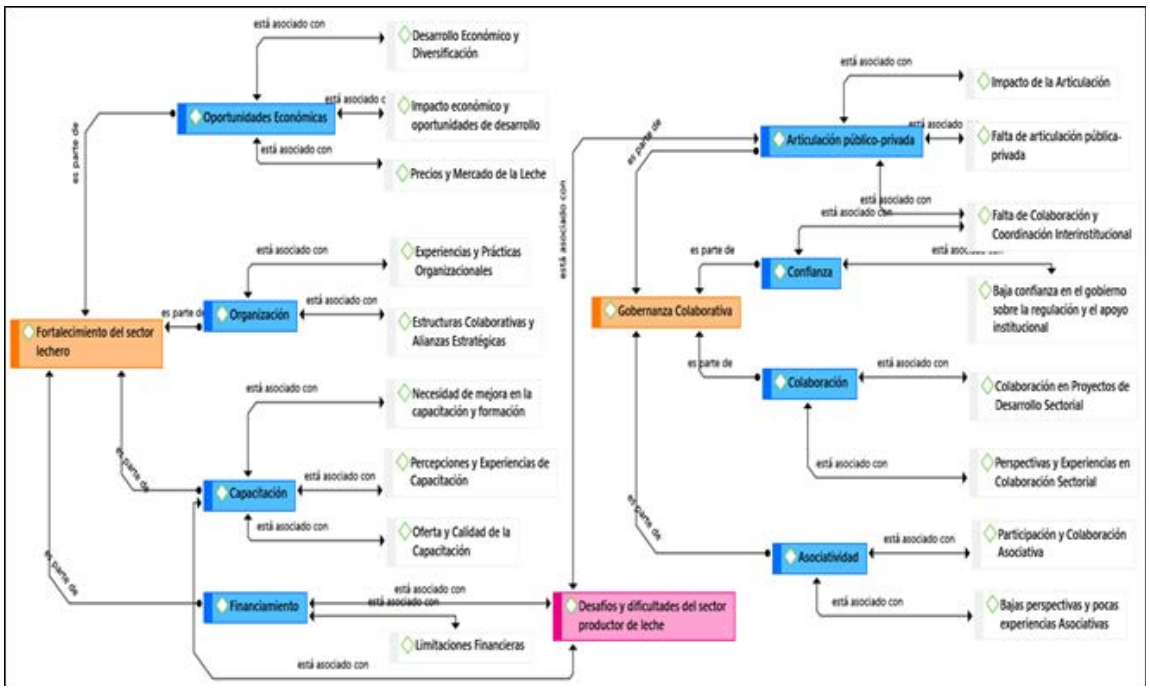
El nivel bajo de organización o individualismo resultante de la idiosincrasia del sector influye negativamente en la colaboración y alianzas estratégicas que impiden el aprovechamiento de las oportunidades económicas. Estos resultados presentan una sinergia con los estudios de Grosso (2020), donde los problemas del sector lácteo son abordados por medio de la gestión de redes para fortalecer las relaciones institucionales y el capital social de modo que se impulse una colaboración efectiva.

El análisis de co-ocurrencias de cada una de las categorías analizadas muestra a "Desafíos y dificultades del sector productor de leche" como un término en común, relacionado con "Oportunidades Económicas" (70 veces), "Organización" (25 veces), "Capacitación" (16 veces), "Financiamiento" (15 veces) y "Articulación público-privada" (90 veces). Desde el análisis de relaciones y profundizando en las perspectivas de autoridades, expertos e industria, mencionan que las oportunidades para el desarrollo del sector lácteo de Carchi son enormes. Se identifican aspectos como condiciones agroecológicas favorables, calidad de la leche, denominación de origen (marca), industrialización, diversificación, entre otras, sin embargo, todos estos aspectos tienen desafíos y dificultades.

Según las autoridades, expertos e industria, esto parte de una gobernanza colaborativa con un nivel bajo de articulación, ya que, existen programas de apoyo, pero no cuentan con el presupuesto para cubrir todo el sector lácteo. Cambios de autoridades frecuentes que impiden una colaboración efectiva. Entidades como el Gobierno Provincial y el MAG tienen dificultades para apoyar en seguimiento y políticas públicas para control de precios, intermediarios y contrabando de leche. Además, basándose en el análisis relacional y las perspectivas de los pequeños productores consideran que la actividad láctea en Carchi es demasiado difícil y enfrentan necesidades de capacitación y financiamiento que va de la mano con el poco apoyo que les brinda el gobierno para su desarrollo.

El análisis del sector lácteo de la provincia del Carchi que se muestra en la Figura 4,

Figura 4. Red de relaciones - actores en el sector lácteo de Carchi (Software ATLAS.ti 9)



Fuente: Elaboración Propia (2023)

revela desafíos estrechamente relacionados que podrían abordarse mediante enfoques de gobernanza colaborativa y participación público-privada como sugiere la Teoría de gobernanza Colaborativa, ya que su aplicación efectiva implica la participación e inclusión de actores públicos y privados con el objetivo de encontrar soluciones a los problemas de la gestión del Estado como lo sugiere Peters y Pierre (2005).

La complejidad de los problemas de gestión identificados puede tratarse desde la Teoría de Gobernanza Multinivel por medio de la descentralización del poder y coordinación entre diferentes niveles de gobierno y actores como industria y productores de leche, para mejorar la efectividad de las políticas y acciones destinadas al desarrollo del sector con una colaboración más estrecha (Bache, 2012). Esto permitiría generar un impacto significativo en la sociedad, creando legitimidad y respaldo de los ciudadanos al tener apoyo que da preferencia a los logros colectivos sobre las necesidades individuales como lo sugiere la Teoría de Creación de Valor Público (Moore,1998).

Finalmente, después de analizar los resultados de las relaciones de co-ocurrencias y perspectivas de los actores, mediante una matriz FODA se pueden proponer algunas estrategias de Gobernanza colaborativa que podrían beneficiar al desarrollo del sector lácteo del Carchi.

Tabla 3. Matriz FODA de estrategias para el sector productor de leche

FODA – Sector lácteo provincia del Carchi		Factores Internos			
			FORTALEZAS * Gran Producción de Leche * Contribución al Empleo *Potencial para mejorar la calidad de leche. *Condiciones Agroecológicas favorables.		**DEBILIDADES** * Problemas de Comercialización * Baja Confianza en el Gobierno *Falta de colaboración público-privada *Bajos patrones de asociatividad *Cambios constantes de autoridades.
Factores Externos	**OPORTUNIDADES** *Industrialización de la producción de leche *Potencial de exportación * Espacios para mejorar la gobernanza colaborativa *Desarrollo de una nueva marca propia del Carchi	FO	* Aprovechar el potencial de producción de leche para impulsar la industrialización del sector y explorar oportunidades de exportación hacia mercados internacionales con una marca propia del Carchi. * Fortalecer la colaboración público-privada para mejorar la gobernanza colaborativa y aprovechar al máximo los recursos disponibles para el desarrollo del sector.	DO	*Desarrollar programas de capacitación para mejorar la asociatividad entre los pequeños productores y aprovechar el potencial de industrialización y exportación a nuevos mercados. * Mejorar la confianza en el gobierno implementando políticas públicas efectivas que regulen los precios y practicas indebidas (suero de leche para elaboración de productos) y promuevan la colaboración público-privada para el desarrollo del sector.
	AMENAZAS *Presencia de intermediarios. *Contrabando de productos lácteos *Difícil acceso a Financiamiento *Falta de regulación al precio justo	FA	*Implementar medidas para reducir la presencia de intermediarios y combatir el contrabando de productos lácteos, protegiendo la producción local y garantizando precios justos para los productores. *Implementar formas de financiamiento diferenciado para los productores de leche, que les permita acceder a recursos con tasas de interés más favorables.	DA	*Abordar los problemas de comercialización a través del fortalecimiento de la asociatividad entre productores que permita reducir la presencia de intermediarios o contrabando y aprovechar el acceso a mejores formas de financiamiento. *Establecer programas de incentivos para fomentar la colaboración entre el sector privado y el gobierno en iniciativas de desarrollo, como mejorar la infraestructura y mejores réditos económicos.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

4. CONCLUSIONES

Los resultados revelan una serie de desafíos en el sector lácteo de la provincia del Carchi como la falta de coordinación interinstitucional, la baja confianza en el gobierno y la necesidad de mejorar la asociatividad y organización entre los productores. Sin embargo, también se identifican oportunidades como condiciones agroecológicas importantes y el potencial que tiene la calidad de leche para generar una nueva marca que pueda competir en el mercado nacional e internacional.

Se evidencia una baja confianza en el gobierno que está estrechamente relacionada con la articulación público-privada y falta de colaboración y coordinación interinstitucional. Esto reduce la capacidad de los actores para lograr una colaboración efectiva con otras entidades y minimizar las dificultades para aprovechar las oportunidades económicas existentes en el sector lácteo de Carchi.

Se identifica la existencia de pocas experiencias asociativas exitosas en la provincia de Carchi, sin embargo, la organización y la asociatividad son claves para aprovechar las oportunidades económicas en especial para enfrentar los desafíos en la regulación del precio, intermediarios, contrabando y prácticas indebidas como la utilización del suero para la elaboración de productos lácteos.

La colaboración está estrechamente relacionada con la organización para enfrentar los desafíos y aprovechar oportunidades económicas, sin embargo, el productor de leche presenta un individualismo propio de la idiosincrasia del sector lácteo de Carchi.

Después de diagnosticar el sector lácteo de la provincia de Carchi se puede observar una falta de gobernanza colaborativa que representa un obstáculo para su desarrollo. No se han implementado políticas efectivas que permitan aumentar su productividad y competitividad, agudizando los desafíos que enfrentan los productores de leche.

Basándose en estos hallazgos, este estudio propone una variedad de estrategias potenciales de gobernanza colaborativa público-privada para el sector lácteo de Carchi. Estas estrategias incluyen el fomento de la colaboración en proyectos conjuntos, implementación de políticas de regulación de precios, apoyo a la capacitación y formación de asociaciones y cooperativas, y el desarrollo de programas de financiamiento diferenciado que beneficie a los productores de leche.

Si bien en este estudio se presenta una visión integral de la situación del sector lácteo de la provincia del Carchi, se reconoce la necesidad de investigaciones futuras para evaluar la efectividad de las estrategias propuestas. Se sugiere que investigaciones posteriores se centren en la implementación y evaluación de estas estrategias e identificar nuevas áreas de mejora en este sector.

5. REFERENCIAS

Aguilar, L. F. (2007). “El aporte de la Política Pública y de la Nueva Gestión Pública a la gobernanza.” En: *Revista del CLAD Reforma y Democracia,* 39, 5-32. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533693001 [Consultado el 14 de enero de 2024].

Ansell, C. y A. Gash (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 18, pp. 543-571. https://doi.org/10.1093/jopart/mum032

Bache, I. (2012). *Multi-Level Governance in the European Union*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199560530.013.0044

Barandiarán, X., Canel, M. & Bouckaert, G. (2022). "¿Qué mueve a confiar en la gobernanza colaborativa? Análisis de un programa gubernamental en el País Vasco". En: *Revista Española de Ciencia Política*, 60, 251-275. Doi: https://doi.org/10.21308/recp.60.09

Centro de la Industria Láctea, (2021). El sector lácteo ecuatoriano se reactiva con miras positivas para el 2022. Disponible en: https://www.cil-ecuador.org/post/el-sector-lácteo-ecuatoriano-se-reactiva-con-miras-positivas-para-el-2022 [Consultado el 11 de noviembre de 2023].

Centro de la Industria Láctea, (2023). El Centro de la Industria Láctea (CIL) y sus socios reiteran su compromiso con la sociedad. Disponible en: https://www.cil-ecuador.org/post/el-centro-de-la-industria-láctea-cil-y-sus-socios-reiteran-su-compromiso-con-la-sociedad [Consultado el 18 de noviembre de 2023].

Chuquín, H., Aquino, E., y De la Cruz, E. (2016). "Diagnóstico del manejo de la calidad de leche y del queso en la Provincia del Carchi." En: *SATHIRI*, 11, 153. Disponible en: https://doi.org/10.32645/13906925.17

Collado, V. (2022). *El cooperativismo en el sector lácteo: Cooperativas Agro-alimentarias de España*, pp. 189-217. En E. López & M. Lainez (Coord.), El Sector Lácteo en España, Cajamar Caja Rural. Disponible en: https://vacapinta.com/media/files/fichero/monografias-44-sector-lacteo.pdf [Consultado el 18 de diciembre de 2023].

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), & Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). (2021). Perspectivas de la Agricultura y del Desarrollo Rural en las Américas: una mirada hacia América Latina y el Caribe 2021-2022. San José, C.R.: IICA. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ec3e9a9f-593e-4c55-85a3-b5eefbeca839/content [Consultado el 28 de diciembre de 2023].

Delgadillo, J., y Montaño, E. (2017). "Innovación y competitividad del sistema lechero en Valles Centrales de Querétaro. Hacia un modelo de gobernanza territorial". En: *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 27(50). https://doi.org/10.24836/es.v27i50.412

Duteurtre, G., Pannier, E., Hostiou, N., Nguyen, M. H., Cesaro, J.-D., Pham, D. K., & Bonnet, P. (2022). "Economic Reforms and the Rise of Milk Mega Farms in Vietnam: Governing the Post-socialist Transition". En: *The European Journal of Development Research*, 34(4), 2098-2125. https://doi.org/10.1057/s41287-021-00456-3

Franco-Crespo., Morales Carrasco, L. V., Lascano Amaicaña, N. R., y Cuesta Chávez, G. A. (2019). "Dinámica de los pequeños productores de leche en la Sierra centro de Ecuador." En: *La Granja*, 30(2), 103-120. https://doi.org/10.17163/lgr.n30.2019.09

García, V. (2024). Comunicación Personal. Entrevistado por Cristian Carvajal. [Entrevista] Tulcán, 19 de febrero.

Grosso, C. (2020). "Asociatividad y administración de redes en el sector lácteo de la Provincia de Ubaté (Cundinamarca)". En: *Revista Estrategia Organizacional*, 9(2). https://doi.org/10.22490/25392786.4047

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (First edition). McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] (2022). "Encuesta de Producción Agropecuaria Continua." Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_agropecuarias/espac/espac_2022/Bolet%C3%ADn_tecnico_ESPAC_2022.pdf [Consultado el 25 de octubre de 2023].

La Hora. (2023). "Contrabando, bajos precios y falta de pagos ahondan la crisis de productores de leche de Carchi". *La Hora*. Disponible en: https://www.lahora.com.ec/imbabura-carchi/preocupacion-productores-leche-carchi/ [Consultado el 25 de octubre de 2023].

Maya, J. C., Alanís, H. C., Ferrusca, F. R., y Sánchez, P. J. (2019). "Análisis del concepto de gobernanza territorial desde el enfoque del desarrollo urbano". En: *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 16(31), 175-210. https://doi.org/10.5354/0717-8980.2018.53699

Moore, M. H. (1998). Gestión estratégica y creación de valor en el sector público. Paidós. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=ASAzjQkth20C&pg=PA5&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false [Consultado el 25 de enero de 2024].

Orozco, M. (2022). "El precio de la leche, otro frente para el Ministro de Agricultura." En: *Primicias.* Disponible en: https://www.primicias.ec/noticias/economia/precio-leche-industria-productores-ministro-agricultura/ [Consultado el 17 de enero de 2024].

Peters, G., & Pierre, J. (2005). *¿Por qué ahora el interés por la Gobernanza?.* pp. 37-56. En A. Martínez (Coord.), La Gobernanza hoy: 10 Textos de referencia, Instituto Nacional de la Administración Pública. Disponible en: https://consultorestema.com/wp-content/uploads/2020/02/La_gobernanza_hoy-ConsultoresTema.pdf [Consultado el 17 de febrero de 2024].

Kooiman, J. (2005). *Gobernar en gobernanza*, pp. 57-82. En A. Martínez (Coord.), La Gobernanza hoy: 10 Textos de referencia, Instituto Nacional de la Administración Pública. Disponible en: https://consultorestema.com/wp-content/uploads/2020/02/La_gobernanza_hoy-ConsultoresTema.pdf [Consultado el 17 de febrero de 2024].

Prefectura del Carchi. (2019). "Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Carchi 2019-2023". Tulcán, Ecuador. Disponible en: https://carchi.gob.ec/2016f/phocadownload/PDOT/PDOT_2019-2023.pdf [Consultado el 17 de noviembre de 2023].

Prefectura del Carchi. (2020). "Convenio de Cooperación No Reembolsable con el Fondo Ítalo Ecuatoriano para el Desarrollo Sostenible. Carchi Lácteo FIEDS 008-2019 – Mejoramiento de la Competitividad de la Cadena de Valor Láctea de la Provincia del Carchi." Disponible en: https://www.municipiobolivar.gob.ec/images/PDF/2021/05/Proy-cadena-valor-lacteo.pdf [Consultado el 21 de noviembre de 2023].

Sekkal, A. (2019). *Gobernanza multinivel*. En F. Enríquez Bermeo (Coord.), Territorialización de la política pública y gobernanza (pp. 27-33). Serie Territorios en Debate Nº 7. Ediciones Abya-Yala.

Vásconez, L. (2016). "La Cadena Productiva de lácteos en una Asociación Agro-Artesanal de Ambato, Ecuador". En: *Revista ENIAC PESQUISA*, 5(1), 47–60. https://doi.org/10.22567/rep.v5i1.354

World Bank (Ed.). (1989). *Sub-Saharan Africa: From crisis to sustainable growth: alongterm perspective study. World Bank.* Disponible en: https://documents1.worldbank.org/curated/en/498241468742846138/pdf/multi0page.pdf [Consultado el 01 de marzo de 2024].

World Bank (Ed.). (1992). *Governance and development. World Bank*. Disponible en: https://documents1.worldbank.org/curated/en/604951468739447676/pdf/multi-page.pdf [Consultado el 01 de marzo de 2024].

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **53 - 68**

ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO DEL RENDIMIENTO FORESTAL. UN **ANÁLISIS DE LA** *WEB OF SCIENCE* CON *VOSVIEWER*

CRUZ NAVAS, Karla Yessenia

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, Honduras.
Código ORCID: https://orcid.org/0009-0005-1444-0095
E-mail: karlacruznavas@hotmail.com

SAIZ-ÁLVAREZ, José Manuel

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, Honduras y Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
Código ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6435-9600
E-mail: josemanuel.saizalvarez@gmail.com
jose.saiz@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: 29-01-2024
Revisado: 05-06-2024
Aceptado: 06-11-2024

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis bibliométrico entre 1971 y 2023 sobre la producción científica sobre el rendimiento forestal en artículos indexados en la Web of Science (WoS) para conocer el estado del arte del tema analizado e identificar las áreas temáticas específicas del sector forestal. Para ello, se ha usado el programa VOSviewer de visualización de redes bibliométricas complementado con la Ley de Lotka para obtener el subconjunto de autores con más producción científica, la Ley de Zipf para estimar el subconjunto de palabras clave de autor y de palabras clave plus que presentan una mayor frecuencia, y el índice h de Hirsch, para conocer cuáles son los artículos de investigación publicados en WoS más citados. Los resultados muestran un creciente interés en los últimos años en la subdisciplina de rendimiento forestal, lo que puede favorecer la competitividad y la productividad de la industria forestal.

Palabras clave: bibliometría, rendimiento forestal, bosques, silvicultura, producción.

BIBLIOMETRIC STUDY OF FOREST YIELD. AN ANALYSIS OF THE WEB OF SCIENCE WITH VOSVIEWER.

ABSTRACT

This study aims to perform a bibliometric analysis between 1971 and 2023 on the scientific production on forestry performance in articles indexed in the Web of Science (WoS), in order to know the state of the art of the analyzed topic and to identify the specific thematic areas of the forestry sector. For this purpose, the bibliometric network visualization program VOSviewer was used, complemented with Lotka's law to obtain the subset of authors with the highest scientific production, Zipf's law to estimate the subset of author keywords and plus keywords with the highest frequency, and Hirsch's h-index to find out which research articles published in WoS are the most cited. The results show a growing interest in the sub-discipline of forest performance in recent years, which may benefit the competitiveness and productivity of the forest industry.

Keywords: *bibliometrics, forest yield, forests, forestry, production*

1. INTRODUCCIÓN

Los bosques constituyen una parte importante del ecosistema terrestre al ocupar, según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2021), un 31% de la superficie terrestre, esto es, más de 4 mil millones de hectáreas, lo que equivale a 0,58 hectáreas por persona. Los bosques son fundamentales para los ecosistemas, al caracterizarse por su amplia distribución, abundante biodiversidad, complicadas estructuras, funciones y procesos ecológicos que desempeñan un papel clave en el mantenimiento del equilibrio ecológico y la protección de los entornos naturales de los que depende la humanidad (Zhu et al., 2021). Además de proporcionar madera, fibra, frutos y combustible, las plantaciones también son importantes para mitigar los efectos adversos del cambio climático global, mantener la biodiversidad y conservar la calidad del agua y la fertilidad del suelo.

Se pueden distinguir entre dos tipos de bosques: los bosques urbanos, diseñados y adaptados al medio por el ser humano, y los bosques naturales, que se forman y crecen independientemente de la intervención humana. En lo que respecta al bosque urbano, el Servicio Forestal del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos realizó en 2006 una investigación sobre el manejo de los bosques urbanos en las ciudades, donde se establecieron cuatro medidas de rendimiento relacionadas con su ordenación:

1) Planes de manejo, mediante la publicación de documentos ad hoc sobre esta especialización y evaluaciones de recursos forestales;

2) Personal profesional, con la puesta en marcha de políticas de capacitación y perfeccionamiento de profesionales en silvicultura urbana;

(3) Ordenanzas/políticas, con la aprobación de estatutos y reglamentos de árboles y

4) Organización de promoción, para así fortalecer la conciencia medioambiental en la población en aras a la preservación y respeto del medio ambiente (Rines et al., 2011).

Estas medidas se complementaron con numerosos estudios (Baskent, Glenwood y Jordania, 1996; Maschmann, 2015; Mena et al., 2001; Sharpe y Mason, 1992; Sengupta, Hawley y Stein, 2017; Baskent (1999) y Baskent y Jordan, 1991) que estudian el rendimiento forestal en otras regiones del mundo para así tener una visión holística del problema de la preservación y mejora de los bosques urbanos.

Los problemas y desafíos de los bosques urbanos de las ciudades estadounidenses también suceden en otras partes del mundo. Así, para la ciudad china de Nanjing, Jim y Chen (2013) proponen una evaluación de los determinantes naturales y culturales de la calidad de los bosques urbanos. Análisis que también es realizado para la ciudad mexicana de Puebla por Pérez et al. (2018), quienes concluyen que la variable que tiene mayor incidencia en la población es el riesgo de caída de árboles por desastres naturales, por lo que las autoridades públicas han de diseñar medidas de contingencia específicas para disminuir este riesgo.

Además de los bosques urbanos, los bosques naturales tienen una gran importancia para la estabilidad de los ecosistemas naturales del planeta. Bosques que se clasifican en su tipología según zonas climáticas (Tabla 1) agrupando el 54% de los bosques del planeta cinco países: Rusia, Brasil, Canadá, Estados Unidos y China. En este sentido, China aporta el porcentaje más alto (28,8%) de la superficie total de plantaciones del mundo, lo que hace que la producción de madera en tales plantaciones comprenda aproximadamente el 46% de la producción total de madera del mundo, siendo además dichas plantaciones un sumidero de carbono que representa alrededor del 80% del sumidero total de carbono forestal en China (Zhu et al., 2021). Por ello, tanto la productividad como la función ecológica de las plantaciones son esenciales, al impactar en todo el planeta y de forma especial en el cambio climático. De ahí que conseguir la sostenibilidad medioambiental sea fundamental.

Tabla 1. Tipología de bosques según zonas climáticas

Tipo	En %	Tipo	En %
Tropical	45	Boreal	27%
Subtropical	12	Templada	16%

Fuente: elaboración propia a partir de FAO (2021)

Por ello, la base para la gestión sostenible de los bosques consiste en estimar los niveles de aprovechamiento sostenible del bosque. Durante los últimos dos siglos, se han empleado varios métodos europeos y americanos que podríamos denominar clásicos, y que se clasifican en cuatro grupos: a) modelos para la gestión eficiente de los recursos naturales, en los que se evalúa el impacto de la actividad humana en ellos; b) modelos de explotación de especies arbóreas, en los que las plantaciones se guían por criterios físicos, tales como la fertilidad del suelo (con especial importancia de la presencia de humus superficial), el impacto de la erosión y la presencia de humedad superficial y profunda que es fundamental para la supervivencia de los bosques; c) modelos para el cálculo de reservas de carbono, lo que permite estimar la huella de carbono, provocada principalmente por la industria y el uso de combustibles fósiles, para así contrarrestarla, y d) modelos basados en ecuaciones alométricas, para determinar la biomasa arbórea existente en el ecosistema. Estos modelos se han comenzado a utilizar de forma intensiva en China y en otros países, lo que ha permitido determinar el nivel de cosecha sostenible y el grado de deterioro medioambiental. Estos enfoques a menudo se basan en métodos matemáticos complicados y en marcos de modelización que son difíciles de aplicar en muchas situaciones, especialmente para el uso rutinario de los administradores forestales y los responsables de la formulación de políticas (Zhu et al., 2021), lo que constituye un reto a resolver para los países.

Dentro de los bosques naturales, los bosques tropicales tienen una gran importancia en el mundo. Indonesia es uno de los principales países productores de madera tropical, por lo que trata de aumentar la confianza de los compradores de madera en la legalidad de sus productos. Con este fin, el gobierno indonesio ha implementado un Acuerdo Voluntario de Asociación para la Aplicación de las Leyes, la Gobernanza y el Comercio Forestales (AVA-FLEGT) donde buscan reducir la tala ilegal y el comercio asociado a la misma. Tala excesiva e ilegal que ha tenido una serie de impactos negativos en el medio ambiente, la economía y la sociedad de Indonesia (Astana et al., 2020). Otras iniciativas en este mismo sentido se han realizado en Camerún, en donde, a través de la investigación de expertos profesionales (Duguma *et al*., 2018), se dio prioridad a una silvicultura comunitaria efectiva caracterizada por el uso eficiente de recursos arbóreos para el bien de la comunidad.

Junto a estas experiencias asiática y africana, la Unión Europea (UE) se caracteriza por su fuerte y efectiva política medioambiental para preservar ecosistemas naturales en riesgo, en especial los bosques. Así, basada en la denominada 'Estrategia de la UE sobre Biodiversidad' para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en al menos un 55% para 2030 (Comisión Europea, 2011), lo que se está haciendo con la generación de biocombustibles y el uso de energías limpias en toda la UE, la protección de los bosques europeos viene dada por la llamada 'Nueva Estrategia de la UE en favor de los Bosques para 2030', como un componente clave del Pacto Verde Europeo, en el cual se destaca el papel de la silvicultura en la transición hacia una bioeconomía circular ecológica y climáticamente neutra, buscando además la sostenibilidad en la gestión forestal, para hablar así sobre

bosques europeos resilientes (Junto a ello, la denominada 'Estrategia de Biodiversidad de la UE para 2020' tiene como objetivo detener la pérdida de biodiversidad en Europa, así como frenar la degradación y promover la restauración de los ecosistemas naturales en 2050 (Comisión Europea, 2011).

Desde la perspectiva latinoamericana, Brasil desarrolló un estudio sobre los sistemas integrados de los bosques resumiéndolo en cuatro características principales (Magalhaes *et al*., 2018): a) la productividad, definida como la cantidad de productos obtenidos por unidad de insumos en los sistemas; b) la estabilidad, que es la consistencia de la productividad frente a pequeños cambios derivados de las fluctuaciones normales y cíclicas del medio ambiente y del mercado; c) la sostenibilidad, que es la capacidad de un sistema para mantener la productividad frente a las fuerzas de la naturaleza; y, por último, d) la uniformidad, que representa la regularidad de la productividad a lo largo del tiempo (Magalhaes et al., 2018).

Este estudio tiene como objetivo analizar la producción científica sobre las tendencias y los desafíos del rendimiento forestal en el mundo, a partir de artículos de investigación publicados en revistas indexadas en la WoS. Para ello se utilizó VOSviewer para dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la producción científica entre 1971 y 2023 en artículos de investigación que tratan sobre rendimiento forestal?

Para responder a esta pregunta de investigación se identificaron las áreas temáticas específicas del sector forestal. Análisis que se realizó mediante un estudio bibliométrico con el uso de VOSviewer, complementado con la Ley de Lotka (Araújo y Arencibia, 2002), para así obtener el subconjunto de autores con mayor producción científica, así como con la Ley de Zipf (Araújo y Arencibia, 2002) para estimar el subconjunto de palabras claves de autor o palabras claves plus con mayor frecuencia. Este análisis se complementó con una descripción de los artículos más citados mediante el índice de Hirsch (Grupo Scimago, 2006).

2. Bases Teóricas

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), formada por los 56 estados de América del Norte, Europa y Asia, mencionan que las actividades del sector forestal, como la silvicultura, la gestión forestal y la industria de la madera, tienen lugar en Europa, en América del Norte y entre los países asiáticos, donde Europa es, desde un punto de vista comercial, la región exportadora e importadora más grande en el mundo, Rusia es el mayor exportador de madera en rollo industrial y China es el importador más importante de madera y un exportador decisivo de productos elaborados de madera. Por su parte, América del Sur es el más dinámico polo industrial en el sector de la pasta maderera y los países en vías de desarrollo han incrementado su apoyo para la implantación y el desarrollo de industrias forestales (Picos, 2015).

En muchas zonas del mundo, los bosques comerciales se regeneran mediante siembra natural, pero en otras se plantan plántulas mediante viveros donde estudios sobre la calidad y el rendimiento del material de vivero, realizados por McKay (1996). demuestran, por ejemplo, que, en el sur y el noroeste del Pacífico de los Estados Unidos, partes de la Columbia Británica en Canadá, Nueva Zelanda, Francia, Irlanda, Gran Bretaña y el sur de Suecia, generalmente se prefiere la siembra de plantas a raíz desnuda en viveros abiertos. Sin embargo, en los últimos 20 años, las plantas cultivadas en contenedores se han utilizado en cantidades cada vez mayores en áreas con condiciones más severas en el sitio, por ejemplo, partes de Canadá, Suecia central y septentrional, Finlandia y la costa mediterránea y otros estudios alternos (McKay y Morgan, 2001; Genere y Garrigou, 1999; O'Reilly et al., 1999).

Por otra parte, Holzfeind et al. (2020) demuestran la asistencia de tecnología de aprovechamiento forestal robusta, segura y de alto rendimiento, lo que ha aumentado el rango operativo en el suelo de terrenos forestales. Además, países como España, Suecia e Irlanda han desarrollado estudios sobre la estimación de la altura de los

árboles (Rodríguez de Prado et al., 2020), lo mismo que se ha realizado en otros países de Europa y Asia (Dorman et al., 2013; McKay y White, 1997; Gea et al., 2015; Ismail, Abd Wahab y Alias, 2012; Ooi, Tan y Cheah, 2017), así como la supervisión de la industria maderera mediante sensores (Bahi *et al*., 2019).

En Latinoamérica, Ecuador realizó una investigación de la producción forestal como una actividad con alto potencial, donde establece que la silvicultura productiva es hablar de mayores rendimientos, mejorar la productividad, planificar para satisfacer la demanda de madera como materia prima (López y Muñoz, 2017). Además, en Guyana se han investigado aspectos relacionados a la protección del bosque (Jetten, 1996; Bini et al., 2018) y también Brasil donde su aporte ha sido significativo al tema del rendimiento (Suominen *et al*., 2013; Lago *et al*., 2020; Figueiredo, Martins y Orfanó, 2016).

En Centroamérica, Costa Rica a través de su investigación sobre rendimiento en aserrío y procesamiento primario de madera proveniente de plantaciones forestales, plantea que para determinar el rendimiento físico en el procesamiento de la madera, a través de mediciones detalladas, desde que las trozas ingresan al aserradero hasta que salen convertidas en productos finales, es una manera de conocer las debilidades de fases específicas del proceso de transformación, lo cual posibilita realizar los ajustes necesarios que conduzcan al alcance de mayor eficiencia en la industrialización forestal primaria (Quirós, Chinchilla y Gómez, 2005).

El término rendimiento se refiere a la relación entre el volumen de madera rolliza (trozas) y el volumen resultante en productos aserrados, conocido como coeficiente de aserrío y que constituye un indicador de la tasa de utilización en el proceso de aserrío. Entre los factores principales que afectan el rendimiento destacan el diámetro y forma de las trozas a procesar, la clase de madera y su calidad, el patrón de corte y el tipo de sierra empleado para transformar la materia prima (Quirós, Chinchilla y Gómez, 2005).

De acuerdo con el estudio realizado por Estados Unidos y Finlandia donde exponen que el cambio global pone en peligro el desempeño de los bosques porque puede aumentar la vulnerabilidad de estos. Son muchos los factores que afectan a los diferentes procesos fisiológicos que impulsan el rendimiento de los bosques, destacando el efecto neto del aumento de la relación de mezcla de CO2 (Gea *et al.*, 2017), el cambio climático (Suominen *et al.*, 2013; Martínez Sancho et al., 2021; Wylie et al., 2014 y 2008; Buras, Rammig y Zong, 2021; Peng y Wang, 2022), los incendios forestales (Wehner et al., 2021), el empobrecimiento en recursos naturales de los ecosistemas (Genere et al., 2004), y los efectos desecación y estrés (Tabbush, 1987; Bronnum, 2005).

3. Materiales y métodos

Los métodos matemáticos se han aplicado al estudio de la literatura científica desde principios de siglo XX, por lo que se han convertido en una parte importante de la llamada bibliometría que consiste en la aplicación del análisis estadístico para estudiar las características del uso y la creación de documentos clasificados, según las fuentes de datos, en bibliografías, servicios de indización y resúmenes, referencias y citas, llamado también análisis de citas (Araújo y Arencibia, 2002; Acevedo-Duque, Vega-Muñoz y Salazar-Sepúlveda, 2020).

Dentro de la bibliometría se utilizan dos leyes de análisis que aplicaremos en este trabajo. La primera ley, denominada “Ley del cuadrado inverso de Lotka”, fue formulada en 1926 por Alfred J. Lotka quien estudió la productividad de los autores en términos de publicaciones y formuló el primer modelo de distribución tamaño/frecuencia de la autoría en documentos científicos. La “Ley del cuadrado inverso de Lotka” se define matemáticamente como $A^n=A^1/n^2$ siendo A el número de autores A que escriben n artículos. La segunda ley que aplicaremos es la Ley de Zipf, formulada en la década de 1940, según la cual, en una determinada lengua, la frecuencia de aparición de palabras sigue

una distribución que puede aproximarse por $P_n \approx 1/n^a$ donde Pn representa la frecuencia de la n-ésima palabra más frecuente, siendo el número $a \in R, a>1$, por lo que la frecuencia de una palabra es inversamente proporcional al rango (ley de Zipf)(Araújo y Arencibia, 2002). Por último, Jorge Hirsch que estudió lo que se conoce como índice de Hirsch que consiste simplemente en ordenar los trabajos de un autor de forma decreciente en virtud de las citas recibidas por cada trabajo (Grupo Scimago, 2006).

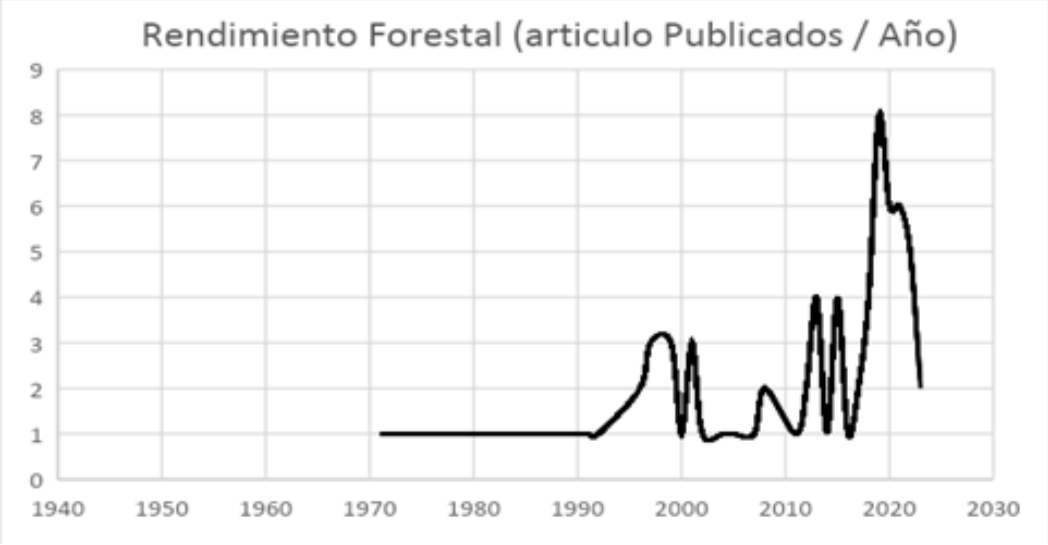
En cuanto a la metodología, se analizó la evolución y el desarrollo del conocimiento científico a través de un enfoque de la actividad económica del sector forestal, basado en investigaciones documentadas en las principales revistas de WoS, indexadas en el *Journal Citation Report* (JCR) por su alto impacto y visibilidad en general (Acevedo-Duque, Vega-Muñoz y Salazar-Sepúlveda, 2020; Ormeño *et al*., 2023). A partir de la bibliometría y enfocada en el aporte al conocimiento científico en rendimiento forestal realizado por varios autores de diferentes países, se definió un vector de búsqueda que incorporó como restricciones las categorías de conocimiento TS= (FOREST* NEAR/0 PERFORMANCE).

4. Resultados

4.1. Producción científica anual sobre rendimiento forestal

Aplicando el programa VOSviewer se introdujo el vector de búsqueda inicial, TS= (FOREST* NEAR/0 PERFORMANCE), limitado a documentos de artículos publicados en revistas indexadas en el WoS entre 1971 y 2023, resultó en un total de 69 registros. Estos registros muestran un patrón de crecimiento irregular a lo largo del tiempo, como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Producción Científica anual sobre el rendimiento forestal



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Figura 1 que la producción científica del tema "Rendimiento forestal", tuvo un crecimiento de un artículo anual entre 1971 y 1996, aumentando el número de publicaciones de una a tres entre 1997 y 2012, y variando dicho rango entre dos a cuatro cada año entre 2013 y 2018, siendo exponencial dicho crecimiento desde 2019 en adelante con la publicación de 6 a 8 artículos anuales sobre esta temática.

4.2. Palabras clave plus con mayor frecuencia en WoS

Para analizar los temas de investigación dentro de la categoría “rendimiento forestal” en WoS, se revisaron las palabras clave designadas por WoS, llamadas también "keyword plus". Dado que este conjunto presenta 311 palabras clave, siguiendo la ley de Zipf, se estableció un mínimo de palabras repetidas, por lo que se reflejaron únicamente en 5 las palabras más utilizadas, lo que disminuyó la concentración temática a 4 para poder obtener las 9 palabras más frecuentes (Tabla 2), cuyas conexiones se muestran en la Figura 2.

Tabla 2. Palabras clave con mayor frecuencia

Palabra clave	Frecuencia	Palabra clave	Frecuencia
Growth	10	field performance	4
sitka spruce	8	Douglas-fir seedlings	4
forest performance	7	management	4
cold-storage	6	classification	4
moisture-content	5		

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Palabras clave plus (WoS) con mayor frecuencia en VOSviewer

Fuente: Elaboración propia

4.3. Coautoría de la producción científica sobre rendimiento forestal

Para revisar la coautoría, se analizaron 266 autores con al menos 3 artículos publicados en WoS. Según muestra la Tabla 3, solamente hay 7 autores con 3 documentos publicados en la WoS, por lo que para ampliar el número de autores se disminuyó el número de documentos por autor a 2. Así, el número de autores subió a 15, con los cuales se hizo el análisis, cuyo

resultado se muestra en la Figura 3, en el cual se muestran relacionados los autores en función de la colaboración habida entre ellos a lo largo de los años.

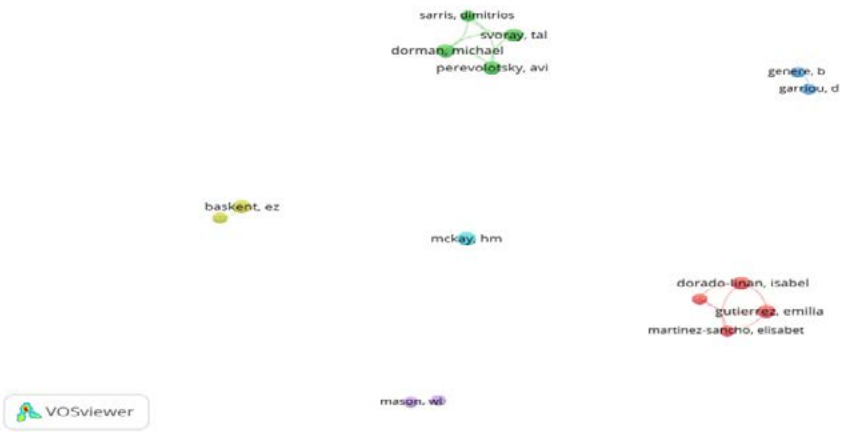
Tabla 3. Coautoría de la producción científica sobre rendimiento forestal

Autores	Documentos	Número de citas
McKay, H.	3	142
Dorman, M. Perevalotsky, A. Svoray, T.	3	111
Baskent, E.	3	111
Dorado-Linan, I. Gutiérrez, E.	3	79
Sarris, D.	2	98
Gea-Izquierda, G.	2	77
Jordan, G.	2	78
Martínez- Sancho, E.	2	49
Mason, W. Sharpe, A.	2	26
Garriou, D. Genere, B	2	24

Fuente: Elaboración propia

Dicho proceso de colaboración se observa en la Figura 3 con la formación de grupos que tienden a realizar de forma sistemática publicaciones en coautoría, ya sea por la creación de grupos de investigación, formalizados o no institucionalmente, o por la atracción ejercida hacia coautores externos que desean colaborar con el grupo.

Figura 3. Palabras clave plus (WoS) con mayor frecuencia en VOSviewer



Fuente: Elaboración propia

4.4 Países con mayor producción científica en WoS sobre rendimiento forestal

Para revisar los países con mayor producción científica sobre este tema, se analizaron 37 países y se seleccionaron únicamente aquellos que contaban con un número de publicaciones mayor o igual a 5. Países liderados por Estados Unidos (16 artículos con 328 citas), Francia (8 documentos con 301 citas), España (7 documentos con 115 citas), China (6 documentos con 38 citas), Canadá (5 documentos con 94 citas) y Brasil (5 documentos, 71 citas) cuyas relaciones e influencias se muestran en la Figura 4.

Figura 4. Países con mayor producción científica sobre rendimiento forestal en VOSviewer

Fuente: Elaboración propia

4.5. Principales revistas de artículos en WoS sobre rendimiento forestal

En lo que se refiere a las principales revistas, para un mayor alcance hemos considerado tres índices que componen la colección principal (*Core Collection*) de Web of Science: Social Sciences Citation Index (SSCI), Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED) y Conference Proceedings Citation Index – Science (CPCI-S). Dentro de la Web of Science no consideramos ni el índice Emerging Sources Citation Index (ESCI) ni el Book Citation Index – Science (BKCI-S) al ser menor su impacto. Como resultado de este mayor alcance, se analizaron 69 artículos de los que 58 (84,05%) habían sido publicados en revistas indexadas en WoS, de los cuales 20 (29%) se concentraron en 9 revistas que tienen al menos dos artículos en torno al término 'Rendimiento Forestal'. Como se observa en la Tabla 4, la revista con mayor cantidad de artículos es, 'Forest Ecology and Management' (SCI-EXPANDED / Q1), 'Forestry' (SCI-EXPANDED /Q1) seguida por 'Forestry' (SCI-EXPANDED / Q1) y 'Forests' (SCI-EXPANDED / Q1).

Tabla 4. Artículos en revistas WoS sobre rendimiento forestal

Revista	# artículos / % de 69	Índice / Cuartil	Índice h
Forest Ecology and Management	3 / 4,35%	SCI-EXPANDED / Q1	196
Forestry	3 / 4,35%	SCI-EXPANDED / Q1	71
Forests	3 / 4,35%	SCI-EXPANDED / Q1	61
Annals of Forest Science	2 / 2,90%	SCI-EXPANDED / Q1	86
Global Change Biology	2 / 2,90%	SCI-EXPANDED / Q1	293

Revista	# artículos / % de 69	Índice / Cuartil	Índice h
Hydrological Processes	2 / 2,90%	SCI-EXPANDED / Q1	176
New Forests	2 / 2,90%	SCI-EXPANDED, CPCI-S / Q1	58
Trees – Structure and Function	2 / 2,90%	SCI-EXPANDED / Q2	94
Computers and Electronics in Agriculture	1 /1,45%	SCI-EXPANDED, CPCI-S / Q1	149
Resumen	20 / 29%		

Fuente: Elaboración propia

4.6 Artículos científicos más citados en WoS sobre rendimiento forestal

El índice h de Hirsch sirve para calcular el impacto de las publicaciones científicas de un autor y se calcula considerando las h publicaciones que hayan tenido al menos h citas cada uno. De los 69 artículos publicados, se muestran en la Tabla 5 los cuatro trabajos más citados con su correspondiente número de citas, así como el índice h para cada autor según las bases de datos WoS y Scopus.

Tabla 5. Artículos científicos sobre rendimiento forestal más citados

Autor – Índice h (Citas)	Artículos científicos	Citas
Mellor, A. – 95 (45.505) Boukir, S. – 16 (1.338) Haywood, A. – 24 (2.406) Jones, S. – 28 (3.077)	Exploring issues of training data imbalance and mislabelling on random forest performance for large area land cover classification using the ensemble margin	145
McKay, H.M. – 27 (667)	A review of the effect of stresses between lifting and planting on nursery stock quality and performance	81
Jetten, V.G. – 40 (5.698)	Interception of the tropical rain forest: Performance of a canopy water balance model	64
Dorman, M. – 47 (1.108) Svoray, T. – 30 (2.282) Perevolotsky, A. – 34 (4.448) Sarris, D. – 12 (1.258)	Forest performance during two consecutive drought periods: Diverging long-term trends and short-term responses along a climatic gradient	58

Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

El análisis bibliométrico de los 69 artículos científicos publicados sobre rendimiento forestal en revistas indexadas en el WoS entre 1971 y 2023 muestra que sobre este tema de investigación se ha producido un patrón de crecimiento irregular a lo largo del tiempo, observándose un mayor interés científico para publicar sobre este tema a partir de 2019.

En lo que se refiere a los autores, únicamente destacan 15 autores, 9 de ellos publicando en coautoría dentro de grupos de investigación, siendo 3 o menos el número de artículos publicados en WoS sobre rendimiento forestal. Tras haber analizado la productividad científica en WoS de 37 países relacionado con el tema estudiado, solamente destacan 6 países, siendo Estados Unidos (16 artículos con 328 citas), Francia (8 documentos con 301 citas), España (7 documentos con 115 citas), China (6 documentos con 38 citas), Canadá (5 documentos con 94 citas) y Brasil (5 documentos, 71 citas) los países con mayor número de publicaciones científicas en la WoS sobre esta materia.

Por el contrario, en América Latina y el Caribe existe poca inversión en I+D+i (investigación, desarrollo e innovación), en comparación con los países desarrollados, lo cual repercute negativamente en el número de publicaciones en la WoS, junto a la poca cultura para la divulgación científica de muchos investigadores y la prevalencia de la lengua inglesa en la mayoría de la producción científica (León et al., 2020). Solventar estos problemas generaría buenas prospectivas que facilitarían acciones a la política de crear cultura investigativa e inversión en la competitividad y productividad del sector forestal, los cuales evidenciarían el gran interés por el desarrollo investigativo a través de los lineamientos y reglamentaciones establecidos y sobre todo respaldado, tanto por la industria forestal, como por instituciones del gobierno que estén involucradas, teniendo una mayor participación de profesionales en el área, y de esta forma contribuir al crecimiento y la tecnificación del sector, tal como ya lo están haciendo muchos países en la región.

Los resultados de nuestra investigación contribuyen a ampliar el conocimiento sobre la investigación en rendimiento forestal a través del uso integrado de las leyes bibliométricas (Araújo y Arencibia, 2002; Grupo Scimago, 2006), así como para aumentar la producción, el impacto y la relación, comúnmente utilizadas, en la investigación sobre temas de rendimiento forestal y de otros subtemas que están directamente ligados con el sector forestal, cuyos resultados reflejan la poca producción científica en este sector, donde los niveles de generalización son bajos debido a la poca participación en el proceso de las empresas agroforestales (Torres et al., 2017).

Esto da lugar a que merecen ser exploradas en futuros estudios la relación público-privada dentro de esta industria, fortaleciendo así la línea de investigación sobre la competitividad y la productividad de industrias de alto rendimiento sobre la temática de las auditorías industriales y forestales por parte de las instituciones del Gobierno que se ocupan de regular el Sector Forestal. Auditorías que sirven como mecanismo de control para medir el desempeño, la eficiencia y la productividad de la industria forestal.

