EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

NEYDA IBAÑEZ WILLIAMS ARANGUREN KARLA TORRES



El mundo del trabajo en la era de la inteligencia artificial. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. V Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2025

335 p.;

1. Política laboral – Condiciones de trabajo - Trabajadores-Derechos - Flexibilidad laboral - Inteligencia artificial -Innovaciones tecnológicas

Autores: Ero Del Canto, Zoraida Linárez, Minerva Mendoza, María Villasmil, Celina Espinoza, José Noguera, Miguel Escalona, Everilda Arteaga, Belkis Bermúdez, Thania Oberto, Nuvia Pernia, Harriet Conde, Omar Fumero, Yauhari Uncein, Jesús Montaner, Darío Pacheco, Sandra Vivas, Francisco Pérez, José Gregorio Quijada, Aníbal Galicia, Ruth Salas, Edgar González, Daniela Velázquez, Themis Sandoval, José Arellano, Aura Adriana Delgado, Ana Perlasca, María Magdalena Sarraute, Doris Suárez, Mayra Arana, Juana Suárez, Alma Delgado, Julio Romero, Juan C. Méndez, María E. Castillo.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: dipi.faces@uc.edu.ve
Página web: http://faces.uc.edu.ve

Compilación y edición: Neyda Ibañez, Williams Aranguren, Karla Torres
@Fondo Editorial FACES UC
Diseño: Thaimi Edymar Sánchez Oberto
Apoyo administrativo: Evy Rodríguez - Sorel Medina – Ina Garcés

Depósito Legal: CA2025000012
ISBN Electrónico: 978-980-233-885-6
Hecho en Venezuela - Made in Venezuela
© Universidad de Carabobo

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia



Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dra. Neyda Ibáñez
Directora de la DIPI, Campus Bárbula

Dr. José Felipe Cabeza
Director de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Paola Lamenta
Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Prof. María Esperanza Méndez
Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Raúl Núñez
Director de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus Bárbula

Prof. Alfredo Ladislao
Coordinación de la Extensión de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus La Morita

Dr. Exaú Navarro
Director de la Escuela de Economía

Prof. Pavel Oropeza
Director de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Profa. Lusmir Bolívar
Directora de Ciclo Básico, La Morita

Dr. Maritza Espinoza
Instituto de Investigaciones Dr. Manuel Pocaterra Jiménez (INFACES)

Dr. Williams Aranguren
Director de Postgrado, Campus Bárbula

Prof. Annelin Díaz
Directora de Postgrado, Campus La Morita

Prof. Bruno Valera
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Anahir Rodríguez
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Prof. Maricarmen Ravelo
Directora de Docencia y Desarrollo Curricular

Prof. Marysther García
Directora de Asuntos Profesorales, Campus Bárbula

Prof. Mari Luz Díaz
Directora de Asuntos Profesorales, Campus La Morita

Prof. Karla Padrón
Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus Bárbula

Prof. Exira Báez
Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus La Morita

Prof. Gladys Arocha
Directora de Tecnología de Información y Comunicación, Campus Bárbula

Ing. Israel Sánchez
Director de Tecnología de Información y Comunicación, Campus La Morita

Prof. Norolga García
Directora de Biblioteca, Campus Bárbula

Prof. Miguel Escalona
Director de Biblioteca, Campus La Morita

Prof. Alejandra Guinand
Asesora de Postgrado, Campus Bárbula

Prof. Yoysee Leal
Asesora de Postgrado, Campus La Morita

Prof. Karla Carrillo
Directora de Administración Sectorial,
Campus Bárbula

Prof. Douglas Vásquez
Director de Administración Sectorial,
Campus La Morita

Prof. Henry Villegas
Asistente del Decano, Campus Bárbula

Prof. Claudia Velásquez
Asistente al Decano en Asuntos
Académicos y Administrativos

Prof. Gustavo Segnini
Comisionado del Decano, Campus La
Morita

Prof. Thania Oberto
Coordinadora de Secretaría del Consejo de
Facultad

Prof. Karla Torres
Asesor del Decano

Lcda. Luz Rubio
Oficina de Recursos Humanos

Adriana Rodríguez
Oficina de Recursos Humanos, Campus La
Morita

Abraham Molina
FUNDAPROFACES

Prof.Karla Torres
FUNDACEATE
Licdo. Ángel Perozo
JEFATURA DE PRENSA

Abg. Raiza Rodríguez
Coordinación de Planes, Programas y
Proyectos Especiales

CONTENIDO

Presentación VIII

El mundo del trabajo en la era de la inteligencia artificial

CAPÍTULO 1. Transformaciones en el mundo del trabajo: perspectiva desde la economía, tecnología, ciencia, educación y humano.
Ero Del Canto 09

CAPÍTULO 2. Los trabajadores en la nueva visión de universidad
Zoraida Linárez 21

CAPÍTULO 3. Una propuesta conceptual emergente para la trascendencia humana
Minerva Mendoza 31

CAPÍTULO 4. Reconstrucción del trabajo en la era de la IA: dilemas y desafíos para la individuación en América Latina
María Alejandra Villasmil 37

CAPÍTULO 5. Saberes en oficios tradicionales de los adultos
Celina Espinoza, José Noguera y Miguel Escalona 51

CAPÍTULO 6. Promoción de estilos de vida saludables a través de wearables y mhealth: evidencia y desafíos
Everilda Arteaga Navas 63

CAPÍTULO 7. Realidad laboral del empleado administrativo una reflexión ontológica
Belkis Bermúdez 79

CAPÍTULO 8. Retos del Derecho del Trabajo.
Thania Oberto 95

CAPÍTULO 9. Boicot como causa justificada de despido
Nuvia Pernia, Harriet Conde y Omar Fumero 107

CAPÍTULO 10. Competencias resilientes del personal administrativo en los cambios organizacionales de una empresa del sector manufacturero
Yauhari de Valle 115

CAPÍTULO 11. Principio de libertad en el contexto constitucional venezolano desde una mirada ontológica
Jesús Montaner 133

CAPÍTULO 12. Gestión de riesgos, disrupción tecnológica en la multidimensionalidad empresarial
Everilda Arteaga, Darío Pacheco y Sandra Vivas 153

CAPÍTULO 13. Subjetivismo ético: regulación normativa en las tecnologías disruptivas e inteligencia artificial.
Francisco Pérez y José Quijada 169

CAPÍTULO 14. Tecnologías disruptivas y la disrupción profesional como exigencia del clima laboral del presente.
Aníbal Galicia 181

CAPÍTULO 15. Tecnologías disruptivas y regulación emocional en adolescentes que practican patinaje de velocidad. Estado Carabobo, Venezuela.
Ruth Salas y Everilda Arteaga 195

CAPÍTULO 16. Adaptación humana y transformación laboral en la era digital: un análisis desde la prehistoria hasta la inteligencia artificial.
Edgar E. González 207

CAPÍTULO 17. Capacidades y habilidades humanas hacia escenarios futuros.
Daniela Velázquez Ruiz 221

CAPÍTULO 18. Tecnología asistiva y discapacidad: una mirada desde las políticas públicas y gobernanza.
Themis Sandoval, José Arellano y Aura Adriana Delgado 235

CAPÍTULO 19. Reflexiones en la transición digital de las organizaciones, impacto en la gestión del talento humano
Ana Perlasca 253

CAPÍTULO 20. La bioética: una visión ontológica desde la I.A en el contexto aeronáutico.
Doris Suárez, Mayra Arana y Juana Suárez 261

CAPÍTULO 21. La convención colectiva como instrumento de apoyo a la seguridad social en Venezuela
Juan Carlos Méndez Álvarez 275

CAPÍTULO 22. Neuroliderazgo y seguridad social: un enfoque neurocientífico para promover entornos laborales seguros y saludables
María Elena Castillo Herrera 286

CAPÌTULO 23. Disertaciones sobre la inclusión y exclusión en el acceso y uso de las tecnologías disruptivas y la IA Generativa.
Alma Elisa Delgado Coellar y Julio César Romero Becerril 301

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, se honra en cumplir con su misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica dedicada a la generación y divulgación de conocimientos en el ámbito de las Ciencias Económicas y Sociales, contribuyendo al enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país. En este contexto, presentamos este texto, fruto del trabajo de un equipo liderado por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual, y elaborado bajo los estándares del Fondo Editorial de la facultad y la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Esta publicación busca aportar a la discusión de temas centrales tanto en el país como a nivel latinoamericano y mundial.

La realización de este libro fue posible gracias a la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI) de los campus Bárbula y La Morita, así como a la colaboración de todas sus estructuras de investigación, extensión y docencia, que organizaron el V Congreso Nacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo en octubre de 2024.

Considerando la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el congreso se desarrolló bajo el lema " **TRANSFORMACIÒN DIGITAL Y TECNOLOGÌAS DISRUPTIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**": Contrayendo juntos una década de saberes". Este evento buscó sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la importancia de compartir saberes y establecer alianzas entre todos los sectores, como medio para aportar, desde las ciencias económicas y sociales y desde una perspectiva inter y transdisciplinaria, soluciones creativas que contribuyan al desarrollo sostenible de la nación.

Este evento proporcionó una plataforma para que profesionales de diversas universidades y centros de investigación del país enviaran trabajos en extenso, los cuales fueron sometidos a un riguroso proceso de arbitraje doble ciego. Los trabajos aprobados fueron cuidadosamente editados y se presentan en este texto, que consta de veintitrés capítulos

Este esfuerzo editorial no solo busca recoger y difundir los resultados de las investigaciones debatidas durante el congreso, sino que también refleja la diversidad de enfoques que generan interés y que constituyen líneas de trabajo intelectual en Venezuela.

CAPITULO 1

TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: PERSPECTIVA DESDE LA ECONOMÍA, TECNOLOGÍA, CIENCIA, EDUCACIÓN Y HUMANO

Ero Del Canto

RESUMEN

Estamos inmersos en entornos con cambios constantes profundos y radicales, es decir el entorno es turbulento, característica de la complejidad. Estas transformaciones si bien es cierto ocurren a nivel mundial, América latina no escapa de esta realidad. En este sentido la investigación tuvo como propósito estudiar las principales transformaciones en el mundo del trabajo desde la perspectiva económica, tecnología, ciencia, educación y humano. Se utilizaron referentes teóricos tales como Anzola (2019), Castell (2004), Eregaña (2023), Ricci (2022), entre otros. La metodología fue de tipo documental, haciendo un arqueo en fuentes bibliográficas y electrónicas de autores que han estudiado esta problemática. Los hallazgos se orientan a reflexionar sobre la importancia del talento humano inmerso en las transformaciones del mundo de trabajo. Se concluye que un factor clave de éxito, es el apalancamiento de las Tics, en todos los procesos organizacionales, es así que las estrategias deben ir orientadas a inversión en nuevas plataformas tecnológicas, la capacitación, de manera de generar un now how útil a la organización.

Palabras claves: mundo del trabajo, Tics, talento humano

Problema/Introducción

Estamos inmersos en entornos con cambios constantes profundos y radicales, es decir el entorno es turbulento, característica de la complejidad. Estas transformaciones si bien es cierto ocurren a nivel mundial, América latina no escapa de esta realidad. Anzola (2019), haciendo referencia a diversos autores, menciona las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en el contexto latinoamericano y afirma:

> En el contexto latinoamericano, partir de la crisis del trabajo observada en las últimas décadas del siglo XX, se planteó la posibilidad de encontrarnos frente al fin de la sociedad del trabajo y de la sociedad asalariada (Görz, 1982; Rifkin, 1996; Antunes, 2003), para dar cuenta de la transformación sufrida en un modo de producción capitalista, el fortalecimiento de un tipo de sociedad impulsada por el capitalismo industrial, una forma particular de desarrollo tecnológico y un conjunto cambiante de relaciones laborales y de vínculos entre las organizaciones y los sujetos trabajadores. Estas modificaciones rompieron con formas

> tradicionales de trabajar, organizar y controlar el trabajo; a la vez, que conllevaron a plantear una discusión en torno al alcance del trabajo como elemento constitutivo de la identidad y subjetividad de los trabajadores y como factor de integración social (Méda, 1998; Antunes, 2005). (p.4).

Lo expuesto anteriormente, da cuenta que, estamos en presencia de un punto de quiebre, el cual se aceleró con la pandemia, rompiendo los esquemas laborales, caracterizado por el fin del trabajo asalariado y la presencia de un nuevo esquema de trabajo caracterizado por la tercerización y actividades a distancia, (teletrabajo). Una de las principales características de esta nueva forma de trabajo es la temporalidad y negociación de sueldos atractivos que soporta las prestaciones sociales y seguridad social.

En este sentido, la investigación tuvo como propósito estudiar las principales transformaciones en el mundo del trabajo desde la perspectiva económica, tecnología, ciencia, educación y humano. Se utilizaron referentes teóricos tales como Anzola (2019), Castell (2004), Eregaña (2023), Ricci (2022), entre otros. La metodología fue de tipo documental, haciendo un arqueo en fuentes bibliográficas y electrónicas de autores que han estudiado esta problemática.

Análisis - Disertación

Los cambios en la economía en general, ha afectado el consumo de la sociedad, así como las finanzas de las organizaciones, teniendo ventajas y desventajas, por una parte se incrementa el consumo y la demanda de productos, lo cual conlleva una presión inflacionaria de los precios, además de la disminución de la carga de pasivos laborales, sin embargo la ausencia de seguridad social para los trabajadores es un riesgo personal que los trabajadores temporales deberán compensar con un apalancamiento financiero con su ingreso no asalariado y contractual.

Lo anterior lo reafirma Castell (2004), expresando que:

> …la informalidad, el desempleo, el subempleo y la precarización del trabajo-empleo, son síntomas de un deterioro de la integración social construida bajo el

> impulso de la relación salarial fordista, que estuvo caracterizada por una duración indefinida orientada al largo plazo y la continuidad, situación que difiere de los actuales modelos de contratación, que se enfocan a la "promoción de un modelo biográfico en el que cada individuo debe hacerse cargo de enfrentar su recorrido profesional devenido y discontinuo [...] en donde el trabajador debe volverse empresario de sí mismo" (p. 59),

Lo mencionado por Castell, hace pensar que la tendencia del trabajo será hacia la creación de empresarios y microempresarios que ofrezcan sus servicios bajo relación de tiempo determinada, gerenciando su tiempo y sus ingresos, teniendo como referencia la seguridad social.

En relación a las tendencias tecnológicas y la ciencia, igualmente la pandemia acelero el uso de las redes sociales, además de la creación de nuevas plataformas digitales, que son usadas generalmente para el trabajo y el aprendizaje. En este sentido Anzola (ob.cit.), expresa lo siguiente:

> La transformación digital de las primeras décadas del siglo XXI, da cuenta de las relaciones existentes entre lo tecnológico digital y lo social, siendo evidente en la generación de dispositivos, aplicaciones y plataformas, modelos de negocio y manifestaciones de la cultura representadas en ambientes digitales, redes sociales, comunidades virtuales, diseño de ciudades, fábricas y casas inteligentes. Dichos desarrollos que modifican las dinámicas sociales, generan nuevas necesidades, apuestas y mercados, estrategias de negocio y de relacionamiento, modelos de trabajo y formas de ver y vivir la vida… (p.8).

Lo expresado da cuenta de cómo las nuevas tics han tenido una marcada influencia en nuestras formas de vida y por supuesto en las nuevas formas de trabajar. Al respecto la misma autora, menciona varios autores tales como (Tapscott y Osorio, 1997), Orejuela (2022) y (Srnicek, 2017) quienes hacen referencia a los cambios a nivel tecnológico en la cotidianidad organizacional y personal:

> Los impactos de la transformación digital en el mercado laboral, muestran un aumento de trabajadores y empresas que dependen de las posibilidades de ella derivadas, por lo que se plantea el ingreso a una economía con nuevas formas de interrelación con trabajadores, proveedores, clientes, usuarios y asociados,

> competidores y aliados. Estas modificaciones incluyen los desarrollos propios del e-business, el e-commerce, el e-leadership, y un aumento del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa favorecido a partir de los desarrollos de las TIC y la pandemia derivada del Covid-19, además del crecimiento de los trabajadores de plataforma, en los que se incluye a los trabajadores gig (por encargo o por demanda). (p.8).

Como consecuencia de lo anterior, se generan desequilibrios entre la vida laboral y personal del trabajador, al respecto (Hidalgo y Salazar, 2020), destacan el incremento de la informalidad en el trabajo, así como la desregularización de las jornadas de trabajo con influencia negativa como se mencionó en el equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando además los factores de riesgo psicosocial, la salud emocional y la calidad de vida del trabajador.

En este mismo orden de ideas, los avances tecnológicos van creando lo que Perdomo (2022) define como una nueva cultura digital en la cual habrá nuevas formas de gestionar el conocimiento, de aprender, de trabajar, lo cual implica la creación de nuevas competencias digitales, por lo cual las nuevas generaciones y los migrantes digitales deben actualizar y desarrollar competencias para afrontar los retos presentes y futuros del mercado laboral.

En relación al trabajo remoto o también denominado teletrabajo, ha traído consecuencias positivas y negativas. En este sentido, Santillan-Marroquin (2020), expresan que, esta nueva modalidad permitió por una parte el acercamiento del trabajador con su familia, además de aprender a gestionar sus emociones en lo positivo y negativo, es decir en ocasiones se generaban conflictos. Adicionalmente, las consecuencias más negativas son de tipo psicológico y ergonómico, de trabajar en casa sin las condiciones necesarias y fuera del horario de trabajo, así como la socialización necesaria con los compañeros de trabajo, al respecto Blasco y Rodríguez (2021), afirman lo siguiente:

> El teletrabajo como instrumento generador de empleo se concibe como una herramienta capaz de transformar el mercado laboral, así como una realidad económica y social del siglo XIX. Sin embargo, si bien esta modalidad laboral flexibiliza abiertamente el mercado laboral, deben exigirse unas garantías

> mínimas de protección al trabajador que le permitan llevar a cabo su actividad de una manera segura, con horarios definidos y con la tecnología y medios adecuados al tipo de trabajo que desempeñará de manera no presencial. (p.12).

Lo expresado por los autores permite evidenciar que es una gran ventaja para agilizar los procesos, pero se requiere formalizar y tener un marco regulatorio que proteja a los trabajadores. También es importante destacar que, en muchos casos, el teletrabajo se presenta como una forma de trabajo tercerizado con poca o ninguna protección social, por parte de las empresas y el Estado.

Por otra parte, esta modalidad se convierte en limitante para los trabajadores mas vulnerables, puesto que no poseen los conocimientos, ni las herramientas tecnológicas para poder desempeñarlo, al respecto Blasco y Rodríguez (Ob.cit.), afirman que,

> La incorporación al trabajo de colectivos vulnerables se encuentra afectada por diversos factores que pueden potenciar la discriminación laboral. El individuo puede presentar una escasa cualificación profesional o técnica para llevar a cabo un determinado trabajo. Sin embargo, los obstáculos pueden ser de índole cultural o social tales como la educación familiar, los prejuicios personales, la indiferencia de determinados colectivos, bajas expectativas familiares, la intransigencia cultural o la persistencia de estereotipos negativos… (p.16).

Igualmente, las personas con discapacidad se ven afectadas para ejercer esta nueva forma de trabajo, con lo cual se evidencia, no solo la precarización del mismo, sino la desprotección laboral y en consecuencia social.

Relacionando desde la perspectiva de lo humano, los cambios tecnológicos y su influencia en las nuevas formas de trabajo, involucran a las personas que de por si pertenecen a diferentes generaciones con mentalidades diversas, pero que necesariamente deben estar constantemente rompiendo paradigmas y adaptarse a los cambios. Lo anterior implica mucha proactividad y resiliencia, en este sentido los denominados millenium o nativos digitales, tienen mayor capacidad de adaptación que los inmigrantes digitales, toda vez que las

principales transformaciones se basan en aplicaciones de nuevas tics, Cabero-Almenara, Valencia-Ortiz, LLorente-Cejudo y Palacios-Rodríguez (2023),destacan la necesidad de desarrollar las capacidades y habilidades digitales, así como destacan el termino alfabetización digital, el cual no implica solo manejar las herramientas tecnológicas, sino también pensar solucionar problemas en una sociedad digital.

En este sentido considero que existen elementos estratégicos que deben ser tomados en cuenta, en primer lugar, la manera de gestionar el conocimiento en la organización, Drucker en su libro la sociedad postcapitalista destaca que las organizaciones que estarán a la vanguardia, serán aquellas que manejen asertivamente la información traducida en conocimiento, además menciona a los trabajadores del conocimiento. En este mismo orden de ideas, Eregaña (2023), hace referencia a los impactos de la digitalización, la cuarta revolución industrial y sus consecuencias sobre la economía y el mercado laboral en especial, incidiendo en su conexión con las nuevas formas de trabajar y los nuevos requerimientos para las personas trabajadoras.

> Destaca conceptos tales como: el reskilling y el upskilling, procesos dirigidos, precisamente, a interiorizar nuevas capacidades, competencias y habilidades que resultan necesarias para la realización de las funciones actuales, o bien, para poder realizar nuevas funciones en un futuro, de manera que, las personas trabajadoras se adapten a esas nuevas formas de hacer. (p.2)

Lo anterior implica nuevas formas de gestionar el conocimiento por lo que las organizaciones deben ofrecer y gestionar la formación para los trabajadores, teniendo en cuenta que deben crear y garantizar las condiciones necesarias para gestionar el conocimiento individual y colectivo dentro las mismas.

También es importante destacar que los nuevos modelos de organización y trabajo, están asociados directamente con la complejidad y los cambios del entorno, que apalancan las tendencias del futuro del trabajo, es así que las organizaciones deben crear una fuerza laboral más comprometida y conectada con la organización, lo cual implica establecer nuevas estrategias para la gestión del talento humano. En este sentido, López (2023), hace referencia

a que la planificación estratégica del talento humano, enfrenta retos, debido principalmente a la complejidad del entorno el cual es volátil y cambiante, caracterizado por la innovación tecnológica, nuevas tendencias políticas, económicas y sociales globales, y altos estándares de competitividad en mercado. Adicionalmente está el hecho de que los diferentes grupos generacionales tales como: los Baby Boomers, Generación X, Generación Y (Millennials), y Generación Z (Centennials), darán respuestas a los cambios del entorno totalmente diferentes, en especial a lo relacionado con la forma de adaptarse a estos.

Esta coexistencia de generaciones, implicara diferentes modelos de gestión, que demandara mayor flexibilidad en la toma de decisiones; lo anterior debido a que cada grupo tendrá sus propios intereses y la estrategia estará orientada a cómo hacer el proceso de selección y reclutamiento, así como los mecanismos para retenerlos, en especial a las nuevas generaciones. Por otra parte, está el hecho de que las mismas organizaciones, para hacer frente a los cambios del entorno buscan establecer nuevas formas de trabajo que les permitan minimizar sus costos, pero a su vez darles a los trabajadores la libertad de desempeñarse en diferentes actividades llámese tercerizados, y así generar mayores ingresos para afrontar la inseguridad social, es decir les conviene hacer trabajos tercerizados mejores remunerados y poder tener diferentes contratos de trabajo temporal.

La nueva sociedad digital, involucran cambios en dos actores fundamentales: organizaciones representadas en nuevos modelos de organización, con nuevas actividades, procesos y métodos de trabajo, y las personas las cuales deben necesariamente adquirir nuevas competencias representadas en habilidades y destrezas especialmente en el mundo de la tecnología y representadas en el teletrabajo y manejos de diferentes plataformas digitales. Es justamente allí donde la resiliencia tendrá un rol determinante.

Asociado a esta idea, tenemos también otro actor clave que son las universidades en el rol de preparar a los profesionales con dichas competencias. Es así que además de las perspectivas planteadas, se encuentra según mi punto de vista, una perspectiva en la cual el trabajo se descentralice y se ejecute en forma de redes, por tercerizados, pero siempre

apalancado en las nuevas tics, que abarcan la robotización, y uso de la Inteligencia Artificial (IA). Lo anterior no debe dejar al lado la visión humana, ya que son estos quienes manejaran las nuevas tecnologías, en tal sentido Azpiazu y Bayon (2022), destacan una visión ética, social y humana que debe estar presente en los procesos de digitalización en las organizaciones. Lo anteriormente planteado permite reflexionar sobre el hecho de que por más que se digitalicen los procesos en las organizaciones siempre el lado humano estará presente, por lo cual, si bien es cierto la necesidad imperiosa de prepararse en nuevas competencias digitales, deben estar apalancado por una visión ética, social y humana.

Igualmente, sigue siendo un factor clave de éxito como se preparan las universidades a lo interno para dar respuestas a las necesidades del mercado laboral y la sociedad en general, en este sentido Prendes (2022), destaca que, la Universidad está obligada a repensar sus metas, su funcionamiento y su sentido en el siglo XXI. Se propone, los ejes en torno a los cuales se han de diseñar los procesos de innovación para la digitalización de las instituciones, unos ejes que se apoyan en el análisis de las necesidades de los estudiantes, la capacitación del profesorado y, desde una perspectiva organizativa, la definición de la estrategia institucional y el liderazgo. Se evidencia entonces el rol clave que tendrán las universidades, en la formación de competencias y habilidades en el contexto de la digitalización, lo cual requiere organizarse primero por dentro, siendo así tres actores claves universidad-individuo y organización.