6. REFERENCIAS

Acevedo Duque, Á., Vega Muñoz, A., & Salazar Sepúlveda, G. (2020). Analysis of Hospitality, Leisure, and Tourism Studies. Sustainability, 12(7238), 1-20. DOI: https://doi.org/10.3390/su12187238

Araújo Ruiz, J. A., & Arencibia, J. R. (2002). Informetría, bibliometría y cienciometría: aspectos teórico-prácticos. *ACIMED*, 10(4). https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Informetr%C3%ADa%2C+bibliometr%C3%ADa+y+cienciometr%C3%ADa%3A+aspectos+te%C3%B3rico-pr%C3%A1cticos.&btnG=

Astana, A., Riva, w. F., Hardiyanto, G., Kamarudin, H., & Sukanda, A. (2020). Towards improved forestry performance: evaluating the added value of the timber legality assurance system in Indonesia. *International Forestry Review,* 22(1), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/339683679

Bahi, J., Elghazel, W., Guyeux, C., Hakem, M., Mediaher, K., & Zerhouni, N. (2019). Reliable diagnostics using wireless sensor networks. *Computers in Industry*, 104, 103-115. DOI: https://doi.org/10.1016/j.compind.2018.10.006

Baskent, E. Z. (1999). Controlling the spatial structure of forested landscapes: a case study towards landscape management. *Landscape Ecology,* 83-97. https://link.springer.com/article/10.1023/A:1008071307848

Baskent, E. Z., & Jordan, G. A. (1996). Designing forest management to control spatial structure of landscapes. *Landscape and Urban Planning*, 34(1), 55-74. DOI: https://doi.org/10.1016/0169-2046(95)00200-6

Baskent, E. Z., & Jordan, G. A. (1991). Spatial wood supply simulation modelling. *Forest Chron*, 67(6). DOI: https://doi.org/10.5558/tfc67610-6

Bini, D., Alcantara dos Santos, C., Calcciolari Pinheiro da Silva, M., Bon Fim, J. A., & Nogueira Cardoso, E. J. (2018). Intercropping Acacia mangium stimulates AMF colonization and soil phosphatase activity in Eucalyptus grandis. *SCI AGR,* 75(2), 1-9. DOI: https://doi.org/10.1590/1678-992X-2016-0337

Bronnum, P. (2005). Preplanting indicators of survival and growth of desiccated Abies procera bareroot planting stock. Scandinavian *Journal of Forest Research*, 20(1), 36-46. DOI: http://dx.doi.org/10.1080/02827580510008257

Buras, A., Rammig, A., & Zong, C. S. (2021). The European Forest Condition Monitor: Using Remotely Sensed Forest Greenness to Identify Hot Spots of Forest Decline. *Front*. Plant Sc, 12. DOI: https://doi.org/10.3389/fpls.2021.689220

Comisión Europea (2011). Estrategia de la UE sobre la biodiversidad hacia 2020: nuestro seguro de vida y capital natural, Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM(2011) 244 final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0244&from=ES

Dorman , M., Svaray, T., Perevolotsky, A., & Sarris, D. (2013). Homogenization in forest performance across an environmental gradient – The interplay between rainfall and topographic aspect. *Forest Ecology and Management*, 310, 256-266. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.foreco.2013.08.026

Dorman, M., Svaray, T., Perevolotsky, A., & Sarris, D. (2013). Forest performance during two consecutive drought periods: Diverging long-term trends and short-term responses along a climatic gradient. *Forest Ecology and Management,* 310, 1-9. DOI: https://doi.org/10.1016/j.foreco.2013.08.009

Duguma, L. A., Minang, P. A., Foundjem-Tita, D., Makui, P., & Mandiefe Piabuo, S. (2018). Prioritizing enablers for effective community forestry in Cameroon. *Ecology & Society*, 23(3), 1-16. DOI: https://doi.org/10.5751/ES-10242-230301

FAO (s.f.). Evaluación de los recursos forestales mundiales 2020. Principales resultados. DOI: https://doi.org/10.4060/ca8753es

Figueiredo, S. M., Martins Venticinque, E., & Orfanó Figueiredo, E. (2016). Spatial scale effects of sampling on the interpolation of species distribution models in the southwestern Amazon. *Rev. Árvore*, 40(4), 1-9. DOI: https://doi.org/10.1590/0100-67622016000400005

Gea Izquierdo, G., Guibal, F., Joffre, R., Ourcival, J. M., Simioni, G., & Guiot, J. (2015). Modelling the climatic drivers determining photosynthesis and carbon allocation in evergreen Mediterranean forests using multiproxy long time series. *Biogeosciences*, 12, 3695-3712. DOI: https://doi.org/10.5194/bg-12-3695-2015

Gea Izquierdo, G., Nicault, A., Doreado Liñan, I., Gutiérrez, E., Ribas, M., & Giot, J. (2017). Risky future for Mediterranean forests unless they undergo extreme carbon fertilisation. Glob. *Change Biol.*, 2915-2927. DOI: http://dx.doi.org/10.1111/gcb.13597

Genere, B., & Garriou, D. (1999). Stock quality and field performance of Douglas fir seedlings under varying degrees of water stress. *Ann For Sci*, 56, 501-510. DOI: http://dx.doi.org/10.1051/forest:19990607

Genere, B., Garriou, D., Omarzad, O., Grivet, J. P., & Hagege, D. (2004). Effect of a strong cold storage induced desiccation on metabolic solutes, stock quality and regrowth, in seedlings of two oak species. *Trees*, 18, 559-565. DOI: https://doi.org/10.1007/s00468-004-0348-5

Grupo Scimago (2006). El índice h de Hirsch: Aportaciones a un debate. *El Profesional de la información*, 15(4), 304-306. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=El+%C3%ADndice+h+de+Hirsch%3A+Aportaciones+a+un+debate&btnG=

Holzfeind, T., Visser, R., Chung, W., Holzleitner, F., & Erber, G. (2020). Development and Benefits of Winch-Assist Harvesting. *Current Forestry Reports*, 6, 201-209. DOI: https://doi.org/10.1007/s40725-020-00121-8

Ismail, H., Abd Wahab, A. K., & Alias, N. E. (2012). Determination of mangrove forest performance in reducing tsunami run-up using physical models. *Natural Hazards*, 63, 939-963. https://link.springer.com/article/10.1007/s11069-012-0200-y

Jetten, V. G. (1996). Interception of tropical rain forest: performance of a canopy water balance model. hydrological processes, 10, 671-685. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_FOREST%3A+PERFORMANCE++OF+A+CANOPY+WATER+BALANCE+MODEL&btnG=

Jim, C. Y., & Chen, S. S. (2013). Assessing Natural and Cultural Determinants of Urban Forest Quality in Nanjing (China). *Physical Geography*, 455-473. DOI: https://doi.org/10.2747/0272-3646.29.5.455

Lago Barcia, D., Bernardino DaSilva, M., Americo Conti, L., & Carbayo, F. (2020). Areas of endemism of land planarians (Platyhelminthes: Tricladida) in the Southern Atlantic Forest. *Plos One*, 1-24. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235949

León González, J. L., Socorro Castro, A. R., Cáceres Mesa, M. L., & Pérez Maya, C. J. (2020). Producción científica en América Latina y el Caribe en el período 1996-2019. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(3), 1-10. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Producci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+en+Am%C3%A9rica+Latina+y+el+Caribe+en+el+per%C3%ADodo+1996-2019&btnG=

López, N., & Muñoz, J. (2017). La producción forestal una actividad con alto potencial en el Ecuador requiere un cambio. *Bosques Latitud Cero*, 7(1), 1-8. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_restal+una+actividad+con+alto+potencial+en+el+Ecuador+requiere+un+cambio&btnG=

Magalhaes, C. S., Pedreira, B. C., Tonini, H., & Farias Neto, A. L. (2018). *Crop, livestock and forestry performance assessment under different production systems in the north of Mato Grosso, Brazil*. Agroforest Syst. DOI: https://doi.org/10.1007/s10457-018-0311-x

Martinez Sancho, E., Gutierrez, E., Valeriano, C., Ribas, M., Popkova, M. I., Shishov, V. V., & Dorado Liñan, I. (2021). Intra- and Inter-Annual Growth Patterns of a Mixed Pine-Oak Forest under Mediterranean Climate. *Forest,* 12(12). DOI: https://doi.org/10.3390/f12121746

Maschmann, M. R. (2015). Integrated simulation of active carbon nanotube forest growth and mechanical compression. *Carbon*, 86, 26-37. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.carbon.2015.01.013

McKay, H. M. (1996). A review of the effect of stresses between lifting and. *New Forests,* 363-393. DOI: https://doi.org/10.1023/A:1006563130976

McKay, H. M., & Morgan, J. L. (2001). The physiological basis for the establishment of bare-root larch seedlings. *Forest Ecology and Management*, 142, 1-18. DOI: https://doi.org/10.1016/S0378-1127(00)00336-4

McKay, H. M., & White, M. S. (1997). Fine root electrolyte leakage and moisture content: indices of Sitka spruce and Douglas-fir seedling performance after desiccation. *New Forest*, 139-162. DOI: http://dx.doi.org/10.1023/A:1006571805960

Mellor, A., Boukir, S., Haywood, A., & Jones, S. (2015). Exploring issues of training data imbalance and mislabelling on random forest performance for large area land cover classification using the ensemble margin. ISPRS *Journal of Photogrammetry and Remote Sensing*, 105, 155-168. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.isprsjprs.2015.03.014

Mena Petite, A., Ortega Lasuen, U., González Moro, M., Lacuesta, M., & Muñoz Rueda, A. (2001). Storage duration and temperature effect on the functional integrity of container and bare-root Pinus radiata D. Don stock-types. *Trees*, 289-296. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/s004680100104

O'Reilly, C., McCarthy, N., Keane, M., Harper, C. P., & Gardiner, J. J. (1999). The physiological status of Douglas fir seedlings and the field performance of freshly lifted and cold stored stock. *Annals of Forest Science*, 297-306. DOI: http://dx.doi.org/10.1051/forest:19990404

Ormeño Fuenzalida, J., Araya Castillo, L., Hernández Perlines, F., & Moraga Flores, H. (octubre-diciembre de 2023). Bioética en la empresa: análisis cienciométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1825-1848. DOI: https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.18

Peng, Y., & Wang, Y. (2022). Automatic wildfire monitoring system based on deep learning. *European Journal Of Remote Sensing*, 55(1), 554-567. DOI: https://doi.org/10.1080/22797254.2022.2133745

Pérez, R., Santillán, A., Narváez, F.D., & Galeote, B. (2018). Riesgo del arbolado urbano: estudio de caso en el Instituto Tecnológico Superior de Venustiano Carranza, Puebla. *Revista Mexicana de Ciencias Forestales*, 9(45), 208-228. DOI: https://doi.org/10.29298/rmcf.v9i45.143

Picos Martin, J. (2015). Industria Forestal y Mercado de la Madera: Navegando en la Tormenta. *Sociedad Española de la Ciencias Forestales*, 39, 367-380. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_dustria+Forestal+y+Mercado+de+la+Madera%3A+Navegando+en+la+Tormenta&btnG=

Quirós, R., Chinchilla, O., & Gómez, M. (2005). Rendimiento en Aserrío y procesamiento primario de madera provenientes de plantaciones forestales. *Agronomía Costarricense*, 29(2), 7-15. https://scholar.google.hn/scholar?hl=es&as_

procesamiento+primario+de+madera+provenientes+de+plantaciones+forestales&btnG=

Rines, D., Kane, B., Kittredge, D. B., Dennis, H., Ryan, P., & Butler, B. (2011). Measuring urban forestry performance and demographic associations in Massachusetts, USA. *Urban Forestry & Urban Greening*, 10, 113-118. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ufug.2010.12.005

Rodriguez de Prado, D., Riofrio, J., Aldea, J., McDermott, J., Bravo, F., & Herrera de Aza, C. (2022). Species Mixing Proportion and Aridity Influence in the Height–Diameter Relationship for Different Species Mixtures. Forest*, 13(119), 1-9. DOI: https://doi.org/10.3390/f13010119*

Sengupta, a., Hawley, R. J., & Stein, E. D. (2017). Predicting Hydromodification in Streams Using Nonlinear Memory-Based Algorithms in Southern California Streams. *Journal of Water Resources Planning and Management*, 144(1). DOI: https://doi.org/10.1061/(ASCE)WR.1943-5452.0000853

Sharpe, A. L., & Mason, W. L. (1992). Some Methods of Cold Storage can Seriously Affect Root Growth Potential Root Moisture Content and Subsequent Forest Performance of Sitka Spruce and Douglas Fir Transplants. *Forestry*, 463-472. DOI: https://doi.org/10.1093/forestry/65.4.463

Suominen, L., Ruokolainen, K., Tuomisto, H., Llerena, N., & Higgins, M. A. (2013). I am predicting soil properties from floristic composition in western Amazonian rain forests: performance of k-nearest neighbour estimation and weighted averaging calibration. J. Appl. *Ecol*. DOI: http://dx.doi.org/10.1111/1365-2664.12131

Tabbush, P. M. (1987). Effect of Desiccation on Water Status and Forest Performance of Bare-rooted Sitka Spruce and Douglas Fir Transplants. *Forestry*, 60(1), 31-43. DOI: http://dx.doi.org/10.1093/forestry/60.1.31

Torres Cala, Y., Ramírez Cruz, Z. D., Muñoz González, R., & González Pérez, M. (2017). Introducción y generalización de resultados científicos en el Sector Forestal Cubano. Principales regularidades. *Ciencias de la Información*, 8(3), 48-54.

Wehner, K., Simons, N. K., Blüthgen, N., & Heethoff, M. (2021). Drought, windthrow and forest operations strongly affect oribatid mite communities in different microhabitats. *Global Ecology and Conservation*, 1-13. DOI: https://doi.org/10.1016/j.gecco.2021.e01757

Wylie, B. K., Zhang, L., Bliss, N., Ji, L., Tieszen, L. L., & Jolly, W. M. (2008). Integrating modelling and remote sensing to identify ecosystem performance anomalies in the boreal forest, Yukon River Basin, Alaska. *International Journal of Digital Earth,* 196-220. DOI: https://doi.org/10.1080/17538940802038366

Wylie, B., Rigge, M., Brisco, B., Murnaghan, K., Rover, J., & Long, J. (2014). Effects of Disturbance and Climate Change on Ecosystem Performance in the Yukon River Basin Boreal Forest. *Remote Sensing*, 6(10), 9145-9169. DOI: https://doi.org/10.3390/rs6109145

Yin Ooi, S., Chiang Tan, S., & Ping Cheah, W. (2017). Temporal sampling forest (TS-F): An ensemble temporal learner. *Soft Computing Article*, 21, 7039-7052. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/s00500-016-2242-7

Zhu, J., Dai, E., Zheng, D., & Wang, S. (2021). Using a Simple Model to Determine the Best Management Regimes for Plantations at the Stand Level: A Case Study of Moshao Forest Farm in the Red-Soil Hilly Region of Southern China. *Forest,* 12(1358), 1-21. DOI: https://doi.org/10.3390/f1210135

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **69 - 85**

"LA EFECTIVA VINCULACIÓN ENTRE **LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR CON LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ** EN EL ESTADO POTOSINO**, COMO CATALIZADORA DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y COMPETITIVIDAD PROFESIONAL"**

Caso de estudio: Empresa *Universal Value-Added Services* – México aka LINC

OROS-MÉNDEZ, Lya Adlih

Subdirectora Académica del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
Lic. En Mercadotecnia, Maestra en Administración y Dra. En Gerencia y Política Educativa. Perfil Deseable PRODEP. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCYT: Nivel I y al Sistema Estatal de Investigación.
Líneas de investigación y proyectos desarrollados: Gestión de la Tecnología, Gestión Educativa y Desarrollo Tecnológico e Innovación Social.
E-mail: lya.oros@tecsuperiorslp.edu.mx
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-2432-7713

FLORES-CEDILLO, María Lisseth

Profesora de tiempo completo titular "B" de la División de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
Ingeniera Industrial, M.C. en Ingeniería Mecánica y Dra. en Ingeniería y Ciencia de los Materiales. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCYT: Nivel I.
Líneas de investigación y proyectos desarrollados: Síntesis y caracterización de biomateriales, Ingeniería Tisular, Ingeniería industrial, Desarrollo Tecnológico e Innovación Social.
E-mail: maria.flores@tecsuperiorslp.edu.mx
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-2693-6734

DEL ANGEL-LÓPEZ, Hulda Zulema

Docente en el TecNM/ITS de San Luis Potosí, Capital desde hace 15 años. Desarrolla y asesora proyectos y tesis de licenciatura y posgrado en temas de ingeniería, desarrollo tecnológico, entre otros, cuenta con la licenciatura en Ingeniería Eléctrica, así como una Maestría en Manufactura Avanzada. Forma parte del CA de Administración de la Ingeniería Multidisciplinaria.
Los aportaciones de ingeniería corresponden a optimizaciones y mejoras en procesos de manufactura, aplicando ingeniería intermedia a procesos artesanales, Innovación Social, Ingeniería Industrial, entre otros.
E-mail:hulda.delangel@tecsuperiorslp.edu.mx
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-6153-0249

Recibido: 24-05-2024
Revisado: 21-06-2024
Aceptado: 30-06-2024

RESUMEN

Actualmente, las Instituciones de Educación Superior (IES) se suman a los cambios globalizantes partiendo de una reingeniería curricular en sus procesos administrativos adaptando la oferta educativa a las necesidades de un mercado, a efectos de contribuir en la competitividad de su cadena de valor. En la economía del estado Potosino hoy en día se destaca la importancia que tiene la Industria Automotriz, partiendo de que es fundamental para dicha industria contar con talento humano calificado y competitivo, que sin duda se forma profesionalmente desde su educación superior. En el presente capítulo se considera el caso de estudio de la empresa Universal Value-Added Services – México aka LINC ubicada en San Luis Potosí, bajo una metodología exploratoria centrada en una entrevista de profundidad y revisión documental de literatura. Los resultados arrojan las estrategias que sigue la empresa para el logro de una efectiva vinculación con las Instituciones de Educación Superior, así como demuestran los programas que actualmente operan para el desarrollo del estudiante en formación, como de sus propios colaboradores que obedezcan a las necesidades que el mercado laboral demanda.

Palabras Clave: Vinculación académica, Industria Automotriz, Competencias profesionales.

THE EFFECTIVE LINK BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS WITH THE AUTOMOTIVE INDUSTRY IN THE STATE OF POTOSÍ, AS A CATALYST FOR TECHNOLOGICAL INNOVATION AND PROFESSIONAL COMPETITIVENESS

Case study of the company Universal Value-Added Services – Mexico aka LINC

ABSTRACT

Currently, Higher Education Institutions (HEIs) join the globalizing changes starting from curricular reengineering in their administrative processes, adapting the educational offer to the needs of a market, to contribute to the competitiveness of their value chain. In the economy of San Luis Potosi state today, the importance of the Automotive Industry stands out, because it is essential for said industry to have qualified and competitive human talent, who undoubtedly receive professional training from their higher education. This chapter considers the case study of the company Universal Value-Added Services – Mexico aka LINC located in San Luis Potosí, under an exploratory methodology focused on an in-depth interview and documentary literature review. The results show the strategies that the company follows to achieve an effective link with Higher Education Institutions, as well as demonstrate the programs that currently operate for the development of the student in training, as well as its own collaborators that respond to the needs that labor market demands.

Keywords: *Academic Knowledge and Technology Transfer, Automotive Industry, Professional Skills*

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de los temas prioritarios que actualmente presenta el sector automotriz: Mejoramiento del entorno de negocios mediante sus costos, negociaciones comerciales con acceso a los mercados internacionales, investigación y desarrollo de tecnología e innovación, y fortalecimiento del mercado interno, la industria automotriz requiere realizar alianzas estratégicas con su entorno, desde la cuarta hélice Academia-Empresa-Gobierno-Sociedad, por lo que se torna impensable el cumplimiento y atención a esos temas prioritarios sin la efectiva vinculación entre el sector educativo como aliado proveedor de capital intelectual al mando de la operación y comercialización estratégica del giro automotriz.

De ahí la necesidad de exponer a lo largo del presente capítulo el caso de estudio de la empresa Universal Value-Added Services – México aka LINC del giro automotriz líder en su ramo no solo en el Estado de San Luis Potosí, sino a nivel internacional, que aparte de ser fundamental en el crecimiento y desarrollo económico en el Estado, apuesta como su principal ventaja competitiva a su recurso humano para el logro y cumplimiento de sus metas, partiendo de una integración vertical hacia tras mediante la efectiva vinculación con las Instituciones de Educación Superior (IES), que se vuelven aliadas y proveedoras de lo más preciado que puede tener cualquier empresa, que es su capital intelectual. Actualmente para el Sector Automotriz en el Estado Potosino la rotación de personal y escasa demanda laboral, se vuelve un problema mayúsculo que no solo afecta su proceso productivo, sino que altera su cadena de valor.

Universal Value-Added Services – México aka LINC es un proveedor líder de soluciones logísticas de terceros desarrolladas a medida y con pocos activos que permiten a sus clientes reducir costos y gestionar sus cadenas de suministro globales de manera más eficiente. Brinda principalmente servicios de logística de valor agregado a las industrias automotriz, manufacturera y minorista, además de brindar servicios dedicados de carga de camiones, urgentes y de transporte de carga a clientes en toda América del Norte (“Universal Logistics Holdings, Inc.,” 2023).

La gestión del talento humano influye como una de las principales ventajas competitivas del Sector Automotriz dado que determina las habilidades y competencias de su personal, así como atañe en el costo de contratación y capacitación, respondiendo así bajo la contratación de personal calificado que brinde un eficiente servicio a clientes y proveedores. Para ello la importancia de una efectiva vinculación entre las IES y la industria, en la que el sector educativo responda con modelos educativos y procesos académicos en los que se da un acercamiento y madurez del proceso enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes bajo el acompañamiento oportuno de las empresas destacando entre ellos programas de: Residencias profesionales, prácticas profesionales, modelo dual y estancias académicas.

La industria automotriz en México

El sector automotriz es fundamental para el desarrollo industrial del país, debido a su alta contribución en el desarrollo económico y su alta relevancia social (Miranda, 2007). En la economía internacional, México se considera como el primer país productor de vehículos y autopartes en América Latina y el séptimo productor de vehículos en el mundo (Arciniega Arce, 2019).

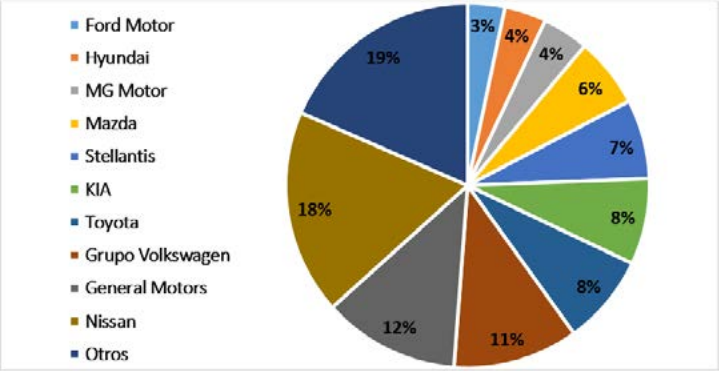
El inicio de la industria automotriz en México se tiene registrado desde 1925 básicamente con la instalación de las líneas de ensamble de la empresa Ford y en 1935 con la llegada de General Motors (Carbajal Suárez et al., 2016) y actualmente está conformada por las grandes ensambladoras y la industria de autopartes localizadas principalmente en las regiones Centro, Norte, y Centro Occidente (Mata and Alva, 2015).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se estima que alrededor de 85 % de los empleos automotrices en México están en las plantas de autopartes, es decir, más de 800 mil empleos (Dylan, 2023).

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

De acuerdo con la información publicada por el INEGI la producción y exportación de autos en México creció 8 % primer trimestre de 2023 de acuerdo con la información proveniente de 22 empresas afiliadas a la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) y la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA) la fabricación de vehículos ligeros en México incrementó un 8.61 % de enero a marzo llegando a alcanzar las 922 mil 177 unidades (AMIA, 2023; TLW®, 2023). En la Gráfica 1 se muestra el porcentaje de la venta de vehículos ligeros nuevos en febrero 2023 en la que se pueden observar las diez principales empresas automotrices en el país destacando la inversión extranjera.

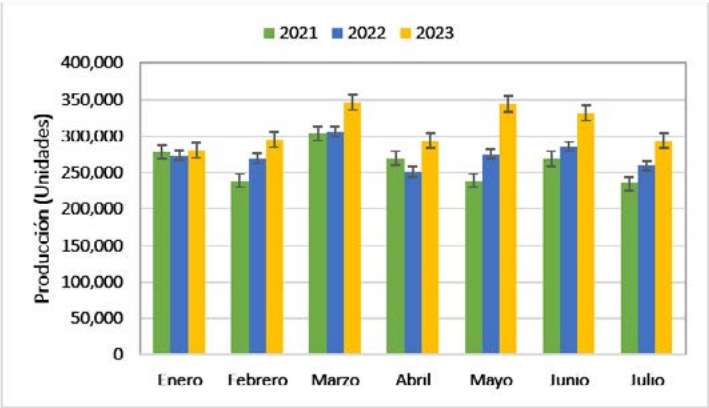
Gráfica 1. Venta de vehículos ligeros nuevos en Febrero 2023.



Fuente: (AMIA, 2023; TLW®, 2023)

En la Gráfica 2 se presenta el comparativo de producción de vehículos ligeros nuevos de los años 2021, 2022 y 2023 mostrándose una mejoría en 2023 en el mismo período de tiempo (Enero-Junio) (INEGI, 2023a, 2023b), lo que se considera favorable para este sector detonando en un incremento en la producción de autopartes y ensamble de vehículos, así como en los servicios relacionados con la industria automotriz.

Gráfica 2. Producción de vehículos ligeros nuevos en los periodos Enero-Julio 2021, 2022 y 2023.



Fuente: (INEGI, 2023a, 2023b).

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Debido al creciente desarrollo de la industria automotriz en el país, se ha visto la necesidad de crear clústeres y centros industriales de autopartes y componentes automotrices en todo el país dando lugar a resultados favorables de crecimiento económico entre los que destacan los que se mencionan a continuación:

- 20 complejos productivos de vehículos ligeros y motores en 12 entidades federativas.
- 11 plantas armadoras de vehículos pesados y motores a diésel en ocho estados de la República.
- 24 estados con empresas proveedoras fabricantes de autopartes.
- 2,361 agencias distribuidoras de vehículos nuevos y servicio de postventa en todo el país (AMIA, 2023).

El clúster de la industria automotriz y de autopartes se encuentra en alrededor de 14 estados del país, ubicados en la franja fronteriza y en el bajío (Colaborador Inmobiliare, 2020).

Se cuenta con cuatro asociaciones que engloban el sector automotriz en México: AMIA, AMDA, ANPACT e INA (Alavez, 2023) en el que se mencionan cuatro temas prioritarios (Agenda Automotriz, 2018) los cuales se muestran en la Figura 1 y son los que se consideran entre los planes de crecimiento.

Figura 1. Temas prioritarios en el sector automotor de México de acuerdo con el documento "Diálogo con la Industria Automotriz 2018-2024".

Fuente: (Agenda Automotriz, 2018).

Los especialistas destacan favorablemente el posicionamiento de México así como la firma de tratados comerciales internacionales como el TLCAN hoy TMEC, su localización geográfica, la infraestructura logística y de proveeduría y sus costos menores asociados al trabajo (Covarrubias V., 2019) para continuar el desarrollo de la industria automotriz.

En el análisis realizado en 2019 por Badillo Reguera y Rozo Bernal, México depende de la importación de insumos y básicamente se tienen tecnologías maduras, diferenciándose de otros países que lideran el desarrollo tecnológico (Badillo Reguera and Rozo Bernal, 2019), lo que en un sentido crítico registra al pais como básicamente manufacturero, lo que se confirma en el estudio realizado por Castellanos Elías en 2016 en el que se menciona que de la industria automotriz instalada en México el 100 % son extranjeras, más del 90 % de las fábricas de autopartes nivel TIER 1 son extranjeras, más del 60 % de las fábricas de autopartes nivel TIER 2 son extranjeras y más del 50 % de las fábricas de autopartes nivel TIER 3 son extranjeras (Castellanos Elías, 2016).

La industria automotriz en San Luis Potosí

En el estado de San Luis Potosí, México la producción local de la industria automotriz se centra en varios tipos de autopartes y su auge se atribuye a diversos factores, uno de ellos considerado como principal atributo es su ubicación geográfica (Valentín Mballa et al., 2020).

La aparición de las empresas automotrices en S.L.P. se tiene registrada a partir de 1950, con las primeras inversiones de autopartes mexicanas y en 1973 con la inversión de Estados Unidos de Norteamérica de Robert Bosh y en 1982 de Cummins (Sánchez González, 2022). La llegada de la ensambladora de General Motors en 2007 permitió detonar el desarrollo de la industria automotriz en el estado y sus proveedoras nacionales e internacionales en el estado (Neri Guzmán, 2022) y en 2019 con la planta de BMW que se considera la ensambladora de vehículos premium con mayor tecnología de punta de toda la firma en el mundo (Clúster Industrial, 2020), pues a pesar de que la demanda arrancó el 2023 de forma muy atenuada se prevé una mejoría significativa, respaldado por el anuncio de la inversión de la empresa BMW que prevé destinar 800 millones de euros en San Luis Potosí (Solili, 2023), así como por la llegada de 8 empresas localizadas en el municipio de la Capital, las cuales han recibido apoyo económico por parte del Ayuntamiento y del Clúster Automotriz (Quadratin.slp, 2023).

La proveeduría local se ha potenciado a la par del incremento de la industria automotriz, generando nuevos segmentos de mercado como la inyección de plásticos, estampado, maquinado, troquelado, desarrollo de moldes, forja y fundición, empaque y embalaje, automatización, etc. (Jiménez Bautista and Rodríguez Peralta, 2017), por lo que San Luis Potosí al contar con estos sectores, podría presentar importantes ventajas competitivas al coadyuvar correctamente factores humanos, técnicos y de procesos que permitan a la empresa posicionarse en el mercado aprovechando las oportunidades del entorno y potencializando sus fortalezas impactando positivamente en la economía local, regional y nacional (Mora Guerrero et al., 2017).

Contexto social de la industria automotriz

La importancia de la industria automotriz en México ha alcanzado importantes volúmenes de exportaciones (León, 2016). Sin embargo, a pesar de que la industria automotriz es un detonante de la economía en México, existen factores como la mano de obra calificada, salarios bajos y costos de producción reducidos; que representan la razón por la que las empresas automotrices han decidido traer parte de sus cadenas de producción a territorio mexicano (García-Remigio et al., 2020) lo que representa un rezago económico en algunos sectores de la sociedad ya que aunque las empresas requieran el uso de mejores tecnologías, si el capital humano no está capacitado, no se podrán incorporar en puestos estratégicos dentro de las organizaciones (Flores Cedillo

et al., 2019) lo que en consecuencia derivará en no poder ofrecerse a los trabajadores un salario competitivo (González Pérez, 2021) lo que generará limitaciones económicas en sus hogares y a nivel local que es justo uno de los retos de las empresas del sector automotriz, el que puedan impactar de manera significativa y positiva a la economía local.

La industria automotriz en México es competitiva pero las condiciones laborales no son las ideales debido a la falta de regulación del mercado de trabajo y la dinámica económica del país que depende de la productividad y a pesar de que en México se ha elevado, los salarios no han sufrido incrementos importantes (García-Jiménez et al., 2021) pues aunque se ha destacado por su elevada productividad laboral entre los países de América Latina, su salario mínimo es de los más bajos de la región. Tanto las transformaciones como la globalización constituyen a la industria automotriz como uno de los sectores de mayor importancia para la economía en México, pero sin tener un nivel de salarios competitivo (Arciniega Arce, 2020).

En cuestión de la representatividad laboral, se han visto debilitados los sindicatos porque se ha perdido la relevancia de los contratos colectivos de trabajo (CCTs) dejando a la deriva el cumplimiento de prestaciones y derechos de los trabajadores, asimismo los emplazamientos a huelga han disminuido (Moreno Brid *et al.*, 2023).

En el análisis de García Remigio y colaboradores en 2020, destaca que la industria automotriz se ha desarrollado de manera aislada del resto de la actividad económica (García-Remigio et al., 2020) y que ha faltado que en las empresas mexicanas se potencien las capacidades tecnológicas y de innovación (López-Salazar et al., 2018).

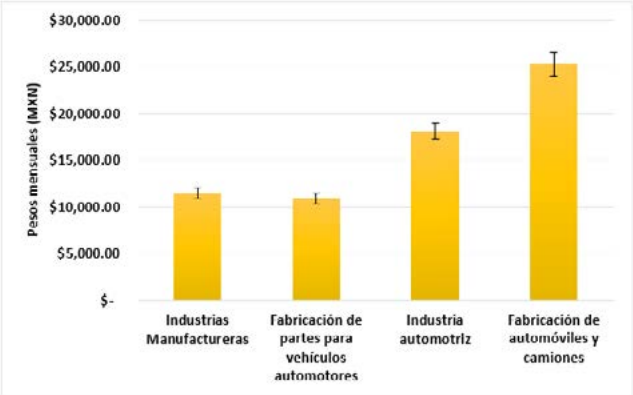
Otro factor social que encarece los productos de las industrias en México es que se encuentra en la 22ª. posición entre los países más peligrosos en el mundo de acuerdo con el Índice de Paz Global, lo que obliga a las empresas a elevar los gastos por pólizas de seguros, protección y pérdidas (Institute for Economics and Peace, 2016).

La industria automotriz y su impacto en la vida social

México ocupa la posición número 9 a nivel mundial como productor de vehículos y es el sexto exportador más importante del mundo de este tipo de bienes. Este sector aporta el 3.0 % del Producto Interno Bruto (PIB) total y el 17.2 % del PIB Manufacturero (Secretaría de Economía, 2023).

Las remuneraciones que se pagan a los trabajadores de la fabricación de automóviles y camiones son superiores a las que se pagan en las manufacturas; pero las que se pagan en la Fabricación de partes para vehículos automotores son inferiores (ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Remuneración mensual por persona.



Fuente: (INEGI, 2016). *Elaboración Propia.*

Otros rubros del gasto que también son muy relevantes son los referentes al transporte donde se incluye la adquisición de vehículos como automóviles, motocicletas y bicicletas, etc., así como el combustible para vehículos, el mantenimiento y sus accesorios. Este monto del gasto representó el 14.4 % del gasto total, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2014 como se representa en la Gráfica 4.

Gráfica 4. Distribución de gastos en los hogares en porcentajes.

Fuente: (INEGI, 2016). *Elaboración Propia.*

México es el tercer país con menores costos en la producción de la industria electrónica, 12 % más barato que en Estados Unidos, así mismo tienen instalaciones productivas 19 de las más importantes empresas fabricantes de vehículos, más de 300 proveedores de primer nivel de la industria terminal (Tier 1) y una cantidad similar de productores de autopartes de segundo y tercer nivel.

Los estados que cuentan con instalaciones productivas de vehículos ligeros son los que se pueden ver en la Tabla 1, la cual nos muestra los diferentes procesos productivos de la industria automotriz, sonde vemos el caso del estado de San Luis Potosí.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

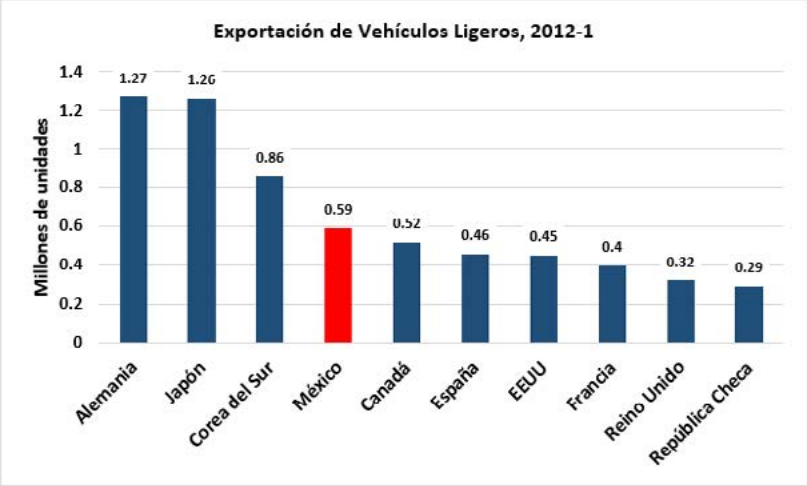
Tabla 1. Estados en México con instalaciones productivas de vehículos ligeros.

Estado	Planta	Proceso productivo
Aguascalientes	Nissan	Fundición de aluminio, estampado de vehículos, motores y ensamble.
Baja California	Toyota	Ensamble de vehículos y cajas.
Chihuahua	Ford	Producción de motores a gasolina.
Coahuila	Chrysler	Producción de motores.
	General Motors	Estampado y ensamble de vehículos, producción de motores a gasolina.
	Chrysler	Producción de motores y estampado.
Estado de México	Nissan	Fundición.
	Chrysler	Estampado y ensamble de vehículos y producción de refacciones.
	General Motors	Estampado y ensamble de vehículos y motores, y Fundición.
	Ford	Estampado y Ensamble.
Guanajuato	General Motors	Estampado y ensamble de vehículos y transmisiones.
	Volkswagen	Producción de motores.
Morelos	Nissan Civac	Estampado y ensamble de vehículos.
Puebla	Volkswagen	Estampado y ensamble de vehículos, fabricación de motores y partes.
Jalisco	Honda	Producción de autopartes.
San Luis Potosí	General Motors	Estampado y ensamble de vehículos y fabricación de transmisiones.
Sonora	Ford	Estampado y ensamble de vehículos.

Fuente: (Secretaría de Economía, 2023). *Elaboración propia.*

México mejoró su posición al pasar del sexto lugar en 2010 al cuarto en el último reporte disponible. De esta manera se convierte en uno de los principales exportadores de vehículos ligeros a nivel mundial. La Gráfica 5 muestra el nivel de exportaciones por millones de unidades, que ubica a México en la posición 4, ya que en 2012 exportó 590,000 unidades anuales. Sin embargo, esa cantidad se ha ido incrementando exponencialmente.

Gráfica 5. Exportación de Vehículos Ligeros, 2012-1/ en millones de unidades.



Fuente: (Secretaría de Economía, 2023). *Elaboración propia.*

La efectiva vinculación entre las Instituciones de Educación Superior .... pg. 69 - 85
Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

De acuerdo con el más reciente reporte de Inversión Automotriz, el primer trimestre del 2023 México logró captar inversiones por 7,455.75 millones de dólares en el ramo automotriz, cifra que representa un crecimiento del 143.6 %, contra el mismo periodo del 2022 (Quadratín San Luis Potosí, 2023).

Nuevo León fue la entidad que capitalizó más inversiones, esperando que éstas lleguen a los estados del Bajío como San Luis Potosí, Querétaro y Guanajuato gracias a la localización de proveedores automotrices o *Nearshoring*, ya que San Luis Potosí fue el segundo estado con mayor captación de inversiones por 1,005.1 millones de dólares, provenientes de 5 proyectos, entre ellos la expansión de la planta BMW con 872 millones de dólares para una nueva línea de montaje de vehículos eléctricos y una planta de fabricación de baterías de alto voltaje.

La segunda inversión mayoritaria 103 millones de dólares para San Luis Potosí fue la de *Steel Dynamic*, que construyó una planta de fundición de acero, generando 3 mil nuevos empleos (La Orquesta, 2023) y la inversión de YMG Motor/SAIC, con 19.3 millones de dólares para la ampliación de su centro de distribución de piezas para el almacenamiento de refacciones para mejorar la logística del mercado de repuestos (Clúster Industrial, 2023) lo que indica que el Estado de San Luis Potosí, es clave para el crecimiento económico del país.

La empresa *Universal Value-Added Services* – México aka LINC está especializada en la Fabricación de motores de gasolina y sus partes para vehículos automotrices. Fue creada y fundada en Julio de 2010, se encuentra ubicada en el Parque Industrial Logistik I, en la Calle Eje Dos, en el Municipio de Villa de Reyes, San Luis Potosí; y es una de las líderes a nivel mundial dentro del sector 336310 de fabricación de motores de gasolina para vehículos automotrices (México Pymes, 2023).

2. Desarrollo

Esta investigación posee un enfoque exploratorio y aplicativo debido a que se desarrolla con una metodología de tipo descriptiva y analítica a través de investigación de campo con entrevistas de profundidad semi estructuradas con el sujeto de estudio para la recolección de información y a partir de estas se puede señalar la vinculación y actividades generadas entre la empresa *Universal Value-Added Services* – México aka LINC mediante su departamento de Recursos Humanos.

Dichas entrevistas se aplicaron al personal interno de la empresa, con el objetivo de con indagar e intercambiar datos y opiniones, en las que intervinieron el entrevistado (representante de la empresa industrial) y los entrevistadores (representante del Instituto), con el objetivo de conocer el tipo de vinculación y el impacto que se genera en ambas instancias.

Las entrevistas tuvieron lugar en la empresa, y al presentarse de manera semiestructuradas se acompañaron de una guía de preguntas, en las que se brindó la posibilidad de añadir preguntas adicionales con el fin de ahondar más en el tema y obtener información adicional.

Para grabar las entrevistas se usa la aplicación móvil Grabadora Pro así como se utilizó Sonix® para transcribir las entrevistas, así mismo el diseño de la entrevista de profundidad constó de la siguiente estructura, la cual se indica en la Tabla 2 en la que se detallan las preguntas realizadas de los 5 Items abordados: Descripción de la empresa, Geográfica, Demográfica, Vinculación y Producción; así como se contempla la estructura de las preguntas realizadas y el tipo de información recabada.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Tabla 2. Estructura de preguntas realizadas en entrevista de profundidad

Ítems	Pregunta específica	Tipo de información recolectada
Descripción de la empresa	¿Cuál es la descripción de la empresa conforme su giro, magnitud y origen del capital? ¿Cuáles son sus valores? ¿Cuál es su filosofía? ¿Cuál es la misión/visión de la empresa? ¿Qué certificaciones tienen? ¿Son una empresa socialmente responsable? En caso afirmativo favor de indicar las actividades desarrollan.	• Antecedentes de la empresa. • Clasificación. • Valores.
Geográficas	¿A qué localidad(es) pertenecen sus colaboradores? ¿Cuál es el promedio de estudios de sus colaboradores? ¿Puede señalar los porcentajes de rotación que manejan en la empresa? ¿Manejan el comercio justo? ¿Considera que los salarios y prestaciones son competitivas, conforme lo que maneja el mercado laboral? ¿Por qué sí o no? ¿Qué oportunidades laborales ofrecen a sus colaboradores? ¿Cuáles son las competencias profesionales que privilegian el ingreso laboral con ustedes? ¿Cuántas vacantes o posiciones laborales se ofertan en su empresa? y ¿en qué periodos? *Señale las principales políticas internas que manejan y que ayudan a lograr un ambiente de trabajo armonioso.	• Información geográfica de la empresa. • Magnitud de la empresa. • Grado de Responsabilidad social. • Desarrollo laboral.
Demográficas: familia y género	Cantidad de personal que labora en la empresa. Cantidad de hombres y mujeres. ¿Manejan contrataciones para personal de tercera edad? En caso afirmativo que posiciones laborales ocupan. ¿Cómo clasifica el personal según su posición laboral, dentro de la organización? ¿Sus colaboradores cuentan con algún programa o beneficio que les permita continuar con sus estudios? ¿Manejan contrataciones para personal con alguna discapacidad? En caso afirmativo, ¿Qué posiciones laborales ocupan? ¿Manejan personal subcontratado? En caso afirmativo, ¿Cuánto? ¿Manejan algún programa de índole o beneficio social? * En caso afirmativo favor de describirlo y	• Información demográfica de la empresa. • Programas sociales que maneja la empresa. • Condiciones laborales de colaborador. • Inclusión. • Igualdad laboral. • Prestaciones.

Fuente: Elaboración Propia.

Se presentan los resultados conforme a los ítems abordados, derivados de la entrevista de profundidad:

Demográficas: Familia y género

"El límite de edad para las contrataciones del personal es 55 años, las posiciones asignadas son operativas (Ayudante general)".

"Entre los programas o beneficios para los colaboradores que les permita continuar sus estudios, se encuentran 3 turnos fijos en la empresa, tres esquemas laborales que permiten la flexibilidad al colaborador de programar sus actividades académicas a inicio, mitad o fin de semana como descanso, una vez recabada la información del empleado sobre sus proyectos académicos se le da la oportunidad de acomodo en el esquema que le permita continuar con sus estudios".

"No se cuenta con contratación de personal con discapacidad".

"Se cuenta con un programa plan de carrera, el cual consiste en la capacitación constante entre supervisor-subordinado, durante su estancia laboral se evalúa las habilidades y conocimientos que se hayan adquirido, si es satisfactorio se considera como primera opción ante una nueva posición en la planta o posición vacante, antes de una búsqueda de personal externo".

"Se cuenta con programas que impactan a la familia del colaborador, así como se realizan actividades de apoyo que impacta directamente en la economía de las familias del colaborador tales como: Apoyo a los hijos de los colaboradores en temporada regreso a clases, donde se solicita presenten las calificaciones del nivel básico y medio superior para proporcionar un kit de útiles escolares".

"Como beneficio a favor de la mujer, se cuenta con el programa de incremento porcentaje de contratación del personal femenino, para el rol de ayudante general, dentro de la estancia laboral se desarrolla para ocupar puestos con mayor ingreso como: Montacarguistas, Tuggueristas, encargadas de área, administradoras de almacén de indirectos, áreas de almacenes y recibo de material".

Se puede concluir para el presente ítem que la organización mantiene como política una contratación como límite de 55 años, presentan esquemas de flexibilidad de horarios mediante una diversificación de turnos que les posibilitan continuar con sus estudios. No presentan contrataciones de personal con alguna discapacidad, y brindan beneficios a los colaboradores que impacten en la economía de sus familias, así como programas dirigidos a favor de la mujer.

Geográficas y profesionales

"Para subsanar la barrera del idioma dentro de la organización y mejorar los canales de comunicación, la empresa organiza equipos multidisciplinarios de trabajo lidereados con personal bilingüe. Es frecuente que los líderes de los equipos sean los encargados de área, ellos son el enlace para la atención al cliente".

"El impacto en materia cultural es nulo, los empleados de la empresa se adaptan a los procesos y políticas de la organización".

"En el apartado logístico se cuenta con sistema de monitoreo facilitada por proveedor de transportes del personal operativo- Administrativo. El sistema monitoreo en tiempo real alerta cuando existe situación de retraso en las unidades de transporte, dentro de la organización se cuenta con planes de reacción para tener el mínimo de impacto en los procesos".

Se puede concluir que la empresa no presenta un problema de logística mayor al contar con un proveedor de transportes

que responde por el personal, así mismo no presentan problemas culturales entre su personal, y como estrategia para subsanar las barreras del idioma se apoyan de equipos de trabajo multidisciplinarios.

Vinculación

En el apartado de vinculación de la empresa con las IES, se encontraron los resultados siguientes:

> "Los programas de vinculación que manejamos con las IES son residencias profesionales y programa de modelo dual".

> "Las Instituciones de Educación Superior con las que estamos vinculadas están:

- Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- Instituto Tecnológico se San Luis.
- Universidad Politécnica de San Luis Potosí.
- Universidad Tecnológica de san Luis Potosí.

> "Las prestaciones que ofrecemos a los estudiantes son: Servicio de transporte, apoyo económico (En residencia profesional) así como flexibilidad de horarios".

> "Los perfiles profesionales requeridos para una vinculación son: Ingenieros Industriales, Ingeniero Mecánico, Ingeniero Mecatrónico e Ingeniero en Tecnologías de la Información".

Se puede concluir que la empresa maneja una efectiva vinculación con Instituciones de Educación Superior representativas en el Estado, en el que se destacan programas de residencia profesionales y modelo dual, ofreciendo prestaciones para los estudiantes.

Producción

Respecto al ítem de producción, destacan los siguientes resultados:

> "Entre las principales tecnologías que soportan nuestro proceso productivo, encontramos aquellas que cuentan con sistemas automatizados que permiten interconectar diversos procesos de ensamble, principalmente para transportar los materiales a lo largo de las estaciones de trabajo RGC (*Rail Guided Carts*). Se cuenta con sistema de automatización (robots colaborativos) para optimizar los procesos repetitivos (robótica industrial). Uso en el corte y adhesión del proceso de corrección en el desequilibrio de la rueda del vehículo. Torqueadores eléctricos ligados a sistemas poka-yokes estos equipos permiten eficientizar los procesos entre estaciones fomentando un mayor rate de piezas horas-Hombre"

3. REFLEXIONES FINALES

Como se ha mencionado, el desarrollo del sector automotriz es fundamental para el crecimiento económico de México y en el estado de San Luis Potosí, desde la instalación de las plantas ensambladoras de General Motors® y BMW®, han detonado diferentes tipos de empresas relacionadas con el abastecimiento y servicio hacia esta industria.

El análisis del caso de la empresa Universal Value-Added Services – México aka LINC derivado de la entrevista de conformidad se destaca que, en las variables demográficas, no se tienen aún áreas o actividades para las personas que presentan alguna discapacidad por lo que se tendrían que establecer estrategias a nivel corporativo para poder generar opciones inclusivas, para el caso de las mujeres trabajadoras, se han desarrollado diversos programas en la empresa.

Resulta interesante la estrategia de comunicación organizacional debido a que se conforman equipos multidisciplinarios de trabajo liderados con personal bilingüe los cuales sirven como enlace para la atención al cliente, por lo que el dominio de un segundo idioma para sus colaboradores no es un requisito para la contratación.

Con respecto al tema de la movilidad han establecido un sistema de comunicación efectiva en tiempo real con los transportistas tanto de personal como de mercancías, lo que les ha permitido establecer tiempos de reacción cortos para no detener su proceso productivo.

Linc® ofrece la posibilidad de que sus colaboradores puedan continuar sus estudios realizando ajustes horarios y está abierto a la vinculación con distintas Instituciones de nivel superior destacando los programas de modelo dual y residencia profesional ofreciendo un sistema de incentivos como apoyo económico y de transporte.

Al igual que otras empresas del giro automotriz, Universal Value-Added Services – México aka LINC impacta a la sociedad potosina, ofreciendo empleos a personal de mayor edad, hasta los 55 años, lo cual beneficia a una parte del sector vulnerable en edad adulta, ya que dentro de sus políticas busca que sus colaboradores puedan sentirse como miembros de una familia, fomentando la unidad al realizar actividades sociales y deportivas, apoyando a los hijos estudiantes de los trabajadores, ofreciendo flexibilidad en horarios de trabajo, entre otras cosas; lo cual es de gran valía para el personal que labora en la empresa.

El impacto económico que ha traído este tipo de empresas al estado de San Luis Potosí, ha sido de gran beneficio, ya que se formalizan empleos, que representan familias potosinas, al igual que se movilizan otros tipos adicionales de empresas como lo son las de transporte, de inspección, de comedor, de diferentes servicios que requieren de otras Pymes, en fin, en toda la cadena de suministros propias de las empresas.

Cabe señalar la importancia de la vinculación instituciones educativas-empresa que realiza esta empresa en particular, lo cual traerá grandes beneficios tanto a los egresados como a las mismas corporaciones, porque se estarán considerando los perfiles adecuados de los futuros ingenieros que buscarán insertarse al mercado laboral para contribuir al fortalecimiento de la industria potosina, y en el momento en que éstas lo deseen también realizar investigación que puede ser reflejada y aplicada en sus procesos productivos.

La ventaja de contar con estudiantes que cubren y cumplen los perfiles establecidos por las empresas tendrán más ventajas competitivas y las mismas industrias ya no tendrán que buscar en otros estados o incluso países el personal que pueda llevar a cabo las actividades requeridas en los diferentes puestos de trabajo.

4. REFERENCIAS

Agenda Automotriz, 2018. Diálogo con la Industria Automotriz 2018-2024.

Alavez, R., 2023. Clúster automotriz, el reto de la cadena de valor [WWW Document]. Real Estate Market & Lifestyle. URL https://realestatemarket.com.mx/articulos/mercado-inmobiliario/industria/26788-cluster-automotriz-el-reto-de-la-cadena-de-valor (accessed 8.7.23).

AMIA, 2023. Reporte de Venta de Vehículos Ligeros Nuevos por Marca a Febrero 2023.

Arciniega Arce, R.S., 2020. *Nueva forma de organización de la producción en la industria automotriz en México: modelo flexible y redes de empresas*. *Espacio y Desarrollo.* 49–80.

Arciniega Arce, R.S., 2019. Descentralización y reconfiguración productiva en la industria automotriz mexicana. *Espacio y Desarrollo* 87–116. https://doi.org/10.18800/espacioydesarrollo.201902.004

Badillo Reguera, J., Rozo Bernal, C.A., 2019. México en la cadena global de valor de la industria automotriz. *Economía UNAM.* 16, 121–145. https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2019.48.492

Carbajal Suárez, Y., De Jesús Almonte, L., Universidad Autónoma del Estado de México, Mejía Reyes, P., Universidad Autónoma del Estado de México, 2016. La manufactura y la industria automotriz en cuatro regiones de México. Un análisis de su dinámica de crecimiento, 1980-2014. ETYP. https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/452016/Carbajal

Castellanos Elías, J., 2016. Industria automotriz y TLCAN: las empresas estadounidenses. *Ola financiera* 9, 128–163. https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2017.25.57736

Clúster Industrial, 2023. MG Motor y SAIC invertirán 350 MDP para su centro de distribución en SLP [WWW Document]. URL https://www.clusterindustrial.com.mx/noticia/6019/mg-motor-y-saic-invertiran-350-mdp-para-su-centro-de-distribucion-en-slp (accessed 12.12.23).

Clúster Industrial, 2020. La industria automotriz de San Luis Potosí, más fuerte que nunca [WWW Document]. URL https://clusterindustrial.com.mx/noticia/2780/la-industria-automotriz-de-san-luis-potosi-mas-fuerte-que-nunca (accessed 8.7.23).

Colaborador Inmobiliare, 2020. México, país de clústeres.

Covarrubias V., A., 2019. La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la industria automotriz. Norteamérica 14, 89–118. https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.340

Dylan, R., 2023. Armado de autos eléctricos reducirá el 30% de la plantilla laboral en la industria. El Sol de Irapuato.