En este mismo orden de ideas, considero importante reflexionar es las estrategias que deben asumir las universidades para lograr la formación asertiva de los estudiantes con base a las competencias demandadas por el mercado laboral y como hacer que culminen exitosamente sus estudios, que al parecer se presenta como un problema común en las universidades, además de las nuevas estrategias de aprendizaje, cuya tendencia se orienta a la no presencialidad como una consecuencia que acelero la pandemia y que afecta de manera negativa algo que considero muy importante que es la socialización del ser humano que ocurre con la presencialidad.

En este sentido, Lizcano, González y García (2023), mencionan la importancia y necesidad de adaptar las estrategias de enseñanza y aprendizaje a las nuevas realidades mundiales afirmando: Sin duda, en la actualidad la tecnología y la información juegan un papel muy importante en los procesos de aprendizaje y enseñanza. Como señala Prensky (2011, P. 21) "La problemática no es sólo cambiar de tecnología, sino también de la concepción que tengamos del aprendizaje".

> El conocimiento que las personas necesitan para vivir y trabajar en la sociedad actual es crecientemente interdisciplinar, transdisciplinar, centrado en problemas, y basado en procesos; para ello se requiere habilidades que incluyen la pericia para trabajar en equipo, excelentes destrezas de presentación e intercomunicación, procesos de pensamiento crítico, y la competencia digital para gestionar la tecnología. Lo anterior implica crear nuevas modalidades y escenarios formativos, y capacitar a los alumnos en la adquisición de competencias diferentes a las potenciadas en otros momentos. Tal situación lleva a reclamar la necesidad de crear nuevas modalidades y escenarios formativos, y a utilizar nuevas teorías de aprendizaje que permitan justificarlas y comprenderlas. (p.72).

Es así que autores como Meléndez, Silva, Cortez y Jaimes (2022), destacan que, aunque los nuevos tics están presentes en todas las áreas de convivencia del ser humano, resulta importante establecer estrategias de enseñanza y aprendizaje que privilegien el desarrollo de las competencias digitales en los estudiantes, debe buscarse un equilibrio entre la presencialidad y las clases on line de manera de no descuidar el desarrollo humano presente en la socialización.

Las nuevas competencias que deben desarrollar los estudiantes deben ir más allá de las digitales, en este sentido, considero muy importante la visión sistémica, manejo de escenarios globales, el liderazgo ético y la responsabilidad socio-ecológica, como competencias que le permitirán ser un ciudadano del mundo, por supuesto sobre la base del desarrollo de habilidades tecnológicas. En este orden de ideas Ricci, Diaz y mendo (2022), destacan la necesidad de desarrollar entre las competencias sistémicas la motivación como forma de abordar no solo los estudios, sino el mundo organizacional. Esta reflexión la hago porque las competencias nombradas anteriormente le permitirán el mejor manejo y

aprovechamiento de los nuevos tics para desenvolverse en el mundo organizacional. Igualmente considero que las nuevas formas organizacionales deben soportarse en dichas competencias dentro de los perfiles y actividades que deben desarrollar los individuos.

Reflexiones finales

La evolución natural de la sociedad ha estado orientada a grandes cambios en lo digital e informacional, lo cual se aceleró por la pandemia COVID 19. Este proceso evolutivo trae consigo cambios internos en los procesos organizacionales y como hemos venido debatiendo nuevas formas de trabajo. Un factor clave de éxito, es el apalancamiento de las Tics, en todos los procesos organizacionales, es así que las estrategias deben ir orientadas a inversión en nuevas plataformas tecnológicas, la capacitación, de manera de generar un NOW HOW útil a la organización, también es importante mencionar la generación de una filosofía y cultura organizacional que apalanque los procesos de cambios constantes en un entorno turbulento, de manera de adaptarse rápidamente a dichos cambios y dar respuestas asertivas al entorno, haciéndola más competitiva.

En este sentido la reflexión se orienta a comprender que gestionar el conocimiento no solo será almacenar y administrar datos e información útil para la organización, sino que deben fomentar la formación y aprendizaje, como estrategia de garantizar que haya transmisión del conocimiento y sea un factor clave de éxito. Con base a lo anterior considero que tener una fuerza laboral comprometida con los objetivos organizacionales no necesariamente implicara la permanencia continua en los espacios organizacionales, y el teletrabajo que se incrementó después de la pandemia COVID 19 es una herramienta que apalanca esta situación.

En cuanto al rol de las instituciones de educación superior, se debe cambiar el sistema educativo y adaptarlo a las nuevas realidades digitales sin perder de vista el lado humano y la socialización, aunque nos arropen los procesos digitales caracterizados por la robótica y la IA, ya que los procesos sociales e interacción humana, además del desarrollo de competencias blandas asociadas a las sistémicas nombradas anteriormente permitirán no solo

una formación integral del individuo sino mejorar su salud mental. Con base a lo anterior las instituciones de educación superior, tienen el gran reto de generar todo un proceso estratégico aguas abajo para reformar pensum de estudio, formación y capacitación docente y monitoreo constante del entorno cambiante, así como la vinculación universidad-empresa-mercado laboral de manera de obtener un feedback constante que le permita articular y hacer los ajustes pertinentes para mantenerse actualizada y dar respuesta a las exigencias del entorno.

Bibliografía

Anzola, Olga. (2019). *El Futuro del Trabajo en América Latina. La transformación del trabajo en el mundo inteligente.* Publicaciones de la Universidad de Externado. Bogotá, Colombia. Facultad de Administración de Empresas. https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/06/Documento- MinCiencias-v3.pdf

Arrieta, G. A., & Pérez, J. B. (2022). Tendencias laborales y el futuro del trabajo por medio de la robotización, digitalización e inteligencia artificial en España. *Razón Crítica, (12).* https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/razoncritica/article/view/Tendencias- laborales-futuro-trabajo-robotizacion-digitalizacion-inteligencia-artificial-Espana

Blasco, F. y Rodríguez, C. (2021). El teletrabajo ¿Incluye o excluye del mundo laboral? Análisis desde una doble perspectiva. Disertación Doctoral, Universidad de Zaragoza. https://zaguan.unizar.es/record/108975?ln=es.

Cabero-Almenara, Valencia-Ortiz, LLorente-Cejudo y Palacios-Rodríguez (2023) Nativos e inmigrantes digitales en el contexto de la COVID-19: las contradicciones de una diversidad de mitos *Linguagem e Tecnología.* 1-13. https://www.scielo.br/j/tl/a/sP7KNSTSqTjbKhSPLsRxmLh/?format=pdf&lang=es

Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.

EREÑAGA, N. (2023). La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales,* (49). https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830 gestión de conocimiento.pdf

Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020) (Editoras). *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina.* Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) – ILDIS

Lizcano-Sánchez, M., Gonzáles-Guevara, L. F., & García-Galván, J. (2023). Recursos y erramientas para la innovación del aprendizaje en la era digital. *Revista Ciencia & Sociedad,* 3(1), 68–76:

http://www.cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/62

López, Linda (2023) *Desafíos de la Planeación Estratégica de Recursos Humanos con los Grupos Generacionales*: http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1584

Meléndez Rivera, M. S., Silva Rivera, M. del P., Cortés Padilla, R., & Jaimes Estrada, O.J. (2022). Retos y problemas en la pedagogía digital: Una experiencia desde la educación superior. *RIESED - Revista Internacional De Estudios Sobre Sistemas Educativos*, 3(13), 407-432.:http://www.riesed.org/index.php/RIESED/article/view/162

Perdomo Andrade, I. (2022). Revisión sobre el uso de las TIC´S en la Ciencia. *Revista Latinoamericana De Educación Científica, Crítica Y Emancipadora,* 1(2), 01–18.Disponible en: https://revistaladecin.com/index.php/LadECiN/article/view/93

Prendes-Espinosa, M. P. Hacia la e-Universidad del siglo XXI: el impacto de la digitalización en la formación superior.*RUED@,*15.https://www.researchgate.net/publication/367966783_Hacia_la_e-universidad_del_siglo_XXI_el_impacto_de_la_digitalizacion_en_la_formacion_superior

Ricci Caballo, B., Alonso Díaz, L., & Mendo Lázaro, S. (2022). Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social. *Educación XX1*, 25(2), 201-221. https://doi.org/10.5944/educxx1.31538

Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(2), 65-76. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439

CAPITULO 2

LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA VISIÓN DE UNIVERSIDAD

Zoraida Linárez Ríos

RESUMEN

Una de las cuestiones clave de la gerencia, es fomentar en los trabajadores el sentido de pertenencia e identificación con la organización, más en estos tiempos de incertidumbre y crisis, donde se han tergiversado todos los acuerdos que rigen las relaciones laborales, como es el caso de las universidades del país, donde el descontento del personal que labora en ellas es muy notorio. Observando el trabajo que realizan algunos de los trabajadores de la FaCES – Bárbula, quise hacer una investigación acerca de sus motivaciones y sentimientos que los lleva, a cumplir sus labores de manera comprometida y ejemplar, para ello realicé una entrevista a profundidad a la Jefa de Mantenimiento, a quien he estado observando cuando, junto a su equipo, realizan sus labores. Una vez transcrita la entrevista, hice el análisis de la información, obtuve las categorías que fueron emergiendo y hice la interpretación de las mismas, encontrando que: la entrevistada, dirige su grupo con alto sentido de pertinencia organizacional, con una fuerte vocación de liderazgo, compromiso y motivación en el cumplimiento de sus quehaceres regulares.

Palabras clave: Identificación, Compromiso, Motivación, Liderazgo

Introducción

Durante los últimos años, las universidades venezolanas han sufrido grandes descalabros económicos, lo cual ha provocado su deterioro progresivo en todas sus funciones y productos ya que el gobierno nacional ha mermado todas las partidas que hacen posible su adecuado funcionamiento, entre otros eventos, ha quebrantado la estabilidad laboral de todos los trabajadores, quienes en su mayoría, han optado por abandonar sus cargos en busca de mejores beneficios salariales y los pocos que se han quedado, hacen grandes esfuerzos por cumplir a cabalidad con su trabajo.

En la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, donde presto mis servicios como docente investigadora, he presenciado la decadencia, provocada por la insistencia del

gobierno nacional de controlar el funcionamiento de las universidades, pero también, el entusiasmo, la dedicación y el compromiso que manifiestan algunas personas en el cumplimiento de sus labores, tanto ecdémicas, en el caso de los docentes, como administrativas y de mantenimiento, que es la cuestión que me ocupa.

He visto un grupo de trabajadores de mantenimiento, el cual me ha llamado la atención, porque cada vez que nos encontramos, son los mismos y están haciendo algo en beneficio de la institución, en ese grupo se destaca, la Sra. Jefe mantenimiento y algunos miembros de su cuadrilla, a quienes he observado hacer de todo, desde secar el agua en los pasillos de FaCES, hasta ayudar en el impermeabilizado de la azotea en el edificio de postgrado, es por eso que decidí, hacer una investigación acerca de cuáles son sus motivaciones para hacer su trabajo con amor, responsabilidad y compromiso; además de averiguar otros aspectos interesantes de la relación laboral con una institución que les brinda muy poca retribución económica por su trabajo.

La Investigación:

Opté por utilizar la metodología cualitativa porque en ella se privilegia el conocimiento de las personas, desde su perspectiva subjetiva, Tal como lo indican autores como: Merleau-Ponty, M. (1976). Moreno, O. A., (1993) Habermas, J. (1987) Córdova, V. (1995). Husserl, L. (1986) y otros, quienes consideran la subjetividad como productora de conocimientos y porque la historia cotidiana es importante para conocer los detalles, acontecimiento y lo mejor de todo, cómo son percibidos por las personas, ya que lo que más importa es lo que ellas sienten y no como sienten los hechos los investigadores. Además hay que hacer de lo cotidiano una fuente de conocimientos y referentes de vida.

Perspectiva epistemológica: Fenomenológica interpretativa

Método: Biográfico

Variante: Relatos temáticos

Informante: 1 trabajadora que fue entrevistada observada en la realización de sus labores en (FaCES/UC – Campus Bárbula)

Técnica: Entrevista y Observación

Instrumento:

No hubo instrumento escrito, la información se obtuvo de una conversación acordada sobre los aspectos relacionados con el trabajo de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus Bárbula, grabada en un teléfono celular, en los espacios de la facultad.

La observación: se ha llevado a cabo durante bastante tiempo, el necesario para inspirar una investigación.

Procesamiento de la información:

Una vez transcritas las entrevistas hice una selección de las ideas relacionadas con las experiencias subjetivas de la informante acerca del tema tratado y construí categorías relacionadas con la gerencia de Talento Humano.

Presentación de la Información:

La investigación se presenta, señalando las categorías que emergieron de la entrevista, la cual desglosé en subcategorías correspondientes al proceso de la realización de las tareas y su significado para los trabajadores. Presento la información en tres momentos: La categoría y su significado semántico; o lo que dicen los autores especializados, lo que expresa la entrevistada, la interpretación que hago de cada una de ellas.

Categorías:

Deseo de superación:

Para Coughi, S. (2014), "El deseo de superación es el proceso de evolución y transformación que experimenta una persona al adoptar nuevos hábitos, formas de pensar y cualidades que le permiten alcanzar sus metas y desarrollar todo su potencial en diversos ámbitos de la vida" El deseo de superación está muy relacionado con la motivación, la cual, según Santrock (2002), es "el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido".

En el mismo sentido, Ajello, A. M. (2003) señala que "la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte"

En el caso que me ocupa, el deseo de superación está presente como una fuerza que permite alcanzar los objetivos personales y laborales.

"Yo aquí en la universidad, voy para 10 años ya, y entré en el decanato, en el decanato fue mi primer trabajo donde tuve 4 años, el cual ejecuté como se debe ejecutar un trabajo, luego a los cuatro años pedí cambio porque no quería seguir limpiando allá dentro y quería realizarme más, o sea, subir de perfil y eso es lo que he encontrado ahorita, ya soy supervisora"

El deseo de superación es el más grande motivador que puede tener una persona para lograr sus objetivos, en el caso de la entrevistada, se puede comprobar esta condición, cuando dice ***"Quería realizarme, o sea, subir de perfil…Ya soy supervisora y me he desempeñado muy bien en mi trabajo".*** Las ganas de superarse, son ilimitadas, las personas pueden llegar hasta donde deseen, siempre va a ser necesario que ellas quieran avanzar en el proceso de adquirir habilidades, conocimientos, experiencias y actitudes que les permiten mejorar su calidad de vida y alcanzar sus objetivos. Implica la autorreflexión y la toma de decisiones conscientes para crear y crecer como personas.

Identificación con la institución

La identificación de los empleados con la institución, es un elemento clave para el éxito empresarial, la cual se logra, no solamente portando símbolos, uniformes, credenciales, sino, compartiendo objetivos, pensamientos e ideas claras con los trabajadores y lograr que ellos deseen identificarse con la organización. La necesidad de pertenecer es inherente al ser humano y, cuando se satisface, se asocia al bienestar y a la salud mental.

Los autores Baumeister y Leary (1995) concluyeron que las personas sienten una motivación intrínseca por pertenecer, dicen que las personas buscamos no solo tener relaciones interpersonales, sino también mantenerlas a largo plazo; explican que la

motivación que tenemos por pertenecer comprende procesos cognitivos, patrones emocionales, comportamientos, salud y bienestar, lo que significa que el sentido de pertenencia es un proceso que permeará en todos los sentidos de nuestro desarrollo.

Anant (1966) define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.

Con base a la definición anterior, Cameron (2004) considera al "sentido de pertenencia, o lo que él denomina "vínculos interpersonales", como una faceta más de la identidad social y, en relación al ámbito organizacional, como una faceta de la identificación organizacional".

"Lo que más me gusta es dar el todo por el todo. Todo por la universidad, porque esta es mi pasión..,"

"…Bueno, para mí esa es una satisfacción, lo mejor de mi vida es haber llegado yo aquí, porque me gusta, pues, me gusta esta plaza donde llegué a trabajar desde otras que yo venía, pero lo que más me gusta es que lo que aprendí desde atrás, yo lo estoy desarrollando aquí en esta misma plaza"

"Prácticamente vivo acá, me gustaría que como me valoran a mí valoraran a mi grupo todo lo que nosotros nos esforzamos por hacer, que no solo nos critiquen, sino que nos felicitaran por todo lo que nosotros hacemos"

"De pertenecer me da mucha satisfacción 100%, me gusta llego aquí a las 6,30 am y si es de salir a las 4 o 5 me quedo, haciendo lo que sea, pero lo que importa es entregar, que vean el trabajo que uno hace y lo valoren"

La entrevistada, expresa su satisfacción con la institución y con el trabajo que realiza, de una manera clara, que no deja lugar a dudas, en cuanto a su identificación con la FaCES/UC, que es su lugar de trabajo. Lo reafirma con la siguiente respuesta:

"Me quedan como tres años, pero no me quiero ir, me quedaré hasta que pueda seguir dando mis conocimientos"

Es tanta la identificación con la institución que demuestra, que en el trasporte, que comparte con los estudiantes, funge de coordinadora y está pendiente, de que todos los estudiantes, lleguen a su destino. Al respecto, manifiesta lo siguiente:

"…Los profesores y los muchachos, también me tienen mucho respeto, es más en el bus de la universidad que va a Güigüe, en la ruta, me tienen como una coordinadora, cuando no lo soy, ellos mismos me eligieron, porque yo soy la que vengo pendiente, los llamo por su carnet, los monto, le voy señalando las paradas al chofer para que los niños se bajen, hasta la última parada, monto a todos los muchachos, ellos me dicen, Sra. Celia no nos deje y yo solamente soy trabajadora, yo no soy coordinadora, "…pero es que usted está pendiente de nosotros, no nos deja, usted se acuerda de uno, se acuerda de otro…"

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo produce mejoras individuales y organizacionales, ayuda también en el perfeccionamiento de los servicios, tanto cuantitativa como cualitativamente porque facilita una mejor gestión de la información y del conocimiento.

En este sentido, Azkue, I. (2024), "El trabajo en equipo es la sinergia de las distintas tareas que realiza un grupo de personas para cumplir un objetivo determinado" y requiere responsabilidades y habilidades de cada integrante, tales como: responsabilidad, compromiso, respeto, empatía, creatividad y capacidad de resolución de problemas.

"Eso de trabajar con personas, es un rudo, pero lo que hay es que saberlos llevar y sabérselos ganar como grupo, ahorita tengo un grupo que hemos formado de 9 personas, que somos los únicos que le echamos, que damos todo por el todo y ese grupo que yo tengo ahí, somos A-1"

Las personas que desempeñan un papel de forma positiva: apoyan y animan, armonizan y median, defienden, estimulan e incentivan. La entrevistada, habla de manera excelente de su grupo de trabajo, ella los considera como una gran familia ***"…Especialmente en la parte del compañerismo, no soy líder de cuestiones políticas, más basado en el***

compañerismo, saber lo que es un compañero de trabajo cuando se enferma, cuando necesita a alguien, siempre estoy ahí para darle el aliento"

Confianza y la comunicación, son valores importantes, que establecen las bases para que el equipo de trabajo perdure en el tiempo y alcance el éxito, en este caso, en mis observaciones, he podido darme cuenta que existe una muy buena comunicación entre los miembros del equipo, en sus ratos libres, casi siempre, los veo juntos y con actitudes de cariño, respeto y acercamiento, entre ellos.

Considero que ese tipo de actitudes entre los miembros de un equipo, fomenta la coordinación de las actividades *y* además permite descubrir las habilidades de cada uno de los integrantes del grupo para solucionar los problemas en el trabajo. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos.

Liderazgo

El liderazgo ha sido definido por muchos autores y es una categoría que está en constante revisión desde diferentes áreas de la ciencia, de manera sencilla, podemos decir que, es un conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Según Huéscar, López & Cervelló (2017), "el líder dedica sus esfuerzos para que se alcancen los objetivos organizacionales y en procura de que los equipos de trabajo funcionen, por ello, debe estar preparados y ser competentes en esa labor, para el logro de las metas propuestas"

"…Los motivo, nos sentamos a hablar a cambiar conversaciones, parte del trabajo que se va a hacer el siguiente día, yo le doy mis ideas, ellos me dan sus ideas y por medio de eso fuimos engranando, somos unificados ambos, yo les pido ideas, ellos me la dan yo

les digo todo y ellos me ayudan y también los motivos "Vamos a tomarnos un refresco", "yo no tengo", no importa, yo tengo, si yo tengo, ustedes tienen"

Evidencio en lo dicho por la Sra. Entrevistada que tiene un gran potencial de liderazgo y que reúne las características de un buen líder. Según Drucker, P. (1967) ***"el plomo es tener creatividad, conocimiento y astucia"***, en lo expresado por la entrevistada, se notan estas tres condiciones, ya que no es fácil para una mujer conducir un grupo conformado, en su mayoría, por hombres, se necesita astucia, para lograr que todos se sumen en la consecución de un fin; también se observa creatividad ya que el equipo ha resuelto problemas en la facultad, basados en sus conocimientos, adquiridos en la práctica, otros valores, como la solidaridad, la tolerancia y el compañerismo, esenciales para el éxito en el cumplimiento de los objetivos laborales, también están presentes en el grupo,

Resolución de Problemas

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, la resolución de problemas es capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución. Es una habilidad cognitiva, flexible y adaptativa que indica apertura, curiosidad y pensamiento divergente, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno. Estas actitudes conducen a la autoeficacia y al empoderamiento, lo que permite que las personas resuelvan problemas mediante el pensamiento crítico y la toma de decisiones.

Resolver problemas implica enfocarse en los resultados o efectos con el objetivo de cambiar y mejorar la situación. Tomar decisiones es diferente a resolver problemas, tiene un alcance mayor, plantea una visión divergente de la situación general. Resolver problemas es enfocado, tiene alcance concreto y plantea una visión convergente de un caso específico a solucionar.

Puede observarse que los problemas se resuelven de una manera concreta, en casos específicos, a través de las experiencias del equipo.

"Aquí he parido conocimiento como usted no tiene una idea, le voy a dar un ejemplo"

"El grupo hizo posible que la facultad tuviera agua. Nosotros trajimos el agua para FaCES que no tenía agua, la trajimos desde un bote que había frente a FaCYT, ahí pegamos una manguera en un verano (2019) y con eso llenamos un tanque de 20.000 l, que está al lado de postgrado y de ahí pegamos una bomba, por eso es que el edificio tiene agua para echarle a los baños, llenamos todos los baños de las oficinas. De aquí de FaCE, también nos dan agua, pegamos una manguera y también nos ayudan"

Las personas que resuelven problemas son capaces de observar, juzgar y actuar con rapidez ante la presencia de dificultades imposibles de evitar. Además, no le tienen miedo a lo desconocido, un rasgo muy valioso para los empleadores que deleguen la identificación y resolución de problemas a su personal. La resolución de problemas y la creatividad son las competencias de mayor valor en los trabajadores, no es suficiente poseer un alto coeficiente intelectual o capacidades cognitivas destacadas, es necesario poder detectar problemas y resolverlos adecuadamente.

He observado que la Sra. Jefe de Mantenimiento, siempre está en movimiento, resolviendo asuntos e implicada en los trabajos que realizan sus compañeros.

Comunicación entre los miembros del equipo

La comunicación entre los miembros del equipo es esencial, tanto la formal, en la cual se imparten y se comentan las tareas y compromisos del equipo hasta llegar a una comprensión y acuerdos de los asuntos tratados, como la informal que se da en el ámbito de la familiaridad donde se expresan las ideas con mayor libertad, sin el temor de ser sancionados o juzgados por cualquier comentario o hecho perteneciente al equipo. En la comunicación informal corren ideas y soluciones que pueden ser aprovechadas por el líder del equipo, siempre y cuando esté atento a lo expresado por su personal y aprecie las relaciones informales como una gran posibilidad de obtención de información útil para la toma de decisiones.

"Las relaciones entre los miembros del equipo son A-1 para mí es que no me han dejado, conmigo son patria o muerte, si yo los llamo "muchachos vamos a hacer esto", para allá vamos y ahí están conmigo – muchachos- "que vamos a tirarnos del 5to piso" ahí están conmigo, es algo así, así lo veo yo, algo recíproco".

La entrevistada expresa una gran confianza en sus supervisados: *"**conmigo son patria o muerte**",* un rasgo esencial del líder es creer en el equipo y hacerse uno con ellos, sólo así se conforma una comunión espiritual, condición muy apreciada en todos los equipos de trabajo. *"...**más basado en el compañerismo, saber lo que es un compañero de trabajo cuando se enferma, cuando necesita a alguien, siempre estoy ahí para darle el aliento…"*** Más que compañeros de trabajo, es un miembro de una familia de trabajadores.

La comunicación, tiene un sentido de propósito. Los líderes que tratan a su equipo como una familia, son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder.

Relación con las autoridades

El estudio de las relaciones laborales en una organización es un proceso continuo y complejo que está compuesto de diferentes facetas desde la jerarquía formal hasta la autoridad que se adquiere a través de las actuaciones en el tiempo. La dinámica del ejercicio es clave para garantizar que tanto los empleadores como los empleados puedan prosperar y contribuir de manera efectiva y sentirse a gusto en el lugar de trabajo. Las relaciones laborales suelen caracterizarse por estructuras de poder jerárquicas, en las que los directivos tienen autoridad sobre sus subordinados. Esta autoridad les otorga el poder de tomar decisiones, establecer expectativas y evaluar el desempeño.

"…Ahí hay más respeto, con el decano es otro respeto, con los profesores también tengo un respeto, a cada quien, pero su respeto donde están ellos. Tengo una gran

confianza hacia la autoridad mayor que es el decano, amigo y es igualito, es una confianza, algo que es mutuo, lo recibo de él como él lo recibe de mí, también es recíproca entre los directores y los profesores…"

Respeto mutuo y confianza son dos valores muy importantes para la calidad de las relaciones interpersonales, especialmente cuando se trata de la comunicación entre jefes y empleados por ser el primer paso para reconocer la jerarquía y la autoridad. En este caso, la entrevistada manifiesta amistad recíproca con su supervisor inmediato, lo que implica una relación afectiva de orden superior.