Flores Cedillo, M.L., Oros-Méndez, L.A., Sierra-Guerrero, A.M., del Ángel López, H.Z., 2019. , in: Propuesta Actual de La Industria 4.0 En El Clúster Automotriz Del Estado de San Luis Potosí. ECORFAN-México, S.C., México, pp. 78–87.

García-Jiménez, H., Carrillo, J., Bensusán, G., 2021. Salarios en Tiempo de Libre Comercio ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?, 2021st ed. El Colegio de la

Frontera Norte, Tijuana, Baja California.

García-Remigio, C.M., Cardenete, M.A., Campoy-Muñoz, P., Venegas-Martínez, F., Garcia-Remigio, C.M., Cardenete, M.A., Campoy-Muñoz, P., Venegas-Martínez, F., 2020. Valoración del impacto de la industria automotriz en la economía mexicana: una aproximación mediante matrices de contabilidad social. El trimestre económico 87, 437–461. https://doi.org/10.20430/ete.v87i346.852

González Pérez, G., 2021. Directrices de la reestructuración de la industria automotriz mundial y sus implicaciones para México. *Norteamérica* 16, 35–55. https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2021.2.442

INEGI, 2023a. Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros [WWW Document]. https://www.inegi.org.mx/datosprimarios/iavl/. URL https://www.inegi.org.mx/datosprimarios/iavl/ (accessed 8.7.23).

INEGI, 2023b. Registro Administrativo de la Industria Automotriz de Vehículos Ligeros Marzo de 2023.

INEGI, 2016. Estadísticas a propósito de la Industria Automotriz.

Institute for Economics and Peace, 2016. Global Peace Index.

Jiménez Bautista, S., Rodríguez Peralta, C.M., 2017. La inclusión de las PyMEs en la Cadena de valor de la Industria Automotriz en México en el marco del Tratado Trans-Pacífico (ttp). Economía Informa 403, 46–65. https://doi.org/10.1016/j.ecin.2017.05.004

La Orquesta, 2023. Steel Dynamics, la mejor acerera de Estados Unidos llegará a S.L.P. La Orquesta.

León, M., 2016. Industria automotriz mexicana. Una historia de éxito que debe mirar hacia delante. *Revista ISTMO*.

López-Salazar, A., Molina-Sánchez, R., Gómez-Hernández, D., 2018. Enfoque estratégico, orientación emprendedora y experiencia: factores que impulsan el desarrollo de capacidades tecnológicas en el sector automotriz. Strategic approach, entrepreneurial orientation and experience: factors that drive the development of technological capabilities in the automotive sector 2, 43–57. https://doi.org/10.26784/sbir.v2i1.25

Mata, J.J.H., Alva, R.M.Z., 2015. Evolución de la industria automotriz en México en el siglo XX y la primera década del siglo XXI. NovaRua 6. https://doi.org/10.20983/novarua.2015.11.2

México Pymes, 2023. Linc Logistics Insight Corporation [WWW Document]. URL https://mexicopymes.com/info/linc-logistics-insight-corporation-ABBA9DEAC79A222E

Miranda, A.V., 2007. La industria automotriz en México: Antecedentes, situación actual y perspectivas. Contaduría y administración 209–246.

Mora Guerrero, L.M., Martínez Rojas, M.A., Ramos Ávila, A.E., 2017. Análisis de las decisiones estratégicas como factor clave de la innovación y competitividad de las pequeñas empresas del sector automotriz en San Luis Potosí. TCG 52–64. https://doi.org/10.36791/tcg.v0i5.25

Moreno Brid, J.C., Gómez Tovar, R., Sánchez Gómez, J., Gómez Rodríguez, L., 2023. Las industrias automotriz y textil en México: comercio y trabajo decente. El trimestre económico

90, 7–45. https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1689

Neri Guzmán, J.C., 2022. Infraestructura tecnológica en universidades públicas como base para la vinculación con la industria automotriz: el caso de la zona metropolitana de San Luis Potosí. *Revista de economía* 39, 42–68. https://doi.org/10.33937/reveco.2022.249

Quadratín San Luis Potosí, 2023. Capta S.L.P. la mayor inversión de la industria automotriz en zona Bajío.

Quadratin.slp, 2023. Se integrarán 8 empresas potosinas al sector automotriz. Noticias de San Luis Potosí.

Sánchez González, K.E., 2022. La calidad del empleo en la industria automotriz en México. El caso de BMW en San Luis Potosí (Doctorado). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Baja California.

Secretaría de Economía, 2023. Secretaría de Economía.

Solili, 2023. San Luis Potosí proyecta mayor dinamismo a raíz de las nuevas inversiones en el sector automotriz [WWW Document]. URL https://www.solili.mx/noticias/san-luis-potosi-proyecta-mayor-dinamismo-a-raiz-de-las-nuevas-inversiones-en-el-sector-automotriz/5954/ (accessed 8.2.23).

TLW®, R., 2023. Producción y exportación de autos en México crecen 8 % primer trimestre de 2023 [WWW Document]. The Logistics World | Conéctate e inspírate. URL https://thelogisticsworld.com/actualidad-logistica/produccion-y-exportacion-industria-autotriz-mexico-crecen-8-primer-trimestre-de-2023/ (accessed 7.10.23).

Universal Logistics Holdings, Inc. [WWW Document], 2023. URL https://www.universallogistics.com/about/subsidiaries/ (accessed 1.13.24).

Valentín Mballa, L., Gasca Torres, A.R., Ibarra Cortés, M.E., 2020. Los avatares de las capacidades institucionales en el sector automotriz en San Luis Potosí, México. Perfiles latinoamericanos 28, 177–205. https://doi.org/10.18504/pl2856-008-2020

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **86 - 102**

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO **EN UNA ENTIDAD FINANCIERA DE MACHALA, ECUADOR**

VÁSCONEZ POMA, Nancy Jackeline

Universidad Metropolitana, Machala - Ecuador
E-mail: njvp1981@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0007-0243-2797

LEÓN, María de Fátima

Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela.
E-mail: leonfatima00@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6918-7200

Recibido: 21-03-2024
Revisado: 05-05-2024
Aceptado: 06-06-2024

RESUMEN

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás, lo cual sucede tanto en la vida cotidiana como en la laboral. En el marco de lo laboral, las competencias en esta materia pueden aportar en el desempeño de los equipos de trabajo. Este desempeño está alineado a la capacidad que tienen estos equipos para cumplir sus objetivos y metas establecidas por las organizaciones. El presente estudio analiza cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño de los equipos de trabajo, para lo cual se lleva a cabo un abordaje cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional. Se estudia una población de sesenta (60) colaboradores que conforman los equipos de trabajo de Operaciones y Negocios de una entidad financiera en la ciudad de Machala, Ecuador. Se aplicó la técnica de encuesta con un cuestionario compuesto por treinta (30) preguntas, el cual fue validado por expertos y sometido a pruebas de confiabilidad. Los resultados muestran un alto nivel de inteligencia emocional, destacando las dimensiones de empatía, la autorregulación y la autoconciencia. Asimismo, se demostró un alto desempeño de estos equipos de trabajo, destacando las dimensiones de compromiso, confianza y comunicación. Se comprobó la correlación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos, en este caso, moderadamente fuerte en el equipo de Negocios y muy fuerte en el caso del equipo de Operaciones. Se deduce la posibilidad de potenciar las competencias de inteligencia emocional con posible impacto en el desempeño de estos equipos.

Palabras clave: inteligencia emocional, dimensiones de inteligencia emocional, competencias de inteligencia emocional, desempeño de equipos de trabajo, dimensiones del desempeño de equipos de trabajo.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF WORK TEAMS IN A FINANCIAL ENTITY IN MACHALA, ECUADOR

ABSTRACT

Emotional intelligence is the ability to recognize, understand and manage one's own emotions and those of others, which happens both in everyday life and at work. In the workplace, skills in this area can contribute to the performance of work teams. This performance is aligned with the ability of these teams to meet their objectives and goals established by the organizations. The present study analyzes how emotional intelligence influences the performance of work teams, for which a quantitative approach with a descriptive and correlational scope is carried out. A population of sixty employees who make up the Operations and Business work teams of a financial entity in the city of Machala, Ecuador is studied. The survey technique was applied with a questionnaire composed of thirty questions on emotional intelligence and performance of work teams, which was validated by experts and subjected to reliability tests. The results show a high level of emotional intelligence, highlighting the dimensions of empathy, self-regulation and self-awareness. Likewise, high performance of these work teams was demonstrated, highlighting the dimensions of commitment, trust and communication. The positive correlation between emotional intelligence and team performance was verified, in this case, moderately strong in the Business team and very strong in the case of the Operations team. The possibility of enhancing emotional intelligence competencies with a possible impact on the performance of these teams is deduced.

Keywords: *emotional intelligence, dimensions of emotional intelligence, emotional intelligence competencies, work team performance, dimensions of work team performance.*

1. INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo de las finanzas y la contabilidad, las habilidades técnicas y el conocimiento especializado han sido tradicionalmente valorados como pilares fundamentales para el éxito. Sin embargo, en tiempos recientes, ha emergido un reconocimiento creciente sobre la importancia de las habilidades emocionales y su influencia en el desempeño laboral (Colombo *et al.*, 2023). La inteligencia emocional, un concepto popularizado por Daniel Goleman en la década de 1990, refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como reconocer, comprender e influir en las emociones de los demás.

Según Castro y Rodríguez (2022), esta habilidad, a menudo relegada a un segundo plano en comparación con las habilidades técnicas, ha demostrado ser un factor crítico en el desempeño de los equipos y especialmente en entornos de alta presión como las entidades financieras. Señalan además que los desafíos a los que se enfrenta una organización en materia de inteligencia emocional, están asociados a la falta de habilidades emocionales combinada con la ausencia de formación en este ámbito y con una cultura organizacional que no prioriza el bienestar emocional.

En este contexto, la inteligencia emocional ha emergido como un factor crucial en el ámbito laboral, destacando que no solo beneficia a los individuos en su desarrollo profesional, sino que también tiene un impacto directo en la salud y bienestar de las organizaciones. Las empresas que fomentan un ambiente donde la inteligencia emocional es valorada y cultivada tienden a tener equipos más resilientes, adaptativos y, en consecuencia más exitosos (Reilly, 2023).

Acotado al sector financiero, Zepeda (2019) considera que la inversión en el desarrollo de estas habilidades no es sólo una cuestión de mejora personal, sino una estrategia empresarial esencial para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento en este competitivo sector. Por otra parte, las entidades financieras también suelen enfrentar la tarea de equilibrar las demandas técnicas y emocionales de su trabajo. En este contexto, el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los equipos de trabajo se convierte en un área de investigación de suma relevancia.

En los últimos años, el estudio de la inteligencia emocional ha continuado desarrollándose, considerándose un factor clave en el desarrollo de las organizaciones, especialmente para comprender su influencia en el desempeño individual y grupal. En este sentido, Gamze y Firat (2017) emplearon un modelo de correlación para determinar la importancia de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, argumentando que las habilidades emocionales pueden ser tan relevantes, si no más, que las habilidades técnicas para el éxito profesional. Esta perspectiva ha sido respaldada por Mindeguia *et al*. (2021), quienes utilizaron un cuestionario con 1566 directivos y 4564 trabajadores para encontrar una correlación positiva entre la inteligencia emocional y la eficacia en la toma de decisiones y la resolución de conflictos en equipos.

Asimismo, Torres *et al*. (2021) aplicaron el estadístico de prueba de Tau b de Kendall's para estimar la correlación entre la consideración de la parte emocional de los trabajadores y el éxito empresarial. En otro estudio, Murmu y Neelam (2022) emplearon cuestionarios para revelar que los equipos con niveles más altos de inteligencia emocional tendían a tener un mejor desempeño y cohesión, lo que sugiere la relevancia de esta habilidad en entidades financieras.

El crecimiento de la inteligencia emocional entre los colaboradores de una organización es esencial para mejorar el rendimiento en el trabajo. Destaca que aquellos colaboradores con una alta inteligencia emocional tienden a involucrarse más en actividades que fomentan la colaboración entre compañeros y muestran una comprensión más profunda de las emociones de quienes les rodean (Santa *et al*., 2023).

Como puede observarse, el estudio de la inteligencia emocional es siempre un

tema relevante que contribuye a la mejora del desempeño de los equipos de trabajo. Específicamente en el sector financiero, con sus inherentes presiones y expectativas de funcionamiento, la falta de inteligencia emocional en equipos de trabajo podría llevar a decisiones menos efectivas, un aumento en la rotación de colaboradores y, en última instancia, un impacto en la rentabilidad y reputación de las entidades (Zepeda, 2019). Incluso, a nivel personal, los colaboradores podrían enfrentar situaciones de estrés y desmotivación. (Cisneros, 2019).

En las entidades financieras, donde las decisiones tienen un impacto directo en la economía y el bienestar de los clientes, la habilidad para gestionar emociones puede ser determinante (Alheet y Hamdan, 2021). No obstante, a pesar de la formación técnica y profesional de los equipos de trabajo, existen desafíos en la cohesión del equipo, la toma de decisiones y la gestión de conflictos (Suhairy *et al*., 2022).

Según Ochoa *et al*. (2022) estas manifestaciones afectan las operaciones y podrían tener sus raíces en la subestimación que se ha dado a la inteligencia emocional. Esta capacidad, que permite reconocer y gestionar nuestras emociones y las de los demás, puede ser la clave para entender las tensiones observadas. Supramaniam y Singaravelloo (2021) y Huamán (2023) consideran que ante la falta de inteligencia emocional en sus miembros, los equipos de trabajo pueden experimentar conflictos internos, disminución de la productividad y dificultades en la comunicación y colaboración.

Autores como Lee y Wong (2019) manifiestan que los equipos cuyos miembros poseen altos niveles de inteligencia emocional tienden a tener un mejor desempeño en comparación con aquellos que no. La capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y de los demás facilita la comunicación, reduce los conflictos y promueve un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso. Vratskikh et al. (2016) complementan que la inteligencia emocional permite una mejor adaptación a los cambios, una toma de decisiones más efectiva y una mayor resiliencia ante los desafíos. Además, Bal y Firat (2017) comentan que la combinación de una alta inteligencia emocional con un desempeño de equipo efectivo es, por lo tanto, fundamental para el éxito y la competitividad de cualquier organización.

Goleman (1998) a través de un estudio realizado a más de 500 empresas concluyó que la inteligencia emocional es crucial en el ámbito laboral, incluso más que el coeficiente intelectual, los títulos universitarios o las habilidades técnicas. Identificó que las competencias claves como: la autoconciencia, la autoestima, el autocontrol, la empatía, la dedicación, la integridad, la habilidad para comunicar y la capacidad para manejar y aceptar cambios, son de suma importancia en el desarrollo profesional de las personas. Estas no sólo destacan los logros individuales, sino también la capacidad para trabajar en equipo y maximizar la productividad del grupo.

Como puede observarse, si no se toman medidas adecuadas para abordar la falta de inteligencia emocional en los equipos de trabajo, es probable que se observen conflictos internos, disminución de la productividad, dificultades en la comunicación y colaboración, entre otros. Además, la percepción de que el bienestar de los colaboradores no es una prioridad podría generar un ambiente laboral tenso afectando la productividad. En ese sentido, sigue siendo pertinente investigar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos de trabajo. Es fundamental buscar soluciones que contribuyan a fortalecer la inteligencia emocional en los equipos de trabajo, lo que a su vez impulsará la productividad del mismo.

El presente estudio busca analizar cómo impacta la inteligencia emocional en el desempeño de los equipos de trabajo en una entidad financiera en la ciudad de Machala, Ecuador. Esta investigación no sólo enriquecerá la literatura existente al profundizar en la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los equipos de trabajo en la banca. Metodológicamente este estudio podría ser replicado en otras

entidades del sector con potencial para proponer acciones concretas que contribuyan a mejorar el desempeño de los equipos de trabajo mediante el fortalecimiento de la inteligencia emocional. A nivel social, los hallazgos podrían orientar a las entidades financieras en la implementación de programas de capacitación y desarrollo promoviendo así entornos laborales más productivos.

El propósito central de esta investigación es analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos en entidades financieras. Mediante un enfoque metodológico cuantitativo, con la aplicación de un cuestionario estructurado, se busca comprender cómo la inteligencia emocional puede influir en el rendimiento de los equipos de una entidad financiera de la ciudad de Machala, Ecuador.

2.Desarrollo

2.1La inteligencia emocional

Los antecedentes del concepto de inteligencia emocional, remontan a los trabajos de psicólogos como Edward Thorndike, quien en 1920 se refirió a la inteligencia emocional como la habilidad de comprender y manejar a las personas. Sin embargo, fue en la década de 1990 cuando el término cobró relevancia, especialmente con la publicación del libro "Inteligencia Emocional" de Daniel Goleman en 1995 (Karimi *et al*., 2021). Este autor, junto con otros investigadores como Peter Salovey y John Mayer, contribuyó a consolidar y popularizar la idea de que nuestras emociones y la capacidad de gestionarlas tienen un impacto significativo en nuestra vida personal y profesional (Alheet y Hamdan, 2021). La inteligencia emocional va más allá del conocimiento académico o la inteligencia cognitiva, se trata de cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás, cómo tomamos decisiones y cómo enfrentamos desafíos (Sharma y Pillai, 2023). En este orden de ideas, los expertos abordan su estudio a través de dimensiones que abarcan diversos aspectos de la inteligencia emocional y proporcionan un marco para entender su manifestación y funcionamiento (Castro y Rodríguez, 2022; Gheorghe et al., 2020).

Según Goleman (1998), la inteligencia emocional se compone de cinco dimensiones que, en conjunto, ofrecen una visión completa de cómo las personas interactúan emocionalmente consigo mismas y con los demás. Dichas dimensiones han sido divididas de acuerdo al tipo de competencia emocional, entendiendo a esta como una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional. Las competencias emocionales que nacen de la inteligencia emocional son de tipo personal y social. La primera determina el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y son el autoconocimiento, la autorregulación y la motivación; mientras que la segunda corresponde el modo en que nos relacionamos con los demás y tienen que ver con la empatía y las habilidades sociales. La tabla 1, muestra el resumen de las competencias y sus dimensiones.

La autoconciencia, se refiere a la capacidad de una persona para reconocer y entender sus propias emociones. Es fundamental para la inteligencia emocional, ya que proporciona la base para todas las demás habilidades emocionales; al ser conscientes de las emociones, se puede gestionarlas y responder a ellas de manera efectiva. La autorregulación, implica la habilidad de controlar y redirigir emociones e impulsos no deseados (Gamze y Firat, 2017).

La motivación se centra en las pasiones internas y valores que impulsan a una persona a actuar, y está vinculada a la inteligencia emocional en términos de cómo nuestras emociones influyen en nuestra motivación y determinación. La empatía, es la habilidad de comprender y compartir las emociones de los demás y se relaciona directamente con la inteligencia emocional al permitir que las personas se conecten y se comuniquen efectivamente con otros. Finalmente, las habilidades sociales engloban la capacidad de gestionar relaciones y construir redes, y son esenciales para la inteligencia emocional ya que determinan cómo se interactúa con los demás en diversos contextos (Reilly, 2023).

Tabla 1. Competencias y dimensiones de la inteligencia emocional

Competencia personal Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos
Autoconciencia Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
• Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y sus efectos. • Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades. • Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.
Autorregulación Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos.
• Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos. • Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad. • Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal. • Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios. • Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
Motivación Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
• Motivación de logro: esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia. • Compromiso: sintonizar con los objetivos de un grupo o de una organización. • Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión. • Optimismo: persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
Competencia social Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás
Empatía Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.
• Comprensión de los demás: tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. • Desarrollo de los demás: darse cuenta de las necesidades del desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades. • Orientación hacia el servicio: anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes. • Aprovechamiento de la diversidad: aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas. • Conciencia política: capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.
Habilidades sociales Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás
• Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces. • Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes. • Liderazgo: inspirar y dirigir a grupos y personas. • Catalización del cambio: iniciar o dirigir los cambios. • Resolución de conflictos: capacidad de negociar y resolver conflictos. • Establecer vínculos: forjar relaciones instrumentales. • Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común. • Habilidades de equipo: ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas

Fuente: Goleman (1998).

2.2 Desempeño de equipos de trabajo

Las investigaciones iniciales sobre el desempeño de equipos de trabajo se centraban en cómo formar equipos, mientras que los estudios más recientes han explorado cómo los equipos pueden mantener altos niveles de desempeño en entornos cambiantes y desafiantes (Correa, 2021).

Para Mindeguia *et al*. (2021) el desempeño de los equipos de trabajo se refiere a la medida en que un equipo es capaz de cumplir sus objetivos y metas establecidas. Esto no solo implica la realización de tareas

específicas, sino también cómo el equipo se comunica, colabora y resuelve conflictos. El desempeño exitoso de un equipo no se basa únicamente en las habilidades individuales de sus miembros, sino en cómo estos miembros interactúan, se complementan y trabajan juntos hacia un objetivo común.

Los equipos de trabajo se tratan de grupos compuestos por miembros que colaboran para lograr un objetivo común. Para ello aprovechan las sinergias positivas y resaltan la responsabilidad individual y la complementariedad de las destrezas de los miembros. Esta definición, propuesta por Robbins y Coulter (2005), destaca que la combinación de esfuerzos individuales conduce a un rendimiento colectivo que supera la suma de contribuciones individuales. Afirma también que la eficacia del equipo se fundamenta en la colaboración coordinada, asignación de responsabilidades individuales y mutuas, y la diversidad de habilidades que se complementan.

Ayoví (2019) señala que trabajar en equipo implica utilizar de manera inteligente nuestras capacidades y aprovechar las potencialidades individuales y colectivas. Esta metodología innovadora no solo genera beneficios a nivel individual, sino que también contribuye al crecimiento personal y conjunto. Los resultados incluyen un aumento en la productividad, menor conflicto, un clima laboral satisfactorio y logros eficientes.

Las dimensiones del desempeño de equipos de trabajo son esenciales para evaluar y comprender los diferentes factores que determinan su éxito o fracaso. Estas dimensiones incluyen aspectos como la comunicación, la cohesión del equipo, la claridad de roles y la capacidad de adaptación (Román-Calderón et al., 2021). Al tener en cuenta estas dimensiones, se puede obtener una perspectiva integral sobre el desempeño efectivo de un equipo y las formas en que las organizaciones pueden cultivar equipos de alto rendimiento (Alonazi, 2020; De la Villa et al., 2018).

La primera dimensión, la comunicación efectiva, es esencial para el desempeño de cualquier equipo. Se refiere a la capacidad del equipo para intercambiar información de manera clara y comprensible, lo que es fundamental para la coordinación y la toma de decisiones. Está intrínsecamente relacionada con el desempeño, ya que un equipo que se comunica eficazmente puede anticipar problemas, compartir soluciones y trabajar de manera cohesiva (Ochoa *et al*., 2022).

La cohesión del equipo se refiere al grado de camaradería, confianza y unidad entre los miembros del equipo. Equipos cohesivos tienden a tener un mejor desempeño porque sus miembros se apoyan mutuamente y trabajan hacia un objetivo común. La claridad de roles y responsabilidades se relaciona con la comprensión que tiene cada miembro del equipo sobre sus tareas y responsabilidades. En este orden de ideas, los equipos en los que cada miembro tiene claro su papel tienden a ser más eficientes y efectivos. La resolución de conflictos se refiere a la habilidad del equipo para abordar y resolver desacuerdos o tensiones de manera constructiva. Los equipos que manejan conflictos de manera efectiva pueden transformar desafíos en oportunidades de aprendizaje y crecimiento (Castro y Rodríguez, 2022).

El desempeño de los equipos de trabajo se ve afectado por una variedad de factores que van desde la confianza y la colaboración hasta la personalidad y la inteligencia emocional de los miembros del equipo. Es crucial gestionar estos aspectos para fomentar equipos de alto rendimiento y lograr el éxito en proyectos colaborativos (Murmu y Neelam, 2022).

Ayoví (2019) señala que para desarrollar trabajos efectivos como equipo es necesario que existan habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico, por lo cual sostiene que el trabajo en equipo se basa en la teoría de las 5 C propuesta por Tom Petters, un destacado autor estadounidense que es considerado como uno de los pensadores más influyentes en la gestión empresarial y quien destaca que los colaboradores son el recurso más valioso en cualquier empresa (Peters, 2017).

La primera "C" es la comunicación, que

implica establecer canales y herramientas de comunicación claros para evitar la pérdida de tiempo y recursos. La coordinación es otro componente crítico, y el líder del equipo es responsable de establecer objetivos, organizar y revisar el trabajo, comprender las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo y crear consenso cuando sea necesario. La complementariedad se refiere a la necesidad de garantizar que cada miembro del equipo tenga conocimientos y habilidades complementarios necesarios para lograr los resultados deseados. La confianza es el pegamento que une al equipo y es fundamental aclarar expectativas, eliminar conflictos y establecer un ambiente de trabajo donde se valoren las contribuciones de cada persona. Finalmente, el compromiso es producto de los otros componentes del trabajo en equipo, y cuando todo funciona en conjunto, los miembros del equipo se sentirán comprometidos con el éxito del equipo (Peters, 2017).

3. Metodología

En esta investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos de trabajo, se ha optado por un enfoque cuantitativo. Según Hernández *et al.* (2012), el enfoque cuantitativo se basa en la recolección y análisis de datos numéricos, permitiendo identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables. Se ha elegido este enfoque porque permite entender la magnitud y naturaleza de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos.

El alcance de la investigación es descriptivo y correlacional. Descriptivo ya que busca detallar y especificar las propiedades, características y perfiles; y correlacional ya que permite comprender la relación o asociación de las variables (Hernández *et al*., 2014). Aplicado al estudio que se realiza, permite medir y describir el nivel de inteligencia emocional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo en una entidad financiera ubicada en Machala, Ecuador. Es correlacional pues analiza la relación entre ambas variables con el fin de identificar posibles vínculos.

La población es la totalidad de sujetos vinculados al problema objeto a estudio (Pacheco *et al.* (2020), y en este caso, se compone por sesenta miembros de los equipos de trabajo de las áreas de Negocios y Operaciones de la entidad financiera. Se realizó un censo dado que se estudió la totalidad de la población, permitiendo así obtener una comprensión exhaustiva de las variables asociadas a los sujetos de estudio.

Para recolectar los datos se utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario compuesto por treinta preguntas sobre inteligencia emocional y desempeño de los equipos de trabajo. Se utilizó la escala de Likert definida a través de opciones de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, con una puntuación de uno al cinco. Para el análisis del nivel de inteligencia emocional y nivel desempeño de equipos de trabajo y a los efectos de una mejor comprensión del análisis, la escala fue convertida a una escala valorativa de cero a cien, donde se definieron tres niveles: nivel bajo de 0 a 50; nivel medio de 51 a 75; y nivel alto de 76 a 100.

El instrumento fue sometido a la validación de tres jueces expertos en la temática, los cuales definieron la validez del contenido del cuestionario. Adicionalmente, la confiabilidad del instrumento de recolección de información se obtuvo mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, siendo de $\alpha = 0{,}869$ para los 15 ítems que conforman la variable inteligencia emocional y de $\alpha = 0{,}932$ para los 15 ítems que conforman la variable desempeño de los equipos de trabajo, lo que sugiere que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable para evaluar ambas variables.

En cuanto al análisis correlacional, la tabla 2 muestra la aplicación del estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov, el cual determinó que las puntuaciones no presentan distribución normal (valor-p $< 0{,}05$). En vista de ello, para determinar la correlación entre las variables inteligencia emocional y desempeño de los equipos de trabajo, se utilizó el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 2. Resultado de la prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Kolmogorov-Smirvov			
	Media	Desviación	Estadístico de prueba	Valor-p
Desempeño de los Equipos de Trabajo	2,70	0,462	0,442	0,000
Inteligencia emocional	2,75	0,437	0,467	0,000
Autoconciencia	2,73	0,446	0,458	0,000
Autorregulación	2,62	0,524	0,401	0,000
Motivación	2,63	0,520	0,410	0,000
Empatía	2,80	0,443	0,491	0,000
Habilidades sociales	2,60	0,494	0,391	0,000

Fuente: Elaboración Propia.

4. Resultados

La población estudiada en la entidad financiera se encuentra distribuida en dos equipos de trabajo: Negocios (40%) y Operaciones (60%). Según se muestra en la tabla 3, entre ambos equipos de trabajo predomina el género femenino (73,3%) y el nivel de estudios universitario (65%), con edades menores de 40 años (83,3%). El estado civil con mayor representatividad es soltero (48,4%) y casado (38,3%).

Tabla 3. Características demográficas de los trabajadores de la entidad financiera en la ciudad de Machala, según el equipo de trabajo al que pertenece

Variable	Categoría	Equipo de trabajo al que pertenece			
		Negocios		Operaciones	
		N	%	N	%
Género	Femenino	17	28,3%	27	45,0%
	Masculino	7	11,7%	9	15,0%
Edad	Menos de 30 años	8	13,3%	18	30,0%
	Entre 31 y 40 años	11	18,3%	13	21,7%
	Entre 41 y 50 años	5	8,3%	4	6,7%
	Más de 50 años	0	0,0%	1	1,7%
Estado civil	Soltero	10	16,7%	19	31,7%
	Casado	11	18,3%	12	20,0%
	Divorciado	2	3,3%	1	1,7%
	Unión Libre	1	1,7%	3	5,0%
	Viudo	0	0,0%	1	1,7%
Nivel de estudios	Secundaria	3	5,0%	7	11,7%
	Técnicos	0	0,0%	2	3,3%
	Universitario	16	26,7%	23	38,3%
	Posgrado	5	8,3%	4	6,7%

Fuente: Elaboración Propia.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Nivel de inteligencia emocional de los equipos de trabajo

En cuanto a la inteligencia emocional como agregado de sus dimensiones, la tabla 4 permite observar la presencia de un alto nivel en los miembros de ambos equipos de trabajo (75,0% en cada caso). A nivel de las dimensiones de inteligencia emocional estudiadas, en ambos equipos resalta un alto nivel de empatía (Negocios 79,2% y Operaciones 83,3%). En el resto de las dimensiones destaca la autorregulación y autoconciencia en el equipo de Negocios (70,8 y 66,7% respectivamente) y la autoconciencia y motivación en el equipo de Operaciones (77,8 y 66,7%, respectivamente).

Tabla 4. Nivel de inteligencia emocional de los colaboradores en la entidad financiera, según el equipo de trabajo al que pertenece

Competencias	Variable/Dimensiones	Equipo de trabajo al que pertenece							
		Negocios				Operaciones			
		Nivel de inteligencia emocional (%)							
		Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
	Inteligencia emocional	0,0	25,0	75,0	100,0	0,0	25,0	75,0	100,0
Competencias personales	Autoconciencia	0,0	33,3	66,7	100,0	0,0	22,2	77,8	100,0
	Autorregulación	4,2	25,0	70,8	100,0	0,0	41,7	58,3	100,0
	Motivación	4,2	33,3	62,5	100,0	0,0	33,3	66,7	100,0
Competencias sociales	Empatía	0,0	20,8	79,2	100,0	2,8	13,9	83,3	100,0
	Habilidades sociales	0,0	37,5	62,5	100,0	0,0	41,7	58,3	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Estos resultados destacan, a nivel agregado, un alto nivel de inteligencia emocional con un fuerte componente de empatía, lo que sugiere, en ambos equipos, una fuerte capacidad de comprensión y conexión emocional con los demás (competencia social). En el equipo de Negocios resalta, además de la empatía, la alta capacidad de autorregulación, es decir, de controlar y redirigir emociones e impulsos no deseados. En el equipo de Operaciones destaca, además de la empatía, la autoconciencia, o capacidad de reconocer y entender sus propias emociones.

En general, aunque prevalece el nivel alto en todas las dimensiones, existen también importantes porcentajes que presenta un nivel medio e incluso bajo que sugieren posibilidades de desarrollo y mejora. Es más acentuado este escenario en el caso de Operaciones, donde el 42% muestra un nivel medio en las dimensiones de autorregulación o control de emociones y habilidades sociales o capacidad de gestionar relaciones.

Nivel de desempeño de los equipos de trabajo

Los resultados de la tabla 5 muestran la prevalencia de un nivel alto de desempeño en ambos equipos (Negocios 75,0% y Operaciones 66,7%). A nivel de dimensiones de la variable, en todas prevalece un nivel alto, resaltando como principal valoración en ambos equipos el compromiso (83% en Negocios y 78% en Operaciones). Le siguen la confianza (75%) y comunicación (70%) en el equipo de Negocios y la confianza (69,4%) y complementariedad (66,7%) en el equipo de Operaciones. En este último, llama la atención un importante porcentaje (36,1%) con nivel medio en cuando a coordinación y comunicación. En relación a la dimensión de más bajo puntaje se encuentra la coordinación, la misma que en ambos equipos presenta niveles medios y bajos.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Tabla 5. Nivel de desempeño de los equipos de trabajo de los colaboradores en la entidad financiera, según el equipo de trabajo al que pertenece

Variable/Dimensiones	Equipo de trabajo al que pertenece							
	Negocios (%)				Operaciones (%)			
	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
Desempeño de los Equipos de Trabajo	0,0	25,0	75,0	100,0	0,0	33,3	66,7	100,0
Complementariedad	0,0	33,3	66,7	100,0	0,0	33,3	66,7	100,0
Coordinación	4,2	29,2	66,7	100,0	2,8	36,1	61,1	100,0
Comunicación	0,0	29,2	70,8	100,0	0,0	36,1	63,9	100,0
Confianza	0,0	25,0	75,0	100,0	2,8	27,8	69,4	100,0
Compromiso	4,2	12,5	83,3	100,0	0,0	22,2	77,8	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Aunque el equipo de Negocios muestra una mejor posición en cuanto al desempeño del equipo, ambos demuestran un alto nivel en la dimensión de compromiso, lo cual sugiere un fuerte compromiso por parte de la gran mayoría de los colaboradores hacia los objetivos de cada equipo. Lo mismo sucede con la dimensión confianza, dejando ver un ambiente de trabajo donde se valoren las contribuciones de cada persona y disminuyen los conflictos. Se adiciona al equipo de Negocios la comunicación, con canales y herramientas de comunicación claros para evitar la pérdida de tiempo y recursos. El resto de dimensiones presentan importantes porcentajes que se ubican en el nivel medio e incluso bajo de desempeño, lo cual sugiere importantes oportunidades de mejora.

Relación entre la inteligencia emocional de los equipos de trabajo y desempeño de los equipos de trabajo

Para la determinación del análisis correlacional entre las variables inteligencia emocional y desempeño de los equipos de trabajo se utilizó el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. Esta correlación se realizó para cada uno de los equipos y se planteó como hipótesis estadísticas las siguientes:

Hipótesis alternativa (Hi): sí existe relación de los niveles de inteligencia emocional de los colaboradores y los indicadores de desempeño de los equipos de trabajo

Hipótesis nula (Ho): no existe relación de los niveles de inteligencia emocional de los colaboradores y los indicadores de desempeño de los equipos de trabajo

En los resultados de la tabla 6 se observa una correlación positiva moderadamente fuerte (Rho = 0,505, valor –p = 0,012) entre inteligencia emocional y desempeño del equipo de trabajo de Negocios, siendo estadísticamente significativa en el nivel de $\alpha = 0.05$. Asimismo, presenta signo positivo, lo cual indica que ambas variables tienden a aumentar o disminuir a la vez, dibujando una línea que representa la correlación con una pendiente hacia arriba tal y como se observa en la figura 1.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

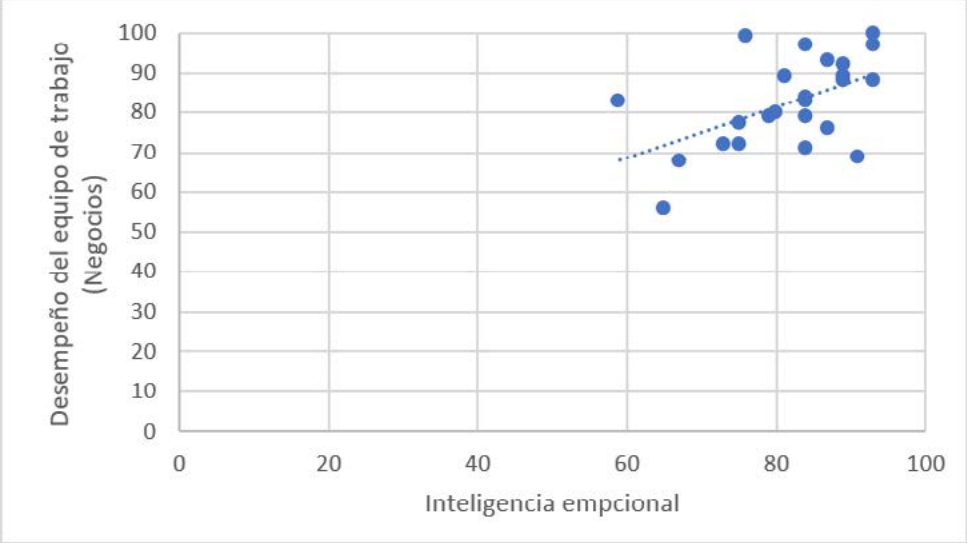
Tabla 6. Relación de los niveles de inteligencia emocional y los indicadores de desempeño del equipo de trabajo de Negocios de la entidad financiera

	Variable/dimensiones independientes	
Variable/dimensiones independientes	Rho	Valor-p
Inteligencia emocional	0,505	0,012
Autoconciencia	0,062	0,775
Autorregulación	0,408	0,048
Motivación	0,419	0,041
Empatía	0,436	0,033
Habilidades sociales	0,461	0,023

Fuente: Elaboración Propia.

Nota: *Los datos no presentan distribución normal (valor-p < 0,05) estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov. Nivel de significancia de 5%.*

Figura 1. Gráfico de dispersión del desempeño de los equipos de trabajo y la inteligencia emocional de los colaboradores de la entidad financiera.



Fuente: Elaboración Propia.

Al profundizar en las dimensiones de variable inteligencia emocional, se encuentran correlaciones estadísticamente significativas (valor-p < 0,05) con el desempeño del equipo de trabajo de Negocios. En este caso, las dimensiones muestran una correlación moderadamente positiva. Entre estas dimensiones se tienen: autorregulación (Rho = 0,408, valor-p = 0,048), motivación (Rho = 0,419, valor-p = 0,041), empatía (Rho = 0,436, valor-p = 0,033) y habilidades sociales (Rho = 0,461, valor-p = 0,023). Con la dimensión autoconciencia no se observa una correlación significativa (Rho 0,062, valor-p = 0,775).

En cuanto al equipo de Operaciones, los resultados de la tabla 7 muestran una correlación muy fuerte y estadísticamente significativa en el nivel de $\alpha = 0.05$, entre inteligencia emocional y desempeño de este equipo de trabajo (Rho 0,773, valor-p = 0,000). El signo positivo del coeficiente es positivo e indica que ambas variables tienden a aumentar o disminuir a la vez y la línea que representa la correlación forma

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

una pendiente hacia arriba tal y como se observa en la figura 2.

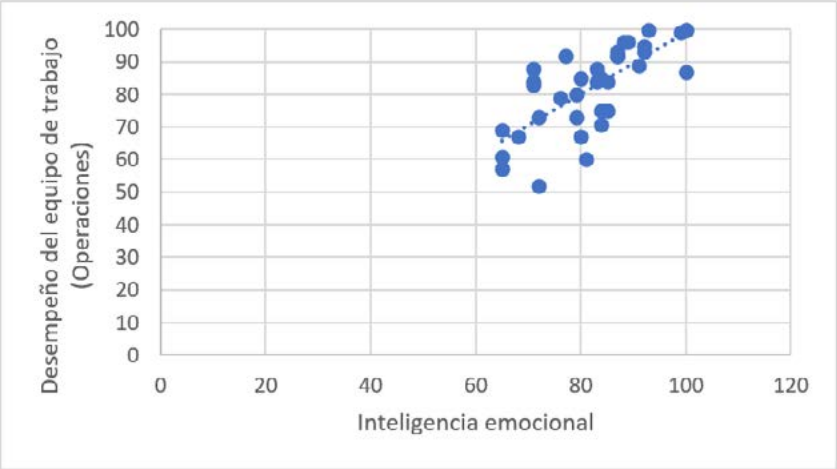
A nivel de las dimensiones de la variable inteligencia emocional se observan correlaciones estadísticamente significativas (valor-p < 0,05) con el desempeño de los equipos de trabajo de Operaciones. Entre las dimensiones que determinaron correlaciones muy fuertes están la motivación (Rho = 0,724, valor-p = 0,000), empatía (Rho = 0,577, valor-p = 0,000) y habilidades sociales (Rho = 0,700, valor-p = 0,000). Con la dimensión autoconciencia se observa una correlación moderadamente fuerte con el desempeño del equipo de trabajo de Operaciones (Rho = 0,491, valor-p = 0,002) y con la autorregulación se observa una correlación significativa (Rho = 0.409, valor-p = 0,013).

Tabla 7. Correlación del Desempeño de los equipos trabajo con el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones para el equipo de Operaciones

Variable/dimensiones independientes	Desempeño de los Equipos de Trabajo (Operaciones)	
	Rho	valor-p
Inteligencia emocional	0,773	0,000
Autoconciencia	0,491	0,002
Autorregulación	0,409	0,013
Motivación	0,724	0,000
Empatía	0,577	0,000
Habilidades sociales	0,700	0,000

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 2. Correlación del desempeño del equipo operaciones y la inteligencia emocional



Fuente: Elaboración Propia.

Como se observa, los resultados evidencian la existencia de correlación entre las variables de estudio en ambos equipos de trabajo, aunque más fuerte en el equipo de Operaciones que en el de Negocios (0,773 vs. 0,505). Esta correlación indica que a medida que los niveles de inteligencia emocional aumentan, es posible que también lo haga el desempeño del equipo.

Resalta además en las correlaciones individuales, que todas las dimensiones de inteligencia emocional resultaron ser significativas, a excepción de la

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

autoconciencia que no muestra una correlación significativa, específicamente, en el equipo de Negocios. En la medida que se ostenten mayores niveles de inteligencia emocional a través de estas dimensiones, se podrá ver mejorado el desempeño de los equipos y más aún en las correlaciones destacadas como muy fuertes.

Estos hallazgos respaldan la importancia de considerar a la inteligencia emocional como un factor influyente en el desempeño de los equipos de trabajo dentro de la entidad financiera. Proporciona una base de conocimiento sólida para implementar estrategias y programas enfocados en el desarrollo de la inteligencia emocional, lo que podría traducirse en mejoras palpables en el desempeño global del equipo.

Además, los resultados obtenidos vienen a confirmar los resultados obtenidos en los estudios ya realizados por los autores Lee y Wong (2019) y Murmu, Neelam (2022), que demostraron que los equipos con mayor inteligencia emocional tienen un mejor desempeño y cohesión en comparación con aquellos que no la desarrollan. Igualmente se coincide con Supramaniam, Singaravelloo (2021) y Huamán (2023), para quienes la inteligencia emocional deviene en disminución de conflictos, mejora de comunicación y la colaboración.

5. REFLEXIONES FINALES

Los resultados revelan un alto nivel de inteligencia emocional en los equipos de trabajo Negocios y Operaciones de la entidad financiera estudiada. Resaltan en el equipo de Negocios, principalmente, la empatía o capacidad de comprensión y conexión emocional con los demás y la autorregulación o la capacidad de controlar las emociones. En el equipo de Operaciones, destaca también la empatía y la autoconciencia o capacidad de reconocer y entender las emociones propias. Aunque en todas las dimensiones prevalecen los porcentajes ubicados en el nivel alto de inteligencia emocional, existe también un importante número de colaboradores en ambos equipos que demuestran un nivel medio e incluso bajo de inteligencia emocional, tanto en competencias personales como sociales, lo cual sugiere oportunidades de mejora.

En cuanto al desempeño de los equipos en estudio, resalta en ambos la dimensión compromiso con los objetivos propuestos, así como la confianza que resulta de un ambiente que valora la contribución de sus miembros y minimiza los conflictos. Es también destacable la buena comunicación en el equipo de Negocios. El resto de dimensiones presenta debilidades que atender.

En cuanto al estudio correlacional, en general, se demuestran correlaciones significativas y positivas entre la inteligencia emocional y el desempeño de cada uno de equipos de trabajo. En el caso del equipo de Negocios, se determinan una correlación positiva y moderada en todas las dimensiones que componen la inteligencia emocional, excepto en la dimensión de autoconciencia que no parece influir en el desempeño del equipo. En este sentido, debería abocarse a la mejora de las dimensiones de inteligencia emocional, sobre de todo en las dimensiones de motivación y habilidades sociales que resultando con una correlación significativa, muestran importantes oportunidades de mejora.

Con respecto al equipo de Operaciones, las correlaciones se tornan más fuertes sobre todo en lo que respecta a la motivación, empatía y habilidades sociales. Es de resaltar que los niveles de inteligencia emocional en las dimensiones de motivación y habilidades sociales, muestran debilidades que deberían ser mejoradas a luz de fuerte correlación con la mejora del desempeño de este equipo de trabajo.

Los resultados obtenidos en esta investigación aportan un entendimiento más profundo

sobre la importancia de la inteligencia emocional en el contexto del desempeño de los equipos de trabajo, ya que no solo confirma que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el desempeño de los equipos de trabajo, sino que también proporciona una guía práctica para implementar intervenciones efectivas que fomenten un mayor desarrollo emocional y un mejor rendimiento en equipos de trabajo dentro del sector financiero.

Dado que se demuestra una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño de los equipos de trabajo, sería recomendable implementar programas de fortalecimiento de la inteligencia emocional enfocados, prioritariamente, en las dimensiones que mostraron correlaciones más fuertes con el desempeño de los equipos. Además, considerando que la dimensión de empatía mostró el nivel más alto en la entidad financiera, sería beneficioso fomentar y reforzar esta cualidad entre los colaboradores, ya que puede contribuir significativamente al trabajo en equipo, la colaboración y la resolución efectiva de conflictos en la entidad financiera.

6. REFERENCIAS

Alheet, A. F., y Hamdan, Y. (2021). Exploring the Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: A Study of Jordanian Retail Industry. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3), 1-478.

Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis</p>. Psychology Research and Behavior Management, 13, 749-757. https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria), 4(10), 58-76. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39

Bal, C. G., y Firat, I. (2017). The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance and Learning Organization of Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), 304-325.

Castro, E. J. A., y Rodríguez, C. J. P. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), Article 1.1. https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177

Cisneros, G., y Antonio, P. (2019). La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral. *Caribeña de Ciencias Sociales*, marzo. https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/inteligencia-emocional-laboral.html

Colombo, M. G., Montanaro, B., y Vismara, S. (2023). What drives the valuation of entrepreneurial ventures? A map to navigate the literature and research directions. *Small Business Economics*, 61(1), 59-84. https://doi.org/10.1007/s11187-022-00688-5

Correa, M. N. M. (2021). Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 8(1), 1-13.

De la Villa Moral Jiménez, M., Ganzo Salamanca, S., de la Villa Moral Jiménez, M., y Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32.

Gamze, C., y Firat, İ. (2017). The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

and Learning Organization of Employees. I*nternational Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2017, 2222-6990. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i7/3097

Gheorghe, A., Fodor, O., y Pavelea, A. (2020). Ups and downs on the roller coaster of task conflict: The role of group cognitive complexity, collective emotional intelligence and team creativity. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), Article 1. https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.459

Goleman, D. (1998). *La practica de la inteligencia emocional*. Kairós S.A.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación*. McGraw - HILL.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación,* sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Huamán, C.A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. I*NNOVA Research Journal*, 8(2), Article 2. https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276

Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., y Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: Predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology,* 9(1), 93. https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8

Lee, C., y Wong, C.-S. (2019). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management y Organization,* 25(6), 844-859. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.43

Mindeguia, R., Aritzeta, A., Garmendia, A., Martinez-Moreno, E., Elorza, U., y Soroa, G. (2021). Team Emotional Intelligence: Emotional Processes as a Link Between Managers and Workers. *Frontiers in Psychology*, 12. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.619999

Murmu, S., y Neelam, N. (2022). Impact of emotional intelligence and personality traits on managing team performance in virtual interface. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(Suppl 1), 33-53. https://doi.org/10.1007/s13520-022-00154-1

Ochoa, K. R. P., López, J. G. R., y Rodríguez, J. A. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 6(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Pacheco, C. M. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Espacios*, 41(29). https://doi.org/ISSN: 0798-1015

Peters, T. y. (2017). *En busca de la excelencia*. HarperCollins Publishers.

Reilly, P. J. (2023). Developing Emotionally Intelligent Work Teams Improves Performance and Organizational Wellbeing: A Literature Review. New Review of Academic Librarianship, 29(2), 203-217. https://doi.org/10.1080/13614533.2022.2112716

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración. Pearson educación.

Román-Calderón, J. P., Aguilar-Barrientos, S., Escalante, J. E., Barbosa, J., y Arias Salazar, A. (2021). The Effect of Student Work Group Emotional Intelligence on Individual Task

Performance in Teams. *Journal of Experiential Education*, 44(2), 121-136. https://doi.org/10.1177/1053825920940342

Santa, R., Moros, A., Morante, D., Rodríguez, D., y Scavarda, A. (2023). The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership. *PLOS ONE*, 18(8), e0284752. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284752

Sharma, D. A., y Pillai, M. V. S. (2023). Impact Of Emotional Intelligence on Employees Performance In Higher Education Institutes: A Comprehensive Literature Review. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(4S), Article 4S. https://doi.org/10.17762/sfs.v10i4S.1774

Suhairy, M. S., Mohamed, N., Ahmad, N., Kaidi, H. M., Dziyauddin, R. A., y Sam, S. M. (2022). Emotional Intelligence Impacts on Work Performance: The Case in Telecommunication Malaysia Research Company. I*nternational Journal of Innovation and Technology Management*, 19(03), 2240003. https://doi.org/10.1142/S021987702240003X

Supramaniam, S., y Singaravelloo, K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Organisational Performance: An Analysis in the Malaysian Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(3), Article 3. https://doi.org/10.3390/admsci11030076

Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., Ramírez Chumbe, I., Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., y Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76

Vratskikh, I., Masadeh, R., Al-Lozi, M., y Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. International *Journal of Business and Management,* 11(2), Article 2. https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69

Zepeda, K. I. A. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 57-67. https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **103 - 124**

ANÁLISIS DEL EFECTO DE LA **ESTRATEGIA DE MARKETING DIGITAL** PARA LA CAPTACIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN ECUADOR

VÉLEZ YAGUANA, Paola

Universidad Metropolitana, Sede Machala
E-mail: pvelez@umet.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2651-0992

SOLANO SOLANO, Javier

Universidad Metropolitana, Sede Machala
E-mail: jsolano@umet.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1419-8359

Recibido: 03-04-2024
Revisado: 11-05-2024
Aceptado: 08-06-2024

RESUMEN

El presente artículo aborda el impacto de las estrategias de marketing digital en la captación de estudiantes universitarios en Ecuador, centrándose en la influencia de las redes sociales en las decisiones de los potenciales estudiantes universitarios. A través de un enfoque cuantitativo, se examina cómo las prácticas digitales, especialmente en redes sociales, determinan la elección de instituciones educativas por parte de los estudiantes. Este análisis revela una tendencia creciente hacia la valoración de las interacciones digitales y el contenido generado en plataformas sociales antes de tomar decisiones educativas. Se identifica que la creación de contenido por parte de las instituciones y los usuarios, así como el boca a boca electrónico (e-WOM), ejercen un impacto significativo en la intención de elección universitaria. Mediante la utilización de un modelo de regresión logística binaria, se demuestra la relación positiva y estadísticamente significativa entre estas variables digitales y la intención de compra (decisión educativa). Los resultados subrayan la importancia de una estrategia de redes sociales bien implementada para atraer a estudiantes potenciales, resaltando el cambio en las dinámicas de selección de carrera en la era digital. Este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento sobre marketing digital en el sector educativo, ofreciendo insights valiosos para académicos y profesionales[1].

Palabras clave: Marketing digital, Redes sociales, Educación superior, Elección universitaria, Comportamiento del consumidor digital.

ANALYSIS OFTHE EFFECT OF DIGITAL MARKETING STRATEGY ON UNIVERSITY STUDENT RECRUITMENT IN ECUADOR

ABSTRACT

This paper addresses the impact of digital marketing strategies on the recruitment of university students in Ecuador, focusing on the influence of social media on the decisions of potential university students. Through a quantitative approach, it examines how digital practices, especially on social media, determine students' choice of educational institutions. This analysis reveals a growing trend towards the valuation of digital interactions and content generated on social platforms before making educational decisions. It is identified that content creation by institutions and users, as well as electronic word-of-mouth (e-WOM), have a significant impact on the intention to choose a university. By using a binary logistic regression model, the positive and statistically significant relationship between these digital variables and the purchase intention (educational decision) is demonstrated. The results underline the importance of a well-implemented social media strategy to attract potential students, highlighting the change in career selection dynamics in the digital age. This study contributes to the body of knowledge on digital marketing in the educational sector, offering valuable insights for academics and professionals.

Keywords: *Digital marketing, Social media, Higher education, Career decision making, Digital consumer behavior.*

[1] *Agradecimiento*

Este artículo ha sido posible gracias al patrocinio del proyecto de investigación "Gestión de empresas y grupos de interés hacia la sostenibilidad desde la responsabilidad social empresarial", proyecto adscrito a la carrera de Administración de Empresas y al programa de maestría en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Metropolitana, Sede Machala, en colaboración la Red de Investigación Latinoamericana en Competitividad (RILCO).

1. INTRODUCCIÓN

En la era digital contemporánea, las redes sociales han emergido como catalizadores fundamentales en la redefinición del comportamiento del consumidor. Su omnipresencia ha alterado significativamente los mecanismos a través de los cuales los individuos descubren, evalúan y adquieren bienes y servicios. La accesibilidad sin precedentes a una vasta cantidad de información y opiniones de terceros ha modificado las dinámicas tradicionales de influencia y toma de decisiones de compra, estableciendo nuevos paradigmas de interacción entre consumidores y marcas (Uzcátegui *et al.*, 2024). Desde una perspectiva de marketing, se ha confirmado el uso estratégico de las redes sociales como un método efectivo para moldear las decisiones del consumidor, respaldado por la percepción de autenticidad y confianza que estas plataformas pueden transmitir (Uzcátegui *et al.*, 2023a).

Sin embargo, la integración de las redes sociales en el marketing no está exenta de desafíos. Las empresas enfrentan la necesidad imperativa de navegar por complejidades relacionadas con la privacidad del consumidor y el riesgo de desinformación. La naturaleza abierta de estas plataformas implica una vulnerabilidad a prácticas no éticas como el plagio y los problemas de ciberseguridad, aspectos que requieren atención particular (Carrión *et al*., 2023; Coral Reyes *et al*., 2023).

La influencia de las redes sociales en el comportamiento de compra ha surgido como un eje central en la investigación de marketing contemporánea. Se ha identificado que las estrategias de venta y el compromiso del cliente se ven significativamente afectados por la capacidad de las redes sociales para mediar la comunicación e intercambio de información entre los consumidores (Uzcátegui *et al*., 2023b).

El presente artículo, se sumerge en este escenario digital complejo y en evolución, con un enfoque específico en las instituciones educativas. A través de un examen detallado del comportamiento del consumidor digital —en este caso, los estudiantes universitarios potenciales—, este estudio se propone dilucidar cómo las estrategias digitales, particularmente en redes sociales, influyen en la decisión de los estudiantes al seleccionar una institución educativa. Resaltando la creciente tendencia de los estudiantes a valorar las interacciones y el contenido generado en plataformas digitales antes de tomar decisiones educativas, este análisis se alinea con la evidencia contemporánea que subraya la evolución del comportamiento del consumidor en la era digital (Galaviz Zamora *et a*l., 2021).

De esta forma, no solo refleja la transformación digital de las preferencias de compra, destacando la preeminencia del marketing digital para conectar con el consumidor moderno (Santamaría et al., 2024; Zagari *et al.*, 2024), sino que también contextualiza este cambio dentro del ámbito específico de la captación estudiantil por instituciones de educación superior. Al explorar el impacto significativo de las redes sociales en el proceso de selección de carreras y la interacción entre estudiantes e instituciones académicas, esta investigación contribuye al corpus de conocimiento sobre marketing digital en el sector educativo, ofreciendo perspectivas críticas para el mundo académico y profesional por igual.

2. Revisión de Literatura

Creación de Contenido en Redes Sociales

La creación de contenido en redes sociales es un pilar fundamental en la estrategia de comunicación digital de la empresa moderna. Este contenido puede originarse de dos fuentes principales: la propia empresa y el contenido generado por los usuarios. Ambos tipos desempeñan roles cruciales en la formación de la percepción de la marca y en el fomento de la interacción con el público objetivo.

Creación de Contenido en Redes Sociales Generado por la Empresa (CCSR-E)

La responsabilidad de generar y distribuir

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

contenido en las redes sociales es inherente a las empresas, un proceso llamado Creación de Contenido en Redes Sociales Generado por la Empresa (Alhassan, *et al.*, 2023). Según Poturak & Softic (2019), el contenido de la empresa incluye todo el material publicado por ella en sus canales de redes sociales. Los perfiles sociales corporativos, generalmente gestionados por el departamento de Marketing y Comunicación, son responsables de comunicar actualizaciones de productos, lanzamientos, campañas publicitarias y otros materiales originados por la empresa (Khanom, 2023). Poturak y Softic (2019) destacan una relación directa y positiva entre el contenido en las redes sociales generado por la empresa y la intención de compra de los consumidores, mostrando que el contenido corporativo en estas plataformas se percibe como legítimo y educativo, gracias a ser creado por personal profesionalmente capacitado. Esto también se evidencia empíricamente por Santos *et al*., 2020), quienes afirman que las evaluaciones oficiales emitidas por la empresa pueden predecir la intención de compra y el comportamiento del consumidor.

El objetivo principal de este contenido es fomentar la participación, promoviendo una conexión que trascienda la dinámica típicamente distante de la economía de mercado capitalista, enfatizando la importancia de establecer vínculos más profundos y significativos entre los consumidores y las marcas. Esto tiene un impacto positivo en la percepción de los consumidores y en la conexión emocional con las marcas (Delgado Figueroa & Mejía Giraldo, 2023).

Sin embargo, se advierte que la información divulgada por la empresa podría estar sesgada, enfocándose únicamente en los aspectos positivos de sus productos y servicios y omitiendo los negativos, lo que podría afectar la percepción equilibrada del rendimiento real del producto frente a las estrategias de marketing Alhassan et al. (2023) critica esta comunicación selectiva, argumentando que las empresas, en su esfuerzo por gestionar su imagen, a menudo eligen no revelar sus deficiencias al público.

Creación de Contenido en Redes Sociales Generado por el Usuario (CCSR-U)

La relevancia del contenido generado por los usuarios en la consolidación de la credibilidad y autenticidad de las marcas es evidente en el aumento del uso de contenido en línea por parte de las organizaciones (Joshi *et al.*, 2023). Este fenómeno ha llegado gradualmente a reemplazar la publicidad tradicional debido a su eficiencia en costos y alcance amplio. Las plataformas de redes sociales han surgido como catalizadores, permitiendo a las empresas forjar vínculos directos con los consumidores (Singh *et al.*, 2023). Esto ha facilitado un flujo de comunicación bidireccional, en el cual las organizaciones no solo obtienen información valiosa de los usuarios, sino que también ven a estos individuos participar activamente, interactuar entre sí y proporcionar retroalimentación a la empresa con sus impresiones y experiencias (Cruz-Pérez *et al.*, 2018).

En este contexto digital, la generación de contenido por parte de los usuarios sobre las marcas, su participación en discusiones y el intercambio de información relevante desempeñan un papel crucial en el fortalecimiento de la credibilidad y autenticidad de las marcas. Esta dinámica implica una forma de validación y respaldo por parte de los usuarios, lo cual contribuye significativamente a mejorar la percepción de la marca y elevar su fiabilidad en el mercado (Ruiz & Avalos, 2020).

El término "comunicación en redes sociales creada por el usuario" se refiere al contenido publicado por los usuarios en plataformas sociales. En los perfiles de redes sociales de las empresas, es común encontrar publicaciones de usuarios que son clientes, mostrando así cómo responden al contenido compartido por las cuentas corporativas (Shakuntala & Ramantoko, 2023). Este tipo de comunicación, a menudo generada por respuestas y comentarios de clientes, ocurre de manera orgánica y no necesariamente es iniciada por la organización.

La literatura indica que los consumidores participan en la creación de contenido por

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

diversas razones, incluida la autopromoción, el disfrute personal y el deseo de influir en las percepciones sociales. El surgimiento de comunidades de marca en línea y plataformas de redes sociales ha fomentado el aumento en la comunicación en redes sociales generada por los usuarios (Kujur & Singh, 2023). Se argumenta que este contenido tiene un impacto significativo en las decisiones de compra de los consumidores, siendo más efectivo el material generado por individuos, en oposición al creado por empresas, para persuadir a otros usuarios a tomar acciones específicas.

Desde una perspectiva analítica, se considera que las opiniones de los clientes son más equilibradas e imparciales, lo que las hace particularmente valiosas en el proceso de toma de decisiones de compra. Sin embargo, existe preocupación sobre la autenticidad de la comunicación creada por el usuario, ya que podría estar influenciada por intereses competitivos, donde los competidores se hacen pasar por clientes para publicar reseñas negativas (Dwivedi *et al*., 2021). A pesar de estos desafíos, el contenido generado por los usuarios es reconocido como un indicador confiable de la intención de compra, destacando su influencia positiva y significativa en el comportamiento del consumidor.

El Rol del e-WON

En el ámbito de las redes sociales, el fenómeno del e-WON se refiere a interacciones informales entre usuarios que no tienen vínculos oficiales de patrocinio o afiliación con ciertas marcas (Babić *et al*., 2020). Tales interacciones pueden tener un carácter positivo o negativo hacia la empresa en cuestión y tienen la capacidad de propagarse rápidamente de un individuo a otro, razón por la cual a menudo se denominan "comunicaciones virales" (Galvis & Silva, 2016). La difusión de información sobre los productos y servicios de una empresa se facilita a través de diversas plataformas de redes sociales, mejorando la transmisión eficiente de noticias favorables a otros consumidores en una amplia gama de medios digitales.

Así, la comunicación viral positiva se asocia con experiencias de e-WOM favorables, mientras que la comunicación viral negativa se vincula con opiniones adversas. Aunque los estrategas de marketing tienden predominantemente a generar comunicación viral positiva, ha habido casos en los que las corporaciones han ideado mensajes de marketing innovadores capaces de propagarse a través de este tipo de comunicación favorable (Pedreschi & Nieto, 2021).

La proliferación del e-WOM ha captado el interés de los investigadores en el estudio del comportamiento del consumidor en la era digital. No es sorprendente, entonces, que un número creciente de empresas estén dedicando recursos sustanciales a la creación y gestión del B2B-E, con un aumento correspondiente en la investigación centrada en su influencia en el proceso de toma de decisiones del consumidor (Morales & de Jesús, 2020).

En un esfuerzo por ejercer un control más efectivo sobre estas evaluaciones en línea, un número creciente de empresas están implementando espacios virtuales dentro de sus sitios web, donde los usuarios pueden expresar sus opiniones y experiencias con respecto a los productos y servicios ofrecidos. Esta estrategia permite a estas empresas expandir sus técnicas de investigación para profundizar en las razones que motivan a los consumidores a compartir sus calificaciones en el entorno digital (Matute Vallejo et al., 2015).

Con el advenimiento de la Web 2.0 y el auge de las redes sociales, el e-WON adquiere una relevancia sin precedentes en el ámbito de las decisiones de compra del consumidor. La confianza depositada por los clientes en sus pares dentro de las redes sociales, percibidos como portadores de valores similares, ejerce una influencia significativa en sus decisiones de compra (Coral *et al*., 2023). Se sostiene que el marketing de e-WON tiene un impacto considerable en las preferencias de compra del consumidor (Kumaradeepan et al., 2023). Un número creciente de estos recurre a servicios

de revisión y opinión, como *E-pinions* y *TripAdvisor,* basados en la confiabilidad que atribuyen a las evaluaciones de sus pares. Se aconseja a las empresas monitorear las conversaciones de sus clientes en el ámbito digital, dada la velocidad con la que se propaga la información (Krafft *et al*., 2021). En situaciones donde los comentarios de los clientes son negativos, es prudente emitir comunicaciones corporativas dirigidas a promover intenciones de compra positivas entre los usuarios (Colmekcioglu *et al.,* 2022).

Teoría de la Visión Basada en Recursos y Marketing Digital

En 1959, Penrose introdujo el concepto de la Visión Basada en los Recursos (VBR) de la firma, proponiendo una nueva manera de evaluar los recursos y capacidades de una empresa como factores clave para su éxito económico. Argumentó que estos elementos son esenciales para generar mayores ingresos. La implementación de la VBR permite a los líderes empresariales reconocer y aprovechar sus recursos (Garbanzo, 2015). Esta teoría se ha enriquecido con el concepto de capacidades dinámicas, propuesto por Nelson y Winter en 1982, que sugiere adaptar habilidades individuales en capacidades organizacionales, enfocándose en la innovación y el cambio en la gestión de recursos y conocimientos.

Diversos académicos, incluidos Gupta y otros, han aplicado el marco conceptual de la VBR para analizar los activos empresariales, desarrollando estrategias de marketing destinadas a obtener una ventaja competitiva sostenible (El-Chaarani *et al*., 2022). A través de la VBR, es posible discernir los recursos actuales de la empresa y las áreas con potencial de desarrollo, facilitando la focalización en la planificación organizacional y el mejoramiento continuo del rendimiento (Schleicher *et al*., 2023)

Antes de la popularización de las redes sociales, las estrategias de marketing se centraban en medios tradicionales, tales como la radio y la televisión. Sin embargo, el auge de las redes sociales ha transformado radicalmente la comunicación empresarial, permitiendo a las organizaciones interactuar directamente con su audiencia a través de canales en línea. Este cambio ha democratizado la creación de contenido, con plataformas como YouTube facilitando la difusión de mensajes comerciales por parte de cualquier usuario (Zhao X, 2023).

El marketing en redes sociales se ha establecido como una estrategia eficaz para captar y convertir audiencias en clientes potenciales, con la creación de contenido relevante y específico para la audiencia como elemento central para fortalecer la imagen de marca (Yogesh K. *et al.*, 2021). Este enfoque abarca una amplia gama de actividades, desde la publicación de blogs y tweets hasta la creación de videos para plataformas como *YouTube e Instagram*, convirtiéndose en un componente esencial para el éxito comercial en el sector de bienes de consumo.

La VBR destaca la importancia de los recursos tanto tangibles como intangibles, incluyendo la marca, la experiencia y las relaciones con las partes interesadas, como elementos clave para el éxito financiero y la sostenibilidad económica de la organización (Dias *et al.*, 2021). En este contexto, las redes sociales emergen como un recurso de marketing invaluable, permitiendo a los líderes empresariales crear campañas únicas que fomenten el compromiso del cliente y el incremento de ingresos (Khanom,M., 2023). No obstante, la VBR también señala desafíos, como la dificultad de adaptación rápida a los cambios del mercado, especialmente en el ámbito tecnológico. La gestión empresarial debe considerar tanto la experiencia individual como la marca corporativa como recursos relevantes, navegando entre las fortalezas y debilidades para mantener una ventaja competitiva duradera (Rosário Dias., 2023).

Este enfoque estratégico subraya la relevancia de identificar y utilizar eficazmente los recursos corporativos, como el talento y las habilidades del equipo, para mejorar la competitividad organizacional. Al aprovechar los recursos digitales únicos, incluyendo el contenido generado por la empresa y los usuarios, las empresas pueden establecer

barreras de entrada y mantener una ventaja competitiva, adaptándose con éxito al dinámico panorama empresarial actual (Agustian *et al.*, 2023).

Las Redes Sociales y la Captación Estudiantil por Instituciones de Educación Superior

El auge de las redes sociales ha marcado un hito significativo en la forma en que las empresas y los profesionales del marketing abordan la influencia en el comportamiento del consumidor. El incremento en el uso de redes sociales ha alterado profundamente el proceso de selección de carreras en la educación superior. Las universidades y profesionales en orientación vocacional se han visto compelidos a adaptarse a esta nueva dinámica. Según Limas, S. y Vargas, G. (2020). Las redes sociales han agilizado el proceso de toma de decisiones de los estudiantes, otorgándoles acceso inmediato a una amplia variedad de información concerniente a programas académicos y oportunidades profesionales.

De manera tradicional, los estudiantes siguen diversas etapas antes de decidir su carrera: a) identificación de intereses y habilidades, b) recopilación de información sobre distintas opciones de estudio, c) evaluación de alternativas y, finalmente, d) la elección Shen, X, *et al.* (2021) No obstante, gracias al uso de redes sociales, este proceso se ha simplificado y agilizado, lo que permite a los estudiantes omitir etapas intermedias y adoptar decisiones informadas de manera más ágil.

De esta forma, una de las ventajas del impacto de las redes sociales en la elección de carreras es su capacidad para enriquecer la fase de descubrimiento de información. Los estudiantes ahora cuentan con acceso a una diversidad de recursos en línea, como blogs, testimonios estudiantiles, videos informativos y eventos académicos on-line organizados por instituciones académicas en redes sociales Alastor, *et al*. (2023).Esta amplia disponibilidad de información ha ampliado considerablemente las opciones de carrera a disposición de los estudiantes y les ha proporcionado una comprensión más amplia de lo que pueden esperar de diferentes áreas de estudio.

Aunque el uso de redes sociales es generalizado entre estudiantes de todas las edades, se observa un mayor interés entre los jóvenes que se encuentran en el proceso de elección de su educación superior. Este segmento demográfico ha integrado múltiples plataformas de redes sociales en su búsqueda de información sobre carreras y universidades. Invierten una parte significativa de su tiempo en línea investigando programas académicos, participando en debates virtuales y buscando orientación de sus pares en redes sociales Dumford, A. D., *et al*. (2023). La interacción en línea entre estudiantes y representantes de instituciones académicas también ha registrado un aumento, con universidades y programas académicos que emplean activamente las redes sociales para promocionar sus ofertas, organizar eventos de orientación en línea y responder consultas de los estudiantes Maresova, P., *et al.* (2020).Esta comunicación bidireccional ha mejorado sustancialmente la transparencia en el proceso de selección de carreras.

Por lo tanto, el impacto de las redes sociales en la elección de carreras en la educación superior ha sido significativo. Al simplificar y acelerar el proceso de toma de decisiones, mejorar el acceso a información detallada sobre programas académicos y facilitar la interacción entre estudiantes e instituciones académicas, las redes sociales han emergido como una herramienta invaluable para asistir a los estudiantes en la elección de la carrera adecuada para ellos. En consecuencia, el modelo propuesto para analizar este fenómeno es el presentado en la Figura 1.

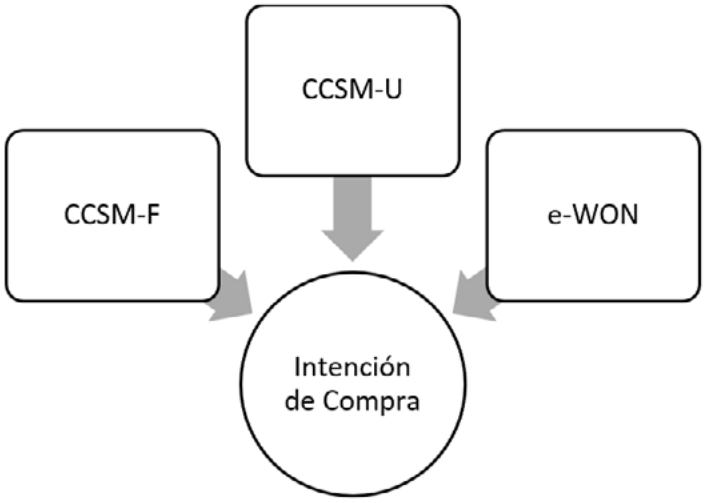
H1: Existe una relación positiva significativa entre CCSM-F y la intención de compra

H2: Existe una relación positiva significativa entre CCSM-U y la intención de compra

H3: Existe una relación positiva significativa entre e-WON y la intención de compra

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Figura 1. Modelo conceptual



3.Metodología

3.1. Diseño de la investigación

El objetivo de este estudio es analizar el impacto de las estrategias de marketing digital, especialmente aquellas relacionadas con las redes sociales, en el proceso de atracción de estudiantes universitarios en Ecuador, centrándose específicamente en aquellos que residen en la provincia de El Oro. Se busca comprender cómo estas herramientas digitales están siendo cada vez más valoradas por los futuros estudiantes al momento de tomar decisiones sobre su elección de carrera universitaria. Este interés surge en un contexto de era digital, donde la presencia en línea de las instituciones educativas ejerce una influencia significativa en las decisiones educativas de los estudiantes. Para alcanzar este objetivo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo y un alcance explicativo, que se complementa con la evaluación cualitativa de la estrategia de redes sociales de ciertas universidades con influencia directa en el área de estudio (UTMACH, UMET y UTPL). Este diseño de investigación busca determinar si existe una relación causal entre la variable independiente y la variable dependiente. El carácter explicativo del diseño pretende ilustrar las interrelaciones entre las redes sociales y la participación del consumidor, demostrando cómo una influye en la otra.

3.2. Cuestionario

El cuestionario de encuesta empleado en esta investigación se basó en el desarrollado por Alhassan et al. (2023), lo que proporcionó un sólido marco de validación conceptual. Posteriormente, este marco se enriqueció con la traducción del cuestionario, su validación por expertos y la aplicación de una prueba piloto, la cual contó con la participación de 68 encuestados. Durante esta fase piloto, el cuestionario fue contextualizado y refinado para su implementación definitiva.

El cuestionario abarca las cuatro variables analizadas: CCSM-F, CCSM-U, e-WOM e Intención de compra. Estas variables se evaluaron utilizando una escala de Likert de cinco puntos, compuesta por 20 ítems obligatorios (ver Tabla 1). Además, se incluyeron seis preguntas sociodemográficas destinadas a perfilar a los encuestados, recabando información sobre su edad, género, nivel educativo, preferencias de redes sociales y motivaciones para su uso.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**

Tabla 1. Fiabilidad del cuestionario

Dimensión	Enunciado	Tipo de variable	No. Ítems	Alpha de Cronbach	Fiabilidad
Intención de Compra	D1- El uso de redes sociales por parte de la _____ me ayuda a tomar decisiones informadas sobre la selección de un programa educativo. D2- Ver publicaciones de la _____ en redes sociales aumenta mi interés en inscribirme en la institución. A3- Estoy inclinado a seleccionar la oferta educativa de la _____ basándome en la información proporcionada en redes sociales. D4- Las redes sociales de la _____ proporcionan toda la información necesaria para tomar una buena decisión sobre mi educación superior.	Dependiente	4	0,941	Alta
CCSM-F	A1- Estoy satisfecho con la forma en que la _____ utiliza sus redes sociales para proporcionar información. A2- La comunicación de eventos por parte de la _____ a través de redes sociales cumple con mis expectativas. A3- Los mensajes que la _____ publica en redes sociales son atractivos y captan mi interés. A4- La _____ mantiene una comunicación en redes sociales tan buena como o mejor que otras universidades con las que estoy familiarizado. A5- La información publicada por la _____ en redes sociales siempre está actualizada y es relevante para mis intereses.	Predictora	5	0,953	Alta
CCSM-U	B1- Me siento satisfecho con las opiniones que otras personas han expresado sobre la _____ en redes sociales. B2- Estoy contento con la calidad del contenido que otros usuarios han creado sobre la _____ en redes sociales. B3- Encuentro interesante y relevante el contenido generado por otros usuarios sobre la _____ en redes sociales. B4- El contenido generado por el usuario en redes sociales sobre la _____ es tan positivo como el de otras universidades. B5- Los comentarios que hacen otros usuarios en redes sociales sobre la _____ contribuyen a mi comprensión de sus ofertas académicas.	Predictora	5	0,964	Alta
E-WOM	C1- Promocionar un producto o servicio a través de redes sociales es fácil y efectivo. C2- Visito regularmente las cuentas de marca en redes sociales.	Predictora	6	0,933	Alta

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

C3- Me siento motivado para compartir información interesante que encuentro en las redes sociales de la _____ con mis amigos.

C4- Frecuentemente comparto publicaciones de la _____ en mis perfiles de redes sociales como Facebook o Instagram.

C5- Considero que la presencia de la _____ en redes sociales es superior a otras universidades y estoy dispuesto a discutirlo con mis amigos.

C6- Encuentro valioso y digno recomendar el contenido sobre la _____ compartido en redes sociales.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Nota. Basado de Alhassan, S., Majeen, M., Gideon, A. & Shani, S. (2023). The impact of social media on consumer purchase behaviour. In Vishal Goar, Manoj Kuri, Rajesh Kumar, & Tomonobu Senjyu, *Advances in Information Communication Technology and Computing,* Springer.

3.2. Recolección de datos

Para la recolección de datos, la población objetivo estuvo conformada por estudiantes de secundaria en bachillerato, así como estudiantes de primer y segundo año de universidad. Para la aplicación definitiva del cuestionario, se utilizó la plataforma *Google Forms* y se distribuyó a través de *WhatsApp*, que también se empleó para brindar asistencia e interacción antes y durante la aplicación del cuestionario. Se emplearon tanto la técnica de bola de nieve como la técnica de conveniencia para solicitar su completitud, enviando un total de 1500 solicitudes. Se recibieron 666 respuestas completas y bien elaboradas, lo que representa un índice de respuesta del 44.44%. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo entre noviembre y diciembre de 2023. Los datos descriptivos de la muestra de estudio se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Datos Descriptivos

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	269	40,4
	Mujer	391	58,7
	Otro	6	0,9
Estado civil	Soltero/a	628	94,3
	Casado/a	30	4,5
	Otro	8	1,2
Edad	15 a 20 (años)	313	46,9
	21 a 25	267	40,1
	26 a 30	65	9,8
	Sobre los 30	21	3,2
Educación	Secundaria	156	23,4
	Estudiante universitario de 1er año	214	32,1
	Estudiante universitario de 2do año	296	44,4
Red social más popular	*Facebook*	197	29,6
	Instagram	225	33,8
	X (Twitter)	26	3,9
	Pinterest	3	,5
	YouTube	25	3,8
	Tik-Tok	169	25,4
	Otra	21	3,2
Como se usa la red social	Entretenimiento	392	58,9
	Interacción social	118	17,7
	Compartir información	101	15,2
	Hacer amigos	12	1,8
	Negocios	39	5,9
	Atraer la atención de otros	4	0,6

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

4. Resultados

En esta sección, se presentan los resultados del análisis de la muestra. En primera instancia, se detallan los hallazgos relacionados con la Estrategia de Social Media Marketing. A continuación, se presenta una regresión logística binaria, de las variables relevantes e influyentes frente a la intención de compra.

4.1. Análisis de la Estrategia de Social Media Marketing (SMM)

El análisis se centró en el contenido generado por dos instituciones de educación superior de la provincia de El Oro (UMET y UTMACH), además de otra universidad con una notable presencia en la provincia (UTPL), sirviendo como punto de contraste. La revisión se llevó a cabo desde enero hasta febrero. Los criterios de esta revisión incluyeron la presencia de contenido según los elementos que se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Criterios para la valoración de estrategia de contenidos

Dimensión	Criterio/ Tipo de Contenido
Admisiones y orientación	Tours Virtuales
	Oportunidades de Becas
	Admisiones y Orientación
Comunidad y engagement	Testimonios de Estudiantes
	Perfiles de Profesores
	Contenido Interactivo
	Publicaciones Inspiradoras
	Contenido de Alumnos
Información institucional	Noticias Académicas
	Alianzas y Colaboraciones
	Actualizaciones de Campus
Vida académica y estudiantil	Eventos y Actividades
	Consejos de Estudio
	Proyectos Estudiantiles
	Respuestas a Preguntas Frecuentes

Fuente: Elaboración Propia (2023)

En la evaluación, se observan notables disparidades en la presencia y el impacto del contenido en redes sociales entre las tres universidades analizadas. La UTPL destaca por su alta presencia en las tres plataformas de redes sociales consideradas: Facebook, Instagram y TikTok, con porcentajes del 93%, 93% y 93% respectivamente. Este nivel de presencia contrasta con la UMET, que registra un 20% en Facebook, 20% en Instagram y 0% en TikTok. La UTMACH también muestra una presencia significativa en todas las plataformas, con un 87% en Facebook, 87% en Instagram y 87% en TikTok.

Al evaluar los sentimientos de los comentarios en cada plataforma, se destaca la tendencia mayoritariamente positiva en las publicaciones de la UTMACH y la UTPL, con un 100% de comentarios positivos en Facebook e Instagram, respectivamente. En contraste, la UMET presenta un porcentaje más bajo de comentarios positivos en Instagram (62%) y en TikTok (70%). Además, en cuanto a la tasa de engagement, se observa que la UTPL sobresale significativamente en Instagram, con un valor extremadamente alto de 474%, seguida por la UTMACH con un 32%, mientras que la UMET registra valores más bajos en todas las plataformas.

Estos resultados sugieren que la UTPL ha logrado una SMM exitosa, generando un alto nivel de participación y comentarios positivos de los usuarios. Por otro lado, la UMET muestra una menor presencia y participación en redes sociales, lo que puede indicar la necesidad de mejorar su estrategia de marketing digital para aumentar su impacto en estas plataformas.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Tabla 4. Evaluación de SMM

Red Social	Universidad	Presencia de Contenido	Sentimientos de los comentarios			Tasa de Engagement
			Positivos	Neutros	Negativos	
Facebook	UMET	20%	26%	60%	14%	7%
	UTMACH	87%	100%	0%	0%	12%
	UTPL	93%	0%	0%	0%	0%
Instagram	UMET	20%	62%	15%	23%	2%
	UTMACH	87%	100%	0%	0%	32%
	UTPL	93%	100%	0%	0%	474%
Tik-Tok	UMET	0%	70%	30%	0%	3%
	UTMACH	87%	70%	30%	0%	39%
	UTPL	93%	85%	10%	5%	173%

Fuente: Elaboración Propia (2023)

4.2. Regresión logística Binaria

Previo a la realización de la regresión logística binaria, se llevó a cabo un análisis de correlación para evaluar las relaciones entre las variables predictoras y la variable dependiente. Los resultados de dicho análisis se presentan en la Tabla 5, donde se exponen los coeficientes de correlación Rho de Spearman entre las escalas CCSM-F, CCSM-U, e-WOM e Intención de Compra. Los coeficientes de correlación entre las variables independientes y las variables latentes relacionadas con Intención de compra estuvieron entre 0,638 y 0,696, lo que represente una corrección positiva moderada (Mohammad et al., 2018), siendo todas ellas estadísticamente significativos. Este hallazgo indica una robusta relación positiva entre cada una de las escalas mencionadas y la intención de compra de los individuos. Este resultado justifica la inclusión de todas las variables en la regresión logística binaria subsiguiente.

Tabla 5. Correlación Rho de Spearman y significación de escalas con ítem independiente

Variables latentes de Intención de compra		CCSM-F	CCSM-U	eWOM
D1 (Decisión informada sobre selección de oferta formativa)	Coef.	0,651**	0,664**	0,650**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
D2 (Ver publicaciones de Universidad en RS aumenta intención de compra)	Coef.	0,638**	0,667**	0,653**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
D3 (Inclinación a seleccionar oferta formativa en base a información en RS)	Coef.	0,646**	0,678**	0,673**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
D4 (RS de Universidad brinda información para tomar mejor decisión)	Coef.	0,661**	0,696**	0,675**
	Sig.	0,000	0,000	0,000

Fuente: Elaboración Propia (2023)

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

El modelo de regresión logística, según Gomila (2021), expresa la probabilidad que ocurra un evento en función de ciertas variables, y está dado por la siguiente ecuación general:

$$P(Y=1) = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0 X_1+\beta_1 X_2+\beta_2 X_2+\cdots+\beta_k X_k)}} \quad [1]$$

En este análisis, P denota la probabilidad de ocurrencia de la "Intención de compra", el vector de Xk variables independientes o explicativas y β0, β1, ... βk, que incluye intercepto β0, el vector de coeficientes de regresión a estimar. Para facilitar una interpretación más precisa de los resultados obtenidos, se aplicó la transformación logit, tal como se describe en Jurafsky y Marton (2024). Esto resultó en la siguiente ecuación formulada:

$$logit[P(Y=1)] = Log\left[\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)}\right] = \beta_0 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_k X_k \quad [2]$$

Donde el ratio de probabilidades P(Y=1)/P(Y=0), conocido como "odds", define cuán más probable es que ocurra el evento en comparación con que no ocurra. De manera similar, el logaritmo natural, log[P(Y=1)/P(Y=0)], conocido como "logit", transforma estos odds. En este contexto, cada coeficiente βi representa el logaritmo natural del ratio de odds (OR) asociado a cada variable independiente Xi. Por lo tanto, el ratio de odds puede calcularse como el antilogaritmo de βi, es decir, e^(βi) (Wilson *et al.*, 2015).

La Tabla 6 presenta un resumen general del modelo, donde la prueba Ómnibus confirma la significancia estadística del modelo de regresión logística para todas las variables latentes asociadas a la variable dependiente, con un valor de Chi-cuadrado superiores a 418,585 y valores p menores a 0,05. El modelo alcanza la convergencia después de seis iteraciones, y el logaritmo de verosimilitud negativo (-2LL) o la desviación que mejor se ajusta, identifica a D4 como la variable dependiente con el valor más bajo, 468,04. El Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell, que mide el porcentaje de varianza en la variable dependiente explicada por las variables independientes del modelo, indica que el menor porcentaje correspondiente a D1 es del 45,3%, mientras que el mayor porcentaje, asociado a D4, es del 49,1%. Además, el Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, una versión ajustada del Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell, revela que los modelos explican entre el 60,9% y el 66,3% de la varianza en la variable dependiente, dependiendo de cuál sea esta. La prueba de Hosmer y Lemeshow reveló que solo el modelo correspondiente a D4 muestra un buen ajuste, evidenciado por un valor de chi-cuadrado de 9,910 y una significancia mayor a 0,271, lo cual indica que no hay diferencias significativas entre las observaciones y las predicciones del modelo.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Tabla 6. Estadísticos de ajuste de modelos

Variable	Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo			Resumen del modelo			Test de Hosmer y Lemeshow		
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	-2LL	R-cuadrado de Cox y Snell	R-cuadrado de Nagelkerke	Chi-cuadrado	gl.	Sig.
D1	418,585	3	0,000	526,146	0,453	0,609	24,475	8	0,002
D2	425,930	3	0,000	491,124	0,459	0,626	25,336	8	0,001
D3	441,485	3	0,000	507,755	0,471	0,632	14,534	8	0,069
D4	467,753	3	0,000	468,036	0,491	0,663	9,910	8	0,271

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Nota. *La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de 0,001.*

La Tabla 7, de clasificación presenta los resultados de los modelos de pronóstico para cuatro variables dependientes, identificadas como D1 a D4, reflejando la precisión en la predicción de los eventos "No" y "Si". Los modelos exhiben una notable capacidad para clasificar correctamente los casos, con porcentajes globales de acierto que oscilan entre el 82,4% y el 85,7%. Específicamente, el modelo para D2 alcanza la mayor precisión global con un 85,7%, mientras que D1 muestra la precisión más baja, aunque todavía alta, con un 82,4%. Cada modelo demuestra una eficacia considerable en predecir los eventos positivos ("Si"), con porcentajes acumulados que superan el 85% en todos los casos, destacando la robustez de estos modelos en identificar correctamente los eventos esperados en comparación con los observados.

Tabla 7. Classification matrix

Observado		Pronosticado			
		D1		Porcentaje acumulado	Porcentaje global
		No	Si		
D1	No	231	63	78,6	82,4
	Si	59	340	85,2	
D2	No	207	53	79,6	85,7
	Si	46	387	89,4	
D3	No	247	55	81,8	84,3
	Si	54	337	86,2	
D4	No	232	49	82,6	85,3
	Si	53	359	87,1	

Fuente: Elaboración Propia (2023)
Nota. *punto de corte 0,500*

La Tabla 8 detalla el marco teórico y las hipótesis de esta investigación, junto con su evaluación empírica. Esta evaluación se realizó mediante un análisis de regresión logística binaria utilizando SPSS V22. El análisis incluye los coeficientes de regresión B, los errores estándar asociados a estos coeficientes, el nivel de significancia (Sig.) de cada coeficiente determinado por la estadístico Wald, así como los odds ratios (Exp(B)) de cada variable independiente, acompañados de sus respectivos intervalos de confianza del 95%.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Tabla 8. Resultados del análisis de regresión logística binaria

Variables		B coeficiente	Error estándar	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. EXP (B)	
							Inferior	Superior
D4	Constante (α	-11,833	0,921	164,999	0,000	0,000		
	CCRSE	0,749	0,238	9,896	0,002	2,116	1,326	3,374
	CCRSU	1,344	0,288	21,779	0,000	3,836	2,181	6,746
	e-WOM	1,323	0,236	31,533	0,000	3,753	2,365	5,955

Fuente: Elaboración Propia (2023)

En efecto, la fuerza de asociación entre los factores significativos del modelo y el efecto investigado se ilustra mediante los odds ratios correspondientes. Estos se presentan para profundizar nuestra comprensión de la realidad social estudiada y sugerir áreas para futuras investigaciones. Se invita a otros estudios a explorar estas mismas líneas de trabajo, verificando y expandiendo los hallazgos detallados a continuación.

El modelo final se concentra exclusivamente en la variable D4 como dependiente, excluyendo variables sociodemográficas debido a que no alcanzaron significancia estadística ($p \leq 0,05$). Por ende, este análisis de regresión logística binaria se enfoca en examinar el efecto de tres variables independientes —CCSM-F, CCSM-U y e-WOM— sobre la probabilidad de que ocurra un evento determinado, con D4 desempeñando el rol de variable dependiente.

La variable CCSM-F, muestra un coeficiente B de 0,749. Esto sugiere que, manteniendo constantes las otras variables, un incremento unitario en CCRSE aumenta las odds de la ocurrencia del evento en un factor de 2,116, como lo indica el valor de Exp(B), con un intervalo de confianza del 95% que va de 1,326 a 3,374. La significancia de este coeficiente (p=0,002) subraya la influencia positiva y estadísticamente significativa de la creación de contenido por la empresa en la probabilidad del evento objetivo. Similarmente, la variable CCSM-U, tiene un coeficiente B de 1,344 y un Exp(B) de 3,836. Esto indica que un aumento de una unidad en CCRSU multiplica las odds del evento por aproximadamente 3,836, con un intervalo de confianza bastante amplio de 2,181 a 6,746, reflejando una fuerte y positiva asociación con el evento estudiado ($p < 0,000$).

La variable e-WOM, muestra un coeficiente B de 1,323 y un Exp(B) de 3,753, lo que implica que un incremento unitario en e-WOM resulta en un aumento de las odds del evento por un factor de 3,753, con un intervalo de confianza de 2,365 a 5,955 ($p < 0,000$). Esto evidencia la notable capacidad del e-WOM para influenciar la probabilidad del evento.

En consecuencia, los resultados de este modelo demuestran que tanto la variable CCSM-F, CCSM-U, como e-WOM, tienen una influencia significativa y positiva en la ocurrencia del evento estudiado, en este caso, la intención de compra. Dicha intención, se expresa de forma latente por el efecto que las redes sociales del objeto de estudio tienen en la toma de decisiones informadas sobre futuro educativo de los usuarios de estos contenidos. Estos hallazgos aportan valiosas implicaciones para las estrategias de marketing digital, sugiriendo que el fomento activo de la creación de contenido relevante y el estímulo de conversaciones positivas en las redes sociales pueden ser estrategias efectivas para alcanzar objetivos de marketing específicos. La robustez estadística de estos resultados, respaldada por valores de Wald significativos e intervalos de confianza estrechos para los odds ratios, refuerza la confianza en la interpretación de estos efectos.

5. Discusión

El avance del marketing de contenidos y las estrategias digitales coherentes ha

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

demostrado tener un impacto significativo en la intención de compra y la lealtad hacia una marca, resaltando su importancia entre la población adulta joven y, específicamente, en el ámbito de la educación superior. La elección de una carrera universitaria, una de las decisiones más trascendentales en la vida de un individuo, es influenciada en gran medida por el contenido que las universidades presentan en las redes sociales.

Esta influencia se manifiesta en varios aspectos, desde proveer información esencial que los estudiantes buscan antes de tomar su decisión, tales como recursos académicos y oportunidades laborales, hasta el empleo de contenidos generados por los usuarios para influir en el proceso de toma de decisiones. Autores como Alalwan (2018), Andasari & Anshori (2023), Maulid *et al*. (2022), Zamroni *et al.* (2019), Mondal (2017), Hye (2023), y Rossler & Scheer (2020) han identificado el potencial efecto positivo de estas estrategias en la población joven y su proceso de decisión educativa.

Los estudios de Abrigo y Ojeda (2018) y Espinoza (2020) añaden una dimensión adicional a nuestra comprensión, enfatizando cómo las emociones y las recomendaciones de amigos o familiares son determinantes en la decisión de compra y en la elección de una carrera universitaria. Abrigo y Ojeda (2018) destacan la significativa aplicación de las técnicas de neuromarketing para captar la atención de los estudiantes potenciales, mientras que Espinoza (2020) resalta la omnipresencia del acceso a internet y la predisposición de los estudiantes a realizar compras influenciadas por recomendaciones a través de las redes sociales. Estos hallazgos subrayan la necesidad de que las instituciones educativas implementen estrategias de marketing digital que fomenten la creación de contenido auténtico y promuevan la participación de los usuarios para influir positivamente en la elección de carrera universitaria.

Adicionalmente, el análisis de Gallegos (2022) refuerza este entendimiento al explorar cómo aspectos internos de las IES, como la calidad del servicio educativo y la gestión de contenidos en redes sociales, inciden significativamente en la percepción de los usuarios. La revisión literaria de Gallegos (2022) indica que los comentarios y opiniones en redes sociales son un factor crucial de influencia en la publicidad, afectando directamente las decisiones de los usuarios y complementando la importancia del e-WOM como una variable independiente con un impacto significativo en la intención de compra. Este enfoque está alineado con la comprensión de que la experiencia compartida por otros consumidores valida la calidad ofrecida por las IES.

La pandemia del COVID-19 ha acelerado la adopción de comercio electrónico, destacando un cambio significativo en los patrones de consumo hacia un mayor uso de canales digitales para la toma de decisiones de compra, incluida la selección de instituciones educativas (Bustamante et al., 2022). Esta tendencia subraya aún más la importancia crítica del contenido digital y las estrategias de marketing online para atraer a estudiantes universitarios, indicando que el marketing de contenido y digital se presenta no solo como un elemento clave en el proceso de decisión de los estudiantes, sino también como parte de un complejo conjunto de factores que abarcan tanto aspectos internos, como las características de personalidad, como externos, como la cultura. Esto abre nuevas líneas de investigación sobre cómo estas variables interactúan e influyen en la elección de carrera (Lino, 2022).

En este contexto complejo y dinámico, las instituciones educativas se enfrentan al desafío de adaptar sus estrategias de marketing digital para satisfacer tanto las expectativas informativas y emocionales de los estudiantes potenciales como para integrar estos enfoques dentro de un marco más amplio que incluya el rápido avance del *e-commerce* y el cambio en los comportamientos de consumo acelerados por eventos globales como la pandemia del COVID-19.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

6. REFLEXIONES FINALES

Este estudio proporcionó un análisis integral del impacto de las estrategias de marketing digital, con un enfoque particular en las redes sociales, sobre la captación de estudiantes universitarios en Ecuador. La investigación demostró una correlación positiva y significativa entre CCSM-F y CCSM-U, el e-WOM y la intención de compra, que en este contexto se traduce como la decisión de los estudiantes por una institución educativa específica.

Los hallazgos revelaron que las estrategias de marketing digital, especialmente aquellas que involucran una interacción activa y la creación de contenido relevante en plataformas sociales, son fundamentales para influenciar la elección de carrera de los potenciales estudiantes universitarios. Este impacto se ve amplificado por la creciente tendencia de los jóvenes a valorar y confiar en la información y las experiencias compartidas a través de las redes sociales antes de tomar decisiones educativas importantes.

La investigación subraya la importancia de una estrategia de redes sociales bien implementada, que no solo debe enfocarse en la promoción de la oferta educativa sino también en la generación de un espacio de interacción auténtica que permita a los estudiantes sentirse conectados y comprometidos con la institución. Asimismo, el estudio destaca el rol crítico del e-WOM en la formación de percepciones y en la influencia sobre la decisión final del estudiante, reiterando la necesidad de que las instituciones educativas monitoreen y participen activamente en las conversaciones en línea relacionadas con sus programas y servicios.

La adopción acelerada del comercio electrónico y el cambio en los patrones de consumo hacia canales digitales, catalizada por eventos globales como la pandemia del COVID-19, enfatiza aún más la relevancia de las estrategias de marketing digital. Esto sugiere que, más allá de la presencia online, las instituciones educativas deben adoptar un enfoque proactivo y estratégico para interactuar con su audiencia objetivo, adaptando sus mensajes y métodos de comunicación a las expectativas y comportamientos de los consumidores digitales modernos.

Finalmente, el estudio abre nuevas líneas de investigación sobre la interacción entre las estrategias de marketing digital y otros factores internos y externos que influyen en la elección de carrera de los estudiantes. Se invita a futuras investigaciones a explorar cómo estas estrategias pueden integrarse con enfoques tradicionales de marketing y comunicación para crear una experiencia de captación estudiantil más holística y efectiva.

7. REFERENCIAS

Abrigo, I., & Ojeda, G. (2018). La decisión de compra en el sector universitario: un análisis desde la conducta económica. *Espíritu Emprendedor TES*, 2(3), 1–17. https://doi.org/10.33970/eetes.v2.n3.2018.91

Agustian, K., Mubarok, E., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. (2023). The Impact of Digital Transformation on Business Models and Competitive Advantage. *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 1, 79-93. https://doi.org/10.61100/tacit.v1i2.55

Alastor, E., Sánchez-Vega, E., Martínez-García, I., & Rubio Gragera, M. (2023). TIC en educación en la era digital: propuestas de investigación e intervención. https://doi.org/10.24310/mumaedmumaed.65

Alalwan, A. A. (2018). Investigating the impact of social media advertising features on customer purchase intention. *International Journal of Information Management*, 42, 65-77.

Alhassan, S., Majeen, M., Gideon, A., & Shani, S. (2023). The impact of social media on consumer purchase behavior. En V. Goar, M. Kuri, R. Kumar, & T. Senjyu (Eds.), Advances in Information Communication Technology and Computing. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-9888-1_12

Andasari, A., & Anshori, M. Y. (2023). Impact of Content Marketing, Brand Image, & Social Media on Buying Behavior. *Journal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, 12(2), 121-140.

Babić Rosario, A., de Valck, K., & Sotgiu, F. (2020). Conceptualización del proceso electrónico de boca a boca: lo que sabemos y necesitamos saber sobre la creación, exposición y evaluación de eWOM. Journal of the Academy of Marketing Science, 48(3), 422–448. https://doi.org/10.1007/s11747-019-00706-1

Bustamante, H., Sánche, N., Agudelo, J. A., & Merchán, J. C. (2022). Tendencias de consumo de los estudiantes universitarios y la influencia del e-commerce durante la Pandemia del COVID-19: Estudio de caso. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 355–371. https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.92

Carrión, T., Herrera, A., & Uzcátegui, C. (2023). La inteligencia artificial y la maximización de beneficios desde la racionalidad económica. En J. Solano & F. Zagari (Eds.), Economía digital y responsabilidad social, un análisis multifacético. Editora Artemis. https://doi.org/10.37572/EdArt_1810239723

Colmekcioglu, N., Marvi, R., Foroudi, P., & Okumus, F. (2022). Generation, susceptibility, and response regarding negativity: An in-depth analysis on negative online reviews. *Journal of Business Research*, 153, 235-250

Coral Gabriela, Corella Patricio, Machado Alba, & Pinto Sofia. (2023). Impacto de las redes sociales en el comportamiento del consumidor. *Dominio De Las Ciencias*, 9(3), 590–601. https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3461

Cruz, M., Pozo, M., Andino A. F., & Arias, A. D. (2018). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación de los estudiantes. *E-Ciencias De La Información*, 9(1). https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052

Delgado, L. V., & Mejía-Giraldo, J. F. (2023). Orientación social de marca y su relación con comportamientos de engagement en clientes. Un estudio de caso. *Revista Latina de Comunicación Social*, 81, 57-73. https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2023-2009

Dias, Á., Pereira, L., Geraldes, R., Costa, R., Gonçalves, R., & Geraldes, J. (2021). Creating Sustainable Competitive Advantages Through Dynamic Capabilities. *International Journal of Business Excellence,* 1(1), 1. https://doi.org/10.1504/IJBEX.2021.10038817

Dumford, A. D., Miller, A. L., Lee, C. H. K., & Caskie, A. (2023). Social media usage in relation to their peers: Comparing male and female college students' perceptions. Computers and Education Open, 4, 100121. https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100121

Dwivedi, Y. K., Ismagilova, E., Hughes, D. L., Carlson, J., Filieri, R., Jacobson, J., Jain, V., Karjaluoto, H., Kefi, H., Krishen, A. S., Kumar, V., Rahman, M. M., Raman, R., Rauschnabel, P. A., Rowley, J., Salo, J., Tran, G. A., & Wang, Y. (2021). Setting the future of digital and social

media marketing research: Perspectives and research propositions. *International Journal of Information Management*, 59, 102168. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102168

El-Chaarani, H., El Nemar, S., El Dandachi, I., & Castellano, S. (2022). Resource-based view and sustainable advantage: a framework for SMEs. *Journal of Strategic Marketing*, 1-23. https://doi.org/10.1080/0965254X.2022.2160486

Espinoza López, V. E. (2020). Influencia de las redes sociales en la decisión de compra de estudiantes universitarios. Recuperado de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11369

Galaviz Zamora, M., Murillo Félix, C., & Amarillas Ibarra, P. (2021). Influencia del internet y las redes sociales en el comportamiento de compra de estudiantes universitarios. Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa, (36). https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.391

Galvis, Y., & Silva, M. (2016). Comunicación: reputación y crecimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión,* (41), 194-239.

Gallegos Erazo, F., & Gavilanes Gómez, H. (2022). Incidencia de la publicidad en redes sociales de las instituciones de educación superior: revisión de literatura: Incidence of advertising in social networks of higher education institutions: literature review. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA,* 9, 222–243. https://doi.org/10.21855/ecociencia.90.763

Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación, 40(1), 67–87. https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534

Gomila, R. (2021). Logistic or linear? Estimating causal effects of experimental treatments on binary outcomes using regression analysis. Journal of Experimental Psychology: General, 150(4), 700.

Hye, Sun, Jo. (2023). Structural Relationship among University Students' Career Decision Making Self-efficacy, Department, University Satisfaction, and Adaptation to University. *Journal of the Korea Academia Industrial Cooperation Society*, 24(5), 250-259. doi: 10.5762/kais.2023.24.5.250

Joshi, Y., Lim, Wen, L., Jagani, K., & Kumar, S. (2023). Social media influencer marketing: foundations, trends, and ways forward. *Electronic Commerce Research*, 1-55. https://doi.org/10.1007/s10660-023-09719-z

Jurafsky, D., & Martin, J. (2024). Logistic Regression. En D. Jurafsky & J. Martin, Speech and Language Processing. https://web.stanford.edu/~jurafsky/slp3/

Khanom, M. T. (2023). Using Social Media Marketing in the Digital Era: A Necessity or a Choice. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 88-98. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2507

Krafft, M., Kumar, V., Harmeling, C., Singh, S., Zhu, T., Chen, J., ... & Rosa, E. (2021). Insight is power: Understanding the terms of the consumer-firm data exchange. *Journal of Retailing*, 97(1), 133-149.