Aceptación por parte de la comunidad universitaria

Sentirse parte de un grupo o de una institución, genera en las personas sentimientos de confianza, de identidad y de seguridad. Fortalece el sentido de pertenencia y eleva la autoestima, contribuyendo a que las personas se sientan útiles como parte de la organización. Turner (1990) y Brea (2014) argumentan que el sentido de pertenencia se construye sobre la base de la identificación de la persona con el grupo, con el lugar y con la colectividad formal, cuyos valores y objetivos son conocidos y compartidos por el grupo.

"… Los profesores y los muchachos, también me tienen mucho respeto, es más en el bus de la universidad de Güigüe, en la ruta, me tienen como una coordinadora, cuando no lo soy, ellos mismos me eligieron, porque yo soy la que vengo pendiente, los llamo por su carnet, los monto, le voy señalando las paradas al chofer para que los niños se bajen, hasta la última parada, monto a todos los muchachos, ellos me dicen, Sra. Celia no nos deje y yo solamente soy trabajadora, yo no soy coordinadora, "…pero es que usted está pendiente de nosotros, no nos deja, usted se acuerda de uno, se acuerda del otro…"

"… y cuando entro en los salones y les hablo somos muy pocas personas que hacemos el trabajo, como es posible que tiren un papel en el piso o ensucien los baños, me saludan me chocan las manos, me dan una palmadita y algunos me dicen que los estamos haciendo bien..."

Como puede verse, mi informante tiene una amplia aceptación en la comunidad universitaria de FaCES, pues es considerada por los estudiantes como una persona que los protege y les brinda un servicio y ella también se siente identificada y feliz de sentirse aceptada por la comunidad estudiantil, que confía en ella y la brindan respeto y consideración.

Satisfacción con la remuneración

Según Robbins (1998), los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: reto del trabajo (conocimiento de tareas), sistema de recompensas justas (incentivos laborales), condiciones favorables de trabajo (remuneración), colegas que brinden apoyo (compañerismo laboral) y relación con el jefe.

"…Lo que hay es que saberse administrar, en una quincena compro una cosa y en la otra compro otras…", al parecer, la remuneración, no es el factor motivante más importante para esta trabajadora, ella expresa que no está pendiente de su salario y este siempre le alcanza para cubrir sus necesidades.

Conclusiones

Nuestras universidades han sufrido un gran descalabro que las ha convertido en sitios poco apetecibles para trabajar en ellas, sin embargo, hay personas que se dedican a realizar sus labores con la mayor dedicación y entusiasmo, aceptando la poca remuneración por sus servicios, sin que eso implique la disminución de la calidad de sus labores realizadas, el ejemplo de la Sra. Jefe de Mantenimiento da fe de ello mientras otras abandonan sus puestos de trabajo, de una forma irregular, porque siguen apareciendo en las nóminas y cobran pero no van a realizar sus labores habituales. Al respecto, la Sra. expresa ***"… pero este grupo de personas no quieren, nunca renuncian, nunca se van, si no quieres trabaja en la universidad. ¿Por qué no te vas?..."***

El desencanto que provoca en las personas la poca remuneración ha producido una gran deserción de personal y crea situaciones irregulares, difíciles de controlar y esto impide las nuevas contrataciones.

Cada día se hace más difícil la prestación de servicios por parte de los trabajadores, especialmente los de mantenimiento, debido a que los implementos de limpieza y mantenimiento son caros y no se reemplazan con la frecuencia deseada.

El transporte para acudir a los centros de trabajo, también se ha dificultado, en parte por la Obsolescencia de las unidades o por la falta de combustible, los trabajadores, cuando no hay transporte de la UC, tienen que pagar su pasaje en transporte público, lo cual disminuye sus ingresos.

Algunas veces, lo que ganan no les alcanza para comprar los alimentos, especialmente, quienes tienen familias numerosas.

Recomendaciones

Recuperar los sueldos y salarios de los trabajadores de las universidades nacionales.

Estimular y premiar a los trabajadores, quienes a pesar de sus limitados ingresos, siguen prestando servicios de calidad a la institución.

Poner en práctica estrategias que permitan la reposición y adquisición de instrumentos de mantenimiento y limpieza.

Implementar talleres o cursos para formar competencias tales como liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, inteligencia emocional o cualquier otro aspecto que pueda desarrollar su potencial humano.

Dar de baja a los trabajadores que no cumplen con su trabajo.

Buscar opciones para generar ingresos propios que permitan, remediar de alguna manera la difícil situación en que se encuentran los trabajadores universitarios.

Referencias

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Anant, S. S. (1966). The need of belong. Canada's Mental Health, 14, 2, 2l. [Disponible en]: https://search.gesis.org/publication/zis-Anant1966The [Consultado: 28 marzo, 2024].

Azkue. S. (2023). Trabajo en Equipo. Enciclopedia Humanidades. [Disponible en]: https://humanidades.com/trabajo-en-equipo/.Última edición: 8 marzo, 2023. [Consultado: 25 febrero, 2024].

Baumeister, R., y Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. Psychological Bulletin, 117(3). [Disponible en]: https://www.researchgate.net/publication/15420847_The_Need_to_Belong_Desire_for_Interpersonal_Atta chments_as_a_Fundamental_Human_Motivation. [Consultado: 28 febrero, 2024].

Brea, L. (2014). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino (Tesis de doctorado). [Disponible en]: de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1 [Consultado: 28 marzo, 2024].

Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. Self and Identity, 3, 239-262 [Disponible en:] http://dx.doi.org/10.1080/ 13576500444000047. [Consultado: 28 febrero, 2024].

Córdova, V. (1995). Hacia Una Sociología de lo Vivido. Caracas: Fondo Editorial Tropykos (2003).

Cuoghi, S. (2014). Importancia de la superación y el crecimiento personal. Significado.com. [Disponible en] https://significado.com/im-superacion-personal / [consulta febrero 25 de 2024]

Drucker, P. (1967). El Gerente Eficaz. Río de Janeiro: Editorial *Libros Técnicos y Científicos.*

Habermas, J. (1987). Teoría de la Acción Comunicativa. Racionalidad de la Acción y Racionalidad Social. Tomo I. Madrid: Tauros.

Huéscar, H. E., López,M. C., & Cervelló G. E. (2017). Relación de los estilos de liderazgo, cohesión grupal, potencia de equipo y rendimiento en jugadores de fútbol no profesionales. Universitas Psychologica, [Disponible en]: 16(4), 1-14. https://

doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.relc.
[consulta febrero 28 de 2024]

Husserl, L. (1986). Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica. México: Fondo de Cultura Económica.

Merleau-Ponty, M. (1976). Fenomenología de la Percepción. Madrid: Península

Moreno, O. A., (1993) El Aro y la Trama: Episteme. Modernidad y Pueblo

Robbins, S. (1998).Comportamiento Organizacional.8va. Edición. Prentice Hall: México Df.

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

Turner, J. (1990). Redescubrir el grupo social. Una teoría de la categorización del Yo. Madrid, España: Ediciones Montara. [Disponible en] Recuperado de https://sociopsicologia.files.wordpress.com/2010/10/una-teoria-de-la-categorizacion-del-yo-turner.pdf. [consulta febrero 25 de 2024].

UNICEF (2024). Documento en Línea, [Disponible en:] https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas#:~:text=La%20habilidad%20de%20resoluci%C3%B3n%20de,la%20implementaci%C3%B3n%20de%20tal%20soluci%C3%B3n. [Consultado: 27de febrero de 2024]



CAPITULO 3

UNA PROPUESTA CONCEPTUAL EMERGENTE PARA LA TRASCENDENCIA HUMANA

Minerva Mendoza Paipa

Resumen

Este artículo aborda la necesidad de reconstruir el concepto de trabajo en la era de la inteligencia artificial, en el que las tecnologías emergentes están cambiando radicalmente la relación entre humanos, máquinas y organizaciones. El trabajo, tradicionalmente vinculado al esfuerzo físico y la producción, requiere una redefinición que contemple la creatividad y la trascendencia humana. El objetivo del estudio es proponer un nuevo concepto de trabajo que no solo incluya la colaboración con la Inteligencia Artificial, sino que también libere al individuo de tareas rutinarias, permitiendo que se concentre en actividades de mayor valor agregado, como la creatividad y la innovación. Se utiliza un enfoque hermenéutico para analizar la evolución del concepto trabajo y su etimología, junto con una revisión crítica de teorías contemporáneas sobre organizaciones que aprenden y la automatización metaética en el contexto de la Inteligencia Artificial. El análisis revela que la Inteligencia Artificial permite una sinergia entre humanos y máquinas, potenciando sus capacidades cognitivas y estratégicas. Además, se examina cómo la automatización debe gestionarse de manera metaética para trascender la precarización laboral, integrando la tecnología y el cuidado común como un factor de desarrollo humano. Se concluye que el trabajo en el futuro será flexible y colaborativo, con una preponderancia en la liberación del espíritu y el bienestar integral, donde la Inteligencia Artificial potenciará las capacidades humanas, la inmanencia y trascendencia del hombre, promoviendo una nueva relación organización-trabajador.

Palabras clave: Trabajo, Inteligencia artificial, trascendencia, automatización, posthumanismo**.**

Introducción

En la era actual, caracterizada por la rápida expansión de la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes, el concepto de trabajo está experimentando una transformación radical que desafía las ideas tradicionales heredadas de la Revolución Industrial. Durante siglos, el trabajo se ha entendido predominantemente como una actividad física o mental orientada hacia la producción de bienes y servicios, operando bajo el marco de las teorías del capitalismo industrial. Estas teorías, centradas en la acumulación de capital y el esfuerzo

humano como herramienta para la creación de riqueza, vinculan el trabajo con la productividad física, sacrificio y obligación (Thompson, 1967). Sin embargo, estas nociones no encajan bien con la realidad del desarrollo humano en el siglo XXI, donde la Inteligencia Artificial y la automatización están alterando las capacidades humanas y el valor del trabajo.

El problema surge cuando intentamos ajustar el desarrollo humano asociado al fenómeno "trabajo", entendido como el crecimiento personal, cognitivo y emocional del individuo, dentro de las viejas teorías del trabajo y el capital. Estas teorías, centradas en la explotación de la mano de obra y la producción en masa, son incapaces de abordar las nuevas dinámicas que surgen de la interacción entre humanos y máquinas inteligentes. La visión mecanicista del trabajo como esfuerzo físico ya no es suficiente para explicar las realidades actuales, donde las capacidades cognitivas y creativas son esenciales para el valor agregado. El bienestar integral y la trascendencia del individuo están ahora en el centro de la nueva concepción del trabajo, que requiere un replanteamiento radical del rol de la tecnología y la automatización en el contexto laboral y con ello de las relaciones que se generan entre las organizaciones y los trabajadores.

La situación problemática radica en que las estructuras organizacionales y los sistemas económicos siguen operando en gran medida bajo paradigmas obsoletos, mientras que la realidad tecnológica exige un enfoque que integre la tecnología no solo como una herramienta para la productividad, sino como un catalizador del desarrollo humano. Este artículo propone un nuevo concepto de trabajo que se adapte a la era de la Inteligencia Artificial, donde la liberación del esfuerzo físico, la creatividad y la innovación estratégica son los pilares fundamentales de la actividad laboral.

El andamiaje metodológico que se utilizó versó en un enfoque cualitativo de carácter hermenéutico y analítico, orientado a explorar y reconstruir el concepto de trabajo en la era de la inteligencia artificial desde una perspectiva filosófica, organizacional y tecnológica. La metodología que se diseñó para abordar el fenómeno del trabajo en su dimensión histórica y contemporánea permitió la integración diversas disciplinas que abarcan la

filosofía del posthumanismo, el análisis organizacional y las teorías sobre el desarrollo humano.

El enfoque hermenéutico fue central en esta investigación, dado que el objetivo principal era interpretar y reconstruir el concepto de trabajo a través del análisis crítico de textos históricos, filosóficos y académicos. La hermenéutica permitió analizar cómo ha evolucionado el término "trabajo" en el decurso del tiempo, tanto desde su origen etimológico como desde las teorías contemporáneas sobre el rol del ser humano en la producción y el desarrollo organizacional.

De igual forma se hizo una revisión crítica de la literatura que permitió identificar los elementos clave del trabajo en la era de la inteligencia artificial, tales como la sinergia entre humanos y máquinas, la revolución cognitiva, la flexibilidad, y la automatización metaética, que forman la base del nuevo concepto propuesto en este trabajo. Se hizo también, un análisis filosófico, para profundizar en el impacto del trabajo en el desarrollo espiritual y humano del trabajador.

Finalmente, se utilizó el enfoque prospectivo para proyectar cómo las organizaciones y los trabajadores podrían interactuar en un futuro en el que la inteligencia artificial y la automatización desempeñen un papel integral.

1. La Revolución Industrial Cognitiva

La Revolución Industrial, que comenzó a fines del siglo XVIII, marcó el inicio de una era caracterizada por la mecanización del trabajo. La introducción de la máquina de vapor y otras innovaciones tecnológicas permitió la creación de fábricas que, producían bienes a una escala sin precedentes, transformando el trabajo manual en procesos automatizados. Este cambio tuvo profundos impactos en el desarrollo humano, particularmente en términos de cómo las personas percibían su rol en la producción de bienes y servicios.

En las ciencias organizacionales, el enfoque de gestión ha cambiado radicalmente desde el modelo fordista de trabajo en serie hacia un enfoque más holístico e integrador. Las teorías modernas del management, como la de Peter Senge y su concepto de organizaciones que aprenden, son más relevantes que nunca en el contexto de la Inteligencia Artificial. La propuesta de Senge (1990) sobre organizaciones como espacios de aprendizaje continuo, en las que los trabajadores pueden desarrollar no solo habilidades técnicas, sino también cognitivas, emocionales y hasta cierto punto las nuevas perspectivas de las leyes que regulan el "Trabajo", tanto en Europa como en América y algunos países de Asia, proyectan esta misma promoción y protección a los trabajadores e incluso colaboradores, pues el futuro que se avizora anuncia la potenciación de las humanidades.

Es útil mencionar aquí, que la teoría de Senge ha evolucionado significativamente y su evolución refleja la realidad de las organizaciones modernas en la convergencia tecnológica. Una de las principales actualizaciones en la teoría de las organizaciones que aprenden, es la integración de la inteligencia artificial y el big data en los procesos de aprendizaje organizacional, y versa principalmente en el acceso a enormes volúmenes de datos que pueden ser utilizados para mejorar el proceso de toma de decisiones y prever tendencias y mutar en sistemas dinámicos y autoajustables (Davenport & Harris, 2017).

También se advierten propuestas como la de Rigby, Sutherland, & Noble, 2018 con la agilidad organizacional, como la capacidad de adaptación rápida a los cambios en el entorno, ya sea como consecuencia de los avances tecnológicos o las fluctuaciones del mercado. Las organizaciones ágiles fomentan una cultura de innovación continua, apoyada en ciclos de aprendizaje rápidos donde los errores no se castigan, sino que se utilizan como fuente de aprendizaje.

Resulta oportuno mencionar el impacto de la pandemia de COVID-19 y la aceleración del desarrollo de modelos híbridos y remotos de trabajo, que también han transformado la forma en que las organizaciones aprenden. Las tecnologías de colaboración digital y las herramientas basadas en la nube permiten un aprendizaje más distribuido y descentralizado,

donde los trabajadores de diferentes partes del mundo pueden interactuar y aprender en conjunto sin necesidad de compartir un espacio físico generando dinámicas de comunicación y aprendizaje organizacional (Deloitte, 2021).

La Inteligencia Artificial ofrece una oportunidad para mejorar la inteligencia organizacional, al facilitar el acceso a vastos volúmenes de información y ofrecer herramientas que ayudan en la toma de decisiones más rápidas y precisas. Sin embargo, el desafío está en cómo las organizaciones gestionan este nuevo capital cognitivo. En lugar de sustituir a los empleados por la Inteligencia Artificial, los líderes han de centrarse en cómo integrar de manera efectiva la inteligencia artificial para potenciar el talento humano y fomentar la creatividad (West, 2018).

Además, en el ámbito de la administración, la transformación digital está llevando a un replanteamiento de los modelos de gestión. Las organizaciones que adoptan Inteligencia Artificial podrían ser más ágiles y adaptativas, centrarse en el aprendizaje organizacional y la gestión del cambio. El desarrollo humano en este contexto no solo se apreciaría en términos de productividad o rendimiento, sino también por la capacidad de los trabajadores de colaborar con sistemas inteligentes, lo que impulsa una nueva relación entre humanos y tecnología (Parselis, 2020).

Bajo esta premisa, ciertamente el imaginario cuántico, permite conocer, comprender y explicar, este fenómeno donde los sistemas de inteligencia artificial no son simples herramientas, sino elementos activos que coparticipan en la creación de nuevas realidades organizativas y de desarrollo.

Entonces resulta oportuna la cuestión sobre los enfoques de la relación trabajador-organización y desde este punto surge la base de esta propuesta, pues en este contexto se evidencia que los avances de la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales han transformado profundamente el panorama del trabajo en el siglo XXI. Al analizar algunos puestos de trabajo en la actualidad (OIT 2024), se percibe que las herramientas tecnológicas no solo reemplazan trabajos manuales o repetitivos, sino que ahora, amplían las capacidades

humanas en diversos campos, desde la toma de decisiones hasta la creatividad. Estas transformaciones conducen como una necesidad, el repensar el concepto de trabajo, ya que las nociones tradicionales basadas en el esfuerzo físico y la repetición se quedan obsoletas.

Esta exploración, prima facie, tiene como objetivo reconstruir el concepto de "trabajo" en el contexto de la inteligencia artificial, examinando tanto su evolución etimológica como los cambios contemporáneos. Incluirá una revisión de los elementos que deben considerarse en la nueva definición de trabajo, donde las tecnologías emergentes amplifican las habilidades humanas y redefinen la naturaleza de las tareas laborales y permitirá una prospectiva de desarrollo humano.

2. El Concepto Tradicional de Trabajo: Origen y Evolución Etimológica

El término "trabajo" tiene raíces en el latín y ha evolucionado a lo largo de los siglos. Deriva del vocablo latino “tripalium”, que se refería a un instrumento de tortura. Este origen etimológico revela una carga negativa asociada a la labor, implicando sufrimiento o esfuerzo físico arduo. Con el tiempo, el concepto de trabajo fue adaptándose, primero como una necesidad de supervivencia y después como un medio de producción en economías agrícolas e industriales. Durante la Revolución Industrial, el trabajo comenzó a definirse en términos de producción en masa, donde la mano de obra humana se dividía y se subordinaba a las máquinas.

Sin embargo, esta visión del trabajo ha permanecido, en muchos aspectos, estancada en la noción de trabajo físico o tareas repetitivas, que fueron características del trabajo en la era industrial (Thompson, 1967).

Empero resulta útil al tema en abordaje miras otras connotaciones que este concepto ha tenido en la sociedad, y contextualizar el estudio dentro de las principales corrientes laborales históricas y en especial a las Ciencias Organizacionales:

2.1 Taylorismo

El Taylorismo, introducido por Frederick Taylor, promueve la organización científica del trabajo. Su objetivo es maximizar la eficiencia mediante la especialización de tareas y la estandarización de procesos (Taylor, 1911). Este enfoque impactó en la creación de líneas de montaje y en la estructuración del trabajo, priorizando la productividad sobre las habilidades individuales.

2.2 Fordismo

El Fordismo, relacionado con Henry Ford, implicaba la producción en masa y ofrecía salarios relativamente más altos para los trabajadores (Ford, 1922). Este modelo impulsó la creación de una clase media más estable en muchas economías industriales, al combinar la alta productividad con un poder adquisitivo suficiente para que los trabajadores pudieran consumir lo que producían.

2.3 Toyotismo

El Toyotismo, desarrollado por Toyota en la segunda mitad del siglo XX, se enfoca en la producción ajustada o "just-in-time" (Ohno, 1988). A diferencia del Fordismo, que dependía de la producción en masa, el Toyotismo prioriza la eficiencia flexible, reduciendo los tiempos de espera, el inventario y maximizando la calidad. Además, enfatiza la colaboración y el trabajo en equipo, otorgando más autonomía a los trabajadores para identificar y resolver problemas. Este modelo ha impactado el pensamiento organizacional a nivel global, destacando la calidad y el control de procesos.

2.4 Trabajo Cognitivo y la Economía del Conocimiento

En la era contemporánea, el trabajo cognitivo y la economía del conocimiento juegan un rol crucial, donde las ideas, la información y la creatividad son los principales motores de valor. Profesiones como programadores, diseñadores y científicos representan esta nueva tendencia, basada en habilidades cognitivas más que en la fuerza física o la destreza manual

(Castells, 1996). Esta transformación ha generado cambios drásticos en la educación, la innovación tecnológica y la forma en que las empresas crean valor, orientándose hacia el capital intelectual y los activos intangibles.

2.5 Trabajo Emocional

El concepto de trabajo emocional, introducido por Arlie Hochschild en los años 80, se refiere a la gestión de las emociones como parte del trabajo (Hochschild, 1983). Profesiones como atención al cliente, salud o enseñanza requieren que los trabajadores regulen sus emociones para mejorar la experiencia del cliente o usuario. El trabajo emocional pone de relieve la invisibilidad del esfuerzo emocional en ciertos sectores, lo que ha llevado a debates sobre la salud mental y el agotamiento profesional en estas áreas.

2.6 Trabajo Gig y la Economía Colaborativa

Con el auge de plataformas como Uber, Airbnb y Amazon, el trabajo gig ha transformado el concepto de empleo tradicional. Los trabajadores independientes o temporales utilizan plataformas digitales para ofrecer sus servicios, desafiando la idea de una carrera de por vida o empleo estable (Standing, 2011). Si bien esta economía brinda flexibilidad, también genera preocupaciones sobre la precarización laboral, la falta de seguridad social y derechos laborales.

2.7 Teletrabajo y Trabajo Híbrido

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción masiva del teletrabajo y los modelos híbridos, donde los empleados pueden trabajar tanto desde casa como en la oficina (ILO, 2020). Esto ha transformado las dinámicas laborales, impactando en la productividad, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la redefinición de los espacios de trabajo. Este cambio ha traído beneficios como una mayor flexibilidad, pero también retos relacionados con la desconexión digital y la carga mental.

2.8 Trabajo Feminista y la Economía del Cuidado

El trabajo de cuidados, que incluye el cuidado de niños, ancianos o personas dependientes, ha sido un tema clave en la discusión feminista (Fraser, 2016). Este trabajo, a menudo no remunerado o mal remunerado, ha sido invisibilizado en los modelos económicos tradicionales. El trabajo feminista busca visibilizar y revalorizar estas actividades como fundamentales para el bienestar social y económico, desafiando la división sexual del trabajo y la explotación de género en el mercado laboral.

2.9 Trabajo Colaborativo y Cooperativismo

Las cooperativas de trabajo y las formas de economía colaborativa están basadas en la propiedad y la gestión compartida de los recursos productivos. Estos modelos enfatizan la democracia económica, el empoderamiento de los trabajadores y la distribución equitativa de los beneficios (Sennett, 1998). Las cooperativas han sido exitosas en diversos sectores, desde la agricultura hasta la tecnología, y se ven como alternativas sostenibles al capitalismo convencional.

2.10 Trabajo Sostenible y Economía Verde

Con el cambio climático y las preocupaciones medioambientales, ha surgido un enfoque en el trabajo sostenible. Este concepto se centra en empleos que contribuyen a la protección del medio ambiente, como la energía renovable, la economía circular y la restauración de ecosistemas (UNEP, 2011). La economía verde no solo busca reducir el impacto ambiental, sino también generar oportunidades laborales que sean éticamente responsables y sostenibles a largo plazo.

3. El Trabajo en la Era de la Inteligencia Artificial

El impacto de la inteligencia artificial está transformando la relación entre el ser humano y el trabajo. En lugar de advertir al trabajo solo como producción física, se están introduciendo nuevas formas de interpretación del hecho “trabajo” que generan vasos

comunicantes a elementos clave como las tareas cognitivas, creativas y estratégicas (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

La Inteligencia Artificial ha permitido que los humanos deleguen tareas repetitivas y altamente mecánicas a las máquinas, lo que libera a las personas en el tiempo dedicado a cada actividad propia de la labor que desarrolla en su puesto de trabajo, para concentrarse en actividades más complejas, como la toma de decisiones estratégicas, la creatividad y la innovación.

En el contexto de estudio, la prospectiva se amplía desde la noción tradicional de trabajo, para generar esta interpretación en el que la inteligencia humana es potenciada, no sustituida, por la Inteligencia Artificial. De hecho, en el ámbito de la automatización cognitiva, las herramientas de Inteligencia Artificial pueden realizar análisis de datos, procesamiento de lenguaje natural y generar recomendaciones que mejoran las capacidades humanas. Esto implica que el trabajo ya no se limita al esfuerzo físico o manual, sino que involucra una sinergia entre humanos y máquinas (Brynjolfsson & McAfee, 2014), liberando al individuo del esfuerzo mecánico, con lo cual el trabajo se transforma en una actividad de liberación del espíritu, una vía de expresión creativa y trascendencia personal.