Kujur, F., & Singh, S. (2020). Visual Communication and Consumer-Brand Relationship on

Social Networking Sites - Uses & Gratifications Theory Perspective. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 15(1), 30-47. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-18762020000100104

Kumaradeepan, V., Azam, F., & Tham, J. (2023). Factors Influencing of Social Media on Consumer Perception and Purchase Intention Towards Brand Loyalty: A Conceptual Paper. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01571-e01571.

Limas Suárez, S. J., & Vargas Soracá, G. (2021). Redes sociales como estrategia académica en la educación superior: Ventajas y desventajas. Educación y Educadores, 23(4), 559–574. https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.1

Lino, R. (2022). Tipos de comportamientos de compra universitarios: caso Santa Cruz de la Sierra-Bolivia. I3+, 4(2). https://doi.org/10.24267/23462329.940

Maresova, P., Hruška, J., & Kuca, K. (2020). Social Media University Branding. Education Sciences, 10(3), 74. https://doi.org/10.3390/educsci10030074

Matute Vallejo, J., Polo Redondo, Y., & Utrillas Acerete, A. (2015). Las características del boca-oído electrónico y su influencia en la intención de recompra online. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(2), 61-75. https://doi.org/10.1016/j.redee.2015.03.002

Maulid, D. L., Hurriyati, R., & Hendrayati, H. (2022, July). The Impact of Social Media Marketing on Consumer Purchase Decisions. En 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021) (pp. 231-235). Atlantis Press.

Mohammad, H., Tun, U., Onn, H., Hassan, P. F., Khalijah, Y. S., Tun, U., & Onn, H. (2018). Quantitative significance analysis for technical competency of Malaysian construction managers. *Issues in Built Environment*, 77-107.

Mondal, A. S. (2017). Online Information Search Behavior of Business School Aspirants: An Empirical Study. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 8(4), 41-55.

Morales del Río, C., & de Jesús Vizcaino, A. (2020). eWOM y toma de decisiones del consumidor en el mercado hotelero: análisis bibliométrico. *Mercados y Negocios*, (42), 93-110.

Pedreschi, J., & Nieto, M. (2021). Las redes sociales como estrategia de marketing en las pequeñas y medianas empresas del distrito de Aguadulce, provincia de Coclé, Panamá. *Visión Antataura*, 5(2), 115–131. Recuperado de https://revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2526

Poturak, M., & Sumeja, S. (2019). Influence of Social Media Content on Consumer Purchase Intention: Mediation Effect of Brand Equity. *Eurasian Journal of Business and Economics,* 12, 17-43. https://doi.org/10.17015/ejbe.2019.023.02

Rosário, A., & Dias, J. (2023). Marketing Strategies on Social Media Platforms. *International Journal of E-Business Research*, 19, 1-25. https://doi.org/10.4018/IJEBR.316969

Rossler, M. T., Rabe-Hemp, C. E., Peuterbaugh, M., & Scheer, C. (2020). Influencia del género en la percepción de las barreras a la carrera de patrulla policial. *Policia Trimestral*, 23(3), 368-395. https://doi.org/10.1177/1098611120907870

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Ruiz-Aguilar, M. A., & Avalos-Pelayo. (2020). Contenido generado por los usuarios, su relación con la personalidad de marca y el valor de marca. *Index Comunicación*, 10(1), 125–147. https://doi.org/10.33732/ixc/10/01conten

Santamaría-Mendoza, A., Uzcátegui-Sánchez, C., & Vélez-Yaguana, P. (2024). Breve revisión de la literatura del comercio electrónico y sus implicaciones económicas en el Ecuador. *Revista Episteme & Praxis*, 2(1), 37-49.

Santos, M., Flecha, J., & López, E. (2020). The gratifications in the experience of the use of social media and its impact on the purchase and repurchase of products and services. European Business Review. *Advance online publication*. https://doi.org/10.1108/EBR-12-2017-0236

Schleicher, Deidra & Baumann, Heidi & Sullivan, David & Levy, Paul & Hargrove, Darel & Barros-Rivera, Brenda. (2018). Putting the System Into Performance Management Systems: A Review and Agenda for Performance Management Research. Journal of Management. 44. 014920631875530. 10.1177/0149206318755303.

Shakuntala, B., & Ramantoko, G. (2023). The Influence of Social Media Communication on Purchase Intention and Purchase Decision Through Brand Equity in Mixue Indonesia. I**nternational Journal of Professional Business Review**, 8(11), 29. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i11.3935

Shen, X., Gu, X., Chen, H., & Wen, Y. (2021). For the future sustainable career development of college students: Exploring the impact of core self-evaluation and career calling on career decision-making difficulty. *Sustainability*, 13(12), 6817. https://doi.org/10.3390/su13126817

Singh, P., Sharma, B., Arora, L., & Bhatt, V. (2023). Measuring social media impact on Impulse Buying Behavior. *Cogent Business & Management*, 10. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2262371

Uzcátegui, C., Santamaría, A., & Zaldumbide, D. (2023b). La investigación de mercados en la era digital. En J. Solano & F. Zagari (Eds.), Economía digital y responsabilidad social, un análisis multifacético. Editora Artemis. https://doi.org/10.37572/EdArt_1810239722

Uzcátegui, C., Zaldumbide, D., & Leite, E. (2023a). Exploración del marketing digital y redes sociales en tiendas virtuales de retail: Exploration of digital marketing and social media in virtual retail stores. *Brazilian Journal of Business*, 5(4), 1964-1979. https://doi.org/10.34140/bjbv5n4-009

Uzcátegui, C., Zaldumbide, D., Estrada, J., & Dimitrakaki, J. (2024). Business Strategies in the digital age: an analysis of the use of social media in today´s Ecuadorian economy. *International Journal of Social Science Research and Review*, 7(1), 91-101. http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v7i1.1883

Wilson, J. R., & Lorenz, K. A. (2015). Introduction to binary logistic regression. In J. R. Wilson & K. A. Lorenz (Eds.), Modeling binary correlated responses using SAS, SPSS and R (pp. 3-16).

Yogesh K. Dwivedi, Elvira Ismagilova, D. Laurie Hughes, Jamie Carlson, Raffaele Filieri, Jenna Jacobson, Varsha Jain, Heikki Karjaluoto, Hajer Kefi, Anjala S. Krishen, Vikram Kumar, Mohammad M. Rahman, Ramakrishnan Raman, Philipp A. Rauschnabel, Jennifer Rowley, Jari Salo, Gina A. Tran, Yichuan Wang, Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions, *International Journal*

of Information Management, Volume 59, 2021, 102168, ISSN 0268-4012,https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102168

Zagari, F., Serrano, K., & Tenesaca, K. (2024). Efeitos macroeconômicos do e-commerce na Amé-rica Latina. *Revista Episteme & Praxis*, 2(1), 79-91. https://epistemeypraxis.org/index.php/revista/article/view/44/43

Zamroni, E., Mahardika, N., Rahardjo, S., & Masturi, M. (2019, March). Social media as a student career selection preference. In Proceedings of the First International Conference on Technology and Educational Science, ICSTES 2018, November 21-22, 2018, Bali, Indonesia.

Zhao, X. (2023). El impacto de las redes sociales en las estrategias de comunicación y marketing en la era digital. CDH, 10, 49-54. DOI: 10.54254/2753-7064/10/20231240.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **125 - 136**

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL. REFLEXIONES EN TORNO **AL PROCESO DE CONOCER. LAS SUBJETIVIDADES ENTRE LO REAL Y LO IRREAL** DESDE EL ENFOQUE DE LA HERMENÉUTICA DIGITAL

BENÍTEZ, Elisabeth

Abogada, Politóloga, Esp. Derecho Procesal, MsC Desarrollo, Doctora en Filosofía, Posdoctorante en Hermenéutica e Interpretación. Profesora Agregada Escuela Medios Audiovisuales. Dpto de Comunicación Social. Investigadora Acreditada CyT.
Universidad de Los Andes. Venezuela Facultad de Humanidades y Educación. Escuela de Medios Audiovisuales.
E-mail: prof.elisabethbenitez@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1643-823X

ALVARADO, Ángel

Licenciado en Educación, MsC en Educación mención TIC. Profesor Asistente de la Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Escuela de Educación
E-mail: alvaradoangel07@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1169-3688

MARQUINA, Raymond

Ingeniero Mecánico, Esp en Gerencia de empresas. MsC en Educación mención Informática y Diseño Instruccional, Doctor en Educación, Profesor Titular Escuela de Medios Audiovisuales. Dpto de Comunicación Social . Universidad de Los Andes. Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Escuela de Medios Audiovisuales.
E-mail: marquina.raymond@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1357-4436

Recibido: 09-03-2024
Revisado: 15-05-2024
Aceptado: 15-06-2024

RESUMEN

La Inteligencia Artificial (IA) crea entidades capaces de realizar tareas previamente exclusivas de la inteligencia humana, entre ellas el aprendizaje, razonamiento, percepción o creatividad. Su avance ha generado adelantos en diversos campos entre ellos el universitario al incluir el acceso, la personalización, la motivación y la gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje ofreciendo herramientas para el desarrollo de competencias digitales, transversales e interdisciplinarias, a la par han emergido riesgos tangenciales al proceso educativo en áreas como la seguridad de los datos, la identidad, los sesgos y la manipulación o deshumanización, entre los que destacan el cuestionamiento al rol tradicional del docente, del estudiante y del conocimiento en sí mismo. Esta reflexión tiene por objeto meditar sobre el impacto de la IA en la educación superior desde una perspectiva filosófica empleando el enfoque de la hermenéutica digital, para interpretar este fenómeno en las dimensiones ontológica, epistemológica y ética del proceso de conocer en clave de Inteligencia Artificial, a través de lo cual hemos reflexionado en torno a cómo entender las subjetividades entre lo real y lo irreal para concluir en que el impacto de la IA a nivel universitario estará directamente relacionado con el qué y el cómo se diseñe, implemente, evalúe y asuma su ingreso a las aulas universitarias para el futuro.

Palabras clave: educación universitaria, inteligencia artificial, hermenéutica digital, conocer, virtualidad.

UNIVERSITY EDUCATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE. REFLECTIONS ON THE PROCESS OF KNOWING. THE SUBJECTIVITIES BETWEEN THE REAL AND THE UNREAL FROM THE APPROACH OF DIGITAL HERMENEUTICS

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) creates entities capable of performing tasks previously exclusive to human intelligence, including learning, reasoning, perception or creativity. Its advance has generated advances in various fields, including the university field, by including access, personalization, motivation and management of the teaching and learning process, offering tools for the development of digital, transversal and interdisciplinary skills, at the same time risks have emerged. tangential to the educational process in areas such as data security, identity, biases and manipulation or dehumanization, among which the questioning of the traditional role of the teacher, the student and knowledge itself stands out. This reflection aims to meditate on the impact of AI in higher education from a philosophical perspective using the approach of digital hermeneutics, to interpret this phenomenon in the ontological, epistemological and ethical dimensions of the process of knowing in the key of Artificial Intelligence. Through which we have reflected on how to understand the subjectivities between the real and the unreal to conclude that the impact of AI at the university level will be directly related to what and how it is designed, implemented, evaluated and assumed. entrance to university classrooms for the future.

Keywords: *university education, artificial intelligence, digital hermeneutics, knowing, virtuality.*

1. INTRODUCCIÓN

La Inteligencia artificial (IA) ha desencadenado una revolución en múltiples esferas del conocimiento y la actividad humana, planteando desafíos éticos y prácticos que requieren una reflexión cuidadosa y con ello acciones deliberadas a nivel académico y social. La IA, entre otras cosas, desarrolla entidades capaces de realizar tareas que tradicionalmente han sido atribuidas exclusivamente a la inteligencia humana tales como el aprendizaje, el razonamiento, la percepción y la creatividad. Este avance generalizado, notablemente marcado en las últimas décadas, ha propiciado avances significativos en ámbitos tan diversos como la medicina, la ingeniería, la economía y las artes. No obstante, este progreso también ha planteado una serie de desafíos y dilemas éticos de importancia crucial, especialmente en lo que respecta al ámbito de la educación superior.

La expansión y consolidación de la IA como disciplina científica han llevado a un creciente impacto en áreas críticas de la sociedad, generando una serie de cuestionamientos sobre la ética y el uso responsable de estas tecnologías. Asimismo, la penetración de la IA en el ámbito educativo superior ha planteado cuestiones inquietantes que surgen en la necesidad de repensar los modelos pedagógicos y de formación, a fin de integrar de manera efectiva las capacidades de la IA en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Formar a las personas para que puedan contribuir al desarrollo de la sociedad y al bienestar propio y ajeno es la labor primigenia de la educación superior, esto implica necesariamente la generación de conocimientos, tarea esta que ha sido abordada con mayor intensidad en el periodo pandemia y post pandemia mediante el uso intensivo de dispositivos electrónicos de comunicación y estrategias de gestión del conocimiento, a partir de este evento histórico mundial dispositivos tales como celulares, computadoras, laptops, tabletas, todos debidamente provistos con conexión a internet hoy son parte del aparataje propio de los estudiantes y docentes universitarios alrededor del mundo.

Pero formar también contempla el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que permitan a los individuos actuar de manera crítica, reflexiva y responsable en un mundo complejo y cada vez más cambiante. Siendo tarea de la educación superior fomentar el reconocimiento y la valoración de la diversidad, el diálogo, la colaboración, la innovación y la disrupción que han significado los últimos avances en Inteligencia artificial asociados al uso de dispositivos electrónicos que están incitando movimientos sustanciales de cambio en el ámbito de la educación, especialmente en el ámbito universitario.

Estos cambios que ha traído consigo la IA ciertamente facilitan el acceso, la personalización, la motivación y la gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que ofrecen nuevas herramientas y recursos para el desarrollo de competencias digitales, transversales e interdisciplinarias, no obstante, también se han acompañado de una serie de riesgos entre los cuales puede mencionarse en un nivel intermedio el harto mencionado riesgo para la seguridad de los datos, así como la exclusión, discriminación, manipulación o deshumanización del proceso educativo, entre otros efectos, en los que cabe destacar el cuestionamiento al rol tradicional del docente, del estudiante y del conocimiento en sí mismo, en un nivel más profundo.

Ante este panorama surge la necesidad de reflexionar sobre el impacto de la IA en la educación superior desde una perspectiva filosófica que propicie la comprensión del sentido en que el uso intensivo de herramientas tecnologías asociadas a la IA genera en el proceso de conocer, a partir de las cuales se difumina la barrera entre lo real y lo irreal al verse tamizada toda la dinámica de relaciones a través de un contexto digital.

Para ello hemos utilizado el enfoque de la hermenéutica digital para interpretar el fenómeno en las dimensiones ontológica, epistemológica y ética del proceso de conocer actual en clave de Inteligencia Artificial y reflexionar acerca del cómo entender las subjetividades entre lo real y lo irreal, ya que el impacto de la IA a nivel universitario

estará directamente relacionado con el qué y el cómo se diseñe, implemente, evalúe y asuma su ingreso a posteriori en las aulas universitarias.

En consecuencia, esta reflexión se propuso como objetivo analizar el impacto de la IA y su relación con la educación superior, para lo cual nos encaminaremos a: I. Exponer que la interacción entre los usuarios, las herramientas y los dispositivos digitales asociados a la IA se produce de manera multidimensional, lo que requiere una interpretación hermenéutica específica del ámbito digital; II. Analizar el cómo las herramientas y dispositivos asociados a la IA trasladan al individuo a la virtualidad de forma masiva y construyen activamente la realidad, coexistiendo e influyendo en la misma y por ende en el "conocer" como proceso neural del "hacer" universitario; III. Afirmar que la hermenéutica digital es crucial para la tarea de reflexión emprendida, dado el nuevo escenario de los espacios digitales a los cuales han trasladado el *Lebenserfahrung*[1] universitario en virtud de la irrupción de las IA; IV. Proponer algunas reflexiones críticas sobre el impacto de la IA en la educación superior desde una perspectiva hermenéutica digital.

1. Inteligencia Artificial. Inteligencia Humana. Inteligencia Sentiente.

El informe de la Comisión Europea Nro. 237 COM (2018: 1) señala que la IA se refiere a sistemas que exhiben un comportamiento inteligente al analizar su entorno y tomar acciones con cierto grado de autonomía para alcanzar objetivos específicos. Estos sistemas basados en IA pueden consistir únicamente en software, operando en entornos virtuales (como asistentes de voz, software de análisis de imágenes, motores de búsqueda, sistemas de reconocimiento de voz y facial), o pueden ser parte de dispositivos físicos (como robots avanzados, vehículos autónomos, drones o aplicaciones de Internet de las cosas), otros como Benítez et al. (2014: 15) le delinean como una disciplina académica que se relaciona con la teoría de la computación y que busca emular algunas de las facultades intelectuales humanas en sistemas artificiales.

Ambas conceptualizaciones coinciden en afirmar que al hablar de IA nos referimos a desarrollos computacionales que al vincularse con el ser humano mediante distintos dispositivos emulan y potencian funciones bio - cognitivas que han singularizado hasta ahora al ser humano, sin embargo en los momentos actuales vemos, como parte de nuestra cotidianidad, que la interacción entre la Inteligencia Artificial (IA) y el ser humano se manifiesta de diversas formas como el uso de asistentes virtuales, sistemas de recomendación y aplicaciones de reconocimiento de voz y rostro, redactores, compiladores, correctores, procesadores, creadores, diseñadores, etc. En pocas palabras, estas tecnologías le permiten al humano (usuario) obtener información, realizar tareas y tomar decisiones de manera más eficiente, resolver tareas cotidianas de forma efectiva y abordar un buen número actividades profesionales, académicas, artísticas y científicas que hasta hace poco eran inimaginables, sin embargo, en términos de conocer el tema es de hilar más fino.

Minar en la concepción de conocimiento conmina a recorrer brevemente la historia de la filosofía, ya que antes del surgimiento de la epistemología fue la gnoseología la que ocupo los intereses de los primeros filósofos hasta la llegada de Parménides quien revoluciona el pensamiento griego planteando la idea primigenia de relación entre realidad y razón, con quien el pensamiento se hace lógico - racional y con quien se habla de conocimiento por primera vez, ya que es desde su meditación desde donde la filosofía se libera de las opiniones

1 La filosofía de Heidegger, "Lebenserfahrung" se traduce al español como "experiencia de la vida" o "experiencia vital". Este concepto se refiere a la experiencia existencial y concreta de un individuo en el mundo, incluyendo todas las situaciones, relaciones y eventos que conforman su vida

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**
Educación Universitaria e Inteligencia Artificial .... pg. 125 - 136

y representaciones y se apertura lo que conoceremos siglos más adelante como teoría del conocimiento, como lo destaca Hegel (1980: 1).

En este camino es estación obligada el pensamiento aristotélico en el que se estableció la distinción entre los seres humanos y otras formas de vida a través del pensamiento, atribuyendo en "De anima", al ser humano, la cualidad exclusiva de acceso al conocimiento por su capacidad para comprender y razonar, es decir cualidad de la inteligencia, en un enfoque en el que se privilegió la sensación como el origen del conocimiento, ya que el mundo sensible es considerado como la única realidad existente, compuesta de materia y forma, donde será la materia el recipiente de la esencia a partir de la cual surgiría el conocimiento.

Así culminamos en las aportaciones filosóficas de Xavier Zubirí (1898-1983) quien centró parte de sus meditaciones en torno a la "realidad"[2] y es precursor de la tesis de la Inteligencia Sentiente en la que postula que la inteligencia no es un proceso desligado de los datos sensibles, y propone que esta arranca de la misma sensibilidad, entendiendo ésta como *"mera aprehensión primordial de lo dado",* o como "*aprehensión primordial de la realidad"* (Zubirí, 1980, p.10), por lo que concluye en la afirmación de una "inteligencia sentiente" en la que la intelección no es acto de una facultad, ni de una conciencia, sino que es en sí misma un acto de aprehensión de la realidad (Zubirí, 1980a).

Importa destacar de la reflexión filosófica de este autor en cuanto a la inteligencia Sentiente como aprehensión que para el filósofo vasco se ejecuta gracias a que el hombre se encuentra instalado en la realidad, pero de modo sentiente, y de allí, que dependa esta realidad de la aprehensión propia que él hace de ella, la cual será de tipo impresiva, donde lo que se siente en ella es la realidad misma de los contenidos.

Trasladada la inteligencia al campo de los sentidos, ahora corresponde reflexionar en torno a la inteligencia que aborda la realidad aprehendida en un escenario de realidad creada o realidad virtual, y detenernos en la posibilidad del conocimiento cuando las funciones cognitivas interactúan, a través de experiencias creadas e inmersiva, con máquinas programadas para resolver, simular, procesar y traducir información y datos de forma masiva mimetizando sus funciones humanas de maneras cada vez más exactas optimizándolas exponencialmente y reflexionar en torno al sentido de esto.

2. Hermenéutica Para Un Mundo Digital.

2.1 El cerebro no distingue la realidad.

Según Henning Beck, neurocientífico: "El cerebro tiene un punto débil, no puede distinguir entre la realidad y la realidad imaginaria" ya que en el cerebro se activan las mismas regiones, de la misma manera en que si fuera un recuerdo real (Welle, 2023), entonces podemos decir que la realidad por sí misma carece de existencia, siendo dependiente enteramente de la aprehensión que de la misma realice el hombre. Lo anterior es la actualización de las afirmaciones de

2 La obra de este pensador se edifica en estrecho diálogo con la metafísica occidental cuya base es una nueva idea de realidad, con lo que queda intrínsecamente modificado el contenido mismo de la metafísica, en su propuesta se plantean dos vertientes: 1. La realidad como carácter físico de las cosas. En la que el concepto de realidad queda determinado para Zubiri por la actuación "física" de unas cosas sobre otras. Físico y real son sinónimos en el sentido de contrapuestos a intencional o conceptivo.2- La realidad como carácter formal de lo aprehendido en impresión. En este punto se articulan dos temas nucleares de la filosofía zubiriana: realidad e intelección sentiente, que conforman una estructura unitaria. Para Zubiri, la intelección no es acto de una facultad ni de una conciencia, sino que es en sí misma un acto de aprehensión, que como tal pertenece también al sentir. En el hombre, lo aprehendido en impresión queda "desde sí mismo" como siendo ya algo "de suyo" o "en propio". Brussino (1993)

Kia Nobre, neurocientífica de la Universidad de Oxford, entrevistada por Eduard Punset para el programa Redes, en donde expone que el cerebro construye la realidad, dado que él mismo es capaz de generar una vida mental tan rica como la nuestra. (2015: 2: 40 a 17.15).

En la actualidad nos encontramos absortos en un complejo entramado de acciones en las cuales el desarrollo de nuestra experiencia vital es compelida al uso de dispositivos electrónicos y esto nos sumerge obligatoriamente en una realidad alternativa mediada por la tecnología con la cual la realidad – real, tal como la conocemos, comienza a desdibujarse, trasladando nuestra experiencia vital hacia una experiencia algorítmica y mediada por circuitos electrónicos y códigos binarios.

En consecuencia, dado que la tecnología ha transformado radicalmente la forma en que percibimos y experimentamos la realidad, desde los primeros desarrollos de la electrónica y la informática hasta la explosión de la era digital, los dispositivos electrónicos se han convertido en una parte fundamental de nuestras vidas dando forma a nuestra relación con la realidad y la irrealidad, proponemos el enfoque de la hermenéutica digital como cardinal en este contexto, siguiendo la línea de Capurro (2010), quien le atisba como práctica metodológica de las Ciencias Humanas conminada ahora a interpretar o comprender los procesos digitales.

2.2 Hermenéutica digital necesaria.

Con lo anterior, podríamos afirmar que la hermenéutica digital, será crucial en este contexto, dado el nuevo escenario de vinculación y por ende de aprehensión de la realidad que se efectúa de forma cotidiana a través de los diferentes espacios digitales y sus múltiples canales, con los cuales se ha trasladado el Lebenserfahrung, al escenario de los circuitos y algoritmos digitales.

Como disciplina la hermenéutica digital es definida de manera muy simplista como la interpretación de los textos digitales y las prácticas culturales que rodean estos textos, desde nuestra posición creemos que en la actualidad la misma debe enfocarse en cómo los humanos crean significados en ambientes digitales en un mundo donde la realidad virtual y los dispositivos digitales se están convirtiendo en una extensión de nuestras experiencias diarias, por lo tanto, la hermenéutica digital ha de utilizarse para navegar y comprender estas extensiones que la tecnología ha depositado en nuestra realidad para extender la experiencia vital.

Pero, para acercarnos a la reflexión en torno a la hermenéutica digital debemos necesariamente hacer un poco de historia, respecto a la relación filosofía – tecnología. Como es harto conocido, el primer estudio sistemático y exhaustivo de la tecnología y su implicación en la vida de los seres humanos se remonta al trabajo de Heidegger sobre el "análisis de herramientas" (Heidegger Cit. por Verbeek, 2005a). El autor alemán concentra su estudio en las herramientas, y en los aspectos hermenéuticos del papel de la tecnología en los seres humanos. Con su trabajo busca comprender como la realidad es revelada e interpretada por los seres humanos a través del uso de herramientas. Este autor sostiene que las herramientas "conectan" a las personas con la realidad (Verbeek, 2005; Verbeek, 2011b), y para explicarlo entre otros conceptos, Heidegger introduce dos nociones: “preparación para la mano” (Zuhandenheit” y “presencia a mano” (Vorhandenheit) (Verbeek, 2011c.), concluyendo en que es a través de estos dispositivos listos para la mano y listos para usar que la participación de los seres humanos con la realidad toma forma.

De esta manera, al explorar la integración de dispositivos digitales y electrónicos en nuestra relación con la virtualidad se evidencia la interacción entre lo real y lo irreal, pues los dispositivos digitales forman una interfaz que nos permite interactuar con espacios y experiencias virtuales mientras mantenemos presencia en la realidad física, en donde se fusionan la realidad y la irrealidad, lo material y lo inmaterial y es el espacio en que acaece la experiencia, siendo este, donde verdaderamente debe enfocarse la reflexión fenomenológica en torno a la

hermenéutica digital en la actualidad.

Las experiencias (*Erfahrung*) son vivencias plenamente insertadas en el mundo: vivencias de algo, que terminan conformando horizontes de experiencias. Todo nuestro mundo vital (*Lebenswelt*) se articula experiencialmente en vínculo con la tecnología mediante el vehículo de los dispositivos, en términos de la praxis tecnológica, en la que las relaciones instrumentales llevan al sujeto a insertarse en un mundo fuera de la realidad, sin menoscabo de estas experiencias vitales, las cuales son por demás, cada vez más acentuadas, en un escenario en el que debemos destacar que la inserción del sujeto al mundo digital dependerá de la intencionalidad.

2.3 La intencionalidad como vínculo para la integración humano – tecnología.

La apertura de la experiencia vital en el espacio de realidad virtual a través de los dispositivos depende de la intencionalidad del sujeto. La intencionalidad en términos fenomenológicos sirve para definir la conexión entre el humano y el mundo. Además, esta intencionalidad no debe ser vista como una actividad que sobrevenga inconsciente de la mente del ser humano, no obstando que, como acto del continuo del pensamiento implique que la relación entre los humanos y el mundo se produzcan a través de un acto voluntario que bien podría abstenerse de realizar. Pero, esta visión equivaldría a una división aguda entre los humanos y el mundo (real, o no – real, o virtual), lo que ya fue superado por la fenomenología (cuando en un intento por superar la dicotomía Cartesiana entre sujeto y objeto, contra la noción dualista, los fenomenólogos sostuvieron que sujeto y objeto (lo que más tarde en la fenomenología se convertiría en " seres humanos y mundo") no podrían ser pensados de forma independiente. Tal es así que mientras que los humanos se relacionan con el mundo, lo quieran o no, aunque no pueden ser de otra manera, la conciencia humana nunca puede ser adecuadamente entendida o descrita aisladamente como sin consciencia en sí misma. En consecuencia, de esta intencionalidad surgen las experiencias.

Las experiencias de relación, en el nuevo mundo - de – la – vida ("*Lebenswelt* – digital") son parte de una taxonomía propia que Ihde (1998: 82) categorizó en 4 clases de relación entre el sujeto y la realidad en el medio tecnológico y que identifica como: "relaciones de incorporación (*embodiment*); relaciones hermenéuticas (*hermeneutic*); relaciones de alteridad (*alterity*) y relaciones de fondo (*background*)" a través de ellas, la relación hermenéutica surge del uso de los instrumentos que dan acceso a las diversas regiones en que se vincula el individuo en ellas en la realidad – no – real o virtualidad.

Cabe destacar que, la virtualidad no es puramente irreal, no obstante, es una constructora activa de nuestra realidad. Ella proporciona una forma adicional de existencia y experiencia, que puede ser tan real para el usuario como la realidad física, tal como es afirmado por la neurociencia. En otras palabras, la realidad y la realidad física coexisten y se influencia mutuamente. Por lo tanto, debemos considerar cómo la incorporación de la tecnología en la vida diaria ha redefinido nuestra comprensión de la realidad. Desde una perspectiva fenomenológica, ahora, debemos entender la realidad no solo como la experiencia tangible del mundo, sino también como las experiencias más intangibles mediadas por la tecnología, ahora más precisamente a través del uso de herramientas de IA.

Es sabido ya que lo digital es un régimen de uso y una vivencia tecnológica a escala mundial. Siendo ya su implantación masiva, nos es imposible obviar la capacidad que posee lo digital y la tecnología de sustituir bienes, espacios y tiempos; acumulando sintéticamente las capacidades de técnicas anteriores, y con las correspondientes excepciones proporcionando al humano una nueva dimensión, lo que hoy conocemos como su perfil tecnológico como usuario digital.

Por esta razón, las relaciones (integraciones) entre el humano y la tecnología digital, (entendiendo por esta a

todo dispositivo o conjunto de herramientas, hardware y software, que se sirven de valores numéricos discretos para procesar y representar datos, independientemente de su soporte material, incluidos los desarrollos de la IA) péndulan entre la "incorporación" y "la transparencia", en tanto que el usuario digital experimenta una transformación de sus órganos operadores en extensiones, a la manera de prótesis físicas, y de su lenguaje y sensaciones, en percepciones puras proporcionadas a través de la experiencia digital. El fenómeno digital, por su eficacia tecnológica de integración, hace cada vez más difícil percibirle como ajeno y casi imposible de someterle a paréntesis analíticos paralelos o simultáneos.

La relación del hombre con el teléfono móvil o celular, la televisión digital o Smart TV, el dispositivo inteligente de Amazon, Appel, o Samsung, el asistente virtual, el reloj inteligente que controla desde las pulsaciones hasta el denominado biorritmo, los dispositivos GPS, la realidad aumentada, los anteojos inteligentes: Oculus, entre otros, en tanto que extensiones corporales y hermenéuticas, hacen que el dispositivo se perciba como una misma praxis en sustitución del yo – en- en – el mundo, por lo que tenemos ahora el yo-tecnología-mundo. Con ello, esta tecnología, que se extiende más allá de límites temporales y espaciales, hace experimentable para nosotros casi todo el mundo de los objetos hasta ahora imaginables.

Todo esto, a la luz de la hermenéutica digital implica la necesidad permanente de un proceso interpretativo y dinámico de parte del usuario que traduce, comprende e interpreta los fenómenos que acaecen en la virtualidad fruto de las diferentes unidades informativas (bits, data, texto-información) en experiencias multisensoriales, por lo cual mientras la relación corporal va en tendencia a la estabilización, en la actualidad la tendencia hermenéutica tiende a exigir un proceso interpretativo cada vez más exhaustivo, intenso y dinámico. Podemos concluir esta parte acotando que la realidad e irrealidad coexisten y se entrelazan a través de la tecnología digital.

La hermenéutica digital es fundamental para entender y navegar esta nueva forma de experiencia, y la integración de dispositivos digitales y electrónicos desempeña un papel significativo en esta relación. En última instancia, la relación humana con la virtualidad a través de la tecnología es una dinámica en constante evolución ya que, a diferencia de otras tecnologías, las digitales son radicalmente multiestables (Irwin, 2016: 40-42) dado que en ellas el usuario puede experimentar múltiples relaciones hermenéuticas: lector de texto, espectador de imagen, editor de vídeo, programador de software, objeto geolocalizado, voz o cara reconocida, etc., que continúa desafiando y reformulando nuestras percepciones de la realidad, no obstante, con ello, surge un problema, y este es el de construir simulaciones del yo fragmentándolo.

3. Conocer En Clave De Inteligencia Artificial.

3.1 La paradoja de la subjetividad.

La subjetividad ha portado consigo una paradoja: la de ser "sujeto del mundo" o, con otros términos, es el lugar a partir del cual el mundo *halla sentido*, de una parte; y, de otra, la de ser "objeto en el mundo", es decir, cosa entre las cosas.

El "yo" ha transitado del "yo moderno" unificador de vivencias y temporalidades al "yo postmoderno" que trasciende a un torrente de vivencias, y a una multiplicidad de tiempos que confluyen en un dispositivo tecnológico en el cual, el desarrollo la "experiencia vital" en nuevos escenarios ha eliminado los modos tradicionales de su representación. La causa han sido tanto los efectos del mercado, como los procesos de saturación de tecnología que han afectado las prácticas del "yo" de modo, que éste se ha visto mediatizado, modificando los modos de presencia del "yo-en-el- mundo"

La "paradoja de la subjetividad", que tuvo su eclosión en la *via modernorum*, se hizo patente al reconocer el lenguaje como ámbito de la construcción del conocimiento (Ockham) pero, el desarrollo tecnológico y

hoy día la IA han modificado las formas de "presencia del yo en el mundo" no sólo a través de la temporalización de la experiencia, sino a través de la contextualización de juegos del lenguaje. El tema del conocimiento en este ámbito, con la comprensión de los procesos mediante los cuales los sujetos lo construyen, es que mantiene la "ilusión" de un concepto moderno del "yo", no siendo tal.

Lo real es que nos enfrentamos a una modificación de la concepción del "yo" como "unidad" y como estructura unificadora, que fue nuestra herencia de la modernidad. Esta variante a la historia de narciso se hace presente en el debate sobre la IA, en la que "el yo" es múltiple y construido a través del lenguaje. El punto es que viene a plantearse, a través del lenguaje, una versión alternativa del yo, mediante la representación y la simulación de sí. Concretamente, lo que parecía ser la esencia de lo humano (lenguajes verbales y formales) ya no son dominio del sujeto y consecuentemente tampoco son la esencia de la subjetividad, por ello el "yo" se ha fragmentado, y con ello también la "esencia de la subjetividad".

3.2 El problema del conocimiento sin sujeto.

A través de la tecnología y subsecuentemente a los desarrollos de la IA el "yo", es ahora múltiple, construido a través del lenguaje, esencialmente descentrado, descentralizado y distribuido, en sentido positivo, pero también: atomizado, fragmentado, deconstruido y mimetizado a través de diversas interpretaciones, mediante las cuales pierde la esencia de lo que parecía ser su dominio y con ello se "des- subjetiviza", lo que acaece siendo un "yo" diferente en cada rol, en líneas de tiempo paralelas, que concurren en una simultaneidad. Pero, transformarse en ese "yo – fluente", implica contar con un "fondo" o "marco" que viene a ser la noción de ontologías que aportará la IA a la construcción de los "horizontes – de - mundo – vitales" a la experiencia.

Estos horizontes vitales a la experiencia pueden entenderse como "circunmundos", "entornos", "marcos", "ambientes" u "horizontes - mundo -vitales" y son el escenario para el ejercicio de roles válidos y significativos, en los que se juega un rol por marco, y su relación con los otros suma operatoriamente al "ser – en- el – mundo-digital" (informáticamente hablando, suman al script que representa cada uno en la virtualidad).

La IA abre un horizonte de experimentación donde "el ser" se puede interpretar como si estuviera en "el - mundo – en – sí", donde efectivamente puede operar, incluso anónimamente, inclusive sin darle nombre a las dimensiones del "horizonte- vital" donde "el – ser – conoce". El problema del conocer en esta clave de la IA consiste, en "la cosa misma" ya que la emergencia de tecnologías que simulan procesos de conocimiento hacen de éste un proceso que puede ser operado e incluso explicado sin sujeto.

La IA ejecuta un proceso de simulación, no una "copia" de lo que hace una mente, su objetivo es producir una "mente artificial", con ello ocurre un proceso de des – subjetivización del conocimiento, pasando de la representación del conocimiento a la simulación, (lo que sucede con la actual comprensión de la IA como "maquinas pensantes" o "machine learning" pues estas captan la operación pensante y la describen y "algoritmizan") a objeto de representar y luego simular la operación cognitiva. Toda vez que la IA resignifica la configuración del dispositivo capacitándolo para realizar operaciones cognitivas, muestra el carácter operatorio de la mente y relaciona el carácter de los estados mentales de máquinas físicas y humanas, mientras diluye la noción de "esencia" y reconfigura la de "experiencia" del "yo" hacia un yo modalizado y mediatizado a través de circuitos, des-subjetivizando el conocimiento.

Lo anterior podría ser negativo a primera vista, pero no lo es totalmente. La emergencia de la IA podría servir para investigar fenomenológicamente los límites de la subjetividad, si pensamos que al simular operaciones que los sujetos realizan, en el "mundo – de – la – vida" su propósito es identizar las formas de naturalización de la conciencia, es decir, positivizándolas. Esta

podría ser una invitación a conocer cómo la máquina da sentido a la experiencia – en – el – mundo, cosa que antes era competencia exclusiva del hombre y ahora es ejecutada a través de dispositivos.

Por otra parte, gracias a la IA estamos pasando por un nuevo proceso de comprender, para lo cual la hermenéutica digital posee un rol preponderante, el de participar en la búsqueda del sentido, en los nuevos escenarios "mundano – vitales", es decir en la multiplicidad de la constitución hermenéutica del mundo, donde la experiencia corpórea, a partir de la IA se amplía, porque se amplía el juego de las representaciones.

4. REFLEXIONES FINALES

Como reflexiones finales de esta meditación reiteramos, como ya lo han hecho otros, que somos testigos silentes de una revolución a los procesos del conocimiento q u e impacta intensamente al ámbito universitario en los distintos niveles, fruto del desarrollo tecnológico y con mayor énfasis de la inmersión masiva en el uso de herramientas de IA. La conciencia corpórea y la cognición son ahora fruto de la hipercognición simulada a través de los sistemas informáticos, y por ello, la naturalización de sus funciones convierte en prótesis de la subjetividad a todos los dispositivos, mediante los cuales se posibilita la experimentación de una intencionalidad sin sujeto.

Como hemos dicho, asistimos a un aumento de la prevalencia de lo virtual tecnológico, de la creación de "mundos virtuales", y, por ende, a una generalización de la simulación que ha transformado las maneras en que nos aproximamos al conocimiento. En el mundo digital (no- real o virtual) el flujo de interacción entre usuario-dispositivo ocurre de forma multidimensional, por sus consecuencias ónticas y cognoscitivas particulares, a cada nivel de interacción le corresponderá un análisis fenoménico propio, y, por ende, una interpretación hermenéutica propia.

El problema del conocimiento es ahora "la cosa misma", dado que la emergencia de tecnologías que simulan procesos de conocimiento hace de éste, uno que puede ser operado e incluso explicado sin sujeto, en el que, si entendemos que la racionalidad - lógica no depende de la operación psíquica, por analogía, el conocimiento no dependerá de que un sujeto ejecute sus procesos constitutivos.

Gracias a la IA estamos pasando por un nuevo proceso de comprender al mundo y este ejercicio pasa por la representación. La comprensión se modaliza en tres momentos fundamentales: primero: el sujeto que construye sentido del mundo, segundo: el mundo que tiene sentido para el sujeto, y el tercero los intercambios de sentido que se operan entre sujetos. Observamos con preocupación que actualmente la IA interviene en estos 3 momentos, lo que genera inmensas desigualdades en términos de acceso, comercio, protección, derechos – regulaciones, y acumulación de datos, entre otros.

Como máquinas que aprenden, en el intercambio con la IA, el contenido aportado por el usuario, y al cual puede acceder es transformado en diferentes niveles emergentes: desde la estricta materialidad estimular (estímulo-información; input-output), al nivel de dígito binario (bits), al nivel data crítico (información o datos) y al nivel hipertextual (lecto-recorrido y texto-información), para llegar a niveles de realidad virtual más avanzados (Metaverso y otros), todo esto concluye en que los sistemas de IA son diseñados y alimentados de datos e información primariamente por humanos con sus propias tendencias axiológicas, visiones y orientación de contenidos, por lo que sus productos y resultados (con los que se interactúa) pueden estar permeados de inexactitudes (o errores) inequidades, sesgos o prejuicios y

en pocas palabras carecer de la objetividad y precisión que se pudiera aspirar.

Adicionalmente, estimamos importante advertir que el intercambio de información, tal como lo hemos señalado previamente implica potenciales riesgos para la seguridad de los datos que van desde la simple invasión a la privacidad hasta el robo de datos, el uso ilegal de la identidad (rasgos identitarios parciales o totales, individuales o colectivos) entre otros como la manipulación o deshumanización. Todo esto, a la luz de la hermenéutica digital implica la necesidad permanente de un cuidadoso proceso interpretativo y dinámico de parte del usuario que traduce, comprende e interpreta los fenómenos que acaecen en la virtualidad fruto de las diferentes unidades informativas (bits, data, texto-información) en experiencias multisensoriales, por lo cual mientras la relación corporal con la tecnología va en tendencia creciente a la estabilización, en la actualidad la tendencia hermenéutica tiende a exigir un proceso interpretativo cada vez más exhaustivo, intenso, dinámico y acucioso sobre todo en lo relativo a los procesos de formación y acceso al conocimiento en el ámbito universitario.

5. REFERENCIAS

ALARCO, G. (2022). Inteligencia Artificial (IA): sesgos, subjetividades, desigualdad automatizada, exclusión y colonialismo digital. *Blog Gestión de Perú*. Disponible en: https://blogs.gestion.pe/herejias-economicas/2022/02/inteligencia-artificial-ia-sesgos-subjetividades-desigualdad-automatizada-exclusion-y-colonialismo-digital.html

BARRIO, H., PEREZ, V., GUERRA, Y.(2020) Subjetividades e inteligencia artificial: desafíos para 'lo humano'. *VERITAS*, Nº 47: 81-107. Disponible en: https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n47/0718-9273-veritas-47-81.pdf

BENÍTEZ, R., ESCUDERO, G. KANAAN, S. & MASSIP, R. (2014) I*nteligencia Artificial Avanzada.* Editorial UOC: Universidad de Cataluña.

BRUSSINO, S. (1993) Una aproximación al realismo de Xavier Zubiri. *Tópicos*. 1:21-29. Disponible en: https://philpapers.org/rec/BRUUAA#download-options

CAPURRO, R. (2010) La hermenéutica y el fenómeno de la información. Research in Philosophy and Technology: Hermeneutics and the Phenomenon of Information, *JAI/ Elsevier Inc*., Vol. 19, 2000, pp. 79-85. Disponible en: https://www.capurro.de/herminf.html

COMISIÓN EUROPEA (2018). Communication from the commission. *Artificial Intelligence for Europe*.Informe Nro 237. Brussels, 25.4.2018. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2018:237:FIN

FLORIDI, L. (2018). *Soft Ethics and the Governance of the Digital*. Philosophy and Technology, 31, 1-8.

HERDER (2024). *Enciclopedia*. https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Enunciado_legaliforme

HUSSERL, E. (1949). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una fenomenología fenomenológica*. México: Gaos.

IDHE, D. (1998). *Expanding hermeneutics: Visualism in Sciencia*. Northwestern University Press, 11.

IHDE, D. (2015). *Postfenomenología y Tecnociencia*. Pekin - China: Universidad de Pekin.

REDES (2015) *El cerebro crea nuestra realidad*. Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=X26nK4IIA60

ZUBIRÍ, X. (1980). *Inteligencia Sentiente. Inteligencia y Realidad*. Madrid: Alianza.

VERBEEK, P. (2005). *Philosophical Reflections on Technology, Agency, and Desing.* Pennsylvania: Pennsylvania State University Press. Disponible en: https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:703717/FULLTEXT01.pdf

VILLEGAS, G. (2017) *La subjetividad y las perspectivas de la inteligencia artificial –en el horizonte de la naturalización de la fenomenología.* Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. Disponible en: https://nomadas.ucentral.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=488

WELLE, D. (2023). *Documentales. El poder de los pensamientos, uno de los grandes enigmas de la ciencia*. Berlin. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=-H5A3iO_SCY

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **137 - 148**

REFLEXIONES SOBRE **LA TEORÍA DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES** Y SU IMPORTANCIA DE APLICARSE EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES

PÉREZ MAYO, Augusto Renato

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Avenida Universidad 1001, Colonia Chamilpa, 62209, Cuernavaca, Morelos.
E-mail: renatomayo@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1094-3283

ROQUE NIETO, Nohemí

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5433-9478

Recibido: 11-04-2024
Revisado: 13-05-2024
Aceptado: 15-06-2024

RESUMEN

En esta propuesta se realiza una revisión teórica de las Representaciones Sociales describiendo los diferentes mecanismos que el individuo utiliza para construir su pensamiento a partir de su realidad social contextual. Desde la psicología social y de la sociología organizacional como construcción de la realidad, se considera la presencia y el discurso del individuo en y ante la organización, dentro de la complejidad que implica su vida cotidiana. Estas representaciones se llevan a cabo en el terreno de la cotidianidad, donde se materializan en un perfil de pensamiento ilusorio o verdadero, que constituye el mundo del sujeto, su mundo, el mundo de las organizaciones. Es en este nivel del "sentido común", del conocimiento ordinario donde se realizan las Representaciones Sociales, y donde consigue anclarse su núcleo central y sistema periférico, otorgando significado y sentido a todas las actividades de los individuos. En todo este proceso el discurso desempeña un papel importante, pues no sólo es una forma de comunicación, sino también se convierte en un instrumento de difusión y consolidación de las Representaciones Sociales, entre otras funciones que desempeña en la organización.

Palabras clave: representaciones sociales, organizaciones, comunicación, funciones de la organización

REFLECTIONS ON THE THEORY OF SOCIAL REPRESENTATIONS AND ITS IMPORTANCE OF APPLYING IT IN THE STUDY OF ORGANIZATIONS

ABSTRACT

In this proposal, a theoretical review of Social Representations is carried out, describing the different mechanisms that the individual uses to construct their thinking based on their contextual social reality. From social psychology and organizational sociology as a construction of reality, the presence and discourse of the individual in and before the organization are considered, within the complexity that their daily life implies. These representations are carried out in the field of everyday life, where they materialize in a profile of illusory or true thought, which constitutes the world of the subject, his world, the world of organizations. It is at this level of "common sense", of ordinary knowledge, where Social Representations are made, and where their central core and peripheral system manage to anchor themselves, giving meaning and meaning to all the activities of individuals. In this entire process, speech plays an important role, since it is not only a form of communication, but also becomes an instrument of dissemination and consolidation of Social Representations, among other functions that it performs in the organization.

Keywords: *social representations, organizations, communication, functions of the organization*

1. Teoría de las Representaciones Sociales.

Dos cosas importantes que hay que aclarar. Primero, el carácter interdisciplinario de la Representación Social y segundo, la justificación de usarla para el estudio de las organizaciones escolares. Primero, debemos partir desde el terreno de la psicología educativa utilizando sus recursos teóricos y metodológicos, en tanto representación mental que le permite ubicarse en su realidad y entablar una compleja red de relaciones sociales que se convierten en directrices de sus actos individuales y sociales.

Segundo, el uso por disciplinas como la Antropología, Sociología, Ciencia Política, Psicología, entre otras más, que define a las Representaciones Sociales como un concepto interdisciplinario.

Este carácter interdisciplinario del concepto de *representación* se debe a su naturaleza transversal que es ampliamente usada en las ciencias sociales, especialmente en la Historia, Antropología, Sociología y los estudios organizacionales (Pérez Mayo, 2013).

Los estudios sobre representación, también se encuentran en la explicación de las prácticas cotidianas (individuales, grupales, colectivas), de los espacios públicos y privados, y convirtiéndose en un elemento de cambio e innovación o, por el contrario, en sustanciación del mantenimiento y permanencia del orden social dominante. Es decir, Sociedad instituida-Sociedad instituyente (Castoriadis, 1984). Veamos algunos antecedentes.

El sociólogo Francés Emilio Durkheim fue el primero en la construcción del concepto de *Representación*, quien la llamó genéricamente *Representación Colectiva* (RC), a quien Serge Moscovici cita en las observaciones preliminares de su obra *El psicoanálisis, su imagen y su público* (1979), retomando el concepto y reconstruyéndolo bajo la denominación de *Representación Social (RS)*, argumentando que la noción de Durkheim tiene más un carácter socio antropológico que psicosociológico, distinción que ha dado lugar a una polémica hasta este momento sin solución; pero que sin embargo, es indudable el surgimiento de un nuevo marco explicativo de la Teoría de las Representaciones Sociales desde la perspectiva de este último enfoque.

Moscovici afirma, a manera de corolario de su primer capítulo de esa misma obra, que "las Representaciones Sociales nos incitan a preocuparnos más por las conductas imaginarias y simbólicas en la existencia corriente de las colectividades. Retomar, en este punto, el hilo perdido de la tradición puede tener consecuencias muy felices para nuestra ciencia" (Moscovici, 1979: 34).

Siguiendo con ideas relacionadas con la propuesta del profesor Moscovici, tenemos a Fritz Heider, con la psicología del sentido común. La tesis central de Heider es que la gente trata de desarrollar una concepción ordenada y coherente de su medio y construye así una psicología ingenua, muy parecida a lo que es una ciencia. Dos conceptos importantes de Heider son atribución y equilibrio. La gente tiende a atribuir los sucesos de su ambiente a núcleos centrales unitarios internamente condiciona- dos, que en cierto modo son los centros de la trama causal del mundo. Respecto al concepto de equilibrio, la gente busca siempre un *equilibrio* cognitivo, es decir, una congruencia entre las expectativas causales y los objetos con que se relacionan. Para Heider, interesado en comprender las opiniones sociales, o si se quiere el juicio social, era muy importante cómo percibimos y explicamos nuestra propia conducta.

Se proponía conocer las representaciones del observador en tanto las actitudes perceptibles que los sujetos reflejan en su "manera de estar en el mundo". La importancia de esta concepción de Heider consiste en la influencia que ejerció sobre el pensamiento de Moscovici para la construcción de su teoría de las Representaciones Sociales, pues este psicólogo francés (de origen rumano) construye su pensamiento social basado en la vida cotidiana de los sujetos sociales, misma que expresa la manera en que percibimos el mundo, y como éste participa en las motivaciones de las conductas a través de las cuales nos

relacionamos socialmente.

Para Heider el conocimiento cotidiano no era considerado como un conocimiento de segunda clase como se percibe todavía en algunos autores, sino que era considerado de importancia fundamental para entender y explicar la conducta humana. Se considera a Heider como uno de los iniciadores de la psicología social contemporánea, pues se reconoce que el principio que define el marco sociocognitivo —de la psicología social— es el que explícitamente anima a toda la psicología heideriana: el comportamiento humano depende más de la percepción de la realidad que de la realidad misma.

Siguiendo con otro marco explicativo que influye en la construcción de la pro- puesta de Moscovici, tenemos las aportaciones de la psicología genética piagetiana y la socioculturalista de Vigotsky. Se considera que Moscovici recibió influencia de Jean Piaget, particularmente de las obras de la representación del mundo en el niño y la formación del símbolo en el niño, asimismo de los enfoques socioculturales de Vigotsky en lo que a su tesis de las funciones semióticas se refiere, particularmente expresadas en *Los procesos psicológicos superiores* (1988), *Pensamiento y Lenguaje* (1981), *e Imaginación y creatividad en la infancia* (1989).

En sus obras, Piaget otorga especial importancia al papel del lenguaje en los procesos de construcción de la inteligencia como un proceso interindividual, y como punto de partida, para la construcción de la representación, la cual siempre estudió desde su desarrollo individual social, y no desde su desarrollo social grupal. Esto sería una diferencia importante tanto con Vigotsky como con los postulados de la psicología social, que vuelve el asunto interesante, no lo invalida, como a veces se insinúa.

El propio Moscovici lo cita por lo menos en cuatro ocasiones en su obra de 1979, y a veces debate con él y también le refuta algunas tesis; especialmente le parecen insuficientes los aportes piagetianos cuando han tratado de usarlos como criterios para explicar situaciones sociales globales (Moscovici, 1979). Cuando se revisa la obra de Vigostky sobre el desarrollo genético, resulta clara la influencia que tuvo sobre Moscovici, en lo que se refiere a lo simbólico, a la construcción del lenguaje y a las comunicaciones sociales.

Moscovici (1984), señala que la representación social lleva al individuo, o a un grupo, a operar sobre la realidad, de manera tal que ésta se ajuste a aquella, lo que, por generar una diferencia de criterios acerca de la prioridad del sistema, provoca la falta de disposición para el trabajo en grupos colaborativos, metodología utilizada para la consecución de metas por una vía consensuada.

Las representaciones conceptuales construidas por los actores estructuran una práctica que influye en la dinámica institucional, más ello no siempre refleja una congruencia entre los actores mismos, ya que cada uno de ellos posee una cosmovisión distinta, producto de las representaciones construidas sobre la base de su historia personal.

2. El marco explicativo de la Sociología: la construcción social del conocimiento desde Berger y Luckmann

Peter Berger y Thomas Luckmann parten de preguntarse cómo el mundo social llega a tener significados para las personas. De principio, esta cuestión implica un supuesto básico: la realidad se construye en la vida cotidiana y la sociología del conocimiento debe estudiar los procesos a través de los cuales se origina el conocimiento.

En el primer capítulo de su obra la Construcción Social de la Realidad, los autores sostienen:

> El mundo de la vida cotidiana no sólo se da por establecida por los miembros ordinarios de sociedad en comportamiento subjetivamente significativo de sus vidas. Es un mundo que se origina en sus pensamientos y acciones, y que está sustentado como real por éstos [....] El método que consideramos más conveniente

> para clarificar los fundamentos del conocimiento en la vida cotidiana es el del análisis fenomenológico, método puramente descriptivo y, como tal, "empírico", pero no "científico", que así consideramos la naturaleza de las ciencias empíricas (Berger y Luckmann, 1989: 37).

Más adelante, enfatizando la importancia de la vida cotidiana, agregan:

> Aprehendo la realidad de la vida cotidiana como una realidad ordenada. Sus fenómenos se presentan dispuestos de antemano en pautas que aparecen independientes de mi aprehensión de ellos mismos y que se les imponen. La realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciera en escena […] lo más próximo a mí es la zona de la vida cotidiana directamente accesible a mi manipulación corporal. Esa zona contiene el mundo que está a mi alcance, el mundo en el que actúo a fin de modificar su realidad, o el mundo en el que trabajo (Berger y Luckmann, 1989: 39-40)

Respecto a la intersubjetividad propia de la realidad en la vida cotidiana señalan:

> La realidad de la vida cotidiana se me presenta además como un mundo ínter subjetivo, un mundo que comparto con otros. Esta intersubjetividad establece una señalada diferencia entre la vida cotidiana y otras realidades de las que tengo conciencia. Estoy solo en el mundo de mis sueños, pero sé que el mundo de la vida cotidiana es tan real para los otros como lo es para mí. En realidad, no puedo existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarme continuamente con otros. Sé que mi actitud natural para con este mundo corresponde a la actitud natural de otros, que también ellos aceptan las objetivaciones por las cuales este mundo se ordena, que también ellos organizan este mundo en torno de "aquí y ahora" de su estar en él y se proponen actuar en él. También sé, por supuesto, que los otros tienen de este mundo común una perspectiva que no es idéntica a la mía ((Berger y Luckmann, 1989: 39-40).

Estas ideas, basadas en la interacción y comunicación humana en el mundo ordinario, así como las referidas a cómo las actitudes de los sujetos se corresponden con las de otros, impactaron a Moscovici, y para finales de los sesenta se habló de una psicología social del conocimiento, teniendo como apoyo teórico a las Representaciones Sociales, cuyo puente entre ambas era el estudio del origen del sentido común.

El trabajo de Berger y Luckmann aporta tres elementos fundamentales: el primero es el carácter generativo y constructivo que tiene el conocimiento en la vida cotidiana. El segundo, que la naturaleza de esa generación y construcción es social. El tercero es la importancia del lenguaje y la comunicación como mecanismos en los que se transmite y crea realidad, por una parte, y como marco en que la realidad adquiere sentido, por otra.

Si bien se reconoce que estos aspectos contribuyeron de manera significativa a la teoría de las Representaciones Sociales, en tanto que le otorgan suma importancia al conocimiento cotidiano, considerándolo más productor que reproductor de los significados de la vida social, cabe suponer que detrás de estas ideas está el pensamiento de Heider, como se vio líneas atrás, quien es evidente que influyó tanto en Moscovici como en Berger y Luckmann.

Cabe advertir que tanto en los "construccionistas sociales", como en Moscovici, existen ciertas afinidades, puesto que el enfoque del interaccionismo simbólico y su postura epistemológica sobre el conocimiento del sentido común —que les subyace— es congruente con la crítica que los psicólogos sociales, particularmente los europeos (Moscovici a la cabeza), han hecho al pragmatismo y al conductismo norteamericano, que había predominado hasta antes de ellos por más de medio siglo

en el ámbito de la psicología social.

Finalmente, es oportuno citar a María Auxiliadora Banchs, quien sintetiza en gran medida lo dicho hasta ahora en cuanto a las fuentes teóricas de las Representaciones Sociales:

> [...] La representación social es un modelo teórico europeo que encuentra sus raíces intelectuales en los postulados de Durkheim sobre representaciones colectivas y, en menor medida, en los postulados piagetianos sobre representaciones del mundo en el niño. Se nutre también de múltiples referencias teóricas procedentes de la psicología social cognitiva, puesto que, sin hacer referencia a los principios interaccionistas de su autor, Serge Moscovici, llega a plantear una perspectiva para nuestra disciplina que comparte muchos de estos principios, aunque su objeto no sea la interacción social, sino el análisis del conocimiento del sentido común (Banchs, 1990:186)

Cabe hacer la aclaración que quedan fuera de este análisis de las fuentes teóricas de las Representaciones Sociales los aportes de pensadores como Alfred Schutz y Max Weber, además del propio Sigmund Freud, de cuya obra el propio Moscovici hace su objeto de estudio en cuanto a su representación social, y que analiza de manera vertebral a lo largo de su obra.

3. Aproximaciones al concepto de Representaciones Sociales.

Según Tómas Ibáñez, el concepto de *representación social* se presenta como un concepto polifacético, complejo, difícil de encerrar en una expresión condensada y con la ayuda de unas pocas palabras (Ibáñez, 1988: 31). De hecho, el propio Moscovici advierte que: "si bien la realidad de las Representaciones Sociales es fácil de captar, el concepto no lo es" (Moscovici, 1979: 27). Esta dificultad para precisar el concepto responde a dos cuestiones esenciales:

1. En primer lugar, el término de representación social es un concepto construido entre dos disciplinas distintas, en el que confluyen elementos sociológicos tales como cultura e ideología y nociones de procedencia psicológica, tales como imagen y pensamiento. De esta manera, el concepto de representación social surge en el cruce de la psicología y de la sociología, ubicándose como un concepto psicosociológico.

2. En segundo lugar, posee una composición social polimorfa, ya que recoge e integra una serie de conceptos menores de muy distinta naturaleza, como procesos cognitivos, inserciones sociales, sistema de valores, creencias y actitudes, etc., que lo convierten en un sistema marco que apunta hacia un conjunto de fenómenos y de procesos más que hacía objetos claramente diferenciados o hacia mecanismos plenamente definidos. Es decir, una matriz conceptual.

Dado que no es fácil abordar el concepto de representación social como un concepto acabado, sólo se hace un acercamiento a los elementos y características que lo definen. El término representación es usado como vocablo que se refiere a la aprehensión de un objeto. Así se habla de representación para referirse a la fantasía (intelectual o sensible) en el sentido de Aristóteles; a la impresión (directa o indirecta), en el sentido de los estoicos; a la presentación (interna o externa) de un objeto intencional o representativo, en el sentido de los escolásticos; a la reproducción en la conciencia de percepciones anteriores combinadas de varios modos o phantasma, en el sentido de la aprehensión sensible, distinta de la conceptual, según Spinoza; a la percepción en el sentido de Leibniz; a la idea, en el entendido de Locke y Hume; a la aprehensión general que puede ser intuitiva, conceptual o ideal, de Kant; a la forma del mundo de los objetos como manifestación de la voluntad, en el entendido de Schopenhauer (Ferrater Mora, 1971: 566-567).

Lefevbre señala que la palabra *representación* la encontramos también en los escritos de Hegel, Marx y Nietzche. En la psicología clásica se utiliza para designar en contenido concreto de un acto de pensamiento. El acto de representar se refiere al hecho de hacer presente en la mente algo,

sustituir o estar en lugar de, ya sea un objeto, una persona, un acontecimiento o una idea.

Así, la representación social que se formula de un objeto particular es necesariamente distinta del objeto mismo, a pesar de que se desarrolla a partir de él. Es decir, para que una representación se consolide como tal, es necesaria la desaparición del objeto concreto. Pero esta desaparición no puede ni debe ser total, pues tiene que haber una correspondencia, aunque no de manera lineal entre el objeto y su representación, de tal forma que no estamos hablando de una simple reproducción, sino de una verdadera construcción. Moscovici hace una diferenciación entre presentar y representar:

> El presentar implica que un concepto o idea no haya sido expuesto y que es por primera vez articulado; en cambio, el representar implica el volver a expresar y ordenar algo que ya ha sido presentado y ordenado por alguien en algún momento y lugar determinado. Al representar un objeto o concepto se reconstruye, ya que se reelabora y se rehace a nuestro modo concreto (Moscovici, 1979: 31-32).

La definición más aceptada de la representación social es la propuesta por Denise Jodelet, para quien:

> [Las Representaciones Sociales son] la manera cómo nosotros, sujetos sociales, aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, a las personas de nuestro entorno próximo o lejano.
>
> En pocas palabras […] ese que habitualmente se denomina conocimiento de sentido común […] Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamientos que recibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social. De este modo, este conocimiento es, en muchos aspectos, un conocimiento socialmente elaborado y compartido (Jodelet, 1986: 473).

En otra de sus obras agrega:

> [...] las Representaciones Sociales conciernen al conocimiento del sentido común, que se pone a disposición en la experiencia cotidiana; son programas de percepción, construcciones con estatus de teoría ingenua, que sirven de guía para la acción e instrumento de lectura de la realidad; sistemas de significaciones que permiten interpretar el curso de los acontecimientos y las relaciones sociales; que expresan la relación que los individuos y los grupos mantienen con el mundo y los otros; que son forjadas en la interacción y el contacto con los discursos que circulan en el espacio público; que están inscritos en el lenguaje y la prácticas; y que funcionan como un lenguaje en razón de su función simbólica y de los marcos que proporcionan para codificar y categorizar lo que compone el universo de la vida (Jodelet, 2000: 10).

Se enfatiza el carácter dinámico y constructivo de las Representaciones Sociales, así como su función simbólica, agregando que: "...hacen parte de esos "instrumentos mentales" que mencionan los historiadores, y pueden ser colocadas en la categoría de las "mediaciones simbólicas" de las que habla Vigotsky". En estas definiciones se aprecia la aparición del conocimiento del sentido común como un elemento que lo distingue de otro tipo de conocimientos. Al respecto, Moscovici afirma:

> La formación de imágenes y el establecimiento de lazos mentales son las herramientas más generales que nos sirven para aprender. El elemento crucial de la inteligencia humana consiste en ver las cosas y en establecer lazos entre ellas. También puede trascender lo dado, discriminar esquemas, jerarquías y contextos. El sentido común incluye las imágenes y los lazos mentales que son utilizados y hablados por todo el mundo cuando los individuos intentan resolver problemas

> familiares o prever su desenlace. Es un cuerpo de conocimientos basado en tradiciones compartidas y enriquecido por miles de "observaciones", de "experiencias", sancionadas por la práctica [...] Esto otorga a dichas imágenes, a estos lazos mentales un carácter de evidencia irrefutable, de consenso en relación con lo que "todo el mundo conoce (Moscovici, 1993: 682-683).

Así, se retoma la forma en que la mayoría de gente piensa acerca de los conocimientos derivados del conocimiento sancionado científicamente, abriendo la posibilidad de recuperar lo simbólico, lo que expresa el sujeto cotidianamente y le permite orientar su quehacer cotidiano, presentándose detrás de éste toda una serie de elementos sociales que le permiten expresarlo.

Para Doise (1984), las Representaciones Sociales son principios generativos de toma de postura ligados a inserciones específicas en un conjunto de relaciones sociales y que organizan los procesos simbólicos presentes en esas relaciones. El autor enfatiza la relación entre la representación social y los factores socioestructurales, tales como los sitios o estatus socialmente definidos. Por lo que la representación social mantiene una relación directa con la ubicación social de las personas que la comparten y esto resulta más claro al considerar que una representación social no puede ni debe pensarse como una abstracción desconectada de las estructuras sociales en que se desarrolla.

Esta estructuración de las Representaciones Sociales no indica que deba existir una representación para cada uno de los objetos en que podamos pensar. Puede ser que cierto objeto sólo genere una serie de opiniones e imágenes relativamente inconexas, por lo que debemos pensar que no todos los grupos o estratos sociales deban de participar en una representación social que les sea propia; es posible que una facción de ese grupo tenga una representación social de un objeto, y el resto de ella sólo posea un conjunto de opiniones, información o imágenes ante el mismo objeto, sin que esto suponga otra representación social.

La construcción o posesión de una representación social por parte de un grupo social depende de varios factores, tales como la cercanía, familiaridad e involucramiento directo con el objeto representado; el tiempo y espacio social en que se situé ante él y con él; la fuerza que desarrollen otros elementos socioculturales que hacen del objeto representado algo más vivo y dinámico; la dinámica interna del grupo de referencia; entre otros.

Para Ibáñez (1988), las representaciones son, ante todo, productos socioculturales. Es decir, son productos que surgen de una sociedad determinada históricamente, y su conocimiento nos permite conocer el funcionamiento de esa sociedad en un momento específico de su historia. En Ibáñez, advirtiendo en cierto sentido el pensamiento de Castoriadis, las Representaciones Sociales son pensamiento constituido y pensamiento constituyente. En tanto el primero, son estructuras de pensamiento preexistentes que sirven para interpretar la realidad, dando a conocer sus rasgos específicos. Como pensamiento constituyente, en su elaboración, constituye en parte, al objeto que re- presenta. No es el reflejo interior, situado en la cabeza de la persona, son un elemento constitutivo de la propia realidad. Las Representaciones Sociales, en tanto que sistema de representación, registran las relaciones en y con el mundo, a la vez con los otros, designando sentido y significación a las conductas y la comunicación social. En este orden de ideas, Moscovici las define como:

> [...] conjuntos dinámicos, su característica es la producción de comportamientos y de relaciones con el medio, es una acción que modifica a ambos y no una reproducción de estos comportamientos o de estas relaciones, ni una reacción a un estímulo exterior dado (Moscovici, 1979: 33).

Así, la representación social posee dos significados, designa a la vez una actividad, es decir, un proceso, y a la vez es un producto en el contenido que resulta de esa misma actividad. Son producto porque son

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
Reflexiones sobre la teoría de las Representaciones Sociales .... pg. 137 - 148

el contenido del pensamiento de los sujetos, originado a la vez por el pensamiento social del grupo de pertenencia. Pero cuando forma parte de las innovaciones y cambios, modificándolas, pero a la vez siendo modificadas por ellas, no actúan como producto acabado y estático, sino como un mecanismo que está en construcción, es decir, como un proceso. Siendo así, las Representaciones Sociales son proceso y producto simultáneamente, siendo nuestro foco de atención y análisis lo que les otorga uno u otro significado en cierto momento del tiempo.

De acuerdo con Denise Jodelet (1989), las Representaciones Sociales tienen seis características principales:

1. Son siempre representación de un objeto.

2. Tienen un carácter de imagen y la propiedad de ser intercambiables: lo sensible y la idea, la percepción y el concepto.

3. Tienen un carácter simbólico y significante.

4. Tienen un carácter constructivo.

5. Tienen un carácter autónomo y creativo.

6. Las categorías que la estructuran son categorías de lenguaje.

En estas características se aprecian elementos que resumen el concepto de representación social. Por una parte, la representación social se define por un contenido (informaciones, imágenes, opiniones, actitudes), y este contenido se relaciona con el objeto (trabajo que hay que realizar, acontecimiento, personaje social). Y por la otra, es la representación social de un sujeto (individuo, familia, clase, grupo) en relación con otro sujeto.

Retomadas de Moscovici, Jodelet señala seis grandes orientaciones en torno al estudio de las Representaciones Sociales:

1. La primera es la actividad cognitiva en el centro del análisis al considerar que la representación tiene dimensiones de contexto y de pertenencia.

2. La segunda pone atención a los aspectos significantes de la actividad representativa desplegada por el sujeto, enfatizada por la producción de sentido donde intervienen cuestiones tales como el imaginario, las coacciones sociales y los deseos o carencias que tienen presencia en ellas.

3. Una tercera orientación trata a la representación como una actividad discursiva, como acto comunicativo, donde se hace presente le pertenencia social de los sujetos hablantes y la finalidad de su discurso, considerándola como un análisis sociolingüístico donde toman forma las Representaciones Sociales elaboradas por los sujetos.

4. La cuarta orientación ubica la práctica social del sujeto, considerando que este sujeto está inserto en una estructura social determinada, y su actividad y posición social refleja un conjunto de normas institucionales que rigen su misma posición.

5. De aquí se deriva la quinta orientación, pues son esas mismas relaciones intergrupales que poseen los grupos de sí mismos, y de su relación con los demás, los que constituyen el elemento central de las representaciones.

6. Finalmente, las determinaciones sociales que invaden al portador de las representaciones, produciendo pensamientos e imágenes establecidos socialmente, o por elementos estructurados de las ideologías dominantes (Jodelet y Guerrero, 1993: 478-480).

Para los efectos de esta investigación, nos interesa aquella que pone énfasis en el sujeto como productor de sentido, de significantes en el discurso, que son resultado de la influencia social, de los deseos y las carencias. También nos interesa el sujeto como productor de representaciones; la permanente influencia del entorno social en la producción de esas representaciones; la interacción social como marco de

producción y deconstrucción; así como las características cognoscitivas y emocionales que forman parte de la condición humana y están presentes en la producción de esas Representaciones Sociales. No descartando la posibilidad del discurso como práctica social y productora de sentido para los propios sujetos que lo elaboran, y no como unidad lingüística.

5. La construcción de una Representación Social

La Representación Social no surge de una simple actividad cognitiva del sujeto. La construye en función del contexto, es decir de los estímulos sociales que recibe, y en función de valores, ideologías y creencias de su grupo de pertenencia, ya que el sujeto es un sujeto social.

El sujeto es producto de sentido, y entonces expresa en su representación el sentido que da a su experiencia en el mundo social. La representación social se construye como una forma de lenguaje, típico de cada sociedad o grupo social.

El sujeto produce una representación social en función de las normas institucionales derivadas de la posición que ocupa. El juego de las relaciones intergrupales determina la dinámica de la representación: las interacciones van modificando las representaciones que los miembros tienen de sí mismo, de su grupo, de los otros grupos y de sus miembros.

6. Cómo la Representación Social llega a ser social-organizacional

Moscovici descubrió dos procesos principales que explican cómo lo social transforma un conocimiento en una representación que transforma lo social. Ambos procesos se denominan, respectivamente, "objetivación" y "anclaje". La objetivación: lo social en la representación.

- La objetivación puede definirse como una operación formadora de imagen.
- La representación permite intercambiar percepción y concepto a través de la imagen. Al poner en imágenes las nociones abstractas, da una "textura material" a las ideas. Por ejemplo, el concepto de masa se materializa como "peso".
- Primero se da una selección: seleccionamos ciertos conceptos acordes con nuestra ideología y los separamos del contexto donde estaban (descontextualización).
- En una segunda fase se forma un núcleo figurativo, una estructura de imagen que reproducirá en forma visible una estructura conceptual. Por ejemplo, el concepto de aparato psíquico del psicoanálisis.
- En una tercera fase el modelo figurativo adquiere propiedades humanas naturales: por ejemplo, el "inconsciente" es "inquieto e inexplorable".
- Por lo tanto, la objetivación tiene este triple carácter, que es el Paradigma de la Objetivación:
- Es una construcción selectiva,
- Es una esquematización estructurante y produce una naturalización.
- Este segundo proceso se refiere al enraizamiento social de la representación y su objeto.
- La intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que le son conferidos.
- Hay una integración cognitiva del objeto representado en el esquema preexistente. A diferencia de la objetivización, que es la constitución formal de un conocimiento, en el anclaje encontramos una inserción orgánica de conocimiento dentro de un pensamiento constituido.
- Articula así las tres funciones básicas de la representación: función cognitiva de integración de lo novedoso, función de interpretación de la realidad, y función

de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

Modalidades para el proceso de anclaje.

1. El anclaje como asignación de sentido:

a) Por ejemplo, la gente deja de representarse el psicoanálisis como una ciencia y se lo empieza a representar socialmente como atributo de ciertos grupos, como ejemplo de los intelectuales.

2. El anclaje como instrumentalización del saber:

a) Es como se utiliza la representación en tanto sistema de interpretación del mundo social, marco e instrumento de conducta. Las representaciones no sólo expresan relaciones sociales, sino que también contribuyen a constituirlas.

Por ejemplo, posible agresividad frente a los intelectuales por "representar el psicoanálisis".

3. Anclaje y objetivización: hay una relación entre la cristalización de una re- presentación en torno de un núcleo figurativo (objetivización) y un sistema de interpretación de la realidad que orienta los comportamientos (anclaje).

Moscovici refiere que:

> [...] es el mecanismo que permite afrontar las innovaciones o la toma de contacto con los objetos que no son familiares. Utilizamos las categorías que nos son ya conocidas para interpretar y dar sentido a los nuevos objetos que parecen en el campo social (Moscovici, 1976).

Para nosotros el proceso de anclaje sería la integración al pensamiento de una nueva información sobre un objeto, la cual aparece con un significado específico ante nuestros esquemas antiguos y a la que se le atribuye una funcionalidad y un papel regulador en la interacción grupal.

Es aquí donde se manifiestan los procesos de asimilación y acomodación, pues las informaciones recibidas son deformadas por nuestros esquemas ya constituidos, y a su vez, esta nueva información cambia nuestros propios esquemas para acomodarlos a sus características. Se puede afirmar entonces que este proceso se refiere al enraizamiento de la representación social y su objeto.

El proceso de anclaje articula las tres funciones básicas de la representación: función cognitiva de integración de la novedad, función interpretativa de la realidad y función de orientación de las conductas y las relaciones sociales (Rodríguez, 2001: 20).

Tanto el anclaje como la objetivación hacen familiar lo no familiar; el primero transfiriéndolo a nuestra esfera particular donde somos capaces de compararlo e interpretarlo, y el segundo, reproduciendo entre las cosas que podemos tocar y en consecuencia, controlar.

7. REFLEXIONES FINALES

En la parte informal de la organización, la consideramos como una construcción colectiva, con significaciones, con sus simbolismos, como una organización discursiva-narrativa que se construye y reconstruye al narrarse y cuenta con Representaciones Sociales que determinan la forma de ser, de hacer y quehacer en la organización y esto es lo que determina el perfil de esa organización.

De esta manera (Moscovici, 1979 en Ibáñez, 1989), señalan que las Representaciones Sociales son pensamiento constituido y pensamiento constituyente, es decir, que son conjuntos dinámicos, que producen comportamientos y relaciones con el medio, y que al hacerlo, se modifican tanto los actores como el medio, de manera que podemos encontrar

Sapienza Organizacional ISSN: 2443-4265 E- ISSN: 2443-4418 Año 11 Nº 23 2024
Reflexiones sobre la teoría de las Representaciones Sociales .... pg. 137 - 148

narrativas en donde las Representaciones Sociales han modificado de manera positiva a los actores y a la organización, en tanto que en otros casos ha sucedido lo contrario.

8. REFERENCIAS

Banchs, M. (1990). Cognición social y representación social. *Revista de Psicología de El Salvador.* VII, (30) 361-371.

Berger, P. y Luckmann, T. (1989). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Castoriadis, C. (1976), *Los dominios del hombre: Las encrucijadas del laberinto,* España, Gedisa.

Castoriadis, C. (1984), *La Institución Imaginaria de la Sociedad*, Barcelona, Tusquets Editores.

Jodelet, D. y Guerrero, A. (1993). La representación social: fenómenos, concepto y teoría en Moscovici (coord.). *Psicología social*. Barcelona: Paidós.

Jodelet, D. (1986), *"La representación social: fenómenos, concepto y teoría",* en Serge Moscovici, Psicología Social. II: Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales, Barcelona, Paidós.

Jodelet, D. (1989), *La Representación social: fenómenos, concepto y teoría*, Buenos Aires, Paidós.

Jodelet, D. (2000), *"Representaciones Sociales: contribución a un saber sociocultural sin fronteras"* en D. Jodelet y A. Guerrero, Develando la cultura. Estudios en Representaciones Sociales, México, UNAM, pp.7-30.

Moscovici, S. (1979), *El psicoanálisis, su imagen y su público*, Buenos Aires, Huemul S.A.

Pérez Mayo, A. R. (2013). *"Discurso, Representaciones Sociales y Narrativa en las Organizaciones. El Caso de tres Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco",* Tesis Doctoral en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, México.

Ibáñez, T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana*. Barcelona: Sendai.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **149 - 161**

PROCEDIMIENTO PARA EL **CÁLCULO DE RAZONES FINANCIERAS** A TRAVÉS DE LA CADENA DE VALOR **DE PANELES FOTOVOLTAICOS**

ROJAS HERNÁNDEZ, Dairon
Profesor Auxiliar a tiempo completo en la Universidad de Pinar del Río (UPR), Cuba, máster en finanzas por la Universidad de La Habana (UH) y estudiante de doctorado en ciencias contables y financieras (UH). Vicedecano de Investigación y Posgrados de la Facultad de Ciencias Económicas de la (UPR).
E-mail: dairon920328@gmail.com ORCID:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1443-6318

ACOSTA RODRÍGUEZ, Leo Alejandro

Profesor asistente a tiempo completo en la (UPR), Cuba, máster en administración de empresas agropecuarias (UPR) y estudiante de doctorado en ciencias contables y financieras (UH).
E-mail: leoalejandroacosta1@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5128-2667

PELEGRÍN MESA, Arístides

Profesor Titular y profesor huésped de la Universidad de Guadalajara, México, doctor en ciencias contables y financieras por la (UH).
E-mail: pelegrin65@yahoo.es
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8723-9046

MIRABAL SARRÍA,Yamile

Licenciada en Economía por la (UPR). Doctora en Ciencias Económicas por la UPR.
E-mail: yamimirabal85@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-3660-8582

Recibido: 24-11-2024
Revisado: 13-04-2024
Aceptado: 11-05-2024

RESUMEN

Cuba encuentra en un estado actual de actualizar y ordenar su modelo económico para su introducción en el tejido económico internacional, lo cual obliga a la necesidad de manejar la cadena de valor para vincularla con las razones financiaras y expresar un valor competitivo. La investigación tiene como objetivo proponer un procedimiento para la evaluación de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos, que proporcione el cálculo de cada uno de ellos, mediante sus actividades. Se fundamenta mediante el marco teórico - conceptual relacionado con la cadena de valor en la industria electrónica, en aras de ejecutar el diagnóstico de la situación existente en la empresa de Componentes Electrónicos, de Pinar del Río, utilizando una metodología descriptiva y cualitativa para una explicación sistémica del procedimiento propuesto, en cuanto a la utilización de este instrumento estratégico. El procedimiento propuesto tiene como resultado calcular los indicadores financieros por medio de la cadena, para así ubicar a la empresa en un favorable entorno competitivo, jugando un papel fundamental para evaluar la situación económica en la entidad y su desempeño contable, para subsanar aquellos problemas vinculados con la situación económica y tomar correctivos adecuados para solventarlos

Palabras clave: actividades, cadena de valor, razones financieras, procedimiento, paneles fotovoltaicos.

PROCEDURE FOR CALCULATING FINANCIAL RATIOS THROUGHOUT THE VALUE CHAIN OF PHOTOVOLTAIC PANELS

ABSTRACT

Cuba is in a current state of updating and organizing its economic model for its introduction into the international economic fabric, which requires the need to manage the value chain to link it with financial reasons and express a competitive value. The objective of the research is to propose a procedure for the evaluation of financial ratios throughout the value chain of photovoltaic panels, which provides the calculation of each of them, through their activities. It is based on the theoretical - conceptual framework related to the value chain in the electronics industry, in order to carry out the diagnosis of the existing situation in the Electronic Components company of Pinar del Río, using a descriptive and qualitative methodology for an explanation. systemic of the proposed procedure, in terms of the use of this strategic instrument. The proposed procedure results in calculating the financial indicators through the chain, in order to place the company in a favorable competitive environment, playing a fundamental role in evaluating the economic situation in the entity and its accounting performance, to correct those related problems. with the economic situation and take appropriate corrective measures to solve them

Keywords: *activities, value chain, financial reasons, procedure, photovoltaic panels.*

1. INTRODUCCIÓN

El consumo de energía ha sido uno de los medidores del desarrollo y el logro del bienestar de la sociedad. Durante el siglo XX, son utilizadas las fuentes de energía generadas por el uso de los combustibles fósiles, y siendo ello un recurso agotable.

En el presente siglo XXI se aboga por el uso de las energías renovables para disminuir la contaminación a nivel mundial, pues estas fuentes de energía se adquieren mediante diversas fuentes naturales virtualmente inacabables, ya sea por la considerable cantidad de energía que contienen, o porque son capaces de reformase mediante medios naturales.

En Cuba, a través del tiempo, el abastecimiento de combustible estuvo apoyado por las importaciones concebidas desde las naciones socialistas, en particular desde la Unión de Repúblicas Socialistas Soviética (URSS). Tras el derrumbe del socialismo en Europa del Este, a finales de los años 80 se ocasionó una radical variación en la matriz energética, afectando intensamente a la infraestructura de la nación. Reorganizándose la política energética, dirigida al ahorro y consumo más eficaz de los medios particulares.

De esta manera surge la Sociedad Cubana para la Promoción de las Fuentes Renovables de Energía y el Respeto Ambiental, se crea la Revolución Energética, con un rol fundamental en el perfeccionamiento de la situación energética del pueblo, efectuándose un proyecto de electrificación en sitios apartados donde a la red nacional en diversos momentos le era muy difícil el acceso, comenzando a desempeñar un fundamental papel las energías renovables.

A través del uso de la cadena de valor empresarial relacionada con las energías renovables, en particular con la fotovoltaica, se estará en condiciones de describir el desarrollo de las actividades de una empresa, creando valor al producto final. Para equilibrar y analizar aquellos procesos y actividades que contengan alguna importancia estratégica a la hora de alcanzar ventajas competitivas. En dependencia de los criterios que se manejen a la hora de desagregar y analizar dichas actividades.

Las experiencias que existen en Cuba de esta temática, están centradas en industrias de tecnología avanzada (biotecnología e industria de medicamentos), el sector de la agricultura (el mango y la producción tabacalera), forestal (servicios ecosistémicos forestales y el carbón vegetal), la industria alimentaria (cultivo del camarón y conservas de tomate), el sector del turismo en Viñales para potenciar el desarrollo local y el sector de la electrónica (fabricación de paneles fotovoltaicos) (Menoya, 2015; Anaya, 2015; López, 2016; Espinosa y Díaz, 2021; Rojas et al., 2021; Rojas et al., 2023 y Máttar y Padilla, s.f.).

La empresa de Componentes Electrónicos, Pinar del Río, en la cual se lleva a cabo la investigación, existen varias producciones destacando la fabricación de paneles fotovoltaicos (la principal), que se envían al sector industrial y de los servicios para satisfacer el mercado interno y estar en el mercado externo, con productos destinados en las ramas de las energías renovables, la electrónica, la informática y servicios para aplicaciones industriales.

De ahí que el problema sea la insuficiente utilización de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos como herramienta para la evaluación de las razones financieras en la empresa de Componentes Electrónicos

Como objetivo general es: evaluar las razones financieras mediante el empleo de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos en la empresa de Componentes Electrónicos.

1.1. Marco teórico- conceptual

Revisión de la literatura relacionada con la cadena de valor industrial

Porter estableció como un modelo que es un sistema que genera valor a una empresa, a la cual la llamo cadena de valor (figura 1), las actividades de los proveedores, miembros del canal de distribución, y clientes (Porter, 1985).

Las cadenas de valor agregado dentro de los límites de una organización han sido ampliamente discutidas en la disciplina de la economía industrial a nivel micro (Armaghan & Emrah , 2022) y (Porter, 1980, 1985).

Los eslabones de la cadena de valor se dividen en actividades primarias y de apoyo, según (Porter, 1985) las actividades primarias son:

-Logística de entrada.

-Operaciones.

-Logística de salida.

-Marketing y ventas.

-Servicio.

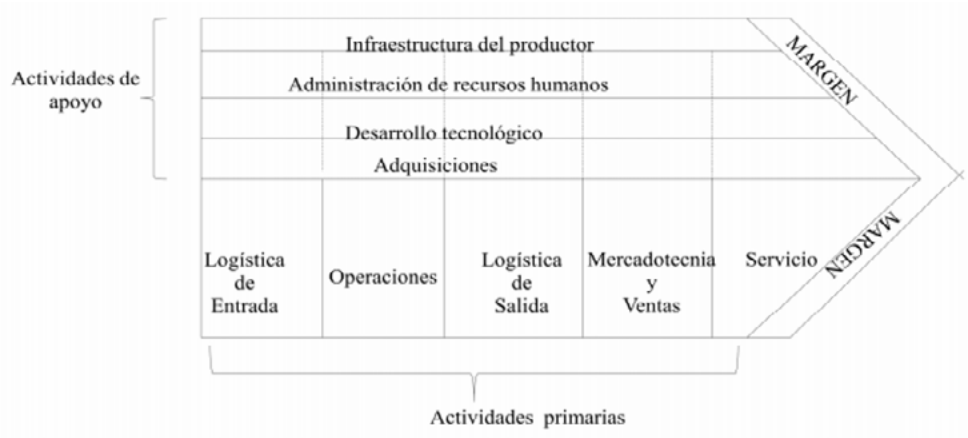
De la misma manera, (Porter, 1985) indica que las actividades de apoyo son:

-Adquisiciones.

-Desarrollo tecnológico.

-Infraestructura del productor.

Figura 1. La cadena genérica de valor



Nota. (Porter, 2006)

La cadena de valor describe la gama de actividades requeridas para llevar un producto o servicio, desde su concepción, hasta la entrega a los consumidores finales, y su eliminación después de su uso (Kaplinsky & Morris, 2000) y (Kaplinsky & Morris, 2016).

La cadena de valor requiere dejar a un lado la forma burocrática tradicional de las organizaciones, con sus límites, mentalidad que conduce a varias disfunciones que pueden ser destructivas para la empresa (Vivar et al., 2020).

(Lladós et al., 2018), plantea que el estudio de la cadena de valor nos permite identificar (…) su concepción hasta su uso por parte de los consumidores finales. Y, a su vez, refleja cual es el valor añadido de todas las actividades que directa o indirectamente son necesarias para su producción.

(Khademi, 2020), denomina la cadena de valor como ecosistema de creación y captura de valor, resaltando su contribución en la intersección de las estrategias entre organizaciones. De este modo, la aplicación de cadena de valor en las empresas de servicio sugiere que el proceso de agregar valor varía de acuerdo con la clase de actividad, donde cada unidad de negocio que se dedica a un determinado proceso de producción y que posee actividades de transformación de una materia prima determinada, contrata servicios de adquisición y desarrollo de tecnología de

otras (Ramírez *et al.*, 2021).

El análisis conceptual de la cadena de valor permite concebir un abordaje metodológico sobre la gestión de cada una de las actividades que establece una organización, para crear valor, y el análisis de cada uno de sus clientes. (Rojas et al., 2023b).

Rojas *et al*., (2023c) plantea que la gestión de aquellas actividades y procesos de la cadena de valor afines con la actividad empresarial sirven en la creación de un producto y/o servicio competitivo en el mercado.

Análisis de las razones financieras

Algunos autores como (Gitman, 1979), se refieren al cálculo de razones para evaluar el funcionamiento pasado, presente y proyectado de la empresa.

Grupo de razones financieras, según (Demestre, 2004):

- Razones de liquidez
- Razones de Actividad
- Razones de Rentabilidad
- Razón de Endeudamiento

Según Alexander et al., (2016) informa que las razones financieras también llamados ratios financieras o indicadores financieros, son cifras o razones que facilitan unidades contables y financieras de medida y comparación, a través de las cuales la relación (por división) entre sí de dos datos financieros directos, admiten examinar el estado actual o pasado de una empresa, en función a niveles óptimos delimitados para ella.

Los indicadores financieros llegan a establecer una herramienta clave para formar una correcta administración en las finanzas de toda organización, con resultados numéricos para relacionar cuentas que forman parte de los Estados Financieros (Ollague *et al*., 2017).

Los análisis financieros llegan a solicitar los cálculos de indicadores para poder realizar los diagnósticos financieros y económicos de cada empresa, se manejan los índices que se relacionan entre sí, donde se reflejan los estados financieros y se pueda obtiene el desempeño (Muñoz, 2018).

Según Torres *et al*., (2019) existen tres tipos de razones financieras que son:

1- Razones financieras de solvencia a corto plazo .

2- Razones de solvencia a largo plazo o apalancamiento financiero.

3- Razones financieras de rentabilidad.

Según Paucar (2020) el análisis financiero tiene como objetivo ofrecer información pertinente para la toma de decisiones gerenciales intrínsecamente de las organizaciones y precisar estrategias que desarrollen sus posibilidades de éxito futuro.

La importancia del análisis financiero es la aplicación de estrategias que permitan visualizar el nivel de liquidez solvencia, endeudamiento y rentabilidad en la actividad empresarial, evaluando el rendimiento de un negocio. Esta herramienta facilita la toma de decisiones en un plan de acción que permita identificar los puntos fuertes y débiles de una institución empresarial comparada con otros negocios Párraga *et al*., (2021)

Según Rojas et al., (2022b, 2022c) aplicar técnicas y procedimientos analíticos acertados relacionados con las razones financieras, aprueban alcanzar el resultado del medio contable y financiero, y detectar cualquier inconveniente, para tomar decisiones y lograr una excelente competitividad del modelo de negocio.

2. Metodología

Según Hernández *et al.*, (s.f.) para la elaboración del marco teórico se utilizaron como métodos teóricos:

- Histórico (tendencial) y lógico: para el

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**

análisis del surgimiento, desarrollo y esencia de la cadena de valor industrial y las razones financieras afines con las distintas formas, métodos y vías para su realización.

- Análisis y síntesis: Para la valoración crítica del marco teórico y contextual, relacionado con la cadena de valor de paneles fotovoltaicos y de las razones financieras mediante sus procesos y actividades.

- Sistémico estructural: Para realizar una fundamentación de la propuesta del procedimiento relacionado para la evaluación de las razones financieras mediante la utilización de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos, para una correcta toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa.

- Modelación: Para una correcta evaluación del procedimiento mediante la utilización de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos.

Para la obtención de la información se utilizaron como métodos empíricos:

- Análisis documental: Empleado para evaluar y clasificar el material bibliográfico, relacionado con la cadena de valor de paneles fotovoltaicos, estudiando estas concepciones en Cuba y en el resto del mundo, para el diagnóstico del objeto de la investigación.

Se hace un análisis de tipo descriptivo y de documentos, para hacer un estudio cualitativo y cuantitativo de la situación a investigar en el contexto económico cubano. Haciendo búsquedas en las bases de datos: *Scopus Elsevier, ScienceDirect, Scielo,* Redalyc y Google Académico.

A partir de (Rojas *et al.*, 2022a) y (Rojas et al., 2022d) en la preparación de los resultados de la búsqueda de información para la investigación, se persiguen una continuación de pasos elaborados:

1. Definir el tema.
2. Exploración de la bibliografía.
3. Formular el problema.
4. Definición el objetivo.
5. Justificación del tema.
6. Definir el marco teórico.
7. Preparación de la metodología.
8. Metodologías y materiales de la investigación.
9. Recopilación de los datos.
10. Estudio de los resultados.
11. Conclusiones.
12. Establecer los resultados

3. Resultados y discusión

El objetivo fundamental de la creación de la empresa de Componentes Electrónicos fue para desarrollar la micro electrónica y la dirección del país, que en principio incluía la fabricación de obleas de silicio y de dispositivos semiconductores, en la ciudad de Pinar del Río por la existencia del yacimiento de arena sílice en el occidente de Cuba.

Los principales productos que fabrican son:

1. Paneles Fotovoltaicos.
2. Protectores Eléctricos.
3. Respaldo de Energía.
4. Cartuchos de Tóner.
5. Realización de Proyectos de Energía fotovoltaica.
6. Sistemas fotovoltaicos.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
Procedimiento para el cálculo de razones financieras .... pg. 149 - 161

Análisis de los resultados económicos y financieros 2021

La empresa cumple el plan de ventas y el de Ingresos en 100.2% y 100.1% respectivamente, ello se debe al cumplimiento del plan de productos principales como son los módulos fotovoltaicos al 104 %, los protectores eléctricos al 100 % y los toner al 101 %, y con una incidencia muy marcada la venta de nuevos productos o recuperados a partir de las existencias en almacenes de materias primas tales como:

- Recuperación de electrónica automotriz.
- Elaboración de cestos.
- Elaboración de Jabas.
- Vidrios Templados con marcos de aluminio.
- Estabilizador de Voltajes.
- Láminas multipropósitos.
- Juegos de Espigas.
- Lámparas Led para autos.
- Cajas Eléctricas.
- Condensadores para Platinos.
- Bases Para Splits.
- Base Para Refrigeradores.
- Mesas Plegables.

La utilidad se cumple al 188.4 % de cumplimiento del plan, en el IV trimestre se propuso un incremento del plan debido al comportamiento que habían tenido los productos alternativos; además de que se produjeron 1600 unidades (U) de módulos fotovoltaicos, para los que se compró una parte de las materias primas en el 2021 y el resto estaba en almacén con los precios anteriores, por tal motivo no se pudo precisar con exactitud la estimación de la utilidad a obtener y ello generó una utilidad de aproximadamente 2400.0 millones de peso (MP). El Gasto de Salario se cumple al 74.1 %.

La liquidez inmediata se encuentra en 0.9 y la liquidez general en 1.0 prácticamente existe 1 peso de respaldo para cubrir las deudas, lo cual es bajo y se ha mantenido igual en los últimos meses, debido a que mantenemos un préstamo del banco que aún no ha comenzado a amortizar y las ventas relacionadas con él comenzaron a realizarse en el último trimestre.

El ciclo de pagos de la empresa es de 32 días y el de cobro es de 91 días, sin tener en cuenta los 1260.9 MP que se encuentran en litigio, lo cual a pesar de que se cobra en mayor tiempo del que se paga, se encuentra en un rango aceptable, puesto que la mayoría de las ventas las hacemos a mayoristas con créditos entre 60 y 90 días y casi todas las compras se pagan en el momento de realizarla, no obstante tenemos que continuar dándole seguimiento al cobro de las ventas para disminuir el ciclo de cobro.

La Rotación de los inventarios de MP se encuentra en 4.97 veces, considerándose de bueno, y el de todos los inventarios es de 4.49 veces, en ello inciden el incremento del inventario de Materias Primas para la fabricación de módulos fotovoltaicos y de los sistemas de inyección, al comenzar a entrar lo envíos a mediados del IV Trimestre, lo que incrementó además las ventas, dando como resultado el incremento de la rotación en más de 3 veces, con respecto a la media de los nueve meses anteriores.

Análisis de los resultados económicos y financieros 2022

Se pronostica cerrar el 2022 a un 63.0% del plan de ventas proyectadas y a un 71.3% las utilidades, ello se debe fundamentalmente al no arribo de materias primas para la fabricación de módulos fotovoltaicos y los sistemas de inyección a red del proyecto P30, motivado por los impagos a los proveedores, además de demoras en la apertura de Cartas de Créditos con contratos firmados y con el financiamiento transferido que llegarán para el I trimestre de 2023, debido a ello se incumplen el resto de los indicadores, excepto el Aporte del Rendimiento de la Inversión, que se sobrecumple debido a los altos valores de utilidad obtenido en el IV Trimestre de 2021, que se aportaron en el 2022.

Se proyectaron indicadores de eficiencia que mejoran con respecto al pronóstico de cierre del año 2022, las ventas crecen a un 139.0%, el promedio de trabajadores a un 107.5%, el Fondo de Salario a un 110.0%, el salario medio a un 102.4%, la productividad

a un 109.0% y el VAB a un 117.2 %.

Se decrece en otros indicadores como como la utilidad antes de impuestos a un 98.1% y la rentabilidad de la venta al 70.5%; la disminución de la utilidad con respecto al año anterior se debe fundamentalmente a que en el presente año se tuvieron Ingresos Financieros no planificados por un valor de 4718.7 MP; si se disminuyera ese monto de la utilidad estimada de cierre la misma sería de 2343.0 MP, lo que conllevaría a un crecimiento superior al 100% y mejoraría también la rentabilidad de la venta.

La liquidez inmediata se encuentra en 0.8 y la liquidez general en 1.0, existe 1.0 peso de respaldo para cubrir cada peso de deudas, lo cual es bajo, debido a que mantenemos un préstamo del banco que comenzó a amortizar en enero, el cual se ha ido utilizando disminuyendo los pagos anticipados.

El ciclo de pagos de la empresa es de 65 días y el de cobro es de 151 días, esta desproporción se debe las cuentas por cobra al cierre de junio son muy similares a las de meses anteriores habiendo transcurrido ya 6 meses, aun cuando se van incrementando las ventas, mientras que los pago por lo general se hacen contra entrega.

La Rotación de los inventarios de MP se encuentra en 1.22 veces, lo cual es bajo aunque ligeramente superior al mes anterior (0.09 veces) y el de todos los inventarios es de 1.13 veces, además se debe señalar con respecto a la rotación de todos los inventarios existe una diferencia considerable, debido al elevado valor de muchas de las piezas de repuestos imprescindibles para empresa de las cuales no se debe deshacer, no obstante se debe continuar trabajando con los inventarios de forma que sea el estrictamente necesario.

El tiempo promedio que se necesita para vender el inventario es de 298 días, 26 días menos que al cierre del mes anterior, la mejoría se debe al ligero incremento de la rotación de los inventarios al incrementarse los valores de producción.

Propuesta de un procedimiento para evaluar las razones financieras en la cadena de valor de paneles fotovoltaicos

Los aspectos más significativos para los empresarios es tener conocimiento del contexto existente y su situación futura de sus organizaciones, la primera es para estar al tanto si están generando valor por el capital invertido y el esfuerzo que se realiza en el tiempo, y la segunda para planear cómo marchará la empresa en el futuro y anticiparse a todos los escenarios económicos posibles.

Cabe destacar que el conocimiento de las razones financieras sirve para la elaboración y presentación de los estados financieros de acuerdo al marco de la contabilidad de referencia. Pues los indicadores financieros se localizan en cada etapa de la gestión económica estratégica y financiera de la entidad, por lo cual es significativo que se instituyan desde la alta gerencia hacia aquellas áreas que realizan el control.

Con la utilización de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos para el cálculo de los indicadores financieros, se permite el análisis de la marcha de la empresa: objetivos (y metas) a corto, mediano y largo plazo en las diferentes áreas organizativas. Para estar al tanto cuan bien utiliza la organización sus recursos materiales, financieros y el rendimiento de la gestión financiera, en función de descubrir oportunidades de inversión e identificar aquellas unidades administrativas de mayor beneficio y las que deben ser mejoradas.

Es por ello que la relación de la cadena con los financieros juega un papel transcendental y esencial: para suministrar la información relacionada con el rendimiento de la entidad. Para demostrar que el negocio alcanza sus objetivos estratégicos y estar en condiciones de la aplicación de los cambios precisos para el logro de sus resultados. De igual manera, los se monitorea la situación empresarial de manera notable y precisa.

En función de propiciar una mayor claridad

al negocio, para tomar decisiones en el acrecentamiento financiero, en lugar de estrictamente asentarse en la práctica previa y la intuición.

La propuesta mediante el procedimiento en la tabla 1, ayuda a realizar el cálculo de las razones financieras a través de la cadena bajo estudio, para realizar un análisis más acabado de la salud financiera en la producción de paneles fotovoltaicos y colocar el producto en un mercado más asertivo en la búsqueda de clientes.

El procedimiento está organizado en tres etapas, las que se despliegan a continuación:

- 1ra Etapa: Diagnóstico de la situación actual de la evaluación de las razones financieras mediante la cadena de valor de paneles fotovoltaicos.
- 2da Etapa: Valoración de los resultados económico-financieros 2021- 2022.
- 3ra Etapa: Procedimiento para la evaluación de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos.

Las etapas están interconectadas con sus diferentes fases, examinándose mediante las actividades con un proceso continuo, mediante los métodos o herramientas de investigación combinados con el fenómeno en estudio, describiendo el resultado final para explicar la propuesta.

Tabla 1. Procedimiento para evaluar las razones financieras en la cadena de valor de paneles fotovoltaicos

Etapas	Fases	Actividades	Métodos o herramientas	Resultados
1ra Diagnóstico de la situación actual de la evaluación de las razones financieras mediante la cadena de valor de paneles fotovoltaicos	1-Búsqueda de la información	1-Definir la información a utilizar	Trabajo en equipo Estudio de documentos Observación	Presentación de la situación vigente en la empresa
2da Valoración de los resultados económico-financieros 2021 - 2022	2- Diagnóstico de la situación financiera en la entidad	2-Estudiar la situación financiera interna de la entidad	Trabajo en equipo Estudio de documentos Observación	Cálculo de los indicadores de económicos y financieros
3ra Procedimiento para la evaluación de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos	3-Análisis de la gestión-económica financiera a través de la cadena de valor	3- Analizar la gestión económica financiera en la empresa	Trabajo en equipo Entrevista Análisis de documentos Técnicas de consenso	Estudio de las razones financieras a través de los eslabones de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos
		4- Aplicar el procedimiento	Trabajo en equipo Entrevista Análisis de documentos	Cálculo de los indicadores financieros a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos

Nota. Elaboración propia.

Propuesta de medidas para aplicar el procedimiento propuesto para la evaluación de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos:

1. Identificar aquellos aspectos que identifican el comportamiento económico, contable y financiero de la entidad, para valorar la información contable.

2. Tomar la cadena de valor de paneles fotovoltaicos como instrumento de análisis para interpretar la información cualitativa y cuantitativa, en aras de realizar el estudio para estar al tanto, en cuanto a las condiciones de la salud financiera de la empresa, a través del cálculo de indicadores financieros.

3. Utilizar la cadena para establecer la gestión de los recursos financieros aprovechables en el presente hasta el pronóstico de las utilidades en el futuro.