A continuación, se presentan a la luz de este estudio, los principales modelos clásicos de trabajo que han marcado el siglo XX y XXI, analizando su relevancia en el contexto organizacional y la nueva propuesta trabajo y trascendencia humana en la era de la Inteligencia Artificial:

Aspecto	**Modelo Clásico de Trabajo**	**Organizaciones que Aprenden (Peter Senge)**	**Nueva Propuesta: Trabajo y Trascendencia Humana en la Era de la Inteligencia Artificial**
Definición General	El trabajo es una actividad física o	El trabajo es una oportunidad para el	El trabajo es una interacción entre

	mental para producir bienes o servicios. Tiene connotaciones de esfuerzo y sacrificio.	aprendizaje y el crecimiento personal dentro de una organización.	humanos e inteligencia artificial para generar valor, creatividad y trascendencia, liberando al individuo del esfuerzo mecánico.
Objetivo del Trabajo	Producción y generación de riqueza o bienes. Se enfoca en la productividad y el rendimiento físico o intelectual.	Desarrollar habilidades cognitivas, mejorar procesos y promover la creatividad e innovación en el contexto organizacional.	Experimentar una verdadera libertad del individuo, permitiendo la trascendencia humana mediante el aprovechamiento de la tecnología y la creatividad.
Relación humano-Trabajo	El trabajo es una obligación que consume tiempo y energía. Se asocia con el sufrimiento físico o mental.	El trabajo es una oportunidad de aprendizaje continuo y crecimiento profesional dentro de un sistema colaborativo.	El trabajo permite al individuo trascender las limitaciones tradicionales, apoyándose en la IA para centrarse en actividades creativas y estratégicas.
Papel de la Tecnología	La tecnología es una herramienta utilizada para aumentar la productividad, reemplazando el esfuerzo físico.	La tecnología facilita la creación de un entorno más flexible para el aprendizaje organizacional, mejorando la	La tecnología, especialmente la IA, amplifica y potencia las capacidades humanas, permitiendo que el trabajo sea una vía de

		colaboración y la toma de decisiones.	expresión creativa y trascendencia personal.
Dimensión Espiritual	No reconocida. El trabajo es visto como una actividad material.	Existe un enfoque en el crecimiento personal, pero el énfasis está en la organización más que en la trascendencia personal.	El trabajo se transforma en una actividad de liberación del espíritu, donde el humano es liberado de las tareas rutinarias para dedicarse a la creación y reflexión.
Resultado del Trabajo	Generación de riqueza, bienes o servicios, pero puede alienar al trabajador.	Crecimiento Organizacional y desarrollo personal dentro de un sistema de aprendizaje colectivo.	Desarrollo de un sentido de libertad y plenitud humana, potenciando la creatividad y el pensamiento estratégico, en consonancia con la trascendencia espiritual.
Filosofía Subyacente	Capitalismo industrial: el trabajo como medio para la producción y acumulación de capital.	Humanismo organizacional: el trabajo es parte de un proceso de aprendizaje y desarrollo personal en el contexto de una organización.	Posthumanismo: el trabajo no se limita al ser humano, sino que es parte de una interacción fluida entre humanos y tecnología, promoviendo la trascendencia humana.
Implicaciones Sociales	El trabajo es visto como una necesidad para sobrevivir, pero	Fomenta una cultura de aprendizaje en el ámbito laboral, pero centrada en los	El trabajo permite a los individuos experimentar una libertad auténtica y vivir la vida que valoran,

	puede alienar al trabajador y generar desigualdades.	objetivos organizacionales.	trascendiendo los límites impuestos por las estructuras tradicionales de trabajo.
Etimología	Derivado del latín tripalium, que significa "instrumento de tortura". El trabajo estaba vinculado al sufrimiento y la obligación.	El concepto de trabajo incluye elementos de aprendizaje y desarrollo personal, pero aún retiene algunas connotaciones de obligación y productividad.	Reinterpretación posthumanista: El trabajo ya no es una carga ni un sufrimiento, sino una actividad que permite la liberación espiritual, la creatividad y la trascendencia, superando la visión limitante del esfuerzo forzado.

Elaboración propia. (2024)

4. Propuesta de un Nuevo Concepto de Trabajo

En perspectiva de este escenario, surge la necesidad de proponer un nuevo concepto de trabajo que abarque los elementos emergentes del entorno digital y las capacidades ampliadas por la tecnología. El trabajo debe ser redefinido no solo como el "esfuerzo físico o mental destinado a producir bienes o servicios", sino como un fenómeno complejo que abarca la interacción entre humanos y tecnologías inteligentes para generar valor, creatividad y decisiones estratégicas. El trabajo se transforma en una actividad de liberación del espíritu, donde el humano es liberado de las tareas rutinarias para dedicarse a la creación y reflexión.

El trabajo es entonces una actividad colaborativa y fluida entre humanos y sistemas inteligentes, cuyo objetivo principal es la creación de valor a través de la creatividad, el conocimiento y la toma de decisiones estratégicas.

4.2. Componentes clave del nuevo concepto de trabajo:

4.2.1. ***Interacción humano-máquina***: El trabajo en la era de la Inteligencia Artificial no es simplemente el esfuerzo humano aislado, sino la colaboración con sistemas inteligentes. Este componente enfatiza que el trabajo humano ahora depende en gran medida de su capacidad para colaborar eficazmente con la tecnología.

4.2.2. ***Producción de conocimiento y creatividad***: La Inteligencia Artificial ha facilitado que el trabajo no se limite a tareas mecánicas, sino que las personas puedan enfocarse en actividades que implican pensamiento estratégico, innovación y creatividad. Esto es especialmente relevante en sectores como la medicina, el derecho y la educación, donde las máquinas complementan y amplían las capacidades humanas (Susskind, 2020).

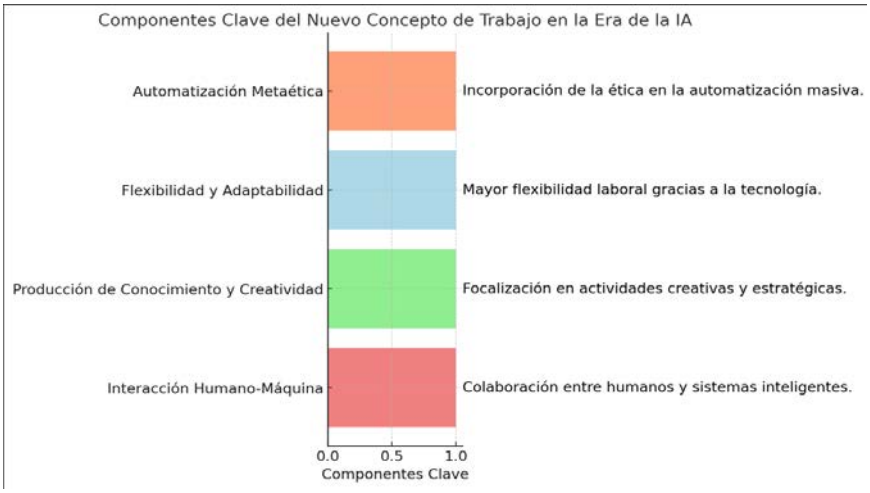
4.2.3. ***Flexibilidad y adaptabilidad****:* El trabajo contemporáneo ya no se realiza en horarios rígidos ni en ubicaciones fijas. Las tecnologías permiten una mayor flexibilidad y acceso global a los recursos laborales. El teletrabajo, facilitado por la IA y las herramientas de colaboración digital, es un componente central de este nuevo paradigma (Susskind, 2020).

4.2.4. ***Automatización Metaética***: Un componente crítico en la definición posthumanista del trabajo es la metaética. La idea de la automatización masiva plantea preocupaciones a nivel global sobre la desigualdad y la pérdida de empleos, tal como lo ha señalado en sus informes la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024). El nuevo concepto incluye la responsabilidad social y perspectivas éticas que abordan el ecosistema cuántico, para garantizar que las tecnologías sirvan para mejorar las condiciones laborales y el desarrollo humano, con lo cual se deja atrás los temores por el aumento de la precariedad (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Elaboración propia (2024)

5. La Liberación del Ser, la Física Cuántica y el Desarrollo Humano

El posthumanismo, en el contexto del desarrollo humano y el nuevo concepto de trabajo aquí propuesto, introduce una visión revolucionaria al integrar el enfoque cuántico como un elemento



fundamental en la transformación del trabajo. A lo largo de la historia, el trabajo ha sido estructurado bajo las formas tradicionales de explotación y subordinación del hombre al capital. Según Karl Marx, el trabajador en el capitalismo industrial se encuentra alienado, tanto de los productos de su labor como del proceso mismo, en una relación de explotación donde el capital es el eje dominante y el trabajo físico es visto como una mercancía (Marx, 1867). Esta dinámica, ejemplificada en los contratos de trabajo tradicionales, convierte al trabajador en un medio para la acumulación de riqueza, subordinando sus capacidades cognitivas y creativas a la maquinaria del capital, una perspectiva de esclavitud pura y dura.

En contraste, el advenimiento de un contexto percibido desde la filosofía posthumanista propone una nueva relación entre el ser humano, el trabajo y la tecnología. Desde la visión posthumanista, el trabajo no debe limitarse al esfuerzo físico o la producción en masa, sino que debe ser visto como una plataforma para el desarrollo humano integral, donde las dimensiones cognitivas, emocionales y espirituales del individuo se ven potenciadas (Morin, 1999). En esta línea, Edgar Morin sostiene que el ser humano es un ser complejo cuyas capacidades deben ser amplificadas y enriquecidas en entornos que promuevan la creatividad y el pensamiento crítico, rompiendo con las formas tradicionales de explotación laboral.

El enfoque cuántico, que comparte ciertos paralelismos con el posthumanismo, introduce una dimensión clave en esta redefinición del trabajo. La teoría cuántica sugiere que las

partículas pueden coexistir en múltiples estados simultáneamente, lo que ofrece una metáfora poderosa para el trabajo en la era digital: el ser humano ya no es visto como una entidad aislada o un recurso explotado, sino como un agente que puede desplegar sus múltiples capacidades en interacción con la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes (Penrose, 1994). Así como en la física cuántica existe una interconexión entre partículas, en el trabajo cuántico, la colaboración entre humanos y máquinas no es una subordinación, sino una sinergia que amplifica las capacidades creativas, estratégicas y cognitivas del individuo (Barad, 2007).

De esta manera, el posthumanismo y el enfoque cuántico se alinean para reconfigurar el concepto trabajo como un proceso dinámico y fluido, en el que los límites tradicionales entre humano y máquina se disuelven. En lugar de perpetuar una jerarquía de explotación, el trabajo en esta propuesta se convierte en una vía para la liberación personal y la trascendencia humana. Las tecnologías inteligentes no solo reemplazan el trabajo físico, sino que lo enriquecen, permitiendo que los trabajadores se concentren en actividades más creativas y significativas. Esto resuena con las propuestas de Morin sobre el desarrollo humano, donde la creatividad y la complejidad del ser humano son los pilares fundamentales del progreso personal y colectivo (Morin, 1999).

Por otro lado, la crítica a las formas tradicionales de explotación laboral, como los contratos de trabajo que perpetúan la alienación del trabajador, encuentra en el enfoque cuántico y posthumanista una respuesta innovadora. El capital, en lugar de ser el eje central del trabajo, pasa a ser un recurso complementario en un sistema donde el ser humano es el verdadero protagonista. En este sentido, la tecnología ya no es vista como una herramienta de explotación, sino como un catalizador para el desarrollo integral del individuo (Braidotti, 2013).

Esta propuesta invita a repensar el trabajo como un generador de espacios de colaboración, donde tanto el trabajador como la organización están profundamente comprometidos con el bienestar mutuo. Esta transformación espiritual del trabajador no solo lo empoderaría, sino que también llevaría a una reconfiguración de la relación laboral hacia un modelo metaético, sostenible y humano. En consecuencia, la perspectiva de la tan temida

precarización quedaría en la obsolescencia pues centrado en la liberación espiritual del trabajador, se introduce una visión radicalmente diferente de la relación laboral. Este enfoque va más allá de la mera productividad económica y se centra en un empoderamiento humano profundo. Al lograr esta liberación, se generaría un cambio estructural en las dinámicas entre la organización y sus trabajadores, en las que la colaboración y el acompañamiento en la consecución de objetivos comunes pasarían a ser el eje central y las contribuciones a la seguridad social y el bienestar colectivo se considerarían parte fundamental del proceso.

Con esta nueva relación laboral, tanto la organización como el trabajador comparten un interés común por el bienestar del otro, la contribución tributaria conjunta a la seguridad social se percibiría no como una carga, sino como una responsabilidad compartida. El sistema de seguridad social se vería fortalecido, ya que ambas partes estarían interesadas en mantener la estabilidad y previsión social, asegurando el cuidado ante contingencias o vejez. Esto también implica un avance hacia un modelo metaético y sostenible, donde la previsión social es vista como parte integral del contrato social.

Las prospectivas expuestas, definitivamente cuánticas en el contexto posthumanista, redefinen el trabajo no solo como una actividad productiva, sino como una plataforma para la evolución humana, en la cual la creatividad, el pensamiento estratégico y la colaboración con la tecnología permiten su inmanencia y trascendencia.

Este planteamiento rompe definitivamente con las teorías clásicas de explotación laboral y se deslastra de ellas, ofreciendo una visión más holística y dinámica del desarrollo humano en la era de la inteligencia artificial.

Reflexión al cierre: El Futuro del Trabajo

Mirando hacia el futuro, hay varios aspectos que dibujan aspectos importantes en la perspectiva del “trabajo” como fenómeno. Para comprender cómo evolucionará el trabajo, los trabajadores y las relaciones trabajador-organización en la era de la inteligencia artificial, es necesario tener en cuenta aspectos como:

1. **Capacidades continuas de aprendizaje**: La educación continua y la capacitación serán esenciales para que los trabajadores se mantengan al día con las tecnologías emergentes. La Inteligencia Artificial y la automatización requieren que los trabajadores desarrollen nuevas habilidades cognitivas, como la capacidad de interactuar con sistemas automatizados y tomar decisiones estratégicas basadas en análisis de datos (Susskind, 2020).
2. **Trabajo basado en proyectos y tareas**: El concepto de trabajo como empleo a largo plazo en una única empresa puede estar desapareciendo en el mediano plazo. En el futuro, el trabajo probablemente será más flexible, basado en proyectos y con una perspectiva de colaboración interdisciplinaria entre humanos y máquinas (Susskind, 2020).
3. **Trabajo en el metaverso**: Con el desarrollo de plataformas como el metaverso, es probable que el trabajo también evolucione para incluir interacciones en entornos virtuales. Esto no solo amplía la definición de espacio de trabajo, sino también de las habilidades requeridas, ya que los trabajadores tendrán que dominar nuevas interfaces tecnológicas para realizar sus actividades (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

A medida que la humanidad avanza hacia un horizonte posthumanista, resulta indispensable redefinir el papel de la tecnología en nuestras vidas. La inteligencia artificial, aunque a menudo percibida como una amenaza a los empleos tradicionales, tiene el potencial de liberar a los seres humanos de las tareas más rutinarias, permitiendo el desarrollo de dimensiones cognitivas, emocionales y espirituales. Este nuevo concepto de trabajo se centra en el bienestar integral del ser humano, promoviendo un equilibrio entre lo material y lo espiritual. No se trata solo de optimizar procesos productivos, sino de concebir espacios donde la creatividad, la empatía y la trascendencia puedan florecer. La clave para lograr este cambio conceptual radica en adoptar una metaética que ponga al ser humano en el centro de la tecnología, garantizando que la inteligencia artificial se convierta en un catalizador para la evolución espiritual y social, y deslastrar nuestras formas de conocer lo laboral como formas de explotación. El futuro del trabajo, en este sentido, potenciará la capacidad de las personas para llevar vidas plenas y significativas.

Referencias

Barad, K. (2007). Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning. Duke University Press.

Braidotti, R. (2013). The Posthuman. Polity Press.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers.

Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). *Competing on Analytics: The New Science of Winning* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.

Deloitte. (2021). *Future of Work: The Hybrid Workforce*.

Ford, H. (1922). *My Life and Work*. Doubleday, Page & Company.

Fraser, N. (2016). *Expropiación y Explotación en la Era de la Financiarización*. Revista de Estudios Feministas, 24(1), 41-62.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

International Labour Organization (ILO). (2020) *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. ILO Publications.

International Labour Organization (ILO). (2024). *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*. ILO. https://www.ilo.org/publications/mind-ai-divide-shaping-global-perspective-future-work.

International Labour Organization (ILO). (2024). *Generative AI and Jobs: Policies to Manage the Transition*. ILO. https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-policies-manage-transition.

International Labour Organization (ILO). (2024). *The Economics of Artificial Intelligence: Implications for the Future of Work*. ILO. https://www.ilo.org/publications/economics-artificial-intelligence-implications-future-work.

Marx, K. (1867). El Capital: Crítica de la Economía Política. Fondo de Cultura Económica.

Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO.

Ohno, T. (1988). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. Productivity Press.

Parselis, M. (2020). *Posthumanismo y Transformación Organizacional en la Era de la Inteligencia Artificial*. Editorial UBA.

Penrose, R. (1994). Shadows of the Mind: A Search for the Missing Science of Consciousness. Oxford University Press.

Rigby, D. K., Sutherland, J., & Noble, A. (2018). *Agile at Scale*. Harvard Business Review, 96(3), 88–96.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton & Company.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

Susskind, R. (2020). *A World Without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond.* Allen Lane.

West, D. M. (2018). *The Future of Work: Robots, AI, and Automation*. Brookings Institution Press.

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.

Thompson, E. P. (1967). *Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. Past and Present*, (38), 56-97.

United Nations Environment Programme (UNEP). (2011). *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. UNEP.

CAPITULO 4

RECONSTRUCCIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA I.A: DILEMAS Y DESAFÍOS PARA LA INDIVIDUACIÓN EN AMÉRICA LATINA

María Alejandra Villasmil Rubio

Resumen

Este artículo examina los dilemas y desafíos que plantea la inteligencia artificial (IA) en la reconstrucción del concepto de trabajo en América Latina. Se argumenta que, más allá de la simple automatización de tareas, la IA tiene el potencial de transformar profundamente el significado del trabajo y las relaciones laborales, especialmente en un contexto latinoamericano caracterizado por su fuerte énfasis en las relaciones sociales y humanas. Mientras que países de otras regiones, como Estados Unidos y Europa, han adoptado una visión más fría e individualista del trabajo, en América Latina se destaca una oportunidad para que la IA fomente una relación más personal, significativa y humana con el trabajo. Sin embargo, este proceso requiere el desarrollo de políticas públicas inclusivas, educación orientada a la capacitación tecnológica y una reevaluación del concepto de mérito y equidad en el ámbito laboral, desafíos que son especialmente complejos en contextos como el venezolano, donde las brechas digitales y el control estatal limitan las oportunidades de desarrollo. En última instancia, se concluye que la IA no debe ser vista como una simple herramienta de reemplazo, sino como un agente para la introspección y el crecimiento humano.

Palabras clave: Inteligencia artificial, trabajo, América Latina, políticas públicas, automatización, equidad laboral, transformación digital, relaciones humanas, brechas digitales, Venezuela.

1. Introducción

El concepto de trabajo, tal como lo hemos conocido en las últimas décadas, está experimentando una transformación profunda con la llegada de la Inteligencia Artificial (IA). Este cambio no solo afecta la manera en que realizamos nuestras tareas, sino que cuestiona las estructuras fundamentales sobre las que se ha basado el trabajo en equipo y la gestión empresarial. En particular, las teorías clásicas de la administración, como los lineamientos de Henri Fayol, que promueven una organización rígida y jerárquica orientada al trabajo

colectivo, comienzan a quedar obsoletas frente a la evolución tecnológica y la creciente necesidad de un enfoque más personalizado del trabajo.

En este nuevo contexto, resulta esencial introducir el concepto de individuación, como lo planteó Carl Jung a través de su enfoque psicoanalítico. La individuación no debe confundirse con el individualismo, que tiene connotaciones de aislamiento y competencia desleal. Por el contrario, la individuación es un proceso de desarrollo personal en el que el individuo se convierte en la versión más auténtica de sí mismo, reconociendo sus propios talentos y tomando control sobre su destino. En el ámbito laboral, esto significa que cada trabajador asume la responsabilidad plena de su propio crecimiento y bienestar, siendo consciente de su papel único dentro del ecosistema organizacional.

En lugar de un trabajo en equipo entendido como la subordinación de la individualidad al colectivo, la IA nos permite reconducir el concepto hacia una nueva forma de organización. La IA, al automatizar tareas repetitivas y liberar al trabajador de las funciones más básicas, ofrece la oportunidad de que cada individuo desarrolle sus capacidades de forma autónoma, tomando decisiones más informadas y con mayor margen para la creatividad y la innovación. Así, la colaboración no desaparece, sino que se transforma en una interacción entre individuos completos y autónomos, en lugar de partes homogéneas de un engranaje corporativo.

La revolución tecnológica que trae consigo la IA es, en este sentido, una revolución de la autonomía. Ya no se trata de seguir ciegamente los principios de organización jerárquica y estandarizada de Fayol, sino de fomentar el desarrollo individual como la clave del éxito organizacional. En este marco, el trabajo en equipo ya no significa la dilución de la identidad personal en un conjunto impersonal, sino una colaboración entre individuos que han pasado por su propio proceso de individuación. Esto les permite aportar lo mejor de sí mismos a la organización, no desde el mandato externo, sino desde la libertad interna.

Esta reconfiguración del trabajo, impulsada por la IA, es una verdadera reconstrucción del concepto laboral. En lugar de un sistema que prioriza la producción y la eficiencia a

expensas del bienestar individual, el trabajo se convierte en un espacio para el crecimiento personal y la autorrealización. Cada trabajador tiene la capacidad de ser el arquitecto de su propio destino, utilizando las herramientas que la tecnología ofrece para explorar nuevas fronteras cognitivas y creativas. La IA, lejos de reemplazar al ser humano, actúa como un catalizador de la individuación, permitiendo que el trabajo ya no sea una obligación impuesta, sino una oportunidad para el desarrollo integral.

En este sentido, la individuación no es solo una alternativa al trabajo en equipo tradicional, sino una evolución necesaria en el contexto de la nueva revolución tecnológica. La autonomía y el desarrollo personal son las bases sobre las cuales se construirá el trabajo del futuro, y la IA jugará un papel fundamental en facilitar este proceso. Al liberar al trabajador de tareas rutinarias, la IA abre la puerta a un nuevo paradigma, en el que el ser humano puede finalmente dedicar su tiempo y energía a explorar su propia individualidad, potenciando sus capacidades y creando valor desde una posición de libertad y conciencia.

Este nuevo enfoque promete un impacto positivo en América Latina, una región donde el trabajo ha sido históricamente concebido como un medio de subsistencia más que como una vía para el desarrollo personal. Al adoptar el concepto de individuación como núcleo del proceso laboral, las organizaciones en América Latina tienen la oportunidad de liderar un cambio profundo en la relación entre trabajo y bienestar. En lugar de perpetuar un sistema que prioriza la productividad por encima del individuo, es momento de reconstruir el trabajo como un proceso de autonomía y autorrealización, en el que cada trabajador sea visto como un individuo único, y no como un mero recurso dentro de la cadena de producción.

El concepto de individuación en el trabajo

El concepto de individuación, tal como lo describe Carl Jung, se refiere al proceso mediante el cual un individuo desarrolla una identidad auténtica y completa, alcanzando un estado de trascendencia y autoconsciencia. Jung argumenta que este proceso es crucial para el crecimiento personal, permitiendo que la persona se convierta en su yo más verdadero. Sin

embargo, una visión más disruptiva del concepto de individuación en el ámbito laboral puede ampliar esta perspectiva, integrando ideas de filósofos como David Hume y explorando cómo la individuación puede llevar a una forma de despersonalización en un sentido constructivo.

David Hume, en sus escritos sobre la identidad personal, sostiene que el yo no es una entidad fija y constante, sino un conjunto de percepciones que cambian con el tiempo. Según Hume, no existe un "yo" inmutable detrás de nuestras experiencias; en lugar de eso, nuestra identidad se construye a través de la interacción de percepciones y experiencias que se suceden continuamente. Este punto de vista se alinea con la idea de que la individuación no culmina en un reforzamiento de una identidad fija, sino que está en constante evolución, adaptándose a nuevas circunstancias y experiencias.

En el contexto del trabajo, este enfoque disruptivo nos lleva a reconsiderar cómo el proceso de individuación impacta la relación entre el individuo y su entorno laboral. En lugar de ver la individuación como un proceso de consolidación de una identidad clara y estable, podemos entenderla como un proceso dinámico de morfogénesis, donde la identidad se transforma continuamente en respuesta a nuevas experiencias y desafíos. Esta transformación no es simplemente una adaptación superficial; es una reconfiguración profunda del yo que permite al individuo no solo sobrevivir, sino prosperar en un entorno en constante cambio.

La despersonalización, en este sentido, no debe ser vista como una pérdida de identidad, sino como una forma de liberar al individuo de las limitaciones de una identidad fija y estática. Al permitir que el individuo se despersonalice en la medida en que su identidad se ajusta a nuevas realidades y desafíos, se fomenta una mayor capacidad de adaptación y crecimiento. Esta despersonalización permite que el trabajador sea más flexible y resiliente, capaz de enfrentar cambios sin el peso de una identidad rígida y preconcebida.

Desde la perspectiva de Hume, la identidad personal es una serie de percepciones en flujo constante, y por lo tanto, la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y transformar nuestra identidad es un aspecto esencial de la existencia humana. En el ámbito laboral, esto implica que la verdadera individuación no se limita a establecer una identidad fija, sino a

estar dispuesto a reinventarse continuamente. Al aceptar la posibilidad de cambiar y adaptarse, el individuo se alinea más con el proceso de morfogénesis natural, donde la identidad no es un estado final, sino un proceso en constante evolución.