4. Tener en consideración la cadena y sus inductores, para cuando en una economía inflacionaria los precios de los bienes y servicios aumenten de manera proporcionada, estos puedan ser ajustados y valorizados.
5. Llevar a cabo un análisis minucioso de la utilización de cada uno los fondos disponibles, ya sea de recursos propios o provenientes los proveedores.
6. Evaluar el ambiente económico y financiero de la organización, para detectar cualquier obstáculo existente, tomar las mejores decisiones en cuanto a la utilización de la cadena para realizar el análisis de los indicadores financieros por medio de sus eslabones.

Para identificar el nivel de aceptación del procedimiento propuesto se decide por parte del investigador a aplicar una encuesta a los directivos del área contable, financiera y de planificación de la empresa.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizaron los criterios expuestos por Calero (1976) y Rojas et al., (2022d) (anexo 1). Se empleó el muestreo irrestricto aleatorio (MIA), con una confiabilidad del 95%, una proporción de 0.50 (que es la que permite el mayor tamaño de muestra) y un error de muestreo de 0.05. El tamaño de muestra necesario es de 15, alrededor de un 96% de la población lo cual representa 30 personas, siendo una parte representativa de la población que permite hacer inferencias sobre la totalidad, de acuerdo con los procedimientos de cálculos utilizado. El cual se utiliza en la investigación, para estudiar sólo una parte de la población, que va ser representativa al resto de la población y al final poder generalizar los resultados a toda la población.

Los resultados de la encuesta (anexo 1) arrojan los siguientes resultados:

1- El 100% de los encuestados considera importante el procedimiento propuesto

2- El 75% de los encuestados considera que la cadena de valor recoge en su totalidad los indicadores financieros utilizados por la empresa.

3- El 98% cree necesario que el procedimiento propuesto sirva como referente para la toma de decisiones

4- El 85% plantea que a través de la cadena de valor de paneles se puede alcanzar un desempeño financiero efectivo que lleve a la empresa al éxito.

5- El 85% de los directivos están dispuestos a asumir los cambios existentes en el entorno financiero, a través del uso de la cadena.

4. REFLEXIONES FINALES

Conclusión 1- La cadena de valor describe las variedades de las actividades generadoras de valor de un producto o servicio, desde su elaboración, hasta la entrega a los clientes.

Sapienza Organizacional ISSN: 2443-4265 E- ISSN: 2443-4418 Año 11 Nº 23 2024

Conclusión 2- Los indicadores financieros son una herramienta clave para generar una correcta administración en las finanzas de toda organización para la toma de decisiones en los negocios

Conclusión 3- El diagnóstico realizado en la empresa objeto de estudio, permitió estudiar la interpretación y evaluación de las razones financieras, mediante la cadena de valor de paneles fotovoltaicos. Se realizó preliminarmente una caracterización de la empresa objeto de estudio, posteriormente se analizaron cada una de las razones financieras utilizadas por la entidad, y finalmente se diagnosticó el estado actual de la cadena en el análisis financiero.

Conclusión 4- El procedimiento elaborado permite:

- La evaluación de razones financieras a través de la cadena de valor de paneles fotovoltaicos por cada uno de sus eslabones y actividades.

- El análisis cualitativo en función de realizar la interpretación de los indicadores financieros mediante la herramienta estratégica de la cadena, en aras de concebir el estudio tanto económico, como de posicionamiento competitivo para efectuar valoraciones de los resultados en función de la generación de valor.

- Establecer los resultados de las operaciones y evaluar su situación y su actuación de cara al futuro empresarial.

5. REFERENCIAS

Alexander, H. F., Victor, B. G., Alex, H. F., Sara, V. R., & Estefania, V. G. (2016). *Razones financieras de liquidez en la gestión empresarial para toma de decisiones*. Lima.

Anaya, B. (2015). Las cadenas productivas con impacto económico y social: el caso de los cítricos en Cuba. *Economía y Desarrollo*, 154(1), 105-117. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/4255/425541212008.pdf

Armaghan , C., & Emrah , K. (2022). The value chain dilemma of navigating sustainability transitions: A case study of an upstream incumbent company. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 45, 114–131. https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.10.002

Demestre, A. (2004). *Técnicas para analizar estados financieros.* La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Espinosa, E.G., y Díaz, E. (2021). Consideraciones sobre la cadena de valor del camarón en Cuba. Apuntes para un diagnóstico. *Cofin Habana*, 15 (1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v15n1/2073-6061-cofin-15-01-e01.pdf

Gitman, J. (1979). Fundamentos de administración financiera. Buenos Aires, Argentina: Harper & Row Latinoamericana.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (s.f.). Metodología de la investigación. Cuarta edición. México: Mc Graw Hill.

Kaplinsky, R., & Morris, M. (2000). A handbook for value chain research (Vol. 113). Brighton: University of Sussex, Institute of Development Studies. https://www.marketlinks.org/sites/default/files/media/file/2020-11/manualparainvestigacion_0.pdf

Kaplinsky, R., & Morris, M. (2016). Thinning and thickening: productive sector policies in the era of global value chains. *The European Journal of Development Research*, 28 (4), 625-645. https://doi.org/10.1057/ejdr.2015.29

Khademi, B. (2020). Ecosystem Value Creation and Capture: A Systematic Review of Literature and Potential Research Opportunities. *Technology Innovation Management Review*, 10 (1), 16-34. http://doi.org/10.22215/timreview/1311

Lladós, J., Meseguer, A., & Vilaseca, J. (2018). La cadena global de valor en la industria eléctrica. *Investigación Económica*, 77 (304), 135–170. https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2018.304.66402

López, A.C. (2016). *Propuesta de cadena de valor de la producción tabacalera en la Empresa de Acopio y Beneficio de Tabaco "Hermanos Saíz" de San Juan y Martínez* (Tesis de pregrado). Universidad de Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba. Repositorio Institucional.

Máttar, J., y Padilla, R. (s.f). *Fortalecimiento de cadenas de valor agroalimentarias en Cuba. Los casos de las conservas del tomate y el camarón de cultivo.*

Menoya, S. (2015). *Modelo de gestión del turismo desde el gobierno local para municipios con vocación turística basado en el enfoque de cadena de valor (*Tesis doctoral). Universidad de Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba.

Muñoz, J. (2018). Análisis a los estados financieros de empresas camaroneras en la provincia de El Oro, *Ecuador. INNOVA,* 1(9), 102-115. https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/686/1177

Ollague, J., Ramón, D., & Soto, C. (2017). Indicadores financieros de gestión: análisis e interpretación desde una visión. *INNOVA Research Journal,* 2 (8), 22-41. https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/328/1363

Párraga, S.M., Pinargote, N.F., García, C.M., y Zamora, J.C. (2021). Indicadores de gestión financiera en pequeñas y medianas empresas en Iberoamérica: una revisión sistemática. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (2). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2610

Paucar, N. R. (2020). *El vínculo entre las fuentes de financiamiento y los indicadores de gestión financiera de las MIPYMES del sector de elaboración de productos alimenticios en la provincia de Tungurahua* (Bachelor's thesis). https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30674/1/T4707ig.pdf

Porter, M. (1980). *Estrategia competitiva: técnicas para analizar industrias y competidores.* La Prensa libre.

Porter, M. (2006). *Ventaja competitiva*. México: CECSA.

Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. *New York: Free Press*. https://www.albany.edu/~gs149266/Porter%20(1985)%20-%20chapter%201.pdf

Ramírez, R. I., Ríos, J. D., Lay, N. D., & Ramírez Molina, R. J. (2021). Estrategias empresariales y cadena de valor en mercados sostenibles: Una revisión teórica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (Especial 4), 147-161. https://hdl.handle.net/11323/8929

Rojas, D., Acosta, L. A., Cabrera, N., & Cruz, B. (2022a). Gestión estratégica en la empresa Avícola de Pinar del Río, Cuba. *Costos Y Gestión,* (102), 45–74. https://doi.org/10.56563/costosygestion.102.2

Rojas, D., Espinosa, E. G., & Pelegrín, A. (2021). Propuesta de cadena de valor en la fabricación de paneles fotovoltaicos. *Escritos Contables y De Administración*, 12 (2), 68–98. https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2654

Rojas, D., Espinosa, E. G., & Pelegrín, A., (2022b). Gestión financiera en la fabricación de paneles fotovoltaicos, con enfoque de cadena de valor. *Revista Universidad y Sociedad,* 14 (5), 384-392. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3235

Rojas, D., Mirabal, Y., Trujillo, A., & Pavón, I. (2022c). Gestión financiera operativa en la empresa Avícola Pinar del Rio, Cuba. *Costos Y Gestión*, (103), 14–51. https://doi.org/10.56563/costosygestion.103.1

Rojas, D., Saab Marrero, A., Espinosa, E. G., & Cabrera, N. (2023). Cadena de valor para la producción del carbón vegetal en Cuba. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 12 (34), 1-21. https://doi.org/10.36677/recai.v12i34.20271

Rojas., Pelegrín, A., Rojas, D, Acosta, L.A. (2022d). Perfeccionamiento del proceso de acumulación y cálculo del costo en unidades avícolas. *Actualidad Contable FACES,* (25), 147-170. *https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.08*

Torres Remache, P. S., Solano Caregua, S. Y., & Peñaherrera Larenas, M. F. (2019). Análisis de razones de rentabilidad en la Empresa Pública: Caso Cnel. Pro Sciences: *Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 3 (24), 18–23. https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss24.2019pp18-23

Vivar, A. Y., Erazo, J. C., & Narváez, C. I. (2020). La cadena de valor como herramienta generadora de ventajas competitivas para la Industria Acuícola. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 4-33. https://doi.org/10.35381/r.k.v6i10.686

Anexos

Anexo 1. Guía para la encuesta al director de finanzas y planificación, directora de contabilidad y demás empleados del área de la empresa de Componentes Electrónicos.

Usted ha sido seleccionado por su experiencia para conocer los problemas existentes vinculados con la cadena de valor de paneles fotovoltaicos y el entorno que la rodea, a fin de obtener la información necesaria que tributa a una investigación científica que se desarrolla como parte de una tesis de trabajo de diploma.

Por su valiosa colaboración, muchas gracias

1- ¿Considera importante el procedimiento propuesto?
2- ¿La cadena de valor recoge en su totalidad los indicadores financieros utilizados por la empresa?
3- ¿Cree necesario que el procedimiento propuesto sirva como referente para la toma de decisiones?
4- ¿A través de la cadena de valor de paneles se puede alcanzar un desempeño financiero efectivo que lleve a la empresa al éxito?
5- ¿Los directivos están dispuestos a asumir los cambios existentes en el entorno financiero, a través del uso de la cadena?

Nota. Elaboración propia

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **162 - 167**

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.

LA INTEGRACIÓN DE LA CONCIENCIA **HUMANA** EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EDUCATIVA: **COMPETENCIAS DIGITALES COMO MEDIO,** NO COMO FIN

Profa. María Alejandra Villasmil Rubio
Doctora en Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. España. Profesora FACES, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG- Universidad de Los Andes)
E-mail: mvillasmilr@gmail.com / nenavillasmil31@gmail.com, **ORCID:** https://orcid.org/0000-0003-2827-7338

Resumen

El ensayo explora la importancia de integrar la conciencia humana en la transformación digital educativa, enfatizando que las competencias digitales deben ser consideradas como un medio para alcanzar un aprendizaje significativo, y no como un objetivo en sí mismo. Utilizando como referente teórico principal Nexus de Yuval Harari, se argumenta que, en un mundo cada vez más mediado por la tecnología, es esencial desarrollar habilidades que permitan a los educadores y estudiantes interactuar de manera crítica y consciente con las herramientas digitales. Harari señala que la era digital ha generado un cambio paradigmático en la forma en que accedemos y procesamos la información. En este contexto, las competencias digitales se presentan como instrumentos clave para fomentar un aprendizaje activo y colaborativo. Sin embargo, es crucial que estas competencias sean orientadas hacia el desarrollo de la conciencia y el pensamiento crítico, facilitando así la reflexión sobre el uso ético y responsable de la tecnología. El ensayo concluye que, para que la transformación digital en la educación sea efectiva, debe centrarse en la formación de individuos conscientes, capaces de navegar en un entorno digital complejo, donde el conocimiento se encuentra en enriquecerá la experiencia educativa, sino que también preparará a los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro con una perspectiva crítica y reflexiva.

Palabras clave: Tecnología, conciencia digital, espiritualidad, educación, transformación interior, modernidad, era digital.

1. INTRODUCCIÓN

El presente ensayo se basa en las ideas expuestas en Nexus, el más reciente libro de Yuval Noah Harari, el cual ofrece una perspectiva innovadora sobre la relación entre la humanidad y la tecnología. Harari argumenta que la tecnología no debe percibirse como una amenaza, sino como una oportunidad para catalizar una nueva fase evolutiva de la especie humana. En lugar de un enfrentamiento entre lo humano y lo tecnológico, propone una integración consciente que permita desarrollar mecanismos de evolución en función de la propia tecnología.

El concepto de "rendición" a la tecnología, tal como lo plantea Harari, no implica pasividad o sumisión, sino un acto deliberado de adaptación. La tecnología, en lugar de erosionar la esencia humana, puede convertirse en un medio para potenciar sus capacidades, redefinir su naturaleza y crear nuevas formas de ser. En este sentido, es necesario reconsiderar la retórica que posiciona a la tecnología como una fuerza invasiva, y verla, en cambio, como un aliado en el proceso de transformación continua que caracteriza a la humanidad.

Este ensayo explora cómo la adopción activa y consciente de la tecnología puede facilitar experiencias transformadoras. El objetivo es establecer un marco conceptual en el que se abandone la resistencia hacia el cambio tecnológico y se propicie, en su lugar, una coexistencia colaborativa. Al hacerlo, se propone un enfoque en el que los avances tecnológicos no sean una amenaza, sino un catalizador para el progreso humano, permitiendo establecer adecuados mecanismos de evolución orientados hacia un futuro compartido entre lo humano y lo digital.

2. Conciencia y Tecnología: Una Perspectiva Filosófica

La relación entre conciencia y tecnología ha sido un tema profundo en la filosofía contemporánea, especialmente en el contexto de la transformación del ser humano. Para abordar este tema, es útil recurrir a las ideas de pensadores como Martin Heidegger y Yuval Noah Harari en su obra "Nexus". A continuación, se presentan mesitas textuales que articulan sus perspectivas sobre la interacción entre conciencia y tecnología.

Tabla 1. Mesita Textual: Martin Heidegger

Concepto	Descripción
La Tecnología y el Ser	Heidegger sostiene que la técnica no es solo un conjunto de herramientas, sino una forma de revelación que transforma nuestra relación con el mundo. La técnica nos hace olvidar nuestra conexión con el ser, convirtiéndonos en meros recursos para su explotación.
Desplazamiento de la Conciencia	La Técnica moderna desplaza la conciencia humana al despojarla de su profundidad ontológica. En lugar de contemplar el ser, la tecnología nos lleva a una existencia superficial, donde nos convertimos en consumidores y productores de información sin reflexión.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**

El Peligro de la Negación	Heidegger advierte sobre el peligro de una relación tecnocrática con el mundo, donde la esencia del ser humano se pierde. La tecnología puede alienar nuestra conciencia al alejarnos de nuestra esencia y nuestra capacidad de contemplación y reflexión.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 2. Mesita Textual: Yuval Noah Harari (Nexus)

Concepto	Descripción
La Tecnología como Extensión	Harari argumenta que la tecnología actúa como una extensión de nuestra capacidad humana, alterando y expandiendo nuestras habilidades cognitivas y físicas.
	Nos ofrece herramientas que transforman no solo nuestras vidas, sino también nuestra propia identidad.
Transformación de la conciencia	En "Nexus", Harari explora cómo la tecnología tiene el potencial de altera nuestra conciencia. La inteligencia artificial y las biotecnologías pueden redefinir lo que significa ser humano, llevando a una reconfiguración de nuestra identidad y sentido de existencia.
La Era de la Información	Harari destaca que vivimos en la "era de la información", donde el acceso a datos y la capacidad de procesarlos han redefinido la forma en que percibimos el mundo. Esto crea una nueva realidad que afecta nuestra conciencia y forma de relacionarnos con los demás y con nosotros mismos.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Intersección de las Ideas

Ambos pensadores, aunque desde perspectivas diferentes, subrayan la importancia de la conciencia en la era tecnológica. Heidegger nos advierte sobre la alienación y la superficialidad que puede surgir de una dependencia excesiva de la tecnología, mientras que Harari nos invita a reflexionar sobre cómo la tecnología redefine nuestra humanidad.

- Conciencia como un Espacio de Reflexión: La conciencia, en este contexto, debe ser un

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

espacio de reflexión y crítica frente a la tecnología. La capacidad de cuestionar el impacto de la tecnología en nuestra existencia es esencial para evitar caer en la trampa de la inercia y la superficialidad.

- Transformación y Autenticidad: La transformación que la tecnología propone no debe llevar a una pérdida de autenticidad. En cambio, debe ser un catalizador para un examen más profundo de nosotros mismos, nuestras relaciones y nuestro propósito en un mundo que está en constante cambio.

La intersección de conciencia y tecnología nos invita a un diálogo constante sobre quiénes somos en medio de un mundo cada vez más mediado por lo técnico. Tanto Heidegger como Harari ofrecen un marco valioso para explorar cómo podemos navegar esta transformación sin perder de vista nuestra esencia humana y nuestra capacidad de reflexión crítica. En última instancia, el desafío radica en encontrar un equilibrio entre aprovechar las ventajas de la tecnología y preservar la profundidad de nuestra conciencia.

3. Educación y Espiritualidad en la Era Digital

En la era digital, la educación y la espiritualidad pueden converger de manera significativa, ofreciendo a los individuos un espacio para el crecimiento integral. La tecnología ha transformado la forma en que accedemos al conocimiento, permitiendo a las personas aprender a su propio ritmo y conectarse con diversas comunidades espirituales alrededor del mundo. Esta convergencia invita a una reflexión profunda sobre cómo las herramientas digitales pueden ser utilizadas para fomentar no solo el aprendizaje académico, sino también el desarrollo espiritual y ético de los individuos.

En este contexto, el historiador Yuval Noah Harari destaca en su obra Nexus la importancia de la conexión entre la educación y la espiritualidad, afirmando que "en un mundo interconectado y digital, las personas deben aprender a encontrar un sentido de propósito que trascienda la mera acumulación de datos y habilidades". Esta reflexión invita a repensar cómo la educación en la era digital puede no solo centrarse en el conocimiento técnico, sino también en cultivar valores y propósitos más amplios en la vida de los estudiantes.

4. La Tecnología como Vía para una Transformación Interior

Amartya Sen, economista y filósofo indio, ha contribuido significativamente a la discusión sobre el desarrollo humano y la justicia social. Su enfoque se centra en la capacidad de las personas para llevar vidas plenas y significativas, lo que puede relacionarse con el uso de la tecnología como un medio para facilitar una transformación interior.

1. Capacidades y Oportunidades: Según Sen, el desarrollo no debe medirse únicamente por el crecimiento económico, sino por las capacidades que se brindan a las personas. La tecnología, al mejorar el acceso a la educación y la información, puede empoderar a los individuos para desarrollar sus habilidades y capacidades, fomentando un sentido de autovaloración y empoderamiento.

2. Acceso a la Información: En un mundo cada vez más digitalizado, la tecnología ofrece oportunidades para acceder a una variedad de conocimientos y perspectivas. Esto puede inspirar la reflexión personal y la transformación interna, permitiendo a las personas cuestionar sus propias creencias y valores.

3. Conexión y Comunidades: La tecnología permite la creación de redes y comunidades virtuales

que pueden fomentar el diálogo y el intercambio de ideas. Esta conexión puede facilitar el crecimiento personal y el cambio, al proporcionar un espacio para el apoyo mutuo y el aprendizaje colaborativo.

4. Innovación Social: La tecnología también puede ser un catalizador para la innovación social, permitiendo la implementación de soluciones creativas a problemas sociales. Esto puede motivar a las personas a participar activamente en la mejora de sus comunidades y en la búsqueda de un impacto positivo en el mundo.

5. Ética y Responsabilidad: Al abordar la tecnología desde una perspectiva ética, se pueden reflexionar sobre las implicaciones de su uso en la vida cotidiana. La capacidad de cuestionar y reflexionar sobre el impacto de la tecnología en nuestras vidas es esencial para una transformación interior significativa.

En resumen, la obra de Amartya Sen resalta la importancia de las capacidades individuales y el desarrollo humano. La tecnología, cuando se utiliza de manera consciente y ética, puede ser un poderoso aliado en la búsqueda de una transformación interior y en el fortalecimiento del tejido social.

5. Desafíos de la Modernidad y la Consciencia Digital:

En el contexto actual, la modernidad y la conciencia digital presentan desafíos significativos que requieren una reflexión crítica. La integración de la tecnología en nuestras vidas ha transformado la manera en que interactuamos, trabajamos y aprendemos, pero también plantea interrogantes sobre nuestra humanidad y el propósito de estos avances. A medida que la tecnología avanza, surge la necesidad de evaluar no solo su impacto, sino también cómo la utilizamos para potenciar nuestra experiencia humana.

Uno de los principales desafíos que enfrentamos en este nuevo paradigma es el riesgo de ver las competencias digitales como un fin en sí mismas. En lugar de considerarlas meramente como habilidades técnicas que debemos adquirir, debemos enfocarnos en su papel como herramientas que nos permitan alcanzar un propósito más elevado: el desarrollo de una humanidad más consciente, ética y conectada. En este sentido, la competencia digital debe ser vista como un medio para mejorar nuestras interacciones, fomentar la empatía y potenciar el conocimiento colectivo.

La modernidad nos invita a reflexionar sobre nuestra relación con la tecnología. No debemos rendirnos ante su dominio, sino más bien utilizarla para amplificar nuestras capacidades y cultivar un sentido más profundo de comunidad y humanidad. Esto implica un compromiso activo de todos los actores sociales para garantizar que la tecnología no sea un mero facilitador de la inmediatez y la superficialidad, sino un vehículo que nos lleve hacia un entendimiento más rico y significativo de nuestra existencia.

En el marco del posthumanismo, este desafío se vuelve aún más relevante. Debemos ser críticos y reflexivos en la forma en que integramos la tecnología en nuestras vidas. Esto implica educarnos sobre sus implicaciones éticas, fomentar un uso consciente y crítico de las herramientas digitales, y trabajar hacia un modelo que priorice el bienestar humano por encima de la eficiencia tecnológica.

Así, el desafío de la modernidad y la conciencia digital radica en convertir la competencia digital en un medio que nos permita alcanzar un fin más noble: ser mejores seres humanos en un mundo cada vez más interconectado y complejo. Solo así podremos enfrentar los retos de este nuevo tiempo con una visión que trascienda la mera acumulación de información y competencias, y que busque una transformación profunda en nuestra forma de ser y relacionarnos.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**

REFLEXIÓN FINAL

En el contexto de la transformación que estamos viviendo, es fundamental recordar la sabiduría de Platón, quien dijo: “El conocimiento que se adquiere a través del aprendizaje es la base de la verdadera felicidad.” Esta búsqueda del conocimiento se vuelve más crucial en nuestra era digital, donde la información y la conectividad nos brindan herramientas sin precedentes para elevar nuestra conciencia.

Yuval Noah Harari, en su obra Nexus, resalta: “La nueva era digital no solo transforma nuestra forma de vida, sino que también nos ofrece la oportunidad de despertar a una conciencia colectiva más profunda. Si utilizamos esta tecnología con sabiduría, podemos convertir este momento en el mayor salto cuántico en nuestra evolución como seres humanos.”

Así, ante el desafío de esta nueva era, debemos enfocarnos en cómo podemos cultivar nuestro interior y utilizar las herramientas digitales no solo para avanzar tecnológicamente, sino para crecer y expandir nuestra conciencia, dejando un legado de esperanza para las futuras generaciones.

REFERENCIAS

Harari, Y. N. (2022). *Nexus: La búsqueda de un sentido en un mundo digital.* Penguin Random House.

Harari, Y. N. (2024). *Nexus.*

Heidegger, M. (1962). *Ser y tiempo* (1.ª ed.). Editorial Losada.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom.* Knopf.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024** Pg. **168 - 194**

EL GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE LEGISLACIÓN ORGANIZACIONAL Y GERENCIA (GILOG): UNA DÉCADA (2014-2024) DE GESTIÓN Y DISRUPCIÓN ACADÉMICA

Dr. Frank E. Rivas Torres

Coordinador GILOG-FACES
Universidad de los Andes
Código ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2827-7338, https://youtu.be/HBUJBNoQzZE
E-mail: ferivas69@gmail.com

En estos primeros años han sucedido muchas cosas, por tal razón, se propone en este "Espacio Abierto" hacer un recuento breve de estos tiempos de historia, crecimiento académico y profesional. Creado el 23 de enero de 2014, el Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES-ULA) ha consolidado una trayectoria de una década marcada por la contribución y la producción académica de alto impacto. A lo largo de este período, el GILOG ha generado múltiples productos de investigación que han trascendido los límites de la Universidad de Los Andes, posicionándose como un referente a nivel nacional e internacional. Esta trayectoria ha permitido establecer sólidas colaboraciones con otras instituciones y grupos de investigación, enriqueciendo el quehacer académico y favoreciendo al desarrollo multidisciplinario. Esta iniciativa impulsa a la ULA a posicionarse como un centro de excelencia en la comunidad académica.

1. La génesis

Haciendo un poco de historia, El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) fue creado por destacados profesores e investigadores de la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela, integrando interdisciplinariamente los saberes de la Facultad, por la Cátedra de Legislación Organizacional: Frank Eduardo Rivas Torres, Laura Angelina Obando Uzcátegui, Alejandra Parra Lira, Rolando Sumoza, María Fernanda Silva Dugarte, Juan Carlos Caminos por la Cátedra de Administración, Gerencia y Capital Humano: María Alejandra Villasmil Rubio y María Virginia Camacaro Pérez, Por la Cátedra de Mercadeo: César Enrique Mora Contreras, contando también con Profesores de otras Unidades de la Universidad, Virgilio Castillo Blanco de la Facultad de Medicina vinculado al área de la gerencia, al mundo del trabajo, la seguridad social y Sandra L. Benítez Uzcátegui investigadora activa y coordinadora de El

Consejo de Tecnologías de la Información y Comunicación Académica (CTICA) de la Universidad de Los Andes (ULA).

Con el desarrollo natural de las actividades y el impulso del Grupo se unieron otros miembros, de la Escuela de Economía la Profesora Virginia Auxiliadora Rondón y Minerva Mendoza del área de Legislación Organizacional de la Escuela de Administración y Contaduría. Recientemente en 2024, se hizo la incorporación de un grupo de jóvenes académicos y profesores-investigadores consecuentes con nuestro trabajo que dan un impulso importante al devenir del GILOG, ellos son Johana Molina de la Cátedra de Finanzas, Elba Arrieta y Adriana Duque de la Cátedra de Administración, Gerencia y Capital Humano, José Eladio Flores, Jany M. Suescún y Grettel J. Ostoich de la Cátedra de Legislación Organizacional, Weruska Bustamante de la Cátedra de Producción, Marino O. Marcuzzi Dávila de la Cátedra de Cátedra de Tecnologías de la Información y Contabilidades Especiales, todos de la Escuela de Administración y Contaduría, también, Zulima Barboza del Consejo de Desarrollo Curricular de la ULA, Leyda Alejandra Blanco investigadora del Postgrado de Propiedad Intelectual además colaboradora de la Cátedra de Legislación Organizacional y María Virginia Marcano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la ULA.

Ahora bien, la diversidad disciplinaria de sus miembros hacen del GILOG un grupo de carácter, en principio, pluridisciplinario ya que se compone de diversas disciplinas como el Derecho y la Gerencia que se abocan al estudio de las organizaciones en general, sin embargo su intención va más allá de hacer hermenéutica intelectual, pues en ocasiones estas áreas se fusionan compartiendo su objeto de estudio, por ejemplo: Procesos y organización del trabajo, Estudios Organizacionales, Gerencia de Capital Humano, Gerencia Pública, Marcos Regulatorios, Relaciones Laborales, Inteligencia Artificial Generativa, entre otros tópicos de interés académico, científico nacional e internacional, hecho que sin duda le da el carácter multidisciplinario, ya que involucra el conocimiento de varias ciencias, cada una aportando desde su espacio al tema en discusión.

2. Sobre la Estructura Organizacional de GILOG

Debido a la experiencia, valía académica y fortalezas de los miembros del GILOG, pero sobre todo del momento histórico que encararon los mencionados profesores, se plantearon grandes metas y objetivos ambiciosos que respondían a las necesidades del entorno académico y de la comunidad en general. En este sentido, se desarrolló una estructura organizacional acordé con el espíritu de la Ley de Universidades venezolana de 1970, en la cual se incluyó la Docencia, la Investigación y la Extensión, (Se muestra entonces en la figura 1 el Organigrama del GILOG).

En este contexto, el GILOG planteó la creación del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) y La Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS), junto con su órgano divulgativo, en este caso la revista Científica “Sapienza Organizacional”.

Así pues, la estructura del Grupo de Investigación, que prioriza la docencia, la investigación y la extensión, se ve reflejada en la relevancia que se otorga a los programas de postgrado. Estos programas fomentan la generación continua de conocimiento, la apropiación y producción de metateorías de las ciencias organizacionales y humanas, además promueven el desarrollo de la principal competencia de nuestros participantes: la investigación autónoma en el ámbito de la teoría de la organización o en área de especialización.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Figura 1: Organigrama del Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG)

Fuente: Elaboración propia (2015)

De esta manera se creó la base organizacional para emprender el trabajo académico e investigativo que ha hecho frente a los diversos desafíos que se han confrontado con el devenir del tiempo. En este contexto, se detallará la composición y el rol de cada una de las unidades que conforman el GILOG.

2.1 Investigación

Las líneas de investigación se centran principalmente en dos apartes a saber:

- Epistemología Organizacional: la cual se sostiene en requerir las connotaciones que tiene la epistemología, las representaciones y los problemas de las ciencias organizacionales que exige una nueva visión epistémica sobre la construcción del conocimiento, de los métodos que le son correlativos y de las metodologías implicadas. Áreas como las organizaciones complejas, transmodernidad, formación por competencias en las organizaciones, problemas de género, análisis intraorganizacional, entre otros temas de vital pertenencia para la episteme.

- Dinámica de las organizaciones: se estudian los aspectos simbólicos de la vida cotidiana que resultan significativos para la comprensión de la dinámica organizacional. La búsqueda de comprender los grandes y vertiginosos cambios que han dado lugar las organizaciones y la sociedad. La necesidad de fomentar Interacciones sociales en contextos organizacionales, y los debates contemporáneos de la cultura en las organizaciones. (Gestión Pública Estado y Sociedad, Responsabilidad Social, Nuevos enfoques en la relación trabajador-organización y competitividad organizacional en la economía global, Inteligencia Artificial Generativa (IAG), innovación tecnológica, I+D).

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Figura 2: Lineas de investigación

Fuente: Elaboración propia (2015)

En estos años, debido al carácter dinámico de la investigación y a la amplitud de las perspectivas metodológicas, se han incorporado temas como la Inteligencia Artificial, el Posthumanismo y la Postverdad. Seguridad y Politica Alimentaria, Delitos Organizacionales y Compliance Estos nuevos y vigentes temas de investigación involucran el área de las organizaciones y el mundo del trabajo. Abordar la dimensión humana y social de las organizaciones ha sido una labor de construcción epistémica desde nuestra propia comprensión cultural latinoamericana, la cual es innovadora y busca aportar nuevas ideas al conocimiento en esta área.

Aunque se han realizado algunas críticas al positivismo, relacionadas con el concepto ambiguo del término que se utiliza de manera amplia y ambigua, abarcando desde cuestiones metodológicas hasta compromisos ontológicos, los esfuerzos de GILOG se han enfocado en superar el uso del vocablo como sinónimo de "naturalismo metodológico", es decir, la premisa de que las ciencias sociales deben utilizar la misma metodología que usan las ciencias naturales. Esta falta de claridad genera confusión y dificulta un análisis preciso, tampoco redundar en que el positivismo separa al sujeto que conoce del objeto conocido, lo que hace que se pierda el aporte del sujeto que hace la ciencia. Más allá de esto se toman posturas intergradoras y complementarias de manera que se puedan tener argumentaciones con un fundamento sólido.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

La disrupción de las líneas de investigación del GILOG en sus tres sentidos epistemológico, ontológico y metodológico busca crear su propio camino filosófico, más allá de centrase en la confrontación estéril y distorsionada del positivismo, hecho que según Gaeta (2012) requiere formular algunas precisiones acerca de las ideas que efectivamente sostuvieron los autores a los se atribuye esa postura y las circunstancias en las que surgieron. En tal sentido, puede argumentarse que las críticas al positivismo en la literatura especializada suelen ser recurrentes, pero muchas veces carecen de la precisión necesaria.

2.2. Postgrado

2.2.1. Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO)

Presentación

El Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de La Universidad de Los Andes, está adscrito al Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Es un programa pionero con un perfil vinculado a las ciencias sociales, dinámico y trasformador. Está dirigido a una formación integral de investigadores de alto nivel, privilegiando el desarrollo de posturas autónomas frente a los fenómenos organizacionales, hecho que coadyuva a la generación de contribuciones originales al conocimiento de las organizaciones.

Creación y Acreditación

El aval para la creación del Doctorado en Ciencias Organizacionales fue otorgado por el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales el 24 de marzo de 2015, y fue autorizado por el Consejo Nacional de Universidades (CNU) según veredicto favorable del Consejo Consultivo Nacional de Postgrado de fecha 08-12-2016 y en Gaceta Oficial No 41.082 de fecha 25/01/2017.

Desde su Primera Cohorte en 2017 el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) ha avanzado a pasos agigantados en el fortalecimiento y vinculación con las redes latinoamericanas de investigación en el área de las organizaciones y cuenta con un respaldo nacional e internacional de importancia. En este sentido, la permanente disrupción en su cosmovisión y producción intelectual ha convertido el programa en una vitrina del trabajo y de las actividades de investigación que se llevan a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

Es importante destacar que, con el objetivo de avanzar hacia la consolidación como programa doctoral, hemos establecido sinergias con expertos internacionales para enriquecer el trabajo del talento nacional. Desde 2022, nos hemos integrado a redes académicas de prestigio, como la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales (Red Pilares), presidida por el Dr. Rodrigo Muñoz Grisales, profesor de la Universidad EAFIT en Medellín, Colombia. Asimismo, estamos desarrollando una alianza con REOALCEI y la Fundación Red Académica Internacional, liderada por el Dr. Lizandro Alvarado Peña, con el fin de conformar un núcleo colaborativo de doctores. Este grupo no solo participará en el Plan de Actividades del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO), sino que también actuará como evaluador de los proyectos doctorales.

Estas iniciativas fortalecen significativamente el programa doctoral. En primer lugar, posicionan a la Universidad de Los Andes como un referente para visibilizar el trabajo académico e investigativo en el campo de los Estudios Organizacionales. En segundo lugar, contribuyen a superar posibles matices de endogamia académica, ya que la diversidad de perspectivas epistémicas y metodológicas enriquecen las evaluaciones de los procesos y productos en la investigación,

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) .... pg. 168 - 194

garantizando mayor rigurosidad y calidad académica.

2.2.2. Estructura curricular del plan de actividades del DCO

La estructura diseñada, configura un doctorado que responde a las demandas de aprendizaje de la Universidad de Los Andes y que se rige actualmente por el Consejo de Estudios de Postgrado (CEP), la Dirección de Docencia y Currículo, tanto a nivel de toda la Universidad como de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Atiende la demanda social sobre formación de investigadores y sirve de soporte para perfilar el capital intelectual de alto nivel que requiere el proceso de cambio y transformación nacional.

En su diseño, contiene un eje troncal base que facilita la incorporación de opciones disciplinares, interdisciplinares, multidisciplinares o transdisciplinares, orientado a satisfacer las exigencias de aprendizajes específicos en el plano de la formación doctoral.

El plan de actividades del Doctorado en Ciencias Organizacionales está integrado por cincuenta y un (51) Unidades Crédito distribuido en cinco (5) semestres académicos, el mismo está estructurado pensando en que el participante amplíe sus conocimientos tanto fundamentales a través de asignaturas, seminarios y electivas diseñados en función de los requerimientos de la tesis doctoral.

Los seminarios electivos, como ya se mencionó, están correlacionados con el área de la tesis doctoral y las líneas de investigación del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), sin que ello impida la creación de nuevas líneas y el consecuente dictado de seminarios.

El resumen de los ejes troncales y su valoración en unidades crédito (U/C) es el siguiente:

I EJE: Seminarios de investigación aportan (12) unidades crédito

II EJE: Seminarios obligatorios: Epistemología, Epistemología organizacional; Sociología organizacional; Estudios organizacionales; Gestión del conocimiento Organizacional aportan (15) unidades crédito

III EJE: Seminarios electivos: aportan (12) unidades crédito

IV EJE: Investigaciones libres y publicaciones cuales aportan (8) unidades crédito.

V EJE: Examen de Candidatura Doctoral (4) unidades crédito.

La duración del DCO es de tres años mínimo y no superior a cinco años. al tercer año una vez culminada la escolaridad podrán presentar el examen de candidatura y posteriormente la tesis doctoral.

Título Académico que se otorga: “Doctor en Ciencias Organizacionales”.

Cuadro 1: Plan de actividades DCO

Semestre I	SEMINARIOS DE FUNDAMENTACIÓN	U/C	Horas
0010	Seminario de Investigación Introductorio	0	
1013	Epistemología	3	48
1023	Seminario de Investigación I	3	48
1033	Seminario Electivo I	3	48
	Total Periodo académico I	9 UC	144
Semestre II	SEMINARIOS DE FUNDAMENTACIÓN	U/C	Horas
2013	Seminario de Investigación II	3	48
2023	Seminario Electivo II	3	48
2033	Epistemología Organizacional	3	48
	Total de Unidades de Crédito Periodo II	9 UC	144
Semestre III	FORMACION ESPECIALIZADA	U/C	Horas
3013	Seminario de Investigación III	3	48
3023	Estudios Organizacionales	3	48
3033	Seminario Electivo III	3	48
	Total de Unidades de Crédito Periodo III	9 UC	144
Semestre IV	FORMACION ESPECIALIZADA	U/C	Horas
4023	Seminario Electivo IV	3	48
4033	Sociología de las Organizaciones	3	48
4045	Publicaciones, Organización de Jornadas y Congresos	4	32
	Total de Unidades de Crédito Periodo IV	10 UC	128
Semestre V	SEMINARIOS DE PRONFUDIZACIÓN	U/C	Horas
5010	Gestión del Conocimiento Organizacional	3	48
5025	Seminario de Investigación IV	3	48
5035	Publicaciones, Organización de Jornadas y Congresos	4	32
	Total de unidades de Crédito Periodo V	10 UC	128
Semestre VI	PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO	U/C	Horas
5010	Examen de Candidatura (Con Defensa Pública)	4	64
6010	Tesis Doctoral	0	0
Tota U/C		51UC/752HR	

Fuente: Elaboración DCO-CEP (2019)

2.2.3. Modalidad de estudio

La modalidad de estudio es semipresencial, sustentada en la plataforma tecnológica de la Universidad de Los Andes y la red de comunicación en el Núcleo "Liria". El Salón del BCV

El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) .... pg. 168 - 194
Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

FACES-ULA dotado con la tecnología necesaria para video conferencias, además de la Plataforma de Estudios Interactivos a Distancia de la ULA el cual dirige la Coordinación General de Estudios Interactivos a Distancia (CEIDIS-CAMPUSULA.NET). También, FACES ULA-Virtual que constituyen medios accesibles prácticos que permiten desarrollar de fácil manera los estudios semipresenciales y la modalidad hibrida.

2.2.4. Área de investigación macro del DCO – Estudios Organizacionales

Ahora bien, Como señala Rivas et al. (2022) en "Estudios Organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad latinoamericana", es imperativo fortalecer las líneas de investigación en organizaciones venezolanas desde una perspectiva disciplinar sólida. Esto implica sustentar nuevas teorías que surjan de la reflexión epistemológica y de la investigación sobre la ontología de lo organizacional. Para avanzar en este sentido, es fundamental que los investigadores venezolanos unan esfuerzos, establezcan sinergias regionales y desarrollen nuevas comprensiones, epistemes y metodologías que contribuyan a enriquecer el campo de los Estudios Organizacionales.

Subsecuentemente, programas de postgrado y en particular el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Universidad de Los Andes (Mérida-Venezuela) deben procurar impulsar el desarrollo de la investigación de las organizaciones como objeto de estudio preponderante en sí mismo. De igual manera, sentar las bases para el desarrollo de lo socio-organizacional además de fortalecer la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red-VEO) que permitirá generar redes de conocimiento en torno a las organizaciones.

Por tanto, los Estudios Organizacionales en Venezuela se erigen como un campo fértil para la investigación, es decir, se convierten en un prolegómeno de exploración, demandando de sus estudiosos la construcción de una identidad propia que refleje la realidad social, cultural e histórica del país. Como señalan Borgas de Xena y Monasterio de Márquez (2012), la gestión en Venezuela ha sido moldeada por una compleja coyuntura sociopolítica. En este contexto, resulta fundamental desarrollar un nuevo modelo de gestión que integre dimensiones humanas y racionales, considerando elementos como valores, creencias, símbolos, historias y el espacio físico. Este paradigma permite comprender y transformar las organizaciones venezolanas desde una perspectiva más integral y acorde con su realidad.

2.2.5. El resultado: egresados del DCO 2017-2024

Cuando se trabaja con un programa de postgrado el éxito se mide o se materializa en la capacidad de egresar a sus participantes, hecho que evidencia una gestión académica de calidad, en el caso del DCO, en estos siete (7) años de trabajo se han graduado treinta y un (31) doctores, actualmente estamos haciendo el llamado a la IX Cohorte 2025, ya que la prosecución en el Plan de Actividades del DCO y el porcentaje de Defensas de Candidatura Doctoral en las Cohortes precedentes han permitido la consolidación e institucionalización del programa. En esta consideración, es importante señalar el estatus de las Cohorte anteriores: Cohorte I (2017), Cohorte II (2018), Cohorte III (2019) lograron egresar cerca del setenta (70%) de sus participantes, la Cohorte IV (2020), Cohorte V (2021) y Cohorte VI (2022) culminaron la escolaridad y están inscritos o presentando la Candidatura Doctoral, Cohortes VII (2023) Cohorte VIII (2024) cursando respectivamente el cuarto y segundo semestre del Plan de Actividades.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con los egresados y sus productos de investigación

Cuadro 2: Egresados del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO)

	Participante	Jurado (Doctores)	FECHA DE DEFENSA	Tesis Doctoral/Publicaciones
1	Grettel Ostoich Dávila	Frank E. Rivas Torres (Tutor) María Alejandra Villasmil (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	18-02-2021	**Tesis Doctoral:** "El ser humano hipermoderno entre la dimensión espacio-tiempo y la felicidad: Una vía a la procrasticacia como cultura de aprendizaje". **Articulo:** La felicacia como herramienta de gestión para contrarrestar la procastinación en las organizaciones hipermoderna. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/16371
2	Rolando Sumoza Matos	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Virginia A. Rondón (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	18-02-2021	**Tesis Doctoral:** "Constructo epistémico del ser transmoderno para el desarrollo de ciudades y asentamientos sostenibles". **Articulo:** Realidad humana actual como fundamento de la gestión del conocimiento organizacional. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/16370
3	Cristian Tinajero Jiménez	Frank Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Williams Aranguren (UC-Externo)	18-02-2021	**Tesis Doctoral:** "Cosmovisión del capital relacional del clúster como estrategia de competitividad en las PYMES de Ecuador". **Articulo:** La dimensión metodológica de los estudios organizacionales: un desafío epistemológico contemporáneo. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553066143011
4	María Virginia Camacaro	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Yamile Delgado de Smith (UC-Externo)	27-05-2021	**Tesis Doctoral:** "La responsabilidad social laboral desde las universidades saludables. Un nuevo enfoque para las universidades venezolanas". **Articulo:** Dimensiones de responsabilidad social en instituciones de salud y microempresas del entorno social. Receptor del núcleo liria de la universidad de los andes, Mérida-Venezuela. https://axioma.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/479
5	Julio Zurita Altamirano	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Yolmer A. Romero (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	26-07-2021	**Tesis Doctoral:** El fútbol profesional como organización inteligente: Hacia una nueva forma de gestión en las instituciones educativas del Ecuador". **Articulo:** Creatividad e innovación Claves del éxito para el emprendimiento. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/16377
6	Hugo José Peña	Carlos L. Camacho (Tutor) Aura Elena Peña (ULA) Sonia M. Díaz V. (Externo-UNESR)	09-08-2021	**Tesis Doctoral:** "Hacia un enfoque organizacional interpretativo del salario emocional en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes". **Articulo:** Una mirada de la seguridad social venezolana apoyada en el derecho laboral. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/dilavoro/article/view/17949
7	Ibett M. Jácome	Frank E. Rivas Torres (Tutor) María Fernanda Peña (ULA) Williams J. Aranguren A. (UC-Externo)	10-08-2021	**Tesis Doctoral:** "El empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral como referente teórico del personal docente de las instituciones públicas de educación superior en el ecuador: caso universidad técnica del Cotopaxi". **Articulo:** La nueva administración del siglo XXI. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/576/1950
8	Guido A. Mercado M.	María Alejandra Villasmil (Tutora) Frank Rivas Torres (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	10-08-2021	**Tesis Doctoral:** "El liderazgo líquido. En la gestión organizacional". **Articulo:** Gestión del conocimiento en las organizaciones públicas: pensando en Gobierno Abierto. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/16372
9	Johana Molina D.	Alberto Hurtado (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Claudia Sacristán (UAC-Colombia-Externo)	11-08-2021	**Tesis Doctoral:** "Fintech en el Mercosur: Análisis desde la economía política internacional". **Articulo:** Las implicaciones de la Brecha Digital para los países en desarrollo: Caso Venezuela. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55305657008
10	Marlon Tinajero J.	Laura Angelina Obando (Tutora) Frank E. Rivas Torres (ULA) Williams J. Aranguren (UC-Externo)	02-11-2021	**Tesis Doctoral:** "Aprendizaje organizacional: una aproximación interpretativa desde el área administrativa en las universidades públicas del Ecuador". **Articulo:** Financiamiento formal e informal de los hogares en las parroquias rurales de Belisario Quevedo y Mulaló, Latacunga, provincia de Cotopaxi. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ac/search/authors/view?givenName=Marlon&familyName=Tinajero&affiliation=Universidad%20T%C3%A9cnica%20de%20Cotopaxi&country=EC&authorName=Tinajero%2C%20Marlon
11	Amparo Álvarez	Frank E. Rivas Torres (ULA) Laura Angelina Obando (ULA) Williams J. Aranguren (Tutor- UC-Externo)	03-11-2021	**Tesis Doctoral:** "Gestión del conocimiento de los emprendimientos en Ecuador en el marco del desarrollo social rural". **Articulo:** Una mirada al desarrollo territorial rural desde un enfoque basado en la cotidianidad de los actores. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/16369
12	Jany Marisela Suescún	Laura Angelina Obando (Tutora) Frank Rivas Torres (ULA) Williams J. Aranguren A. (UC-Externo)	04-11-2021	**Tesis Doctoral:** "Visión compleja de las universidades autónomas venezolanas desde el pensamiento valorativo". **Articulo:** Aproximación al andamiaje metodológico en los Estudios Organizacionales. http://epublica.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15156
13	Iván M. Suárez G.	Laura Angelina Obando (ULA) Frank Rivas Torres (ULA) Williams J. Aranguren A. (Tutor-UC-Externo)	05-11-2021	**Tesis Doctoral:** "Constructo teórico de la gestión gerencial en las universidades públicas del Ecuador: Una mirada desde el pensamiento estratégico". **Articulo:** Características del comportamiento emprendedor en estudiantes egresados universitarios del Ecuador. file:///C:/Users/Frank/Downloads/Dialnet-CaracteristicasDelComportamientoEmprendedorEnEstud-5580193.pdf
14	María Virginia Marcano	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Sonia M. Díaz Vásquez (Externo-UNESR)	16-11-2021	**Tesis Doctoral:** "Transversalidad de la tecnología en la enseñanza aprendizaje en las universidades autónomas venezolanas con epicentro en la teoría contingente. Caso de estudio: Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela". **Articulo:** Un Acercamiento a la Alfabetización Académica en las Universidades Públicas Venezolanas. https://www.redalyc.org/journal/5530/553057245006/
15	Julio Mauricio Vizuete	María Alejandra Villasmil (ULA) Sonia M. Díaz (Externo-UNESR) Juan Carlos Delgado (Tutor)	07-04-2022	**Tesis Doctoral:** "Principios holísticos del talento organizacional universitario: Desafío del siglo XXI". **Articulo:** Dimensión política de las organizaciones postmodernas: una mirada desde la sociología de las organizaciones. https://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/48025/art_10.pdf?sequence=1&isAllowed=
16	Gloria S. Vizcaíno C.	Laura Angelina Obando (ULA) Yamile Delgado de Smith (UC) Williams J. Aranguren A. (Tutor- UC-Externo)	18-04-2022	**Tesis Doctoral:** "Mujeres y Conocimiento: Perspectivas de las Docentes en las Instituciones de Educación Superior Públicas Ecuatorianas". **Articulo:** Andamiaje Metodológico en los Estudios Organizacionales: aplicación en Liderazgo Organizacional. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15158

17	Diego Andrade N.	María Alejandra Villasmil (Tutora) Laura Angelina Obando (ULA) Williams J. Aranguren (UC-Externo)	23-06-2022	Tesis Doctoral: "La gestión del conocimiento como constructo gnoseológico / epistemico del desarrollo humano en las universidades ecuatorianas". Artículo: Funciones universitarias: estrategia para el desarrollo local. https://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/51045/art_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18	Erika Tapia Panchi	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	24-06-2022	**Tesis Doctoral:** "el comportamento socialmente responsable en las organizaciones de la economia popular y solidaria de las comunidades indígenas de Ecuador. una perspectiva axiológica de la comunidad indígena shuar". **Artículo:** La cuantificación del valor social: la participación de los *stakeholders* en las cooperativas de ahorro y crédito del ecuador. https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2157
19	Sandra L. Benítez	Jonás Montilva Calderón (Tutor) Frank E. Rivas Torres (ULA) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	29-07-2022	**Tesis Doctoral:** "La transformación digital y su impacto en la formación del ciudadano del futuro. Un enfoque sistémico para la formación universitaria en Venezuela". **Artículo:** El pensamiento complejo y la innovación tecnológica y educativa en las universidades del futuro. http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/4196/8pensrriento_complejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20	Virgilio R. Castillo Blanco	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Williams J. Aranguren (UC-Externo)	13-12-2022	**Tesis Doctoral:** "Enfoque resiliente de la Seguridad Social venezolana: Transición a la humanización de las políticas públicas". **Artículo:** La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. http://epublica.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/16206
21	Emad Aboaasi	Laura Angelina Obando (Tutora) Williams J. Aranguren (UC-Externo) Edgar R. Smith Ibarra (UC-Externo)	13-12-2022	**Tesis Doctoral:** "Más allá de la persuasión. La publicidad en el sendero de la transformación social". **Artículo:** Autogestión del conocimiento virtual en las organizaciones inteligentes del siglo XXI. http://epublica.saber.ula.ve/index.php/humaniadelsur/article/viewFile/17704/21921928946
22	Glasbel Belandria	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Sonia M. Díaz Vásquez (Externo-UNESR)	13-12-2022	**Tesis Doctoral:** "El sistema judicial venezolano evaporado: cosmovisión postmoderna". **Artículo:** El concepto de trabajo y las TIC. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15153
23	Milton Marcelo Cárdenas	Frank E. Rivas Torres (ULA) Laura Angelina Obando (Tutora) Williams J. Aranguren (UC-Externo)	07-02-2023	**Tesis Doctoral:** "La asociatividad alrededor de una marca colectiva en el sector artesanal de alfarería dentro de la economía popular y solidaria del Ecuador". **Artículo:** La gestión del conocimiento en la percepción del consumidor de una marca colectiva. http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/287
24	Claudia Santiago	Frank Rivas Torres (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Gloria Susana Vizcaíno (UTC-Ecuador-Externo)	01-03-2023	**Tesis Doctoral:** "La participación política de la mujer en Venezuela (2000-2021). enfoque híbrido entre lo histórico y el activismo de género". **Artículo:** "Efectos económicos de las políticas públicas aplicadas en el Gobierno de Nicolás Maduro (2013- 2019)" . Sapienza Organizacional. Año 7 N° 14. http://epublica.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/viewFile/16666/21921927806
25	Joan Fernando Chipia	Gudberto León (ULA) Miriam Escobar Valencia (Univalle, Colombia-Externo) David Castillo Trujillo (Tutor)	29-03-2023	**Tesis Doctoral:** "Pensamiento Bioestadístico Complejo en los Sistemas de Salud". **Artículo:** Educación universitaria: transición y disrupción digital. aproximación crítica. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/16449
26	Martha Y. Hernández	María Alejandra Villasmil (ULA) Christi Rangel (ULA) Sary Levy (UCV-Tutora)	25-07-2023	**Tesis Doctoral:** "Fundamentos teórico – epistemológicos de la gestión pública desde el enfoque de capacidades de Martha Nussbaum". **Artículo:** Una mirada sobre las constelaciones organizacionales. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/17029
27	Miriam Muñoz Ramírez	Virginia A. Rondón (Tutora) María Alejandra Villasmil (ULA) Sonia M. Díaz Vásquez (Externo-UNESR)	26-10-2023	**Tesis Doctoral:** "Formación en investigación a estudiantes *cenntennials* en el contexto universitario desde una perspectiva transmoderna". **Artículo:** Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación. Caso RVG. http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/1136
28	María Gabriela Ramos	Rita Giacalone (ULA) Laura Angelina Obando (ULA) José Mora (Tutor-*Ross State University*)	26-10-2023	**Tesis Doctoral:** "Cadenas de Valor y Transferencia Tecnológica en América Latina. Relación entre las Empresas Multinacionales, los Acuerdos Comerciales Regionales y las Organizaciones Multilaterales de Financiamiento". **Artículo:** Estudios Organizacionales Tomo 1. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la Administración. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6485
29	Tánger Rivas Carrero	María Alejandra Villasmil (ULA) Ligia N. García (Tutora) Sonia M. Díaz Vásquez (Externo-UNESR)	27-10-2023	**Tesis Doctoral:** "La Agroindustria Rural: Un componente estratégico del Desarrollo Territorial Rural". **Artículo:** Los emprendimientos gastronómicos familiares: una estrategia para impulsar el desarrollo territorial https://www.researchgate.net/publication/357636453_El_Coaching_y_el_emprendimiento_para_la_promocion_de_desarrollo_local_Comunidades_de_Cotopaxi_Ecuador_1
30	Leyda Alejandra Blanco	Luis Alfonso Rodríguez (Tutor) Laura Angelina Obando (ULA) Guillermo Rivera (Universidad Valparaíso, Chile-Externo)	14-12-2023	**Tesis Doctoral:** "La trascendencia sobre el significado de las Marcas Colectivas. Un fenómeno a partir del individuo que cree, crea y transforma". **Artículo:** Las marcas colectivas como imaginarios organizacionales y socio estructurales en Venezuela. Caso de estudio: "Dr. José Gregorio Hernández". Un acercamiento a la praxis metodológica de los estudios organizacionales. https://revistas.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3139
31	Elizabeth Avendaño	Laura Angelina Obando (Tutora) Virginia A. Rondón (ULA) Diego González Miranda (EAFIT, Colombia-Externo)	14-06-2024	**Tesis Doctoral:** "La historia de la organización como proyecto de identidad". **Artículo:** "Identidad organizativa y virtualización laboral: un acercamiento al tema". http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15152

Fuente: Elaboración propia (2024).

Para más información y para aquellos investigadores que están interesados en acceder a las disertaciones de las tesis doctorales de nuestros egresados pueden ingresar al canal en Youtube, suscribirse y darle *like* Redred VEO, @redredveo9422.

2.3 La Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS)

El Derecho del Trabajo, como rama del derecho social, tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral. Su carácter social y su constante evolución lo han posicionado como uno de los campos del derecho más dinámicos y controvertidos, marcando un hito en la defensa de las libertades ciudadanas y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa, no solo en Venezuela sino en sociedades democráticas e igualitarias.

El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, aunque inicialmente vinculados en una misma legislación (como la Ley del Trabajo de 1928 en Venezuela), han evolucionado de manera independiente a lo largo del tiempo. Como señala Manuel Alfonso Olea (1998), la seguridad social, por su especificidad, ha tendido a diferenciarse del Derecho del Trabajo, constituyendo un campo autónomo de estudio. Esta diferenciación se debe, en gran medida, a la complejidad creciente de las relaciones laborales y a la necesidad de garantizar una protección social integral a los trabajadores.

El principal objetivo de la EDTYSS es instruir a los estudiantes en todo lo relacionado con la representación y defensa de los derechos e intereses de los sujetos del mundo del trabajo ante los organismos competentes que regulan las relaciones de trabajo (Inspectorías de trabajo, Circuito Laboral, Seguro Social, INSAPSEL, entre otros) en todo lo relacionado con los trámites inherentes a las relaciones laborales y/o reclamaciones de indemnizaciones y conceptos laborales de los trabajadores.

2.3.1 Plan de Estudio la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

La Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS) fue autorizada para el inicio de sus actividades por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, mediante Gaceta Oficial No. 41.211 de fecha 10 de agosto de 201, página 437.130, en cuya resolución No. 0027 se evidencia el acuerdo mediante el cual se autoriza a la Universidad de Los Andes a, la creación y funcionamiento de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Ahora bien, la malla curricular propuesta para el desarrollo de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS) está diseñada por competencias. Según la visión de las Naciones Unidas para la educación, alcanzar las metas educativas requiere diseñar un plan para cambiar o rectificar la situación existente. Este proceso comprende las siguientes fases: la motivación del individuo para actuar, la estipulación de los resultados deseados y la inversión conjunta de esfuerzos para alcanzar las metas. En 1998, la Conferencia Mundial sobre la Educación, celebrada en la sede de la UNESCO, destacó la necesidad de fomentar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad, Agudín (2010).

En esta consideración, la UNESCO define las competencias como un conjunto de comportamientos socio afectivo y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea. Por su parte, Tobón (2004) propone que la formación por competencias debe ser implementada en la educación universitaria con el fin de que el estudiante articule cuatro saberes fundamentales como son el saber ser, saber convivir, saber hacer y saber conocer; razón por la cual el GILOG

propone para la especialización la creación de un plan de estudio dividido en módulos de aprendizajes y asignaturas, tal y como se presenta a continuación:

Cuadro 3: Malla Curricular Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Visión de equidad y justicia laboral	Periodo Académico I Desempeño Resolutivo	Periodo Académico II Desempeño Autónomo	Periodo Académico III Desempeño Estratégico
	DT4001 Modulo Derecho del Trabajo Individual (3UC)	DT4005 Modulo Sobre La Seguridad Social (3UC)	DT4009 Electiva Especializada II (2UC)
	DT4002 Modulo Derecho del Trabajo Colectivo (2UC)	DT4006 Modulo Procedimientos Administrativos del Trabajo (2UC)	DT4010 Electiva Especializada III (2UC)
	DT4003 Seguridad y Salud en el Trabajo (1 UC)	DT4007 Habilidades Gerenciales (1UC)	DT4011 Derecho Procesal del Trabajo (2UC)
	DT4004 Electiva Básica (2UC)	DT4008 Electiva Especializada I (2UC)	DT4012 Trabajo Especial de grado (2UC)

Fuente: Elaboración propia (2024).

En este contexto, la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social busca formar expertos laborales capaces de contribuir al éxito organizacional. Esto se logra a través del fortalecimiento de las competencias en el área de las relaciones laborales y el mundo del trabajo dentro de cualquier organización (pública o privada) o entidad de trabajo.

Además, los egresados de esta especialización desarrollan las siguientes aptitudes: conocimiento, interpretación y análisis del sistema normativo vigente (leyes, doctrina y jurisprudencia) del derecho del trabajo y seguridad social; implementación de prácticas de medios alternativos de resolución de conflictos; gestión adecuada de la normativa relacionada con la contratación del capital humano en las entidades de trabajo; defensa activa de los derechos e intereses de los patronos o empleadores y trabajadores ante las instituciones oficiales relacionadas con el derecho laboral y la seguridad social (Inspectoría, Tribunal, Insapsel); aclaración de las expectativas legales de los trabajadores; cumplimiento riguroso de la normativa laboral en beneficio de los afectados; y el desarrollo de una visión socialmente responsable. De esta manera, los especialistas en Derecho del Trabajo y Seguridad Social se convertirán en aliados estratégicos para el equilibrio y funcionamiento justo de las organizaciones.

La duración del programa es de un año y seis meses y el título de postgrado a obtener es el de "Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social".

2.3.2. El resultado: egresados de la EDTYSS 2018-2024

En el caso de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS) se han desarrollado tres (3) Cohortes 2018, 2019 y una tercera que se llevó a cabo entre 2020 y 2021 a causa de la pandemia COVID-19 de las cuales se ha logrado dar cumplimiento a la culminación de la malla curricular y se ha podido egresar a menos al setenta (70%) de sus participantes. Para el 2025 se abrirá una nueva Cohorte de la EDTYSS.

A continuación, se muestran los resultados acreditados del segundo programa de postgrado del GILOG:

Cuadro 4: Egresados de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS)

	Participante	Jurado	FECHA DE PRESENTACIÓN	Trabajo Especial de Grado (TEG)
1	Julio Chuecos	Lenin Andara (Tutor) Laura A. Obando Frank E. Rivas Torres	31-10-2021	"Régimen disciplinario de los funcionarios universitarios en Venezuela".
2	Andrea Abreu	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Jany M. Suescún Laura A. Obando	02-06-2022	"Estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Lugrinbecs".
3	Gloria Dávila	María V. Marcano (Tutora) Leyda A. Blanco Jany M. Suescún	02-06-2022	"Procedimiento de los Sindicatos ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales en Venezuela".
4	Gregory Nava	Frank E. Rivas Torres (Tutor) María V. Marcano Jany M. Suescún	02-06-2022	"Visión panorámica de la protección de la mujer trabajadora desde las perspectivas de las leyes venezolanas y su impacto en las contrataciones laborales".
5	Francisco Ferreira	María V. Marcano (Tutora) Laura A. Obando Jany M. Suescún	20-06-2022	"La negociación colectiva voluntaria en la premisa universal del principio fundamental de la autonomía de la voluntad de las partes".
6	Geomar Salcedo	Frank E. Rivas Torres (Tutor) María V. Marcano Laura A. Obando	20-06-2022	"Las tecnologías de la información y las comunicaciones en la formación integral de los trabajadores y trabajadoras como herramienta para mejorar el desempeño laboral".
7	Hugo Peña	Carlos L. Camacho (Tutor) María V. Marcano Laura A. Obando	20-06-2022	"Trabajo decente en el régimen especial laboral de los aprendices en las legislaciones de Venezuela y Colombia".
8	Yelitza Mirelles	Laura A. Obando (Tutora) María V. Marcano Jany M. Suescún	20-06-2022	"Sistema Laboral Venezolano aplicado en las personas con discapacidad del municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida".
9	Rolando Sumoza	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Laura A. Obando Jany M. Suescún	20-06-2022	"Addendum de alimentación y actividad física para el programa de seguridad y salud laboral".
10	Osmar Ovidio García	Grettel J. Ostoich (Tutora) Laura A. Obando Frank E. Rivas Torres	02-08-2022	"El coaching ontológico como disciplina para mejorar las relaciones laborales en la alcaldía del municipio libertador del estado bolivariano de Mérida".
11	Lirda Herde	Jany M. Suescún (Tutora) María V. Marcano Laura A. Obando	23-06-2023	"Marco jurídico regulatorio del teletrabajo en Venezuela".
12	Esmirla Brito	Jany M. Suescún (Tutora) María V. Marcano Laura A. Obando	23-06-2023	"Procedimiento institucional para el abordaje del acoso laboral en Venezuela".
13	Anali Silva	Jany M. Suescún (Tutora) María V. Marcano Laura A. Obando	17-11-2023	"La salud laboral como elemento optimizador del ambiente de trabajo".
14	Romyna Morales	Frank E. Rivas Torres (Tutor) Jany M. Suescún Laura A. Obando	04-03-2024	"EL teletrabajo en el domicilio. Incidencia en las actividades laborales e impacto en los trabajadores y trabajadoras".
15	Carlos L. Camacho	Frank E. Rivas Torres (Tutor) María V. Marcano Jany M. Suescún	10-10-2024	"Ergonomía laboral para el personal administrativo del instituto de geografía de La Universidad de Los Andes".

17	Carmen R. Ramírez	Jany M. Suescún (Tutora) María V. Marcano Laura A. Obando	18-10-2024	"La Notificación Electrónica en el Proceso Laboral Venezolano".
18	Analy Méndez	Jany M. Suescún (Tutora) María V. Marcano D. Frank E. Rivas Torres	18-10-2024	"La telemática en las audiencias laborales en la fase de juicio del proceso laboral venezolano".
19	Rosaura Gutiérrez	Grettel J. Ostoich (Tutora) Frank E. Rivas Torres Jany M. Suescún	13-12-2024	"Factores de riesgo psicosociales y presencia de la fatiga laboral en el personal de enfermería del área de observación del hospital "Pastor Oropeza Carora", estado Lara".
20	Marian Chacón	Jahn Melvin Uribe (Tutor) Frank E. Rivas Torres María V. Marcano	13-12-2024	"El impacto de la inteligencia artificial asociado a eliminar fuentes de trabajo desde la automatización en los servicios del ámbito laboral venezolano".

Fuente: Elaboración propia (2024).

Este año se sumarán al menos cinco (5) egresados más de la EDTYSS logrando un importante aporte a la investigación y a la práctica en esta disciplina que tiene un impacto no solo en la experiencia sino en la investigación multidisciplinaria de plena pertinencia y vigencia en la comunidad académica y profesional.

3. Extensión

La actividad de extensión del GILOG se centra en la educación continua y en la transferencia del conocimiento generado en las múltiples actividades de investigación hacia diversos actores de la sociedad. A través de talleres, seminarios y publicaciones divulgativas, se pretende sensibilizar a organizaciones, instituciones públicas y ciudadanía en general sobre los desafíos y oportunidades en materia organizacional y en lo atinente al mundo del trabajo. Fundamentalmente, el objetivo es contribuir a la mejora de las prácticas de gestión y a la construcción de organizaciones innovadoras, disruptivas, cambiando los estereotipos de liderazgo y estructura organizacional hacia miradas más sociales y humanas.

3.1. Sapienza Organizacional: Revista Científica

Desde 2014 se comenzó a trabajar en el órgano divulgativo de GILOG hoy cumplimos también diez años de producción académica e intelectual completando 24 números, entre los cuales se cuentan algunos números especiales.

La revista Sapienza Organizacional, publicación semestral del Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (FACES-ULA), se posiciona como un espacio de divulgación científica multidisciplinario. Su objetivo es fomentar el debate sobre temas actuales relacionados con las organizaciones, abarcando desde la legislación y la administración hasta la economía, el ambiente y las humanidades. Esta revista busca promover la intersección de diversas disciplinas para ofrecer una visión integral de las organizaciones en el contexto actual.

Sapienza se estructura en tres partes; La Editorial que generalmente la realiza un profesor invitado haciendo referencia a un tema de vigencia o pertinencia en el área de las organizaciones, además de presentar los artículos de la edición. Seguidamente los artículos científicos que se clasifican en tres a saber: Artículos de Investigación que se refieren a derivaciones nuevas es un documento formal y estructurado que presenta los resultados originales de un estudio o experimento. Estos resultados son obtenidos a través de un proceso riguroso de investigación, análisis y evaluación.

Su objetivo principal es comunicar de manera clara y concisa nuevos conocimientos o hallazgos a la comunidad científica y al público en general.; Artículos de Reflexión: Un artículo de reflexión es un tipo de texto académico que presenta una interpretación personal y crítica sobre un tema específico, basado en una profunda reflexión y análisis de fuentes teóricas y empíricas y Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental: Un artículo de revisión bibliográfica y documental es un tipo de publicación científica que recopila, analiza, sintetiza y evalúa críticamente la información existente sobre un tema específico, a partir de una búsqueda exhaustiva en diversas fuentes bibliográficas y documentales. Por último, tenemos la sección "Espacio Abierto" generalmente no es arbitrado y 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. Se incluyen, además, por norma, las directrices para los colaboradores que pueden consultarse en el siguiente enlace: http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/about/submissions#authorGuidelines

Es bueno destacar el caso de los números especiales de Sapienza, que suelen agrupar más de diez artículos de gran relevancia, de temas o trabajos que han dado lugar a innovadoras líneas de investigación. Un ejemplo destacado es el número 22, dedicado al "feliemprendimiento" y la "felicacia", que surgió a partir de la Tesis Doctoral de Grettel Ostoich: "El ser humano hipermoderno entre la dimensión espacio-tiempo y la felicidad: Una vía a la procrasticacia como cultura de aprendizaje". Este trabajo pionero, centrado en la relación entre la hipermodernidad y la felicidad, abrió nuevas vías de exploración en el campo de la procrasticacia. Gracias a esta investigación, se ha consolidado en el GILOG una línea de investigación específica sobre este tema, generando un fértil terreno para el desarrollo de nuevas tesis doctorales.

Ahora bien, en cuanto a la indexación, se ha logrado la incorporación de la revista en varios índices internacionales entre los que se cuenta Redalyc, Clase, Latindex, DOAJ, MIAR, REDIB y Revencyt, entre otros. La gestión de Sapienza se lleva a cabo de manera automatizada con *Open Journal System (OJS)* y se rige por las políticas editoriales del CDCHTA y Saber ULA de La Universidad de Los Andes. Es importante destacar que Sapienza ha recibido distintos reconocimientos por parte del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes (CDCHTA) y Saber ULA por el número de descargas de sus artículos científicos y por su importante tráfico de visitas en su sitio web.

La meta cercana se centra en alcanzar a través de la calidad editorial los mejores estándares de producción científica a nivel nacional e internacional. Para acceder a nuestro sitio web por favor siga este enlace: http://erevistas.saber.ula.ve/sapienza.

3.2. Di Lavoro: Revista Científica

En busca de ampliar los canales de difusión científica en temas un poco más especializados y con la finalidad de brindar un canal divulgativo para los productos científicos y el Trabajo Especial de Grado (TEG) de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS) surge una nueva Revista Científica "Di Lavoro". En este sentido, esta revista arbitrada e indexada, de periodicidad semestral es un órgano de circulación de productos científicos especializada en Estudios del Trabajo y de política social, tiene el propósito de estimular, difundir investigaciones escritas en cualquier idioma, preferiblemente en español, portugués o inglés, desde cualquier perspectiva de análisis sin privilegiar ninguna orientación en particular. Además, tiene por objeto promover, a través de la publicación y divulgación de las actividades investigativas, la discusión sobre temas de actualidad relacionados al 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 los estudios del trabajo en general. Para ver los números publicados de "Di Lavoro" por favor acceder al siguiente enlace: http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/dilavoro/index. Si desea remitir

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) .... pg. 168 - 194

algún trabajo para su evaluación por favor revisar el siguiente enlace en el cual podrá observar las normas para los colaboradores: http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/dilavoro/about/submissions#authorGuidelines

Unos de los próximos objetivos a corto plazo se focaliza en alcanzar, a través de la calidad editorial, la periodicidad, incrementar estándares de producción científica a nivel nacional e internacional y convertir a "Di Lavoro" en un medio formal de divulgación acreditada en el área del mundo del trabajo.

3.3. Diplomados

Los diplomados para el GILOG son el pilar de la educación continua que se refiere a todas aquellas actividades formativas que se ofrecen más allá de los programas de grado y postgrado tradicionales. Estas actividades pueden ser cursos cortos, certificaciones, diplomados, seminarios, talleres, entre otros. Su principal característica es que están diseñadas para responder a las necesidades específicas de los participantes o de un requerimiento organizacional o empresarial, quienes suelen ser profesionales en activo, generalmente, buscan actualizar sus conocimientos, adquirir nuevas competencias o habilidades.

Algunos de los diplomados ofertados son:

Cuadro 5: Diplomados ofertados por GILOG

TITULO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS
TUTORÍAS Y DIRECCIÓN PARA TRABAJOS DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	Este diplomado o certificación profesional en "Tutorías y Dirección de Trabajos y Producción Científica" está dirigido a profesores, directores, coordinadores de trabajos de grado, tesis de maestría y doctorales, así como también para asistentes de investigación, entre otros, que requieran formarse en esta área para desempeñarse como tutores o directores de investigación.	* Entender el proceso académico previo a la idea de investigación. * Enfocar la visión empática entre el director y el investigador. * Revisar los enfoques metodológicos en las Ciencias Sociales.
ESCRITURA ACADÉMICA Y DIVULGACIÓN DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN LAS CIENCIAS SOCIALES Y ORGANIZACIONALES	Contribuir con las comunidades científicas, brindando información para la investigación fundamental y aplicada, además de herramientas que apoyan la gestión institucional en la producción y divulgación de conocimiento.	¿Entender por qué los investigadores deberían publicar? • Identificar los documentos de interés para la comunidad académica • Identificar dónde y cómo debería publicar sus productos • Revisar Tipos de artículos Científico • Revisar Indización e indexación de Revistas
TELETRABAJO, GESTIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	En el mundo laboral el futuro nos ha alcanzado, hoy día el metaverso, la transformación digital se ha hecho una realidad. El teletrabajo forma parte de un entorno ineludible que requiere conocimientos certeros para una gestión de recursos humanos y organizacionales eficiente y eficaz. Esta formación por medio de este Diplomado se ha diseñado para alcanzar objetivos precisos en este ámbito.	Estudiar el concepto de teletrabajo y labores teletrabajables. • Considerar el teletrabajo como paradigma laboral y conocer el marco legal. • Identificar los factores claves del equipo en la organización virtual. • Determinar el liderazgo y trabajo en equipos virtuales • Discutir sobre las técnicas para impulsar el trabajo colaborativo. • Entender las motivaciones extrasalariales

Fuente: Elaboración propia (2024).

Esta es solo una muestra de los diplomados que ofrecemos actualmente, ya que estamos comprometidos con la actualización constante de la oferta académica, por lo que próximamente se lanzarán nuevos programas en áreas de gran demanda tanto educativa como corporativa. Estos cursos, con una duración estimada de dos a cuatro meses, podrán acreditarse como diplomados, sumando valor al perfil profesional de los participantes.

3.4. Cursos Cortos

Los cursos cortos de educación continua representan una excelente oportunidad para aquellos que buscan expandir sus conocimientos y habilidades en un periodo concentrado. Estos programas están diseñados para proporcionar aprendizaje intensivo en áreas específicas, permitiendo a los profesionales mantenerse al día con las últimas tendencias y desarrollos en su área de experticia. En este sentido, el Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) está preparado para ofrecer una amplia gama de cursos que abarcan desde competencias digitales hasta habilidades comunicativas, todos los cuales pueden complementar un currículum y diferenciar a un profesional o candidato en el mercado laboral.

Objetivos

Los cursos cortos de educación continua están diseñados para satisfacer una variedad de objetivos profesionales y personales:

• Desarrollar competencias digitales.

• Fortalecer la mejora de habilidades comunicativas.

• Especializarse en áreas específicas de interés.

Para el capital humano es fundamental formarse en habilidades prácticas y aplicables que son altamente valoradas en diversas instituciones. En el marco de la educación continua es una inversión en el desarrollo personal y profesional que puede abrir nuevas puertas y oportunidades de carrera.

A continuación, se presenta un resumen de cursos ofertados por áreas:

Habilidades blandas para las organizaciones

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Liderazgo
- Gestión del cambio
- Negociación estratégica, mediación y resolución de conflictos
- Inteligencia emocional

Psicología Organizacional

- Salud y equilibrio en el entorno laboral
- Bienestar laboral

Legislación organizacional

- Prestación de servicios en las entidades de trabajo: Contratos y Beneficios.
- Salario base para la determinación de los beneficios laborales.

- Determinación y cálculo de vacaciones.
- Determinación y cálculo de utilidades
- Determinación y cálculo de prestaciones sociales
- Actualización del Registro de Comercio
- Beneficios laborales, determinación y cálculo
- Contribuciones laborales y obligaciones patronales
- Nómina
- Obligaciones parafiscales
- Auditoría laboral
- Programa de actualización en gestión humana y materia laboral
- Prevención de Riesgos Laborales

Administración y gerencia de recursos humanos

- Competencia 360: Análisis y Diseño de Cargos Efectivos
- Reclutamiento y selección del talento humano con Inteligencia Artificial
- *TalentBoost:* Maximizando el Potencial Humano

Es importante indicar que algunos cursos se enfocan en habilidades técnicas como el MAXQDA en tiempo real o el diseño categorías emergentes, mientras que otros pueden centrarse en competencias comunicativas, como cursos intensivos de gestión, condiciones laborales, diseño y gestión de organizaciones. Además, estos cursos pueden ofrecer reconocimiento de créditos del Consejo de Estudios de Postgrado (CEP), lo que permite a los estudiantes integrarlos en sus estudios de postgrado y mejorar su currículum vitae.

3.4. Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO)

La Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO) se estableció formalmente en 2019 en el contexto del Doctorado en Ciencias Organizacionales, adscrito al Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, en Mérida, Venezuela. Su creación respondió a la necesidad de consolidar un espacio innovador para la investigación en el ámbito organizacional, un campo que en el país carecía de una unificación sólida en cuanto a sus productos científicos. El propósito fundamental de la Red VEO es fomentar la articulación de investigaciones con una semántica común, con el fin de construir una episteme que refleje una identidad Latinoamericana.

En este marco, se inició la integración de investigadores provenientes de diversas facultades y núcleos de la Universidad de Los Andes, así como de otras universidades e instituciones del país, impulsando proyectos alineados con líneas específicas de los Estudios Organizacionales (EO). Esta dinámica evidenció la necesidad de establecer un marco común con las tendencias observadas en otros países de la región, con el objetivo de validar, compartir y enriquecer experiencias, además de promover la divulgación del conocimiento en esta área.

En 2022, recibimos una comunicación formal del Dr. Diego René González Miranda, Presidente del Consejo Directivo de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL), en la que se aprobó nuestra solicitud de ingreso a esta prestigiosa red. Para la Red VEO, formar parte de la REOL representa un gran honor y un compromiso significativo, el cual asumimos con entusiasmo y profunda satisfacción. Este hito nos ha impulsado a redoblar nuestros esfuerzos en el ámbito de los Estudios Organizacionales, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos con nuestros pares en Latinoamérica.

Asimismo, la Red VEO cuenta con un logo propio, diseñado no solo para fortalecer nuestra identidad, sino también para establecer sinergias con otras redes latinoamericanas dedicadas a

los Estudios Organizacionales, como REOL, MINGA, REMINEO y REOC. Este símbolo visualiza la integración y el espíritu de colaboración entre estas iniciativas, reafirmando el compromiso de la Red VEO con la construcción de un conocimiento organizacional que refleje y promueva la identidad regional.

Figura 2: Logo Oficial de La Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red VEO)

Ahora bien, con el propósito de fortalecer las redes de investigación en Estudios Organizacionales, se instituyó el "Encuentro Anual de la Red VEO", el cual tuvo su primera edición en 2020, en plena pandemia de COVID-19, lo que impulsó el trabajo virtual y la adaptación a nuevas modalidades de colaboración. Este "Encuentro" se ha consolidado como un espacio de debate y reflexión en torno a los EO, contando con la participación de expertos en la materia y facilitando un diálogo enriquecedor entre ponentes y asistentes. A través de estas discusiones, se busca analizar y fortalecer las ideas fundamentales de los EO, generando un proceso de investigación que derive en resultados académicos significativos con impacto colectivo tanto a nivel nacional como internacional.

En general el "Encuentro Red VEO" busca los siguientes objetivos:

1. Revisar el estado del arte de los Estudios Organizacionales en Venezuela.
2. Profundizar el campo de interés de los Estudios Organizacionales, perspectivas y líneas de investigación.
3. Reconocer el desarrollo teórico de los Estudios Organizacionales en el contexto latinoamericano.
4. Fortalecer una comunidad en la investigación de los Estudios Organizacionales en Latinoamérica con la conformación de la Red-VEO

A continuación, se muestra un resumen de los "Encuentros Red VEO" destacando la edición, su temática, la fecha y los coorganizadores:

Cuadro 6: Resumen "Encuentros Red VEO"

Edición	Temática sobre EO	Fecha	Coorganizadores
I Encuentro de la Red VEO	"Estudios Organizacionales en América Latina: Identidad y Métodos"	29 y 30 de julio del 2020	La Escuela de Negocios y Desarrollo Internacional del Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia en compañía del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Universidad de Los Andes (Mérida-Venezuela).

Edición	Temática sobre EO	Fecha	Coorganizadores
II Encuentro de la Red VEO	"Los Estudios Organizacionales: Contrastes y perspectivas de investigación".	29 y 30 de julio del 2021	La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, el Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG).
III Encuentro de la Red VEO	"Los Estudios Organizacionales: Enfoques Teóricos e Imaginarios sociales"	27 y 28 de julio del 2022	El Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia, el Doctorado en Ciencias Organizacionales y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.
IV Encuentro de la Red VEO https://youtu.be/4T487nBL-_4	"Perspectivas organizacionales e Inteligencia Artificial"	26 y 27 de julio del 2023	La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, el Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) junto con el Grupo de Investigación de Estudios Organizacionales Sostenibles (GIEOS) de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Autónoma de Chile.
V Encuentro de la Red VEO https://youtu.be/FSL1Xe9MQVQ	"Imaginarios sociales en las organizaciones a partir de la Inteligencia Artificial"	25 y 26 de octubre del 2024	El Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia, el Doctorado en Ciencias Organizacionales y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Para finalizar este segmento se debe destacar que con ocasión de la celebración del Primer Encuentro de la Red VEO y con el apoyo del Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia se hicieron dos libros que recogen los trabajos del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la FACES, ULA y el Grupo de Investigación de La Escuela de Negocios y Desarrollo Internacional del Politécnico Grancolombiano, pueden acceder de manera gratuita a este interesante esfuerzo editorial que se componen de dos tomos, en los siguientes enlaces: Estudios Organizacionales Tomo 1. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la Administración. http://hdl.handle.net/10823/6485 y también, Estudios Organizacionales Tomo 2. Perspectivas multidisciplinarias del campo de estudio http://hdl.handle.net/10823/6486, ambos ejemplares tienen como editores a Ramos-Barrera, María Gabriela, Quintero-Peña, José Wilmar y Rivas Torres, Frank Eduardo.

3.5. Jornadas Académicas del GILOG (JAG)

El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), organiza periódicamente las Jornadas Académicas del GILOG (JAG) cada dos años, se comenzó desde 2015 agrupando estudiantes de todos los niveles e investigadores en una diversidad de temas que se prestan para genera espacio para el dialogo y la discusión. Estos eventos se han consolidado como un espacio de encuentro para investigadores, académicos, estudiantes y profesionales interesados en los temas relacionados con las organizaciones, legislación, tecnología, entre otros temas de relevancia y pertinencia.

Aquí se hace un resumen de estos años indicando la edición, el tema y las fechas:

Cuadro 7: Resumen Jornadas Académicas del GILOG (JAG).

Edición	Temática	Fecha
I Jornadas Académicas del GILOG	"Gestión Pública y Responsabilidad Social: Hacia una perspectiva multidisciplinaria del Análisis Organizacional"	29 y 30 de octubre de 2015
I Jornadas de Responsabilidad Social	Responsabilidad Social: "Construyendo realidades"	15,16 y 17 de junio 20216 https://www.youtube.com/watch?v=uDAP21maUWU
II Jornadas Académicas del GILOG	"Las organizaciones como producto social"	29 y 30 de septiembre de 2017
III Jornadas Académicas del GILOG	"Las organizaciones saludables: disrupción de paradigmas emergentes"	18 y 19 de octubre de 2019
IV Jornadas Académicas del GILOG	"Despersonalización del ser en la era virtual: tiempos de pandemia covid-19"	18 y 19 de noviembre de 2021
V Jornadas Académicas del GILOG	**"El Big Bang Universitario"**	**22 y 23 de noviembre de 2023** https://youtu.be/tFwPxoyjrqY

Fuente: Elaboración propia (2024).

El objetivo es enriquecer y expandir el alcance de las jornadas, fomentando un espacio de diálogo en el que prevalezca el pensamiento crítico. A través de estas discusiones, se busca generar nuevas contribuciones de carácter teórico que permitan realizar un análisis hermenéutico aplicable a nuestra área de influencia académica.

4. Semblanza de nuestro principal valor: Los Miembros del GILOG

La importancia del capital humano en un grupo de investigación es fundamental, ya que es el recurso más valioso y determinante para el éxito de cualquier iniciativa científica o académica. El conocimiento, las habilidades, la creatividad y la dedicación de los investigadores son los pilares que impulsan la generación de nuevos saberes, la innovación y el avance en las distintas áreas del conocimiento. Sin un equipo comprometido y capacitado, incluso los recursos materiales y tecnológicos más avanzados carecerían de dirección y propósito.

La colaboración entre investigadores con diferentes experiencias y enfoques fomenta la interdisciplinariedad, lo que permite abordar problemas complejos desde múltiples ángulos y encontrar soluciones más integrales y creativas. Además, el capital humano es clave para mantener la motivación y la resiliencia frente a los desafíos que surgen en el camino de la investigación. La pasión por el conocimiento, la curiosidad intelectual y el compromiso con los objetivos comunes son factores que impulsan a los investigadores a superar obstáculos y perseverar en la búsqueda de respuestas.

Recientemente, se ha reconocido en cada uno de nuestros nuevos miembros los valores humanos con principios éticos y morales que sirven como guía para el comportamiento y las interacciones en la sociedad y el mundo académico, en un acto protocolar en el mayo 2024, hemos incorporando de manera formal, como mencionamos al inicio de este artículo, a varios profesores que queremos presentar formalmente:

Profesora Zulima Zulaida Barboza Morán

Profesora Titular en la Universidad de Los Andes (Mérida, Venezuela) desde el mes de julio de 1972, adscrita al Departamento de Electrónica y Comunicaciones de la Escuela de Ingeniería Eléctrica. Dedicada al Electromagnetismo Aplicado, las Telecomunicaciones, el Diseño Curricular, la Innovación en la Docencia Universitaria, la Educación virtual. Ingeniero Electricista (Universidad de Los Andes), MSc en Sistemas Eléctricos y Electrónicos, Mención: Radiocomunicaciones (Birmingham University). Participante de la VIII Cohorte del Doctorado en Ciencias Organizacionales de FACES-ULA; con cursos en el INDES-BID (2018-2020: Formación para la Tutoría en Línea, Estrategias y Buenas Prácticas en Foros, Evaluación para el Aprendizaje en Línea, Pedagogía en Línea. Experto en Educación Virtual (FATLA, 2019). Cursos CEIDIS (2019): Flipped Clasroom, Estrategias didácticas de trabajo en Moodle-profesor, Tutor virtual, Objetos de Aprendizaje, Portafolio Digital. Otras instituciones: Claves para la Innovación en la Docencia Universitaria (Universitat de Barcelona, 2019), Evaluación del y para el Aprendizaje en Educación Superior (UNAM, 2019). Promotora y autora de los siguientes documentos: Modelo Educativo de la ULA, Reglamento Curricular de Pregrado, Sistema de Créditos Académicos, Manual de Procedimientos Curriculares, Competencias Genéricas en la ULA, Una Propuesta para Innovar la Modalidad Educativa en la ULA. Asesora de proyectos de diseño y rediseño de programas académicos, así como de trabajos de grado en el área de electromagnetismo, telecomunicaciones y currículo. Autora de artículos, ponencias, conferencias y del libro Propagación y Antenas. Premiada y reconocida por: CONABA, CONADES, PEI, PED, Vicerrectorado Académico, Asociación de Profesores de la Universidad de Los Andes (APULA), Facultad de Ingeniería, entre otros.

Profesora Jany Marisela Suescún Rodríguez

Doctora en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Magister en Administración mención Gerencia, Especialista en Derecho Administrativo Especialista en Derecho Procesal Civil egresada de la Universidad Santa María, Abogada, egresada de la Universidad de Los Andes, Docente universitaria adscrita a la Cátedra de Legislación Organizacional de la Universidad de Los Andes, Docente invitada en la Especialización de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Grupo de investigación de Legislación Organizacional (GILOG) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de los Andes, Docente invitada en el Postgrado de Costos de Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES). Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Jurado en trabajos de Tesis de Maestría y Doctorado Miembro de la Red VEO. Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela. Directora del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela (SSST-ULA) natural del estado Mérida.

Profesora Johana del Valle Molina Durán

Johana del Valle Molina Durán nació en esta ciudad de Mérida, actualmente pertenece a la planta profesoral de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, en el área de contabilidad y finanzas. Posee un Doctorado en Ciencias Organizacionales, una Licenciatura en Administración y un Magister en Finanzas. Además de su labor docente en la Universidad de los Andes, ha impartido clases en la Universidad *Actiongrow* de Ecuador en el área de Análisis Financiero de Proyectos de Inversión. Actualmente, trabaja remoto, como Analista de Proyectos para Grupo Passos en República Dominicana, donde se ha destacado en la evaluación de proyectos de inversión de cadenas hoteleras. Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Jurado en trabajos de Tesis de Maestría y Doctorado Miembro de la Red VEO. Sus áreas de investigación incluyen las finanzas conductuales, las tecnologías financieras y las organizaciones internacionales.

Profesora Adriana Carolina Duque Márquez

Es Licenciada en Biología, Magister en Administración – mención Gerencia, Coach en Hábitos y Organizacional, Practitioner PNL, terapeuta y actualmente es tesista del Doctorado en Ciencias Organizacionales y Profesora a dedicación exclusiva de la Cátedra Administración Gerencia y Capital Humano de la FACES, Universidad de Los Andes. Entre sus grandes fortalezas esta la creatividad, la resiliencia y la empatía. Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Actualmente su línea de investigación se vincula en el área de las neurociencias, en el estudio psicobiológico del miedo en las organizaciones, en la que busca comprender y crear un impacto positivo, otorgando otra perspectiva del ser y su desarrollo organizacional.

Profesora Weruska Gabriela Bustamante

Weruska Gabriela nació en Mérida, es Candidata a Doctor en Ciencias Organizacionales (2024), Magíster en Gerencial Empresarial (2016), Ingeniero Industrial (2011), Técnico en Relaciones Industriales (2006). Es Autora de varias publicaciones científicas y coautora de varios trabajos de investigación en el área de producción y operaciones. En su Experiencia Laboral destaca su rol como Profesora categoría Agregado, Jefe de la cátedra de Operaciones y Análisis Cuantitativo y Coordinadora de la Opción de Egreso Trabajo Investigativo de la carrera de Administración en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (2024). Profesora de varias unidades curriculares en la escuela de Ingeniería Industrial, Coordinadora de la línea

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**
El Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) .... pg. 168 - 194

de investigación de dicha carrera en el Politécnico Santiago Mariño (2012-2019). Profesora de la unidad curricular Gestión de la Calidad, en la Magíster en Gerencial Empresarial (2018). Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Jurado en trabajos de pregrado y Tesis de Maestría. Miembro de la Red VEO. Jefe de Producción de Laboratorio *Chemycals Soma* Coordinadora de Planificación y Producción en Graficas Jaiber Venezuela.

Profesora María Virginia Marcano Durán

Maria Virginia nació el mes de septiembre en Caracas, Venezuela. Abogada egresada de la Universidad de Los Andes, Especialista en Ciencias Contables. Profesora de Pregrado y Postgrado en la Universidad de Los Andes. Doctora en Ciencias Organizacionales de La Universidad de Los Andes (ULA). Miembro activo del PEI ULA. Actualmente coordina el Observatorio de Derechos a la Alimentación para América Latina y El Caribe, adscrito a la Universidad de Los Andes. Editora adjunta de la Revista Científica Di Lavoro. Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Jurado en trabajos de Tesis de Maestría y Doctorado. Miembro de la Red VEO. Miembro de la Red FAO- GESPLAN. Directora ejecutiva de la Asociación de Agricultores Familiares de Venezuela. Línea de investigación: Organizaciones Universitarias, Gestión Pública para la Seguridad Alimentaria.

Profesora Grettel Johanna Ostoich Dávila

Nacida en Mérida, Venezuela, es Abogada, Especialista en Derecho Procesal Civil y Derecho Procesal Laboral. Doctora en Ciencias Organizacionales, Profesora de pre y postgrado de la Universidad de Los Andes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Administración y Contaduría, Cátedra de Legislación Organizacional. Es Investigadora Certificada PEII. Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional, entre los cuales destaca el Libro Inspección Integral en Venezuela: 7 Perlas. Fiscalizaciones de Trabajo y de varias investigaciones de desarrollo organizacional. Jurado en trabajos de Tesis de Maestría y Doctorado. Miembro de la Red VEO. Ponente. Asesora Organizacional Nacional e Internacional. Directora de la Academia del Feliemprendimiento, creadora de su propia línea de investigación en procasticacia a nivel doctoral.

Profesor Marino Oswaldo Marcuzzi Dávila

Nació en Mérida, estado Mérida es Técnico en Administración (ULA) 1989 es Licenciado en Contaduría Pública (ULA) 1989, también es Magister Scientiae en Ciencias Contables (ULA) 2002, Doctor en Gerencia de la Universidad Yacambú, 2013 y Profesor Titular desde 2012 de la FACES, Universidad de Los Andes. Es cofundador de la Cátedra de Sistemas y Procedimientos Contables (actualmente Tecnologías de la Información y Contabilidades Especiales) de la Carrera Contaduría Pública de la FACES, Universidad de Los Andes. Miembro del Consejo de Escuela de Administración y Contaduría Pública FACES-ULA. Jefe del Departamento de Contabilidad y Finanzas (2000) FACES-ULA. Coordinador del Decanato FACES-ULA (2001). Miembro del Consejo de Facultad de la FACES-ULA. Director de Escuela de Administración y Contaduría Pública FACES-ULA (2005). Jurado en trabajos de Tesis de Maestría y Doctorado en Ciencias Contables y Doctorado en Ciencias Organizacionales. Artículo Sapienza: Los Manuales de Sistema de Contabilidad General, una herramienta para la gestión de las Organizaciones. No 10, año 5, julio-diciembre 2018- Jefe de Cátedra de Tecnologías de la Información y Contabilidades Especiales, Carrera Contaduría Pública, FACES-ULA (2021). Miembro de la Red VEO. Elaboración de un Manual Organizacional para la Academia de Mérida (en proceso) 2022-2024.

Profesora Elba Errimar Arrieta Quintero

Nacida en Mérida, estado Mérida es Licenciada en Administración, Licenciada en Contaduría Pública, Especialista en Rentas Internas Mención Tributos, Profesora a dedicación exclusiva de la Cátedra Administración, Gerencia y Capital Humano de la FACES de la Universidad de Los Andes. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales del Grupo de Investigación GILOG de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes Mérida. Miembro de la Red VEO. Participa también en el Programa Ejecutivo De Gerencia PWC "85 Aniversario De Pwc Venezuela. Diplomado en Gerencia Empresarial del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (CIDE). Autora de varias publicaciones científicas y coautor de varios trabajos de investigación en el área de la gerencia y de las organizaciones.

Profesor José Eladio Flores Díaz

Nació en Mérida el 30 de enero de 1985 es Abogado (Cum Laude). Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos (Summa Cum Laude). Estudiante del Doctorado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Es Profesor de la Universidad de Los Andes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Administración y Contaduría, Cátedra de Legislación Organizacional desde 2015, también es Abogado de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, Coordinador del Sistema de Atención de Emergencias Mérida 171, Jefe de la Consultoría Jurídica del Servicio Autónomo de Telecomunicaciones de la Gobernación del Estado Mérida; Autor de varias publicaciones científicas y coautor de varios trabajos de investigación en el área de las ciencias jurídicas.

Profesora Leyda Alejandra Blanco Alarcón

Nació en Maracay estado Aragua, es Abogado, Especialista en Propiedad Intelectual y Doctora en Ciencias Organizacionales por el Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes. Investigadora acreditada por el PEI ULA, adscrita al Centro de Investigaciones en Propiedad Intelectual. Ha realizado artículos científicos publicados en libros y revistas indizadas y arbitradas de carácter nacional e internacional. Editora adjunta de la Revista Propiedad Intelectual, miembro del Consejo Directivo de la EPI ULA. Profesora en la Cátedra de Legislación Organizacional de FACES ULA, Profesora invitada en la Especialización en Propiedad Intelectual y en la Especialización de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la misma universidad. Miembro de la Red VEO. Asesora de la Unidad de Gestión de Intangibles de la Universidad de Los Andes.

Todos ellos con valores humanos superiores y merecedores de reconocimiento en todos se destaca la perseverancia, una cualidad esencial en el ámbito académico. Este valor, fundamental para investigadores y académicos, les permite alcanzar las metas y objetivos a pesar de los desafíos y obstáculos que puedan surgir en el camino. Estos baluartes han contribuido con su esfuerzo constante y un interés inquebrantable a alcanzar las metas propuestas, elementos indispensables para el éxito en cualquier disciplina de estudio.

Para concluir este breve, pero sentido recorrido por los diez años del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), es imprescindible reconocer el liderazgo transformador y disruptivo de las profesoras (Doctoras) que han sido parte fundamental de este periodo. Como bien lo expresa la frase "Honrar honra", atribuida a Andrés Bello en su obra "Gramática de la lengua castellana destinada al uso de los americanos" (1847), el acto de honrar a otros es, en sí mismo, un acto honorable. Esta expresión, ejemplo de polisíndeton, resalta la importancia de reconocer y valorar el esfuerzo ajeno, algo que hoy hacemos con profundo respeto y admiración.

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **Nº** 23 **2024**

Con este espíritu, les invitamos a visitar la presentación curricular de estas destacadas académicas en nuestro canal de YouTube. Ellas han sido artífices de un trabajo institucional excepcional, dejando una huella imborrable tanto en la Universidad como en la vida de los participantes de los programas de posgrado y educación continua. Su participación ha sido siempre proactiva, perseverante, resiliente, responsable y empática, contribuyendo significativamente a la producción académica y a la investigación. Además, han sido piezas clave en el esfuerzo institucional por fortalecer las relaciones interinstitucionales, expandir las redes de investigación y consolidar espacios de discusión académica, pilares fundamentales del GILOG.

Ahora, es momento de recordar quiénes son y qué hacen estas mujeres extraordinarias, cuyo compromiso y dedicación han sido esenciales para el crecimiento y el impacto de nuestro grupo. ¡Acompáñennos a celebrar su invaluable aporte:

Profesora María Alejandra Villasmil
(https://youtu.be/ATjvaM7p6Qk)

Doctora en Economía Aplicada (Universidad de La Laguna, España), Licenciada en Administración (ULA), Magister en Gerencia Empresarial (Universidad Fermín Toro). Diploma de Estudios Avanzados (Universidad de La Laguna, España). Profesora Titular Adscrita a la Cátedra de Administración, Gerencia y Capital Humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Fue Coordinadora de la Comisión Curricular de FACES y de la Carrera de Administración. Autora de artículos publicados en revistas científicas. Investigadora Activa del Programa PEII-ONTIC. Miembro activo del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG). Miembro de la Red VEO. Línea de investigación: Epistemología, Talento Humano; Currículos por competencias. Sus redes sociales: Twitter/IG: nenavillasmil31; e-mail: mvillasmilr@gmail.com / mvillas@ula.ve.

Profesora Laura Angelina Obando
(https://youtu.be/HgVt1lqqz6o)

Doctora en Ciencias Gerenciales de La Universidad Experimental de Las Fuerzas Armadas (UNEFA). Abogado (ULA), Licenciada en Administración, Especialista en Derecho Mercantil (UCAB), tiene una Maestría en Administración Mención Finanzas, Profesora Asociada Adscrita a la Cátedra de Legislación Organizacional de la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Autora de artículos publicados en revistas científicas. Miembro activo del PEII ONTIC del Ministerio de Ciencia y Tecnología, Coordinadora de la Comisión Curricular de FACES-ULA. Miembro activo del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG). Miembro de la Red VEO. Línea de investigación: Metodología de la investigación, Curriculum por competencias; Aspectos legales de las organizaciones. Sus redes sociales: Fb: @Laura Obando. e-mail: obandolaura70@gmail.com
.

Profesora María Virginia Camacaro
(https://youtu.be/4Tp-SRaJGig)

Doctora en Ciencias Organizacionales, Ingeniero de Sistemas (IPUSM), Contador Público (ULA), Magister en Administración, Mención “Gerencia” (CIDE- ULA), Profesora Agregado Adscrita a la Cátedra de Administración, Gerencia y Capital Humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Co-Editora de la Revista Sapienza Organizacional. Autora de artículos publicados en revistas científicas. Investigadora Activa del programa PEII OCTIC A-1, Miembro activo del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG). Miembro de la Red VEO. Línea de investigación: Talento Humano, Gestión

Sapienza Organizacional **ISSN:** 2443-4265 **E- ISSN:** 2443-4418 **Año** 11 **N°** 23 **2024**

Administrativa; Herramientas cuali-cuantitativas. Sus redes sociales: IG: @marivicamacaro. e-mail: marivicamacaro@gmail.com.

Profesora Virginia Auxiliadora Rondón
(https://youtu.be/ymHpEm-D5h8)

Doctora en Ciencias Humanas, Politólogo, Magister en Ciencias Políticas (CEPSAL- ULA), Profesora Asociado adscrita a la Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Autora de artículos y capítulos de libro publicados en revistas científicas en Ecuador, Colombia y Venezuela. Investigadora Activa del programa PEII OCTIC A-1, Miembro activo del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG). Miembro de la Red VEO. Línea de investigación: Sociología organizacional, Nuevo Institucionalismo Sociológico, Ética en las organizaciones, Habilidades gerenciales. Sus redes sociales: IG: @virginiarondondm. e-mail: profvar06@gmail.com

En último lugar, Les invitamos a visitar nuestra página web https://www.facesulavirtual.net/gilog/investigacion/, el canal de youtube: Redred VEO @redredveo9422 y nuestras redes sociales Fb e IG: @gilog

REFERENCIAS

Agudín, F. (2010). *Educación y competencias: Una visión desde la UNESCO*. Editorial UNESCO.

Borgas de Xena, M., & Monasterio de Márquez, L. (2012). *Gestión en Venezuela: Un enfoque sociopolítico*. Editorial Universidad Central de Venezuela.

Gaeta, R. (2012). El positivismo y sus críticas: Precisiones históricas y conceptuales. Editorial Siglo XXI. Filosofia Unisinos. 13(2-supplement):225-249, oct 2012. doi: 10.4013/fsu.2012.132(suppl).02

Olea, M. A. (1998). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Evolución y autonomía*. Editorial Tirant lo Blanch.

Rivas, F. E., et al. (2022). Estudios Organizacionales en Venezuela: Identidad latinoamericana. Politécnico Grancolombiano. http://hdl.handle.net/10823/6485

Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Un enfoque para la educación superior. Editorial ECOE Ediciones.

NORMAS **PARA EL AUTOR**

El Comité Editorial de Sapienza 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 Sapienza 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: sapienzaorganizacional@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 Conributor 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 11, Nº 23**, publicada en el repositorio institucional saberula*
Universidad de Los Andes – Venezuela
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 10/12/2024