En esta luz, la IA juega un papel fundamental al liberar al individuo de tareas rutinarias y repetitivas, permitiendo que se concentre en su desarrollo personal y en la exploración de nuevas posibilidades. La tecnología no solo facilita la individuación al reducir las cargas operativas, sino que también fomenta una forma de despersonalización creativa, donde el trabajador puede desafiar y redefinir constantemente su identidad en lugar de adherirse a una imagen fija y predefinida.

La verdadera revolución del trabajo en la era de la IA radica en esta capacidad de adaptación continua y en la aceptación de la despersonalización como un mecanismo positivo para el crecimiento personal. Al enfocar el trabajo como un proceso de individuación dinámica y continua, en lugar de un sistema de roles fijos y predefinidos, se abre la puerta a una nueva forma de autonomía y trascendencia, donde el individuo se convierte en el arquitecto de su propia evolución, capaz de trascender las limitaciones del yo estático y explorar nuevas dimensiones de la existencia humana.

Por otra parte, este contexto de transformación que la Inteligencia Artificial (IA) impulsa, el papel de la IA va más allá de la mera automatización de tareas; se convierte en un catalizador fundamental para el proceso de individuación. Tradicionalmente, la IA ha sido vista como una herramienta que reemplaza funciones y procesos, generando inquietudes sobre la relevancia del ser humano en un mundo dominado por máquinas. Sin embargo, una perspectiva más innovadora revela que la IA, en realidad, ofrece oportunidades únicas para la autonomía y el desarrollo personal.

En lugar de relegar al trabajador a un rol pasivo, la IA desafía al individuo a adaptarse y evolucionar continuamente. Al asumir las tareas rutinarias y repetitivas, la IA libera tiempo y recursos cognitivos que antes se dedicaban a funciones operativas. Este tiempo adicional permite al trabajador explorar y desarrollar habilidades que anteriormente no tenía la

oportunidad de cultivar. Más que un factor de exclusión, la IA impulsa al trabajador a enfrentarse a nuevos desafíos y a explorar áreas del conocimiento y la creatividad que antes podían parecer inalcanzables.

Este enfoque activo no solo contrasta con la visión tradicional del trabajo, sino que también realza el potencial de la IA como un impulsor de la individuación. Al proporcionar el espacio y la libertad para el crecimiento personal, la IA facilita una reinventación constante del trabajador. Así, el individuo no solo se adapta a un sistema en rápida evolución, sino que también se convierte en un agente proactivo de su propio desarrollo. En lugar de verse limitado por las tareas mundanas y repetitivas, el trabajador se enfrenta a la necesidad de innovar, aprender y expandir sus horizontes, integrando la IA como un socio en su camino hacia una identidad más completa y dinámica.

2. La Inteligencia Artificial como Herramienta de Emancipación en la Reconstrucción del Trabajo Latinoamericano

Durante décadas, el enfoque clásico de la administración, basado en los principios de Frederick Taylor y Henri Fayol, ha dominado la manera en que se organiza y gestiona el trabajo en América Latina. Estos enfoques, aunque revolucionarios en su momento, fueron desarrollados en contextos específicos—el industrial estadounidense y el europeo—que no reflejan las características sociales, culturales y económicas propias de nuestra región. Al seguir emulando estos paradigmas, América Latina ha estado atada a una estructura administrativa y laboral que no responde adecuadamente a las necesidades de nuestros pueblos, perpetuando una forma de organización que muchas veces resulta opresiva y alienante.

La llegada de la inteligencia artificial (IA) plantea la posibilidad de una transformación radical del trabajo en nuestra región. Si bien existen justificados temores sobre su impacto en el empleo, la IA también abre una oportunidad única para reimaginar el trabajo desde un enfoque que, en lugar de someterse a las estructuras heredadas del norte global, pueda liberarse de ellas y construir modelos organizacionales más coherentes con las realidades

latinoamericanas. La IA puede convertirse en una herramienta de emancipación que permita deslastrarse del legado de las teorías administrativas clásicas, promoviendo una nueva forma de trabajo que responda a las condiciones específicas de la región.

Históricamente, la administración científica de Taylor y el enfoque de gestión jerárquica de Fayol fueron diseñados para un mundo de trabajo lineal, predecible, centrado en la producción en masa y la eficiencia. Este enfoque reducía el trabajo a una serie de tareas mecánicas que debían ser optimizadas, con una estructura de poder rígida y vertical. Aunque estos sistemas eran funcionales en sus contextos originales, en América Latina, muchas veces se han traducido en sistemas laborales que perpetúan la desigualdad, la alienación y la deshumanización del trabajador.

La IA, en cambio, tiene el potencial de romper con estas dinámicas, al permitir un enfoque más flexible, descentralizado y humano. A través de la automatización de tareas repetitivas y la capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos de manera más eficiente, la IA puede liberar a los trabajadores de las funciones más mecánicas, permitiendo que se concentren en actividades creativas y estratégicas. En lugar de simplemente optimizar la productividad a expensas del bienestar del trabajador, como se hacía en los modelos clásicos, la IA puede ser utilizada para crear entornos de trabajo más colaborativos y horizontales, donde el talento humano se potencie en lugar de ser explotado.

En este sentido, la IA puede ayudar a rediseñar el trabajo en América Latina de manera que respete y potencie las características propias de nuestra región. Por ejemplo, puede facilitar la creación de sistemas de trabajo más inclusivos y participativos, que valoren la diversidad cultural y social de nuestros pueblos, y que reconozcan la importancia de las economías informales, el trabajo comunitario y el emprendimiento local. A través del análisis de datos en tiempo real y la capacidad de adaptarse rápidamente a contextos cambiantes, la IA puede permitir que los sistemas de trabajo sean más resilientes y adaptables, algo crucial en una región tan heterogénea y cambiante como la nuestra.

Además, la IA puede contribuir a una redistribución más justa del trabajo y la riqueza. En lugar de perpetuar la concentración de poder y recursos en manos de unos pocos, como lo hicieron los sistemas jerárquicos clásicos, la IA puede facilitar la creación de modelos organizacionales más equitativos y democráticos. Por ejemplo, mediante el uso de plataformas de trabajo colaborativo basadas en IA, es posible que las comunidades locales se organicen de manera más autónoma y eficiente, sin necesidad de depender de estructuras jerárquicas externas que a menudo ignoran las realidades locales.

Sin embargo, esta emancipación del trabajo a través de la IA no se dará de manera automática. Requiere una reflexión crítica sobre cómo utilizamos estas tecnologías, y un esfuerzo consciente por parte de los gobiernos, las empresas y los trabajadores para diseñar sistemas que realmente beneficien a la región. En este sentido, es esencial que América Latina no solo sea consumidora de tecnologías desarrolladas en otras partes del mundo, sino que participe activamente en su desarrollo y adaptación a nuestros contextos específicos.Esto implica, por un lado, formar a nuestros trabajadores y profesionales para que puedan utilizar la IA de manera crítica y creativa, y por otro, crear marcos regulatorios y éticos que aseguren que el uso de la IA en el trabajo sea justo, inclusivo y respetuoso con los derechos humanos. En lugar de repetir los errores del pasado, donde los modelos administrativos extranjeros se adoptaron sin una verdadera adaptación a nuestras realidades, debemos asegurarnos de que la IA se utilice como una herramienta para empoderar a los trabajadores y mejorar la calidad de vida en nuestra región.

En definitiva, la IA ofrece a América Latina la oportunidad de emanciparse de las estructuras administrativas clásicas que han dominado el trabajo en la región durante décadas. Al permitirnos diseñar sistemas laborales más flexibles, inclusivos y adaptados a nuestras realidades, la IA puede ayudarnos a construir un futuro del trabajo más justo y humano, que finalmente refleje las verdaderas características de nuestros pueblos y potencie su creatividad y capacidad de innovación.

3. El Rol de la Educación y las Políticas Públicas en el Desarrollo de la Inteligencia Artificial: Brechas y Oportunidades en América Latina

La inteligencia artificial (IA) plantea enormes desafíos y oportunidades en América Latina, no solo en términos de trabajo y empleo, sino también en relación con la educación y las políticas públicas necesarias para regular y aprovechar esta tecnología de manera justa y equitativa. En los últimos años, varios países de la región han reconocido la importancia de integrar la IA en sus agendas nacionales, comenzando a implementar políticas públicas que buscan fomentar un uso ético y responsable de esta tecnología. Sin embargo, la disparidad entre los avances en distintos países es considerable, y Venezuela, bajo un régimen autoritario, se encuentra en un rezago significativo en comparación con sus vecinos debido a las brechas digitales y la falta de políticas públicas inclusivas.

Países como Chile, Argentina, Brasil y México han tomado la delantera en el desarrollo de estrategias para la IA, integrando tanto el ámbito educativo como el ético en sus políticas públicas. Chile, por ejemplo, ha lanzado una estrategia nacional de IA en 2021, centrada en la promoción de la investigación, el desarrollo del talento humano y el establecimiento de marcos éticos para garantizar que el avance de la IA sea inclusivo y sostenible. Argentina, a su vez, ha integrado la IA en sus estrategias de ciencia y tecnología, y ha trabajado para fomentar la capacitación en esta área a través de programas de formación y educación tecnológica. Brasil, el país más grande de la región, también ha avanzado significativamente en el establecimiento de regulaciones y estrategias de IA, enfocándose en su impacto en el trabajo, la educación y el desarrollo económico. México, con una economía orientada al comercio y la tecnología, ha seguido un camino similar, tratando de preparar su fuerza laboral para el futuro digital y promoviendo iniciativas de IA en diversos sectores productivos.

En contraste, la situación en Venezuela es profundamente diferente. Bajo un gobierno autoritario que ha concentrado el poder y controlado de manera centralizada el acceso a los recursos y tecnologías, las políticas públicas en torno a la IA y la educación están severamente rezagadas. Las brechas digitales en el país son amplias, exacerbadas por una infraestructura tecnológica deteriorada y un acceso limitado a internet y herramientas digitales para gran parte de la población. Esto impide que Venezuela pueda siquiera empezar

a posicionarse dentro de los avances en inteligencia artificial y tecnologías emergentes que otros países de la región están impulsando.

El rezago tecnológico en Venezuela no es solo una cuestión de recursos, sino también de un entorno político y social que ha bloqueado la posibilidad de generar un marco regulatorio moderno y equitativo para el uso de la IA. En un contexto donde el gobierno prioriza el control y la centralización del poder sobre el desarrollo de una economía del conocimiento, la creación de políticas públicas orientadas a la capacitación en IA o a la inclusión digital se convierte en una tarea prácticamente imposible. La formación de profesionales altamente capacitados en el área de tecnología no se traduce en oportunidades laborales que valoren el mérito, ya que el perfil del trabajador en Venezuela está condicionado más por su cercanía al poder o su acceso a redes informales de capital que por su formación académica o habilidades técnicas.

Este modelo, en el que el éxito laboral está supeditado a la pertenencia a organizaciones emergentes vinculadas a las estructuras de poder del Estado venezolano, profundiza la exclusión y erosiona la capacidad del país para generar una economía basada en el conocimiento. La falta de una infraestructura adecuada para el desarrollo digital y la ausencia de políticas públicas justas que promuevan la capacitación tecnológica y el acceso equitativo a las herramientas digitales han dejado a Venezuela en un estancamiento tecnológico que lo desvincula de los avances de sus vecinos regionales.

En contraste con países como Chile o Argentina, donde la educación tecnológica y las políticas públicas inclusivas están impulsando una transición hacia el trabajo digital, en Venezuela el concepto de trabajo sigue dominado por un sistema que no premia la competencia ni la innovación, sino la lealtad al régimen. Esta situación limita las posibilidades de integración de la IA en los procesos productivos y, por ende, perpetúa un sistema laboral que excluye a grandes sectores de la población.

La educación juega un papel crucial en este proceso de transformación. En los países que han comenzado a avanzar en la implementación de IA, la capacitación en habilidades

digitales y el fortalecimiento del sistema educativo son vistos como pilares fundamentales. Sin embargo, en Venezuela, el deterioro de las instituciones educativas y la falta de acceso a tecnologías de la información hacen que las nuevas generaciones no estén preparadas para enfrentar los retos de la era digital. Sin una educación robusta que promueva la alfabetización digital y sin políticas públicas que aborden las brechas tecnológicas, Venezuela continuará rezagándose frente a los avances globales en inteligencia artificial.

Mientras algunos países de América Latina están desarrollando marcos éticos y educativos que posicionan a la IA como una herramienta para el progreso social y económico, Venezuela sigue atrapada en un sistema de control autoritario que no permite el desarrollo de políticas públicas inclusivas ni la creación de un entorno de trabajo justo y equitativo. La falta de mérito en el ámbito laboral y las enormes brechas digitales continúan marginando al país de los avances tecnológicos que podrían, si se gestionaran de manera adecuada, permitir una transformación positiva del trabajo en la era de la IA.

Es fundamental reconocer que la integración de la inteligencia artificial (IA) en América Latina no puede abordarse únicamente desde una perspectiva técnica, sino también desde una reflexión profunda sobre los valores y las estructuras sociales que caracterizan a la región. En este sentido, como señala el escritor y filósofo uruguayo Eduardo Galeano: “La división internacional del trabajo consiste en que unos países se especializan en ganar y otros en perder” (Galeano, 2010, p. 13). Esta frase refleja una realidad histórica de América Latina, donde la dependencia tecnológica y las brechas económicas han perpetuado la desigualdad. En el contexto actual, la IA puede convertirse en una herramienta para romper con esta dinámica, pero solo si se acompaña de políticas públicas inclusivas y una educación orientada al desarrollo de competencias digitales. Para lograrlo, es imprescindible que los gobiernos latinoamericanos trabajen de manera conjunta con el sector educativo y la sociedad civil, asegurando que la IA no agrave las desigualdades, sino que se convierta en un catalizador de equidad y progreso.

4. Reflexiones Finales: La Inteligencia Artificial y la Reinvención del Concepto de Trabajo

La transformación que la inteligencia artificial (IA) traerá al mundo laboral va mucho más allá de la automatización de tareas o el reemplazo de puestos de trabajo. La verdadera revolución que plantea la IA es una reconceptualización profunda del trabajo en sí mismo. A medida que las máquinas asumen muchas de las funciones tradicionalmente realizadas por los seres humanos, se nos presenta una oportunidad única para replantear el significado del trabajo y su relación con nuestras vidas. Ya no se tratará de una simple relación entre patrón y trabajador, sino de un vínculo mucho más personal y significativo, donde la IA no solo será una herramienta de producción, sino también una herramienta de introspección humana.

En América Latina, este desafío será especialmente relevante. Como sociedades caracterizadas por una fuerte inclinación hacia las relaciones sociales y los lazos comunitarios, la transición hacia una era donde el trabajo se redefine por la integración de la IA nos obligará a repensar cómo concebimos nuestras interacciones laborales. A diferencia de las sociedades más individualistas y "frías", como las nórdicas, Estados Unidos o Europa, donde las relaciones laborales suelen ser más distantes y funcionales, en América Latina estamos más acostumbrados a concebir el trabajo como una extensión de nuestras interacciones humanas. La sensibilidad y el calor humano que definen nuestras culturas harán que la transformación del concepto de trabajo requiera un enfoque más cuidadoso, donde la IA no deshumanice el trabajo, sino que lo humanice aún más.

La IA, lejos de ser una simple herramienta de eficiencia, debe ser vista como una oportunidad para reflexionar sobre quiénes somos y cómo queremos construir nuestras sociedades. A medida que la IA permite una mayor automatización, también nos ofrece el tiempo y el espacio para reconsiderar el papel del ser humano en los procesos productivos, llevándonos a una relación más equilibrada y consciente con el trabajo. Como señala Harari (2018), “El verdadero problema de la automatización no es el desempleo, sino el sentido y propósito del trabajo” (p. 127). Esta idea resuena especialmente en América Latina, donde la IA no solo deberá integrarse de manera ética y responsable, sino también adaptarse a nuestra forma de entender y vivir el trabajo, desde una perspectiva más humana.

En este sentido, los países de América Latina enfrentan un reto importante: deben aprovechar las oportunidades que ofrece la IA para fomentar un entorno laboral que no solo sea más eficiente, sino también más significativo. Esto implica crear políticas públicas que promuevan la inclusión digital y la capacitación, pero también un cambio cultural que abrace la transformación del trabajo como un proceso que pone en el centro al ser humano, no solo como un recurso, sino como un agente de introspección, desarrollo personal y social. La clave estará en equilibrar el avance tecnológico con nuestras fortalezas humanas y sociales, logrando que la IA no sea una herramienta de alienación, sino de conexión y crecimiento.

Referencias

Galeano, E. (2010). Las venas abiertas de América Latina. Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1971).

Harari, Y. N. (2018). 21 lecciones para el siglo XXI. Debate.

Hume, D. (2000). An enquiry concerning human understanding. Oxford University Press. (Obra original publicada en 1748).

Jung, C. G. (1966). Two essays on analytical psychology. Princeton University Press. (Obra original publicada en 1953).



CAPITULO 5

SABERES EN OFICIOS TRADICIONALES DE LOS ADULTOS MAYORES

Celina Espinoza
José Noguera
Miguel Escalona

Resumen

La población mundial envejece y está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI. Las personas mayores son vistas cada vez más como agentes que contribuyen de forma activa al desarrollo de los países. La investigación se desarrolló con el propósito de describir las actividades socio productivas ejecutadas por los adultos mayores. La población mayor de 65 años aumenta a un ritmo acelerado. En el contexto antes citado, se centra esta investigación de campo, apoyada en una revisión documental, exploratoria, cuya intención es presentar un primer hallazgo de las visitas realizadas a dos ancianatos ubicados en los municipios Santiago Mariño y Zamora del Estado Aragua ejecutadas por los alumnos de la FaCES campus la morita, servicio comunitario periodo enero-junio del año 2024. Obteniendo que la actividad artesanal, siembra y comercialización son las actividades socio productivas frecuentes en estos adultos mayores, además, que es importante considerar los aspectos de entretenimiento y esparcimiento ya que debe ser tomado en cuenta el uso óptimo del tiempo libre, que suele ser particularmente amplio en la población de tercera edad.

Palabras Clave: Actividades socioproductivas, ancianato, adultos mayores

1. Introducción:

Dios ha creado todo para que cada ser humano lo admire; pero el hombre agota parte de su tiempo en la adquisición de bienes materiales y dejando a un lado el valor a lo espiritual. Al respecto, Cárames (2003) nos induce a reflexionar sobre esto con el siguiente relato plasmado en su obra:

> La juventud es un periodo de vida, es un estado de ánimo que encierra una cierta forma de voluntad, una disposición de la imaginación, una fuerza emotiva, donde prevalece la audacia sobre la timidez y la sed de aventuras sobre el amor por las comodidades.

> No envejecemos por el simple hecho de haber vivido un cierto número de años, sino cuando abandonamos nuestros propios ideales. Ser joven significa conservar a los sesenta o setenta años, el amor por lo maravilloso, el estupor por las cosas fulgurantes y por los pensamientos luminosos; el intrépido desafío lanzando a los acontecimientos. El deseo insaciable del niño por todo lo que es nuevo, el sentido del lado placentero y jubiloso de la existencia.
>
> Permaneceréis jóvenes hasta que vuestro corazón siga recibiendo los mensajes de la belleza, de audacia, de coraje, de grandeza y de fuerza que proviene de la tierra, de un hombre o del infinito. (p.136).

El paso del tiempo genera un deterioro en todo lo que nos rodea el lustre pierde su brillo, los metales se oxidan, sin embargo las hermosas formaciones requieren de tiempo por ejemplo las hermosas playas, frondosos árboles, piedras preciosas y las personas no escapamos de su alcance en nuestras células, tejidos y organismos, sin embargo tenemos la capacidad de regenerarnos, es por ello considerar la edad de oro (adulto mayor, tercera edad) es un agradecimiento a Dios por aún estar aportando al universo, al país a la región a la comunidad, de manera efectiva dejando huellas que transformen el medio donde se desenvuelve y especialmente cuidar de la naturaleza para el sustento de las futuras generaciones. Según estudio planteados en las Naciones Unidas reflejan la proporción de personas de 65 años o mayores se encuentra en aumenta más acelerado que la de los que tienen menos de esa edad. Esto lleva a sus proyecciones porcentuales de la población mundial a más de 8000 millones representando aquellas mayores de 65 años aumente del 10% (2025) al 16% en 2050 estos adultos mayores en la población mundial de 9700 millones. Según National Geographic destaca que, en Japón, la vejez es símbolo de estatus, Suecia y Noruega su índice en la mejor calidad de vida, por otra parte, tenemos el contraste Jordania Paquistán y Tanzania donde los adultos mayores están en peores condiciones tomado como referencia estada de salud, empleo y educación. Vejez, senectud, ancianidad, mayores, provectos, tercera edad, seniors, siendo todos sinónimos que tienen todo el propósito de esquivar el prejuicio y discriminación. En 1968 el gerontólogo y psiquiatra Robert Buttler se refirió al término ageims o edadismo para referirse a la discriminación de las personas mayores. Señala Buttler, citado en la Enciclopedia Wikipedia que el edadismo es una combinación elementos conectados, entre los cuales destacan actitudes perjudiciales hacia las personas mayores, la

vejez y el proceso de envejecimiento, prácticas discriminatorias contra las personas mayores y prácticas institucionales y políticas que perpetuán los estereotipos sobre las personas mayores. Las condiciones de vida para la tercera edad son especialmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización, y en muchos casos se sienten postergados y excluidos en el sistema económico productivo.

Por otra parte, en Venezuela de acuerdo a la Ley Orgánica para la atención y desarrollo integral de las personas Adultos Mayores, número 6641 extraordinario, de fecha 13 de septiembre del año 2021

> Artículo 4, literal 2 establece: Envejecimiento saludable, activo, digno y feliz, es el proceso en que se optimizan las condiciones y la igualdad en la salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen, reconociendo a las personas adultas mayores como ciudadanas y ciudadanos, con experiencia y sabiduría respecto a las situaciones del entorno y con capacidad para desarrollar nuevas acciones para mejorar su bienestar y buen vivir en torno a la mejora de su calidad de vida.

En esta sociedad del conocimiento, es momento ideal para desarrollar nuevos proyectos, de una manera más libre, sin ataduras de horarios y se puede aprovechar con el uso de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, a nivel educativo, para la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, insistiendo en nuevos ambientes de aprendizaje, sin quedarse anclados en el pasado, permitiendo que el aprendizaje de los alumnos sea permanente, creativo y autónomo. Es importante en el adulto mayor realice un buen uso del tiempo libre para recrearse, realizar un deporte, actividades recreativas y disfrutar de la vida, así como también invierta en su auto realización personal.

El propósito central de esta investigación es presentar un diagnóstico sobre los oficios tradicionales que poseen e implementan los adultos mayores conviven en hogares de cuidado de la tercera edad con sus conocimientos acumulados a lo largo de su vida. Los propósitos específicos a destacar en este primer momento en este artículo es los resultados después de: explorar el contexto actual de la sociedad en que vivimos, al describir los oficios tradicionales que poseen los adultos mayores recluidos en hogares de cuidado de la tercera edad.

1.1 Sociedad del conocimiento

En esta investigación, en primer lugar, se realizó un arqueo bibliográfico, se compiló información sobre lo qué es la sociedad del conocimiento, sus características, la vejez, el envejecimiento, teorías del envejecimiento y la vejez.

Considerando el primer aspecto mencionado en investigaciones anteriores Espinoza; Omaña y Fernández (2015) y (2020) destacan que los autores Guarro (2005) y Cabero (2004) consideran que, en la sociedad del conocimiento, "nos encontramos con expresiones como sociedad de la información, sociedad del conocimiento, sociedad del aprendizaje, sociedad de red o de redes, economía de la información, para referirnos a un mismo fenómeno". (Guarro, 2005, p. 47).

Así también nadie pone en duda, el término "sociedad del conocimiento" o "sociedad de la información" pero destaca el paso de un modelo social notablemente diferente al existente a finales del siglo XX". (Cabero, 2004, p. 3)

Consecuentemente, es significativo subrayar, en esta sociedad de la información o del conocimiento, el uso de la tecnología está generando profundas transformaciones en el campo económico, social y educativo.

Asimismo, el segundo punto a exponer, se refiere a las características de la sociedad de la información y sus exigencias para las instituciones educativas, Cabero (2007) destaca:

- Una sociedad globalizada, en donde todos los fenómenos, tanto a nivel económico, social y cultural han dejado de producirse localmente y adquieren trascendencia mundial.
- Una sociedad que gira en torno de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como elemento básico para su desarrollo y potenciación.
- Una sociedad donde la amplitud y rapidez con que gira la información es puesta a disposición de los usuarios.
- Una sociedad donde "aprender a aprender" es de máxima importancia
- La aparición de un nuevo tipo de inteligencia, la denominada ambiental. (p.2-3)

Por lo tanto, de acuerdo a las características observadas anteriormente, en esta sociedad del conocimiento hay transformaciones profundas motivadas al uso de la tecnología, por ejemplo: en el proceso de enseñanza y aprendizaje se puede incorporar la modalidad

sincrónica (diferentes espacios pero el mismo tiempo): chat, webcam, videoconferencia, WhatsApp o la modalidad asincrónica (en tiempo y espacio distintos): blogs, wikis, email, redes sociales, permitiendo una manera rápida de transmitir información a los usuarios de este mundo globalizado, además, un cambio en el rol desempeñado por el docente, el alumno y el contexto donde se desenvuelven, un nuevo ambiente el cual puede ser aprovechado por una persona de la tercera edad cómodamente desde su hogar brindando asesorías y ejecutando investigaciones sin desvincularse del sistema educativo.

En el segundo aspecto de esta investigación es importante conceptualizar los términos enlazados desde diferentes enfoques para responder ¿qué es un adulto mayor y qué es la vejez?

En este referente, es significativo destacar la Ley Orgánica para la atención y desarrollo integral de las personas Adultos Mayores, número 6641 extraordinario, de fecha 13 de septiembre del año 2021 en su artículo 4 numeral 1 donde señala: "Adulto mayor son aquellas personas con edad igual o mayor a sesenta años." (p.01). Sin discusión alguna la persona legalmente es adulto mayor a partir de los sesenta años en Venezuela. Así mismo la citada ley en su artículo cuatro numera l 2 establece que:

> El envejecimiento es un proceso biológico con incidencia en lo psicológico y social y su manifestación se evidencia en forma progresiva, irreversible e intransferible en algunos casos, comprometiendo las capacidades funcionales de la persona. Se experimenta a todo lo largo del ciclo vital humano y se manifiesta con cambios propios en cada etapa de la vida.

Este artículo en su fase exploratoria está dirigido a esta etapa de las personas.

Teorías del envejecimiento y la vejez.

Al respecto Robledo C y Orejuela J (2021) destacan: Citando a Begnston, Burguess y Parrot (1997) afirman que:

> Se tienen teorías sociológicas de primera, segunda y tercera generación sobre el envejecimiento y la vejez. Las de primera generación aparecieron en la segunda mitad del siglo XX entre 1949 y 1969, son cuatro: de la actividad, la desvinculación, la modernización y el envejecimiento como subcultura. Desde la década de 1970 hasta 1985, surgieron la teoría de la segunda generación, en oposición a las anteriores o de tradiciones sociológicas, ellas son las de

> continuidad, rotulación social, intercambio social y estratificación de edad, así como la teoría marxista o economía política de la vejez. Las teorías de tercera generación emergieron a partir de 1980, como críticas a las precedentes y comprenden las teorías del construccionismo social, curso de vida, teorías feministas del envejecimiento, economía política del envejecimiento y gerontología crítica.
>
> Estos conjuntos de teorías presentan ciertos patrones. Las de la primera generación tienden a preguntarse por el lugar de las personas viejas en la sociedad, un lugar ya sea de retirada o reincorporación, un lugar de desplazamiento o diferenciación. Las de segunda generación se encuentran más orientadas a la pregunta por las relaciones entre las personas viejas y otros grupos etarios o la sociedad en general. Las de tercera generación responde a los intereses de las ciencias sociales más actuales: Las relaciones de poder, el género, la visibilizarían las historias de vida, el carácter político y crítico del conocimiento y, en este mismo sentido, la revaloración de la vejez en una sociedad que ha tendido a menospreciarla.
>
> Bajo esta multiplicidad y complejidad, el envejecimiento y la vejez se presentan como fenómenos sociales en disputa. Es decir, sus significados, valoraciones, vivencias y perspectivas constituyen un campo de construcción y desconstrucción constantes. (p.1)

Los autores de este artículo, se ajustaron a lo establecido en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°6641 Extraordinario (2021) en el artículo 5 de igualdad y no discriminación expresa: "Las personas adultos mayores tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos fundados en la edad o proceso de envejecimiento" por lo que la intención en esta fase exploratoria del estudio es la promoción de actividades recreativas y de intercambio de conocimiento que permitieron un primer contacto e intercambio de saberes los cuales permitieron explorar los oficios tradicionales en que se desenvuelven los adultos mayores en el período enero a junio del año 2024.

El tercer aspecto a resaltar es la teoría de las necesidades, al respecto tenemos lo propuestos en consideración lo mencionado en este orden de ideas, Chiavenato (2011) expresa que, las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo:

> Su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional es la de Maslow, y se basa en la *jerarquía de necesidades*

> *humanas*. Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide, de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias) (p.43).

En términos generales, la Teoría de Maslow presenta los siguientes aspectos:

1. Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Solo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola a objetivos individuales.
2. El individuo nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, innatas o hereditarias. Al principio, su conducta se encamina de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esa necesidad: hambre, sed, ciclo de sueño/actividad, sexo, etc. (p.44)

Esta teoría mueve al ser humano a mantener un sentido de pertenencia hacia el lugar donde se encuentra. Igualmente influye proporcionalmente en el clima organizacional donde se respete cada una de las funciones del capital humano, una misión y una visión en conjunto hacen que la persona de la tercera edad desee seguir aportando a la sociedad de manera activa y efectiva.

La Agenda 2030, es un elemento relevante lo planteado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en los objetivos del desarrollo sostenible sirven para encaminar esta investigación que apoyando en el camino a cumplir las metas a través de los conocimientos adquiridos a lo largo de sus vidas de los adultos mayores para así la erradicación del hambre, la igualdad de género, comunidades sostenibles, el trabajo decente y crecimiento económico, búsqueda la reducción de las desigualdades ya que en esta edad todavía existen las oportunidad de seguir activos socialmente , económicamente. Por tal motivo se desarrolla la investigación con el propósito de describir las actividades socio productivas ejecutadas por los adultos mayores. Motivado a que la población mayor de 65 años aumenta a un ritmo acelerado.

2. Metodología

La metodología es la herramienta que se usa para alcanzar los propósitos de la investigación. Este tipo de estudio documental, motivado a que se realizó un análisis de la información

escrita: la sociedad del conocimiento, sus características, el envejecimiento y la vejez. Así mismo, es de campo porque se solicitó la opinión a través de un guion de entrevistas a personal directivo durante el periodo enero-junio 2024 en los asilos: Santo Domingo Villa de Cura y Geriátrico de Turmero. Se usó un guion de entrevista para recopilar la información. El diseño del estudio es bibliográfico, de campo, no experimental. Se empleó procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción e inducción. El procedimiento utilizado fue de acuerdo a los siguientes pasos: Se realizó la revisión bibliográfica, se visitó y se exploraron las instituciones antes citadas. Para validar la información de los informantes se procedió a la categorización con el propósito de hacer comparaciones, para resaltar similitudes y diferencias que serán usadas para originar conceptos.

3.-Resultados

Los resultados del estudio se presentan analizando en una matriz de triangulación:

Tabla No. 1

Análisis de los Datos de los Informantes Claves

Categoría Hermenéutica	Informante	Teoría	Investigadores
Aspectos positivos en los asilos visitados.	Informante I Asilo SD Cuántos adultos mayores están en este lugar: Beneficiarios directos: 31 a 60 años Masculinos 12 y femeninos 10. Mayor de 60 años masculino 10 femeninos 20.	Chiavenato (2011) "Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide, de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana.	El sentido de pertenencia, el clima organizacional es un factor importante, se observa en ambas instituciones calidad humana y atención oportuna al adulto mayor.

	Este asilo posee una estructura bastante amplia, comedor, cocina espacios de recreación, dormitorios. Informante II Asilo CT		
Problemas e inconvenientes	Informante I Necesitan del apoyo del colectivo porque hay deficiencia de insumos básicos de higiene, proteína, medicina.		

Fuente: Los investigadores

4.-Discusión

En la agenda 2030 de las Naciones Unidas, entre los objetivos de desarrollo sostenible se destaca el objetivo 2: Poner fin al hambre. Parafraseando este propósito, el mundo ha vuelto a niveles de hambre no vistos desde el 2005, los precios de alimentos son altos desde el periodo 2015-2019, los conflictos, la crisis climática y el aumento del coste de la vida, la inseguridad civil y la disminución de la producción de alimentos han contribuido a la escasez, por lo que la inversión en el sector agrícola es indispensable. Los adultos mayores tienen esa sabiduría ancestral que pude ayudar a las nuevas generaciones a la sustentabilidad a través del desarrollo de los huertos y otros oficios tradicionales que puedan intercambiar con las nuevas generaciones. Es necesario garantizar un mundo inclusivo y sostenible.

Robledo C y Orejuela J (2021), en cuanto a la vejez y el envejecimiento hacen hincapié que el envejecimiento y la vejez se presentan como fenómenos sociales en disputa. Es decir, sus significados, valoraciones, vivencias y perspectivas constituyen un campo de construcción y desconstrucción constantes. (p.1), por lo tanto, es significativo considerar los aportes de los adultos mayores que permitan la sustentabilidad en el tiempo.

Por eso no se puede incurrir en el despilfarro social que supone la marginación y exclusión de los adultos mayores. Hernández (2009) señala que es importante ofrecer alternativas a los jubilados, acordes a las capacidades, expectativas y necesidades.

5.-Conclusiones

Entre los hallazgos encontrados en este estudio es importante resaltar el sentido de pertenencia en los entrevistados, quienes se encuentran comprometidos con el ofrecer y garantizar calidad de vida a las personas de la tercera edad que hacen vida en el Geriátrico de Turmero del Instituto Nacional de los Servicios Sociales INASSARAGUA y en el Asilo de Santo Domingo de Villa de Cura Estado Aragua.

De igual manera, con el diagnóstico y exploración realizada se ha detectado la necesidad de ofrecer mediante el servicio comunitario, actividades que pretendan comprender el entorno donde se desenvuelven las personas de la tercera edad con la finalidad de orientarlos en el diseño de propuestas socioproductivas autosustentables que puedan ser desarrolladas por esta población.

Todo lo anterior se desprende del hecho de que, en las entrevistas, las personas de la tercera edad expresan en reiteradas oportunidades su deseo de ser sujetos activos, productivos y generadores de sus propios recursos para manutención y no solo tener que depender de terceros o de la caridad, que, si bien es cierto, es recibida con gratitud, no quieren depender de ella, sobre todo en el entendido de que no es constante la ayuda.

A pesar de los esfuerzos internacional plasmados por la Agenda 2030 y por lo que dicen las leyes venezolanas en cuanto a los mecanismos de protección de los adultos mayores, se hace necesario tomar mayores acciones y velar por el cumplimiento de lo indicado en las leyes. De allí que la propuesta de hacer nuevas actividades con servicio comunitario también debe

estar orientadas no solo a la revisión y diseño de estrategias socioproductivas, sino que también deben contemplar espacios de empoderamiento de las leyes, sus deberes y principalmente sus derechos.

Finalmente, derivado de las participaciones de los entrevistados, también se concluye que es importante considerar los aspectos de entretenimiento y esparcimiento ya que debe ser tomado en cuenta el uso óptimo del tiempo libre, que suele ser particularmente amplio en la población de tercera edad.

Referencias:

Cabero J (2004). **Formación del profesorado en TIC.** Segundo Congreso Nacional de Formación del Profesorado en Tecnologías y Comunicación. Recuperado en http://tecnología edu.us.es

Cabero, J (2007). **Las Nuevas tecnologías en la sociedad de la información**. En Cabero J: *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación.* España, editorial Mc Graw Hill.

Carames, J. (2003). **Significados.** Talleres Leovil. Maracay-Venezuela.

Chiavenato, I. (2011). **Administración de Recursos Humanos.** *El capital Humano de las Organizaciones* 9ª edición. México D.F: McGraw Hill

Espinoza, C.; Omaña, C.; Fernández, J. (2013). **Cómo elaborar un video didáctico para la enseñanza aprendizaje de la estadística**. VIII Congreso Nacional y 2do Congreso Internacional de Investigación de la Universidad de Carabobo. Repensar la Investigación en la Universidad Venezolana. Realizado 30,31 y 01 de noviembre del 2013.

Guarro, A. (2005). **Los procesos de cambio educativo en una sociedad compleja**. *Madrid*: Ediciones Pirámide.

Hernández, G. (2009). **Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación.** *Cuaderno de Relaciones Laborales ,27(2)-63-81*. Recuperado en http/revistas.ucm.es/rha/11318635/articulos/cr-LA0909220063HPD

Ley Orgánica para la Atención y Desarrollo Integral de las Personas Adultas Mayores (2021). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6641 Extraordinario (2021)*. Caracas: Venezuela.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. *DESAFÍOS GLOBALES Envejecimiento*

https://www.un.org/es/global-issues/ageing

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (septiembre, 2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible, 17 Objetivos para las personas y para el planeta.* https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/

Organización de Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS) Envejecimiento Saludable: Datos y Visualizaciones https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable-datos-visualizaciones

Robledo, C.; Orejuela, J (2021). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez. [Artículo, revista en línea] recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-192X2020000100095

Japan confronts a stark reality: a nation of old people https://www.nationalgeographic.com/magazine/article/japan-aging-adapting-shrinking-population-feature

CAPITULO 6

PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES A TRAVÉS DE WEARABLES Y MHEALTH: EVIDENCIA Y DESAFÍOS

Everilda Elizabeth Arteaga Navas

Resumen

Las nuevas tecnologías y las soluciones móviles en el entorno socio-sanitario abren un abanico de posibilidades de mejora en la calidad del cuidado de la salud y promoción de estilos de vida saludable. Particularmente los dispositivos wearables y las aplicaciones de salud móvil (mHealth), su creciente adopción, especialmente en países desarrollados, refleja su potencial para transformar la atención médica preventiva y mejorar la calidad de vida. El objetivo de esta investigación fue analizar la evidencia existente sobre la usabilidad de los wearables y mHealth en la promoción de estilos de vida saludables, así como en identificar los desafíos asociados a su implementación en el ámbito de la medicina y la atención sanitaria. Se concluyó que estas tecnologías facilitan la autogestión de la salud, promoviendo estilos de vida saludable, no obstante se requiere de un enfoque multidisciplinario con una efectiva interoperabilidad para alcanzar mejores resultados en salud, cuidando que no se definan como dispositivos médicos; porque los avances tecnológicos no se trata solo de los dispositivos en sí, sino de la forma en que han redefinido nuestra interacción con los datos de salud y el entorno que nos rodea.

Palabras clave: Wearables, mHealth, estilo de vida

Introducción

La tecnología constituye un gran apoyo para la vida del hombre en muchas esferas, los wearables y las tecnologías de salud móvil o “Mobile Health” (mHealth) han emergido como herramientas clave para la monitorización continua y personalizada de parámetros de salud, facilitando la adopción de comportamientos saludables y la prevención de enfermedades.

El término wearable, se define como “llevable”, son dispositivos electrónicos que se llevan puestos en el cuerpo o vestimenta, son considerados como complementos que pueden monitorizar y registrar datos relacionados con la salud y la actividad física, de forma continua y longitudinal, sin la interacción directa del usuario (Alòs y Puig, 2021). Estos dispositivos

incluyen relojes inteligentes, pulseras de actividad, y otros sensores que pueden detectar, analizar y transmitir información sobre señales corporales como signos vitales (frecuencia cardíaca) y datos fisiológicos, incluidos el recuento de pasos, los patrones de sueño, entre otros.

En 2023, los dispositivos wearables evolucionaron siendo los smartwatches y las pulseras de actividad los más populares. La tendencia ha crecido tanto que se estima que para el 2024 el mercado de wearables alcanzará los 200 millones de unidades vendidas (WHO, 2011).

Por otro lado, mHealth o "salud móvil" se refiere, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) "la práctica de la medicina y la salud pública soportada por dispositivos móviles como teléfonos, dispositivos de monitorización de pacientes, asistentes digitales y otros dispositivos inalámbricos" (WHO, 2011). Se calcula que existen 3,48 millones de aplicaciones móviles disponibles en la plataforma Google Play y 2,22 millones en el Apple App Store. De estas, más de un millón están relacionadas con la salud, el estado físico, la alimentación y el bienestar general. Entre las aplicaciones que están revolucionando el sector salud se pueden citar: Unmind, Ovia Health, Nutrimedy, mSafety Mobile Health de Sony y MDCalc mHealth (WHO, 2016; Grand View Research, 2024; Statista, 2024). En este contexto, el 83% de los países miembros de la OMS han implementado al menos una iniciativa de salud móvil (WHO, 2016).

En el mercado global, Grand View Research (2024) estima que el mercado mundial de aplicaciones de mHealth tenía un valor de 40.050 millones de dólares en 2020 y se prevé que aumente a una tasa compuesta anual del 17,7 % entre 2021 y 2028. Según Statista (2024), el mercado de aplicaciones de adherencia a la medicación en Estados Unidos valdrá más de 3.500 millones de dólares en 2025.

Además, la creciente penetración de Internet y los teléfonos inteligentes y el creciente impulso de la salud móvil para mantener la salud física y mejorar el estilo de vida impulsan aún más la adopción, lo que respalda el crecimiento del mercado. Por ejemplo, en 2022, 84 millones de personas en los Estados Unidos utilizaron aplicaciones de atención médica para

monitorear sus actividades relacionadas con la salud (Grand View Research, 2024; Statista, 2024).

Según estudios recientes, el mercado de tecnología portátil ha crecido un 40% en los últimos años, convirtiéndose en una herramienta clave no solo para el fitness, sino para el bienestar integral. Con estos dispositivos, la salud deja de ser una mera rutina para transformarse en una práctica constante y consciente. La evolución de la tecnología portátil ha llevado a la sociedad hacia un nuevo paradigma donde no solo se trata de estar en forma, sino de cuidar la salud de manera holística incorporando un conjunto de comportamientos y hábitos que promueven la salud y el bienestar general.

Los hábitos saludables son todas aquellas conductas que se asumen como propias en la vida cotidiana y que inciden positivamente en el bienestar físico, mental y social de los individuos, de tal manera que de cada individuo depende la presencia de factores de riesgo o protectores para su bienestar. Según la OMS (2023), un estilo de vida saludable incluye una dieta equilibrada, la práctica regular de actividad física, la abstención del consumo de tabaco y alcohol en exceso, y el cuidado de la salud mental y social.

Desde esta perspectiva, un estilo de vida saludable es como un patrón de comportamiento que promueve la salud y previene enfermedades. Este concepto abarca varios aspectos fundamentales: una dieta equilibrada, que implica el consumo adecuado de frutas, verduras, proteínas, carbohidratos y grasas saludables; la actividad física regular, que se refiere a la realización de ejercicio físico de manera constante, al menos 150 minutos de actividad moderada o 75 minutos de actividad intensa por semana; la salud mental y social, que incluye el mantenimiento de relaciones sociales saludables y prácticas que fomenten el bienestar emocional; y evitar el consumo de sustancias nocivas, como la abstención del consumo de tabaco y la moderación en el consumo de alcohol (Moreno, 2024).

La adopción de un estilo de vida saludable es crucial para la prevención de enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiovasculares entre otras patologías. Además, contribuye a una mejor calidad de vida, mayor longevidad y un menor

impacto en los sistemas de atención médica (OMS, 2023). Mantener hábitos saludables también mejora el estado de ánimo y la salud mental, promoviendo un bienestar integral.

La promoción de un estilo de vida saludable está estrechamente relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (UN, 2022). En particular, el ODS 3, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, se alinea directamente con la adopción de hábitos saludables. La reducción de enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento, así como la promoción de la salud mental, son metas específicas de este objetivo. Además, el ODS 2, que busca poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición, también se relaciona con la promoción de una dieta equilibrada como parte de un estilo de vida saludable.

La adopción de un estilo de vida saludable puede ser significativamente potenciada mediante el uso de tecnologías como los wearables y las aplicaciones de mHealth. Estas tecnologías proporcionan herramientas y datos que facilitan la monitorización y el mantenimiento de hábitos saludables, alineándose con los objetivos de la OMS y los ODS de la Agenda 2030.

Alineándose con las funciones esenciales de la salud pública (FESP) en las Américas, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Estas tecnologías permiten la monitorización continua y personalizada de parámetros de salud, facilitando la adopción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades crónicas. Desde la perspectiva de las FESP, estas tecnologías contribuyen significativamente a varias funciones esenciales. Por ejemplo, en la función de "Monitoreo y análisis de la situación de salud", los wearables y las aplicaciones mHealth proporcionan datos valiosos que pueden ser utilizados para la vigilancia epidemiológica y la evaluación de intervenciones de salud pública. En la función de "Desarrollo de políticas y planes que apoyen los esfuerzos de salud pública", la evidencia generada por estas tecnologías puede informar la formulación de políticas basadas en datos y la implementación de programas de promoción de la salud (OPS, 2023; Farias et al., 2023).

De acuerdo con la OMS, estas tecnologías pueden contribuir a alcanzar la cobertura sanitaria mundial, al hacerla accesible a poblaciones y comunidades remotas con déficit de servicios sanitarios. Asimismo, el organismo reconoce que es relativamente menos costoso dotar a estas zonas de infraestructuras de tecnología móvil (WHO, 2016).

Los wearables y las aplicaciones mHealth ofrecen oportunidades significativas para la provisión de información, promoción e intervención en materia de salud, incluso dando lugar a una nueva etiqueta: "promoción de la salud digitalizada". Organizaciones internacionales como la OMS y la OPS apoyan el uso de estas tecnologías en la promoción de estilos de vida saludables. Estas entidades reconocen el potencial de los dispositivos y las aplicaciones para proporcionar datos en tiempo real, personalizar intervenciones y mejorar el acceso a servicios de salud. Este respaldo institucional es crucial para fomentar la adopción de estas tecnologías y asegurar su integración efectiva en los sistemas de salud pública. Sin embargo, su implementación requiere abordar diversos desafíos relacionados con la conectividad, la privacidad, la interoperabilidad, la adopción por parte de los profesionales de la salud, la evidencia científica y los costos.

Ante el creciente interés por tecnologías que promuevan estilos de vida saludables, es crucial profundizar en el conocimiento sobre la usabilidad y efectividad de los wearables y las aplicaciones de mHealth. Estas tecnologías tienen el potencial de transformar la atención sanitaria al ofrecer herramientas para el monitoreo continuo y la promoción de hábitos saludables. No obstante, su implementación presenta desafíos que deben ser comprendidos y abordados para maximizar su impacto positivo en la salud pública. En este sentido, surge la siguiente interrogante: ¿Cómo influyen los wearables y las aplicaciones de mHealth en la promoción de estilos de vida saludables, y cuáles son los desafíos asociados a su implementación en el ámbito de la medicina y la atención sanitaria?.

Por lo anterior, el objetivo del presente artículo es explorar, describir y discutir de manera exhaustiva la evidencia existente sobre la usabilidad de tecnologías móviles, específicamente wearables y aplicaciones de mHealth, en la promoción de estilos de vida

saludables, así como identificar los desafíos asociados a su implementación en el ámbito de la medicina y la atención sanitaria.

Metodología

Este estudio utiliza una metodología de revisión de la literatura para identificar y analizar las principales investigaciones realizadas en los últimos cinco años, 2020 – 2024, sobre dispositivos wearables y aplicaciones de mHealth en las bases de datos académicas PubMed, Medline y Google Scholar, con los términos: «wearable», «wearable technology», «mhealth» o «mobile health». Los artículos seleccionados fueron evaluados con el criterio de tener los temas suficientes en relevancia, calidad y contribución a la comprensión de los beneficios y desafíos de estas tecnologías.

El análisis de los datos se realizó de forma cualitativa, sintetizando los principales hallazgos, identificar patrones y tendencias en estas literaturas. La información seleccionada, no ha sido transcrita de igual manera en que se encuentra en estas publicaciones, ya que se aporta un criterio de análisis propio frente a la información seleccionada. Este enfoque permitió una comprensión profunda de los impactos de los dispositivos portátiles y las aplicaciones de atención médica en la promoción de la salud digital, así como sus desafíos y áreas que necesitan más investigación.

Análisis-Disertación

La revisión de la literatura revela un aumento significativo en el uso de dispositivos wearables y las aplicaciones mHealth para promover estilos de vida saludables. Los estudios muestran que los dispositivos wearables han ganado una notable popularidad en comparación con las aplicaciones de mHealth. Estos dispositivos, incluyen relojes inteligentes y pulseras de actividad, utilizados para monitorear una variedad de parámetros, tales como la frecuencia cardíaca, los pasos diarios, las calorías quemadas y la calidad del sueño. También destaca que por conveniencia y practicidad se usan en la muñeca (Alòs y Puig, 2021; Moorthy et al., 2024; Lalama et al., 2023; Moreno, 2024).

Sin embargo, se ha evidenciado una escasa integración con aplicaciones mHealth, lo que sería una limitante para diseñar perfiles personalizados y fiables. Esta falta de integración

impide empoderar a las personas en la toma de decisiones sobre el cuidado de su salud y en la adopción de hábitos saludables, basados en datos y necesidades específicas, relacionados con la medicina de precisión, en lugar de recomendaciones generales que pueden no parecer tan importantes (Alòs y Puig, 2021; Moorthy y et al., 2024; Lalama y et al., 2023).

La integración de dispositivos wearables con aplicaciones mHealth presenta una serie de ventajas significativas que pueden revolucionar la gestión de la salud y el bienestar. Los wearables, tales como relojes inteligentes, permiten el monitoreo continuo de diversas métricas de salud, incluyendo la frecuencia cardíaca, los niveles de actividad física y el sueño. Al integrarse con aplicaciones mHealth como Google Fit, los datos recopilados por los wearables pueden ser registrados y analizados en tiempo real, proporcionando una visión detallada y actualizada del estado de salud del usuario. Esta combinación facilita una gestión de la salud más personalizada, ya que Google Fit utiliza los datos obtenidos para ofrecer recomendaciones individualizadas, establecer metas de salud y enviar recordatorios y alertas. Esto ayuda a los usuarios a mantenerse motivados y comprometidos con sus objetivos de hábitos saludables.

Además, la accesibilidad y conveniencia del monitoreo de la salud se ven incrementadas, dado que los datos de salud están disponibles en cualquier momento y lugar, lo que facilita el seguimiento y la gestión diaria de la salud. Google Fit ejemplifica cómo una aplicación mHealth puede integrarse eficazmente con wearables para ofrecer beneficios significativos, permitiendo a los usuarios registrar pasos, calorías quemadas, distancia recorrida, tiempo de ejercicio y más, todo sincronizado para un análisis completo y personalizado de la salud (Alòs y Puig, 2021; Lu et al., 2020; Moreno, 2024).

La mayoría de los estudios revisados coinciden que los wearables se han utilizado para fomentar la autoconciencia entre los usuarios. Este aspecto permite ubicar a la persona en el centro del cuidado de su salud, desplazando el foco de la tecnología y los profesionales hacia el sujeto mismo. Cada vez más, se empodera a las personas en la toma de decisiones sobre su salud, comenzando por la autonomía, al tener acceso directo y en tiempo real a sus datos de salud. Esta capacidad de auto-monitoreo fomenta una mayor responsabilidad

personal en el manejo de la salud, lo que puede llevar a cambios positivos y sostenibles en el comportamiento. Otro aspecto importante es la motivación que los wearables pueden proporcionar. A través de la gamificación y otras técnicas de compromiso, estos dispositivos hacen que el monitoreo de la salud sea más interactivo y atractivo, así como, puede proporcionar un enfoque complementario a la práctica clínica habitual, pudiendo potenciar las tareas de promoción y de prevención (Alòs y Puig, 2021; Moorthy y et al., 2024; Lalama y et al., 2023, Lu et al., 2020).

El uso de wearables ha aumentado en popularidad, y, de manera paralela, existe una considerable variedad en el mercado. Esta diversidad dificulta la estandarización y los aspectos técnicos necesarios para mejorar la eficiencia en la recopilación y procesamiento de datos, así como la construcción fidedigna de big data (Lu et al., 2020). Los autores enfatizan la importancia de que tanto los dispositivos como las aplicaciones brinden una descripción general de sus atributos relacionados con el diseño, la calidad del producto y su uso combinado. Esto es crucial para obtener, evaluar y validar los datos recopilados, asegurando un impacto real en la salud y los hábitos de los usuarios. Es necesario que profesionales de la salud, las autoridades y los desarrolladores aborden la necesidad de validar y certificar estas tecnologías. Asimismo, generar recursos para garantizar que tanto los profesionales como los pacientes sepan cómo seleccionar y utilizar estos dispositivos para obtener beneficios, así como minimizar los riesgos del uso inapropiado (Alós et al., 2021; Lu et al., 2020)

Por otro lado, la mayoría de las intervenciones mHealth evaluadas que alcanzaron mejoras en los estilos de vida fueron a corto o mediano plazo, generalmente inferiores a 6 meses. Falta evidencia que evalúe tanto el uso de estos programas como la sostenibilidad de los cambios a largo plazo. Además, es necesario que los estudios valoren las barreras en su uso según género, edad y nivel socioeconómico, así como la relación costo-eficacia (Alòs y Puig, 2021; Moorthy y et al., 2024; Lalama y et al., 2023, Lu et al., 2020).

Tras haber abordado las evidencias y sus beneficios relacionados con el uso de wearables y mHealth en la promoción de estilos de vida saludables (tabla 1), es crucial

también considerar los desafíos que estas tecnologías enfrentan. A pesar de los avances significativos y la aceptación generalizada, existen varios obstáculos que deben ser superados para maximizar su efectividad y accesibilidad (tabla 2).

Tabla 1

Resumen de las evidencias y beneficios

EVIDENCIAS	
Adopción en ascenso	Un alto porcentaje de la población utiliza wearables y mhealth, lo que indica una aceptación y adopción generalizada de estas tecnologías.
Monitoreo continuo	Los wearables permiten un seguimiento constante de parámetros de salud.
Motivación y adherencia	Las notificaciones y recordatorios ayudan a mantener la motivación y la adherencia a los hábitos.
Empoderamiento del paciente	Facilitan la autogestión de la salud, promoviendo hábitos saludables y la toma de decisiones informadas.
Apoyo a la actividad clínica	Posibilita el uso de estas tecnologías cambiando el modelo de atención y compartiendo información.

Tabla 2

Resumen de los desafíos

Desafíos	
Interoperabilidad	La falta de estándares comunes dificulta la integración de datos de diferentes dispositivos y plataformas.
Evidencia Limitada de su impacto a largo plazo	Los usuarios pueden perder interés con el tiempo.

Privacidad y Seguridad de los Datos:	La protección de los datos personales y de salud es una preocupación importante, especialmente con el aumento de ciberataques.
Disparidades en el Acceso	No todas las personas tienen acceso a la tecnología necesaria, lo que puede aumentar las disparidades en salud.
Validación científica	Es necesario más investigación para validar la efectividad y precisión de muchos dispositivos y aplicaciones disponibles en el mercado.

Uno de los principales desafíos es la privacidad y seguridad de los datos. La protección de la información personal y de salud es una preocupación creciente, especialmente con el aumento de ciberataques. Es imperativo implementar cifrado de extremo a extremo y cumplir con normativas como el General Data Protection Regulation **(**GDPR) y la Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) para asegurar la privacidad y seguridad de los datos de salud (Salazar y Avila, 2024; Li et al., 2023, Boden et al, 2017). El GDPR es una regulación de la Unión Europea que entró en vigor el 25 de mayo de 2018. Su objetivo es proteger la privacidad y los datos personales de los ciudadanos de la UE. El GDPR se aplica a cualquier organización que maneje datos personales de individuos en la UE, independientemente de dónde se encuentre la organización. Mientras que la HIPAA es una ley de los Estados Unidos promulgada en 1996 que establece estándares para la protección de la información de salud protegida (PHI). La HIPAA se aplica a las entidades cubiertas, como proveedores de atención médica, planes de salud y centros de intercambio de información de salud, así como a sus asociados comerciales.

Además, la educación del usuario sobre prácticas seguras en el uso adecuado de los wearables y las aplicaciones de salud es de suma importancia para proteger sus datos personales y de salud. Implementar prácticas seguras, como la configuración de contraseñas robustas, la activación de la autenticación de dos factores y la revisión regular de los permisos

de las aplicaciones. Igualmente, deben ser conscientes de la importancia de mantener sus dispositivos y aplicaciones actualizados para protegerse contra vulnerabilidades de seguridad. La educación continua en estas áreas no solo ayuda a prevenir el acceso no autorizado a información sensible, sino que también fomenta una cultura de privacidad y seguridad que es esencial en la era digital actual (Andrade, 2023; Moreno, 2024).

La interoperabilidad es otro desafío significativo. La falta de estándares comunes dificulta la integración de datos de diferentes dispositivos y plataformas. Para abordar este problema, es necesario desarrollar y adoptar estándares comunes como Health Level Seven (HL7) y Fast Healhcare Interoperability (FHIR).

La colaboración entre fabricantes de dispositivos, desarrolladores de software y proveedores de servicios de salud es fundamental para asegurar la compatibilidad y la integración efectiva de estas tecnologías (Vorisek et al., 2022).

Mantener la adherencia a largo plazo también presenta dificultades. Los usuarios pueden perder interés con el tiempo, lo que reduce la efectividad de los wearables y las aplicaciones mHealth. Para contrarrestar esto, es importante crear interfaces intuitivas y atractivas que mantengan el interés del usuario. La incorporación de elementos de gamificación puede hacer que el seguimiento de la salud sea más divertido y motivador. Además, ofrecer soporte y seguimiento continuo a través de notificaciones personalizadas y recordatorios puede ser beneficioso (Moreno, 2024; Vorisek et al., 2022).

La desigualdad en el acceso a estas tecnologías es otro desafío que debe ser abordado. No todas las personas tienen acceso a la tecnología necesaria, lo que puede aumentar las disparidades en salud. La brecha digital, que incluye la falta de acceso a internet y a dispositivos tecnológicos, exacerba estas desigualdades. Para mitigar este problema, es fundamental implementar programas de subsidios que hagan los dispositivos y aplicaciones de salud más accesibles a poblaciones de bajos ingresos. Además, proveer educación y capacitación sobre el uso de estas tecnologías a comunidades desfavorecidas es esencial para garantizar que puedan beneficiarse plenamente de ellas (Schneider, 2023; Opp, 2021).

Fomentar el desarrollo de dispositivos y aplicaciones de bajo costo también puede ayudar a que una mayor parte de la población tenga acceso a estas tecnologías. Es crucial que estas iniciativas sean acompañadas por políticas públicas que promuevan la equidad en el acceso a la tecnología y reduzcan la brecha digital, asegurando así una mejora en la salud y el bienestar de todas las personas, independientemente de su situación socioeconómica.

Finalmente, la validación científica de estas tecnologías requiere una inversión en investigación para validar la efectividad y precisión de los dispositivos y aplicaciones. Realizar ensayos clínicos rigurosos para evaluar los beneficios y riesgos de las tecnologías de salud es crucial. Publicar los resultados de investigaciones y ensayos clínicos en revistas científicas asegura la transparencia y credibilidad de los hallazgos (Delgado y Duarte, 2023).

Conclusiones

Un estilo de vida saludable es fundamental para el bienestar físico, mental y social. La promoción de hábitos saludables debe ser una prioridad para mejorar la calidad de vida y prevenir enfermedades, contribuyendo así al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Los dispositivos wearables y las aplicaciones mHealth han demostrado ser herramientas efectivas para la monitorización continua y personalizada de la salud. La evidencia muestra que un alto porcentaje de la población utiliza estas tecnologías, lo que indica una aceptación y adopción generalizada, particularmente en países desarrollados. Los wearables permiten un seguimiento constante de parámetros de salud, mientras que las notificaciones y recordatorios ayudan a mantener la motivación y la adherencia a los hábitos saludables. Además, estas tecnologías facilitan la autogestión de la salud, promoviendo la toma de decisiones informadas y apoyando la actividad clínica mediante el cambio del modelo de atención y el intercambio de información. Por consiguiente, tienen la capacidad de amplificar el bienestar personal y generar conciencia en el espectro de la atención médica preventiva.

A pesar de las numerosas ventajas que ofrecen, la implementación de estas tecnologías en la práctica clínica enfrenta varios desafíos significativos. Entre ellos se encuentran la necesidad de estandarización, la usabilidad de los dispositivos y la privacidad y seguridad de los datos recolectados. Estos factores son cruciales para garantizar la aceptación y el uso efectivo de estas tecnologías por parte de los usuarios y profesionales de la salud.

Los desafíos específicos incluyen la falta de interoperabilidad debido a la ausencia de estándares comunes, la evidencia limitada sobre su impacto a largo plazo, la protección de los datos personales y de salud ante el aumento de ciberataques, las disparidades en el acceso a la tecnología y la necesidad de más investigación para validar la efectividad y precisión de muchos dispositivos y aplicaciones disponibles en el mercado. La evidencia sobre el impacto directo de estas tecnologías en el cambio de estilos de vida aún es limitada, lo que sugiere la necesidad de más investigaciones en este ámbito.

La promoción de estilos de vida saludables a través de wearables y mHealth requiere un enfoque interdisciplinario. Es esencial involucrar a profesionales de la salud, ingenieros, diseñadores de tecnología y legisladores para abordar de manera integral los desafíos y maximizar los beneficios de estas innovaciones tecnológicas.

Finalmente, la revolución de la tecnología portátil no se trata solo de los dispositivos en sí, sino de la forma en que han redefinido nuestra interacción con los datos de salud y el entorno que nos rodea.

Referencias Bibliográficas

Alòs, F. y Puig-Ribera, A. (2021). Uso de wearables y aplicaciones móviles (mHealth) para cambiar los estilos de vida desde la práctica clínica en atención primaria: una revisión narrativa. *Atención Primaria Práctica*, 3(1).

Andrade, J. (2023). Ciberseguridad y salud. *InnDev*, 2(1), 1–11, https://revistas.itecsur.edu.ec/index.php/inndev/article/view/47

Boden, M., Bryson, J., Caldwell, D., Dautenhahn, K., Edwards, L., Kember, S., Newman, P., Parry, V., Pegman, G, Rodden, T., Sorrell, T., Wallis, M., Whitby, B. y Winfield, A.

(2017). Principles of robotics: regulating robots in the real world. *Connection Science,* 29(2), 124–129, https://doi.org/10.1080/09540091.2016.1271400

Delgado-Morales, C., y Duarte-Hueros, A. (2023). Revisión sistemática de instrumentos que evalúan la calidad de aplicaciones móviles de salud. *In Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación, 67, 35–58.* https://doi.org/10.12795/pixelbit.9786

Farias, M. A., Badino, M., Marti, M., Báscolo, E., García Saisó, S., y D'Agostino, M. (2023). La transformación digital como estrategia para el fortalecimiento de las funciones esenciales de salud pública en las Américas. *Revista Panamericana de Salud Públ*ica, 47, e150. https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.150

Grand View Research. (2024). *Informe de análisis de tamaño, participación y tendencias del mercado de aplicaciones de mHealth por tipo (aplicaciones médicas, aplicaciones de fitness), por plataforma (Android, iOS), por región y pronósticos de segmentos, 2024-2030.* https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/mhealth-app-market

Lalama, M., Castro, F.y Lalama, C. (2023). La neutrosofía en la valoración del uso de wearables y aplicaciones móviles en atletas amateur de gimnasios e importancia en el estilo de vida desde el ámbito clínico. *Neutrosophic Computing and Machine Learning, 30, 265-274.*

Li, W., Yigitcanlar, T., Browne, W. y Nili, A. (2023). The Making of Responsible Innovation and Technology: An Overview and Framework. *Smart Cities 2023, 6, 1996–2034*, https://doi.org/10.3390/smartcities6040093.

Lu, L., Zhang, J., Xie, Y., Gao, F., Xu, S., Wu, X., y Ye, Z. (2020). Wearable Health Devices in Health Care: Narrative Systematic Review. JMIR Mhealth Uhealth, 8(11):e18907. doi: 10.2196/18907

Lugones, C. (2022). *Efectividad de las nuevas tecnologías para la promoción de estilos de vida saludables y pérdida de peso. Ensayo clínico aleatorizado Evident 3*. Tesis de Doctorado. Universidad de Salamanca.

Moorthy, P., Weinert, L., Schüttler, C., Svensson, L., Sedlmayr, B., Müller, j. y Nagel, T. (2024). Attributes, Methods, and Frameworks Used to Evaluate Wearables and Their Companion mHealth Apps: Scoping Review .*JMIR Mhealth Uhealth 12, 1* doi: 10.2196/52179

Moreno, M. (2024). Impacto de la medicina 4.0 en el sistema de salud. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, 6, 345-375*.

Naciones Unidas (UN). (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible***.** https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible

Opp, R. (2021). *La evolución de la brecha digital*. https://www.undp.org/es/blog/la-evolucion-de-la-brecha-digital

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Promoción de la salud y prevención de enfermedades*. https://www.who.int

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). *Funciones esenciales de salud pública en las Américas*. https://www.paho.org/es/temas/funciones-esenciales-salud-publica

Salazar, C. y Ávila, B., (2024). Estándares de ciberseguridad aplicables a los sistemas informáticos sanitarios para proteger los datos personales. *Digital Publisher CEIT, 9(1), 88 - 102*, https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2156

Schneider, E. (2023). *La ONU reclama una transformación digital más inclusiva y justa en los países menos desarrollados.* https://news.un.org/es/story/2023/03/1519152

Statista. (2024). *Ingresos en el segmento de salud y fitness del mercado de aplicaciones de Estados Unidos de 2017 a 2027*. https://www.statista.com/forecasts/1438792/revenue-health-fitness-app-market-united-states

Vorisek, C., Lehne, M., Klopfenstein, S., Mayer, P., Bartschke, A., Haese, T., y Thun, S. (2022). Fast Healthcare Interoperability Resources (FHIR) for Interoperability in Health Research: Systematic Review. *JMIR Med Inform, 10(7):e35724*

World Health Organization (WHO). (2011). *mHealth: New horizons for health through mobile technologies. Global Observatory for eHealth series*. http://www.who.int/goe/publications/goe_mhealth_web.pdf

World Health Organization (WHO). (2016). *Global diffusion of eHealth: making universal health coverage achievable: report of the third global survey on eHealth. World Health Organization.* https://iris.who.int/handle/10665/252529.



CAPITULO 7

REALIDAD LABORAL DEL EMPLEADO ADMINISTRATIVO UNA REFLEXIÓN ONTOLÓGICA

Belkis Gerónima Bermúdez Sánchez

Resumen

Este estudio en desarrollo tiene la intención de generar un cuerpo de reflexión ontológica centrados en la interpretación del discurso referida a la realidad laboral del empleado administrativo de la zona educativa del estado Yaracuy, realidad que se conoce de sus voces mediante las interacciones sociales en su propio contexto, cuyas manifestaciones de descontentos, desánimos y marcado desgano en la puesta en práctica de sus labores motivado, no solamente el impacto económico desestabilizador por cuanto no devenga un salario digno que supla sus necesidades básicas sino el atropellos en el quehacer de sus funciones bajo medidas de presión, vejaciones, y humillaciones que impactan de manera negativa al trabajador. Se interpretó el comportamiento del empleado dentro de un contexto social cambiante a través de sus vivencias e interacciones con los demás trabajadores, donde el mismo en su yo como ente social, da a conocer a través de sus narrativas el significado que le otorgar a cada aspecto que conforma su entorno laboral, bajo el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, considerando las perspectivas ontológica, epistemológica y metodológica, utilizando el método fenomenológico apoyado en el interaccionismo simbólico, los actores sociales son cinco (5) empleados administrativos que laboran en la Zona Educativa del Estado Yaracuy, quienes formaran parte de los sujetos de estudio, bajo la técnica de la entrevista en profundidad y como instrumento el guion de entrevista, se interpretó la información en el proceso de codificación, categorización, triangulación con miras a la teorización de aspectos conceptuales emergiendo algunas reflexiones. Conclusión, a la luz de los teóricos invitados, en un contexto ontológico, los empleados administrativos no alcanzan un bienestar social pleno, están sometidos en una situación que compromete, por su alteración en el estado físico, psicológico y social, una marcada inestabilidad biopsicosocial que repercute en la salud física y mental.

Palabras clave: realidad laboral, empleado administrativo, reflexión ontológica

Introducción

El hombre, desde sus inicios no sólo ha mostrado gran interés por el trabajo desde lo que significa la práctica como parte de su quehacer profesional que en si misma genera satisfacción, sino el producto del mismo como fruto de sus esfuerzos, es decir, la recompensa

por la prestación de un servicio. En el trascurrir de la evolución del hombre, aparece la recompensa de los esfuerzos como producto de su trabajo. Para la época de los romanos se utiliza el método del intercambio de bienes y servicios, instrumento que hasta la fecha se mantiene vigente, denominado salario.

Este término salario se deriva de la sal, esta fue uno de los productos más importantes de la antigua roma, así lo plantea Devies (2015) al señalar que la concepción salarial surge en esta época, cuando en tiempos de guerra se utilizó como antiséptico, además que la sal fue el producto para la construcción de un camino desde su yacimiento de Ostia hasta la ciudad de Roma y fue llamada, vía salaria. Los soldados de Roma cuidaban este camino de sal y recibían sal como parte de pago por el servicio prestado, de allí el llamado Salarium (pago con sal). Por todo ello, el salario proviene de Salarium por ser parte del pago de un trabajo realizado. Para la época, el termino salario se le atribuyo a la Diosa Salus, que para los romanos fue la Diosa de la Salud y sal significo salud, entonces la paga en sal representaba salud para los romanos.

Del mismo modo, Durán (2016), plantea que el salario surge de la necesidad de ponderar el valor de los productos tangibles, porque no siempre la prestación de un servicio fue remunerada; es decir, inicialmente la paga a los esclavos quienes empleaban sus fuerzas para el trabajo, fue de alimentos, de esta manera se garantizaban las condiciones físicas para el desempeño del mismo. Por tanto, no existía una ponderación ni equidad de valor por el servicio prestado.

Además, Duran (ob.cit) sostiene que, a principios de la edad media, durante la caída de los Romanos, el hombre alcanza la libertad cuando se le permite vender en el mercado, la artesanía como producto elaborado con sus propias herramientas. Allí surge otro tipo de paga, pues su bondad consistía en la libertad de venta de su propio producto.

En este sentido, Devies (ob.cit) sostiene que, trascurrido el tiempo, aproximadamente hasta el siglo XVIII durante la época de la servidumbre, el siervo poseía cierta libertad para labrar parcelas propias como parte del beneficio adquirido.

Es imperante señalar, los importantes cambios en la estructura económica y social durante la revolución industrial en el siglo XIX, donde se expuso al trabajador a condiciones laborales muy duras y salarios bajos, pero también se promulgó el salario con incentivos promoviendo la competencia en la sociedad dando paso a la incorporación de medidas de premio y castigo por parte del ingeniero francés Charles Bedaus, como criterio especifico en torno al incentivo por trabajo realizado, esta iniciativa marca una impactante significancia en torno a la remuneración, pues mientras mayor es el esfuerzo de trabajo, mayor es el beneficio, lo que impulsa la dedicación y compromiso en las labores asignadas.

Por su parte, Marx (1946) define salario como el dinero pagado por trabajo realizado, de este modo se trata el trabajo mismo como a una mercancía cuyos precios corrientes oscilan por encima o por debajo de su valor, todo ello promueve la calificación del trabajo realizado evaluado en su propia calidad de producción, pues de tal manera el trabajador comprometido con la especialización de su labor y el tiempo dedicado para ello, garantizaba el beneficio que éste le proporcionaba, gracias a los incentivos propuestos.

Con base a estas posturas teóricas en el devenir conceptual del salario como aspecto fundamental de la realidad laboral del empleado administrativo es menester puntualizar que la temática en materia laboral que engloba la satisfacción laboral, condiciones de trabajo, compromiso organizacional y remuneración, en Venezuela ha sido objeto de numerosos estudios debido a los vertiginosos cambios económicos, sociales y políticos que ha afectado el país en la última década, así lo deja saber Córdova (2006). De allí, que la realidad laboral de los empleados administrativos de la zona educativa del estado Yaracuy insta a la interpretación de las voces que subyacen en este contexto para una reflexión ontológica a la luz de referentes teóricos que generen un cuerpo de conocimiento.

Propósito General

Generar un cuerpo de reflexión ontológica de la realidad laboral del empleado administrativo de la zona educativa del estado Yaracuy.

Propósitos Específicos

Conocer la realidad laboral del empleado administrativo de la zona educativa del estado Yaracuy.

Interpretar los significados que los actores sociales otorgan a la realidad laboral en un contexto ontológico, epistemológico y metodológico.

Promover una contrastación mediante la interconectividad teórica de la realidad laboral del empleado administrativo.

Metodología

La naturaleza de esta investigación comprende que el paradigma es el conjunto de creencias, valores y técnicas o procesos que caracterizan a los miembros de una comunidad científica. En este sentido, el estudio se apoya en la concepción de paradigma de Kuhn (1962,), quien lo definió como "un conjunto de logros compartidos por una comunidad científica empleados por esta para definir problemas y buscar soluciones legítimas" (p.192), es decir, se comprende como una construcción confirmada por diversos elementos que se transforman para fortalecer los cambios que se vienen dando en materia de la realidad laboral del empleado administrativo.

De tal manera, la investigación se circunscribe en el paradigma interpretativo debido a la variabilidad que éste presenta para afrontar problemas dentro de la humanidad aunado a la intencionalidad de la investigación que es interpretar para comprender la realidad de un grupo particular, los significados de sus informantes, las acciones y actitudes a factores subjetivos.

De este modo, el paradigma interpretativo es un conjunto de ideas y teorías compartidas de pensar y ver los hechos del contexto, dando, por lo tanto, explicaciones o concepciones de acuerdo a la manera de ver las cosas, así lo sostiene Sandín (2003), como las interpretaciones de la vida social y el mundo desde una perspectiva cultural e histórica, rechazando la idea de que los métodos de las ciencias sociales deben ser semejantes a los de las ciencias naturales. Desde esta perspectiva interpretativa se logra la comprensión del significado de los fenómenos sociales, describiendo en su contexto el individuo como ser social que pertenece a la realidad.

Asimismo, el estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo que de acuerdo a Taylor y Bogdan (1990) es "aquel que produce datos descriptivos, entre los que se encuentran las propias palabras de las personas habladas o escritas y las conductas observables" (p.20). Lo planteado coincide con lo resaltado por LeCompte (1995) quien argumenta que la mayor parte de los estudios cualitativos centra su indagación en aquellos contextos naturales tomados tal y como se encuentran, más que reconstruirlos o modificarlos por el investigador, en los que los seres humanos se interesan, evalúan y experimentan directamente.

Es por ello que esta realidad mencionada por los autores, se ve reflejada en el escenario donde los actores sociales develarán el sentido y significado que le otorgan a la praxis laboral visto desde el interaccionismo simbólico.

Se aplica el método fenomenológico con base en los planos: ontológico, epistemológico y metodológico, lo cual va a permitir concebir el objeto de estudio desde sus vivencias, experiencias y significados que los actores sociales le otorguen.

El plano ontológico, nos muestra una realidad preexistente, es la existencia propia de cada ser, en su contexto y en su propio ser de manera individual cuyo entramado a través de las interacciones sociales generan un tejido social complejo que se muestra en su naturaleza pura de su ser, en su existencia. Todo ello, en cuanto a es y el cómo es, establecen relaciones existentes entre sus actores, abordando realidades relativas a su yo, expresando diversos intereses, temores, habilidades, potencialidades, posturas políticas y religiosas, modos de vida y carencias de dichos actores. Además, implica que debe haber una significativa carga axiológica o postura ética que debe estar guiada por el respeto a sus opiniones y sus temores.

Por ello, Pérez (1998), sostiene que la ontología:

> Trata de describir o proponer las categorías y relaciones básicas del ser o la existencia para definir las entidades y de qué tipo son". Las entidades comprenden los objetos, las personas, los conceptos, las ideas, las cosas, entre otros. De cierta manera, reflexiona sobre las concepciones de la realidad, sus relaciones y características. (p.56)

De tal manera que, la realidad laboral de los trabajadores de la administración muestra su ontología como una realidad social, donde cada individuo vive y convive con su día a día cuyas acciones laborales se plantean de acuerdo a su interpretación y reflexión individual

pero permeada de un contexto que contrapone su verdad y le permite la construcción de una realidad de acuerdo a las concepciones, relaciones, características que le otorgan significado a cada momento vivido.

De allí, las acciones que cada trabajador realiza se distingue por el servicio oportuno de sus tareas diarias, se valora la intención y el desempeño que cada cual imprime en su hacer, cuyas dimensiones del ser se ven plasmadas por la satisfacción y realización de su quehacer como contenido del compromiso adquirido. Esa satisfacción y sentido de realización se percibe de manera tangible en el beneficio adquirido como sueldo, cuya realidad se ve troncada al saber que todo lo devengado no constituye a la satisfacción de las necesidades básicas del mismo, por ende, se ve obligado a realizar otros trabajos para poder complementar los ingresos diarios que le permitan alcanzar propio y la de su familia.

De acuerdo a lo epistemológico, Sandín (ob.cit), se refiere a la forma de comprender y explicar cómo conocemos lo que sabemos: el tipo de conocimiento que obtendremos, sus características y el valor de sus resultados. Es decir, que al abordar una realidad la investigadora asumirá una postura epistemológica que le permitirá explicar cómo va a obtener conocimiento de la misma, el estatus que se le debe asignar a las interpretaciones y comprensiones que se alcanzan, todo lo cual depende de cómo ve esa realidad y su interacción con ella. Crotty (1998), señala que las tres perspectivas fundamentales son: el objetivismo, el constructivismo y el subjetivismo.

La misma fuente sostiene que el objetivismo epistemológico implica que la realidad y su significado existen independientemente del sujeto que la aprehende; por otra parte, en el subjetivismo el significado no emerge de una interacción entre el sujeto y el objeto sino de la imposición del primero sobre el último; pero, por el contrario, en la epistemología construccionista, la realidad se construye o emerge de la interacción entre el sujeto y el objeto; el conocimiento es contingente a prácticas humanas, se construye a partir de la interacción entre seres humanos y el mundo, se desarrolla y transmite en contextos netamente sociales.

En el plano metodológico se considerará el método fenomenológico, Morse (1994), epistemológicamente señala una vuelta a la reflexión y la intuición para la comprensión de

la experiencia tal cual es vivida por los individuos y cómo ésta se configura en la conciencia. En otras palabras, éste método queda definido más estrictamente como la descripción de la vida trascendental del yo que puede ser definido como el conjunto de vivencias o fenómenos originarios de su realidad ontológica que, como datos absolutos a toda posición de trascendencia, hacen posible la apertura de la conciencia a un mundo. Se trata de apresar el origen último de todo posible sentido y validez del ser.

Es oportuno señalar lo planteado por Blumer y Mead (1969), cuando refiere que el método fenomenológico plantea debido a que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él, teniendo en cuenta que el comportamiento es el resultado de los significados atribuidos al universo en el que viven, la realidad social y el pensamiento es una construcción humana producto de la interacción social y que gracias al lenguaje podemos pensar la realidad, imaginarla y tener identidad teniendo una idea de nosotros mismos surgiendo así la idea del yo, el mí y el otro.

Conviene destacar que, el fenómeno es observado desde la realidad del sujeto de estudio, se busca la esencia en su conciencia, es la vuelta al mundo vivido para buscar el significado del fenómeno. En este proceso Husserl (1986) señala que la epojé consiste en dejar nuestros juicios y todo conocimiento para alcanzar un estado que permita la no negación y afirmación de algo para alcanzar y conocer la realidad sin perjuicios, pues la conciencia fenomenológica se vuelve espectadora en sí misma y capaz de interesarse exclusivamente por el sentido que tiene el fenómeno de estudio, por cuanto se dirige con la clara intencionalidad para develar mediante la interpretación de los hallazgo que constituyen la realidad de cada sujeto, esas dimensiones de la propia realidad humana.

Asimismo, el autor plantea una interrogante, cómo debemos concebir el sujeto para que después resulte inteligible, para que sea de conocimiento. Partiendo de la esencia intuitivamente aprehensible del conocimiento que es la apertura intencional de un sujeto a un objeto presente, y a la luz de ella, tenemos que reexaminar nuestros conceptos tanto de la realidad del sujeto como de la realidad del objeto o mundo. Es por ello que la fenomenología toma por punto de partida reconstrucciones de la conciencia de un sujeto cognoscente, aun admitiendo que la realidad social es construida desde la conciencia de sus actores, no puede

sino rectificar la sociedad en el momento de conocimiento dado a la conciencia como una realidad exterior al individuo que se le enfrenta.

Por tanto, mediante esta investigación busca ir a la vivencia original de la experiencia propiamente dicha, lo vivido, lo real, lo interno, en lo discursivo y reflexivo describiendo así los elementos que constituyen los saberes de cada trabajador, apoyándose en algo implícito, formulado tal como es vivido, de modo que para desentrañar esa realidad hay que comprender en profundidad la realidad laboral de cada actor social. Por ello, se busca develar las dimensiones de la realidad social mediante la reflexión ontológica del personal administrativo de la zona educativa del estado Yaracuy, cuyas significaciones sociales y sus vivencias individuales y colectivas expresan su mundo de vida acerca de su realidad laboral.

Análisis y Disertación

La realidad laboral de un empleado administrativo está influenciada por diversos factores que impactan de manera positiva o negativa su desempeño, satisfacción, y desarrollo profesional. El asunto laboral lo constituye la relación, empleador – empleado, los esfuerzos que demanda cada acción laboral y el beneficio que se espera como recompensa de tales esfuerzos son aspectos de gran controversia en el campo de la administración pública por todas las implicaciones humanas que traen consigo mismo. Por ello, este análisis aborda las condiciones laborales, competencias requeridas y cada desafío que enfrentan estos actores sociales, para ello es muy importante invitar algunos teóricos de la administración y psicólogos organizacionales que permitan la interpretación de la realidad laboral de los actores sociales.

Es importante señalar que las condiciones laborales conforman el contexto donde se desarrollan las funciones o acciones inherentes al trabajo asignado, de allí que los empleados administrativos suelen trabajar en entornos de oficina, donde sus tareas incluyen la gestión de documentos, atención al cliente, y apoyo a otros departamentos, para Robbins y Judge (2018), las condiciones laborales, el ambiente físico y la carga de trabajo, son determinantes clave en la satisfacción laboral. La postura de este teórico invita el discurso narrado por un actor social **ASDL2**

Hay momentos que me he sentido atada de manos e impotente… cuando he querido accionar como lo establece la ley y resulta que hay órdenes mayores que nos indica lo contrario. es allí en dónde uno se desmotiva, pero hay que continuar hacia delante, no queda de otra.

Esta narrativa deja a la luz, la interpretación de Robbins y Judge, cuando señala que las condiciones laborales refieren tanto al ambiente como a las acciones laborales, es decir que todo lo que ejecute el empleado administrativo en su jornada laboral debe producirle un cumulo de satisfacción donde la realización y autorrealización se pongan de manifiesto. No se puede sentir satisfacción cuando se ejecuta una labor al margen de la ley, menos cuando este empleado goza del conocimiento pleno de las leyes y normas que rigen las funciones en su contexto laboral.

Todo ello, declara un aspecto importante de su hacer en el ser diario, pues una realidad en el seno de su quehacer genera una insatisfacción profesional y funcionarial que repercute en su ser como realidad observable cuando describe mediante el discurso ***me he sentido atada de manos e impotente, la impotencia,*** Seligman, (1975) señala, cómo la sensación de impotencia puede generar altos niveles de frustración y estrés. Asimismo, la impotencia y sentirse atada de manos, es decir no poder hacer nada, sin tener control de sus acciones laborales puede asociarse a la ansiedad y depresión, esa constante sensación de no poder cambiar o influir en las circunstancias puede generar además sentimientos de desesperanza, tristeza, baja autoestima y hasta problemas en las relaciones interpersonales, todo ello impacta de manera negativa en la salud mental de este empleado.

En este orden de ideas, hacemos el llamado a **ASKA3** para conocer su narrativa,

…no poder ejercer un cargo que guarda relación con los estudios que curse a nivel profesional. La libertad es relativa pues, aunque exista en oportunidades disparidad entre lo que me indica la formación que he recibido, siempre debe seguirse los lineamientos centrales de la institución, que no toman en cuenta el contexto; en materia de derecho Funcionarial o Laboral la libertad es distinta en cada caso, social, económico y humano.

De la voz de este actor social se puede interpretar a la luz del autor invitado, Robbins y Judge, no muestra satisfacción al considerar que no posee libertad de ejecución de sus labores de acuerdo a su formación profesional, mas debe obedecer órdenes que distan de una realidad contextual en el deber ser.

De tal manera, las competencias requeridas son necesarias para un empleado administrativo por cuanto incluyen habilidades de comunicación, organización y manejo de tecnologías de la información. La teoría de las competencias de Spencer y Spencer (1993) destaca la importancia de estas habilidades para el desempeño efectivo en roles administrativos.

Para ello, invitamos a dos actores sociales que nos mostraran su realidad a través de su discurso, como aspecto ontológico de su ser en el hacer, **ASKA3** narra,

La mayoría de coordinadores de las oficinas son docentes que no están preparados para ejercer cargos administrativos y mucho menos a tratar con público, convirtiéndose en una situación de mucha presión y mucho maltrato hacia cierto sector del personal administrativos, son jefe que le gritan al personal, vulnerando sus derechos y amenazando y recordándoles que son personal contratado

Como bien los señala Spencer y Spencer (1993), que las habilidades de comunicación, organización y manejo de tecnologías de la información son fundamentales como competencias requeridas para un empleado administrativo. No obstante, estas mismas se requieren para el personal gerencial que es quien está al mando de las órdenes y funcionamiento de una institución u organización. Por ello es de suma importancia que se empleen estas habilidades que conforman un ambiente organizacional de pleno funcionamiento, de lo contrario estaríamos frente a una vulneración de los derechos funcionariales y humanos en el contexto trabajo.

Asimismo, nos manifiesta **ASPJ4**

colocaron en los cargos gerenciales personas que no tienen la mínima idea de cómo redactar un oficio y mucho menos como se realizaba una actividad administrativa, solo por el amiguismo y por compadrazgo político... En la actualidad tenemos gerente la cual se ha evidenciado que es más política que docente, es más interesada en realizar proselitismo político que ejercer sus funciones en un universo muy grande de personal adscritos a las diversas oficinas e instituciones educativas del estado.

En este sentido nos encontramos un grupo de autores que señalan la importancia de estas habilidades como competencias requeridas y necesarias para el buen funcionamiento organizacional y su repercusión en el bienestar del equipo de trabajo en general. Drucker (1967) destaca la importancia de establecer prioridad en las competencias tanto gerenciales como del trabajador en sí, que garanticen la estabilidad y productividad de la organización como gestión eficiente del tiempo y los recursos para lograr la efectividad en el trabajo. Del mismo modo Goleman (1995) introduce el concepto de inteligencia emocional, subrayando cómo las habilidades de comunicación y la gestión de las emociones son cruciales para el éxito profesional y personal en un contexto de trabajo.

Por su parte Covey (1989) enfatiza la importancia de la organización personal y profesional, así como la comunicación efectiva, para alcanzar objetivos y mejorar la productividad. Estos autores proporcionan una base sólida para entender la importancia de estas habilidades en el ámbito laboral y cómo su ausencia puede afectar negativamente no solo en el desempeño y la eficiencia si no a nivel de salud mental.

En el mismo orden de ideas, se plantean los desafíos laborales como realidad del contexto en el personal administrativo. Los desafíos más comunes se encuentran la monotonía de las tareas, la falta de oportunidades de desarrollo y el estrés laboral. La teoría del estrés laboral de Karasek (1979) sugiere que el equilibrio entre las demandas laborales y el control sobre el trabajo es crucial para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los empleados. Motivo por el cual es menester conocer de la voz de dos actores sociales acerca de esta realidad.

Escuchemos a **ASJP4:…*no podemos conseguir evolución porque nuestros trabajos no brindan la oportunidad de potenciar el conocimiento y a la vez obtener conocimientos por los tantos cambios que han ocurrido, en todos los campos, pero siento que le falta el acompañamiento económico para que la evolución sea integral.***

Así, el actor social ASMR5, nos manifiesta que,

Es frustrante ya que no compensa el salario devengando como Profesional, porque no compensa económicamente y no cubre las necesidades básicas mías y de mi familia. Provocando esta situación un stress constante y una doble preocupación que a la larga solo, Cuando un empleado no posee oportunidades de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional puede desencadenar sensaciones de frustración, desmotivación así lo sostiene Goleman (1995). Que la ausencia de oportunidades puede llevar a sentimientos de estancamiento y frustración, afectando la motivación y su compromiso de responsabilidad en el trabajo, disminuyendo la autoestima haciéndolo sentir menos capaz y menos importante al empleado. Asimismo, este autor enfatiza que la falta de crecimiento profesional puede generar estrés y ansiedad limitando sus habilidades como profesional.

Por su parte Drucker (1967) y Covey (1989) coinciden en la importancia del desarrollo oportuno y continuo para mantener la eficiencia y la productividad en el trabajo para garantizar el éxito y la satisfacción en el logro de las metas propuestas laboralmente.

La satisfacción y motivación son aspectos conceptuales que forman parte de la realidad laboral del empleado administrativo, de allí que Herzberg (1968) distingue entre factores higiénicos y motivadores. Para los empleados administrativos, los factores higiénicos como el salario y las condiciones de trabajo deben ser adecuados para evitar la insatisfacción, mientras que los motivadores, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, son esenciales para aumentar la satisfacción laboral.

A la interpretación de esta postura teórica, es importante escuchar a **ASMR5,** cuando menciona: "***La situación económica es muy difícil, es bastante deprimente, depresiva y frustrante contar con un sueldo que satisfaga las necesidades básicas, ni siquiera alcanza para pasajes"***

En concordancia escuchamos a **ASJP4: "*Situación de mucha presión y mucho maltrato hacia cierto sector del personal administrativo, con jefe que le gritan al personal***

vulnerando sus derechos y amenazando" y a este actor social **ASBL1**, que describe una situación con aspectos conceptuales coincidentes en los discursos anteriores

…que los jefes de turno no comprenden la situación, a ellos no les interesa y poco les importa si se tiene o no dinero para pagar pasaje, tras insultos, vejaciones y humillaciones solo les interesa que uno llegue a la oficina y así cubrir las estadísticas mensuales… de pocas inasistencias en el área laboral por parte de los trabajadores, no existe un equilibrio entre gastos que en la realidad actual supera.

La compensación en el área laboral no solo consiste en un aspecto en particular, pues refiere a ser compensado desde el adecuado trato, donde prevalezca el respeto de la otredad, reconocimiento al valor de las acciones ejecutadas y la justa retribución de del esfuerzo empleado en su labor, esta situación genera algún efecto en el hombre - relación- trabajo, así lo refiere Weber (1984), cuando explica que el trabajo constituye un aspecto económico que se conceptúa como una dimensión de comportamiento complejo y que la remuneración actúa en el hombre hacia la uniformidad en la disposición mental y corporal, es un impulso al desarrollo de la labor que ubica al ubica al hombre en una posición competitiva en el campo laboral, no solo en su afán del quehacer en funciones específicas, sino en la retribución que se obtiene por la labor ejecutada, pues va más allá de una simple paga.

Es lógico pensar que esta complementariedad de satisfacción que en el trabajador se produce, es propia de la naturaleza humana en la clara manifestación del logro de sus propios objetivos. Cubiertas dichas necesidades, promueve en el trabajador la recompensa del bienestar social que todo ello le produce, dado que es la realización a plenitud que dicha labor refiere a la satisfacción de sentirse realizado.

En este contexto, el empleado administrativo del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) está conformado por profesionales universitarios tales como: abogados, médicos, enfermeras, psicólogos, contadores públicos, ingenieros, administradores, entre otros y prestan sus servicios de acuerdo a su perfil profesional mediante una carga horaria de ocho (8) horas día.

Es pertinente señalar, que estos funcionarios experimentan necesidades y requerimientos vitales propios del ser humano los cuales describen la realidad laboral que condicionan su disposición y compromiso al cumplimiento de sus jornadas de trabajo que interpretando a Kurczyr, Reynoso y Sánchez (2007) no alcanzan un bienestar social como trabajador, pues no ven satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica, psicológica, físicas y mentales en un contexto sociocultural que promueva a su vez expectativas alentadoras en su diario vivir, de lo contrario la situación descrita, atenta contra su estabilidad biopsicosocial.

Reflexiones Finales

La interpretación de los discursos narrados por los empleados administrativos de la Zona Educativa del Estado Yaracuy, como actores sociales de esta investigación, fueron clave para comprender aspectos conceptuales que definen su realidad laboral en términos de comportamiento y su interrelación contextual a través de sus vivencias e interacciones sociales que describen un proceso del ser mediante la construcción interaccional de una realidad laborar propiamente dicha en el contexto ontológico.

Es importante destacar que los empleados administrativos de la zona educativa del estado Yaracuy, mediante la interacción social construyen una realidad laboral donde describe aspectos conceptuales propios de las condiciones laborales, medidas por las competencias física-mental requeridas y los desafíos constantes que promuevan su satisfacción y motivación de continuar en el campo laboral.

Por todo lo antes expuesto, a la luz de los teóricos invitados, en un contexto ontológico, los empleados administrativos no alcanzan un bienestar social pleno, pues al no tener resueltas y satisfechas las necesidades básicas de alimentación y recursos de movilidad al lugar de trabajo; resguardo y seguridad de su integridad física y mental; gozo de un ambiente laboral en armonía y respeto; garantía del marco legal de ejecución de órdenes e imposiciones; prevalencia de principios y valores éticos de funciones que debe ejecutar al margen de la ley; además de la nulidad de posibilidades de crecimiento profesional.

Finalmente, todo ello promueve una situación que compromete, por su alteración en el estado físico, psicológico y social, una marcada inestabilidad biopsicosocial que repercute en la salud física y mental del empleado administrativo.

Referencias

Blumer, H. y Mead, G.H. (1969). Symbolic Interactionism. Perspective and Method. Berkeley and Los Angeles,California, University of California Press.

Córdova J (2006). Administración Pública en Venezuela: Aproximaciones a los cambios y transformaciones. Revista de Ciencias Sociales versión impresa ISSN 1315-9518 Revista de Ciencias Sociales v.12 n.3 Marcaibo sep. 2006

Crotty, M. (1998). The foundations of social research. Meaning and perspective in the research process. Londres: Sage. Editores: HermanosVadell. Caracas, Venezuela.

Covey S. (1989) The 7 Habits of Highly Effective People. Editorial: Free Press (original en inglés), Paidós Ibérica (edición en español) ISBN: 978-0743269513 (edición en inglés)

Drucker P (1967) The Effective Executive Editorial: Harper & Row (original en inglés), varias editoriales en español, incluyendo Editorial Sudamericana y Penguin Random House Grupo Editorial ISBN: 978-9875669703

Durán, P. (2016). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Tesis doctoral presentada a la Universidad Fermín Toro Estado Lara- Barquisimeto-Venezuela.

Goleman D (1995): Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ inteligencia emocional.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 46(1), 53-62.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.

Kurczyr, P. y Reynoso, R. y Sánchez. M. (2007). Introducción a la Economía: Macroeconomía. Barcelona: Editorial Reverte.

Seligman, M. E. P. (1975). Indefensión: Un análisis de la desesperanza y la depresión. San Francisco: W.H. Freeman.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.

Taylor, S. Y R. Bogdan (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires. Paidós.

CAPITULO 8

RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Thania Oberto

Resumen

El Derecho del Trabajo es un derecho social, que nace en el siglo XIX con la intención de regular el trabajo como un hecho social y proteger a los trabajadores y las trabajadoras. El sistema de relaciones de trabajo en la actualidad se presenta complejo porque el contexto económico, político, social y tecnológico, lo va afectando y condicionando y el marco normativo que lo regula requiere adaptarse a ese dinamismo, pues de lo contrario va dejando en desprotección a la población trabajadora. La presente investigación es de carácter documental y descriptiva, tiene como objetivo analizar tres retos a los cuales se enfrenta el Derecho del Trabajo, como son primero, la flexibilización de la organización del trabajo y las nuevas formas de empleo, segundo, la igualdad de género y tercero, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; se concluye que actualmente existen estos desafíos a los cuales se enfrenta esta rama del Derecho, motivado primeramente a que en la práctica se busca encubrir las relaciones de trabajo para evadir el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral y en los otros casos no hay conciencia para establecer políticas de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgándole prioridad extrema a la rentabilidad económica y menoscabando con ello el derecho humano que tienen los trabajadores y trabajadoras a tener un trabajo digno y una vida laboral feliz y saludable.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral, igualdad de género, conciliación laboral, personal y familiar.

Introducción

El Derecho del Trabajo es un derecho social, que nace en el siglo XIX con la intención de brindar a los trabajadores y trabajadoras mediante normas de obligatorio cumplimiento, la protección necesaria ante una realidad social que los oprimía y les impedía disfrutar de derechos humanos fundamentales como la salud y la vida. Han pasado muchos años y hoy este derecho se enfrenta a viejos y nuevos desafíos porque el trabajo también es un Derecho Humano fundamental, pasando a ser el cimiento indispensable para que las personas disfruten de otros derechos y puedan vivir dignamente.

En la actualidad las entidades de trabajo han cambiado sus formas de organizarse, el modelo burocrático tradicional ha sido sustituido por nuevas formas de organización administrativa, las nuevas tecnologías y los cambios permanentes a nivel de los mercados y de la economía, generan otras formas de organizar los procesos productivos, que buscan alinearse con la oferta y la demanda de los productos y servicios que ofrecen, la idea es tratar de mantenerse y sobrevivir ante un mercado cada vez más competitivo.

Ante este panorama, las relaciones de trabajo dentro de las organizaciones también van sufriendo transformaciones, porque la gestión humana en las entidades de trabajo va adaptando sus estrategias de reclutamiento, selección, desarrollo-evaluación y compensación-protección, a la dinámica propia de las nuevas formas de contratación y de empleo que van surgiendo.

La presente investigación pretende mostrar los retos a los cuales se enfrenta el Derecho del Trabajo ante tres fenómenos y situaciones que acontecen en el mundo laboral, tales como: la flexibilidad de la organización del trabajo y las nuevas formas de empleo, los problemas vinculados con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Derecho del Trabajo constituye el marco regulatorio por excelencia de las relaciones de trabajo, sus normas buscan proteger al trabajador o trabajadora con el fin de garantizar sus derecho laborales y lograr que el trabajo se realice en condiciones dignas que realmente le permitan al hombre y a la mujer su desarrollo personal y profesional.

1.- La flexibilidad de la organización del trabajo y las nuevas formas de empleo

Las transformaciones en el mundo del trabajo se producen a pasos agigantados, la tecnología ha contribuido a dinamizar los procesos productivos y con ello las formas en que se contrata al personal que se requiere para la producción de bienes y servicios. Hoy la idea se centra en producir más con menos, se realizan ajustes administrativos y estructurales en todos los procesos y se aplican todas las estrategias necesarias para maximizar la riqueza, la meta principal es la rentabilidad, sin medir los costos sociales que ello pudiese implicar, esto parece no ser relevante.

Las nuevas formas de contratar a los trabajadores y trabajadoras, no convencionales, tienden a proliferar y pasan de ser formas atípicas de contratación a tornarse en contrataciones muy comunes en la actualidad. Adicionalmente, no solo ha cambiado la forma en que se contrata, sino también el incremento permanente de las exigencias por parte de los empleadores y empleadoras en cuanto a las competencias exigidas y a las condiciones impuestas para la prestación del servicio, por lo cual las relaciones de trabajo en este nuevo siglo son muy complejas.

En este contexto, la gestión de recursos humanos en las entidades de trabajo busca nuevas fórmulas de contratación adaptadas a la flexibilidad de la organización del trabajo, entendida ésta última como "…la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción…" (Fernández, 2011, p.43). Esto hace que surja la necesidad del trabajador flexible, aquel que tiene una alta capacidad de adaptación a los cambios, proactivo en la búsqueda de soluciones y que contribuye en los procesos de innovación y de generación de riqueza.

En base a este proceso de flexibilidad se instaura el trabajo mediante "…grupos de trabajo, periódicos y de corta permanencia, para la resolución de tareas o problemas puntuales" (Fernández, 2011, p.43). Esta organización emergente promueve por un lado la autogestión del trabajo, el empoderamiento de los trabajadores, pero por el otro se observan condiciones de trabajo injustas que menoscaban derechos laborales, en tal sentido, estudios como los de Garcés, Quintero y Valencia (2024) concluyen la dualidad de la flexibilidad laboral:

> se promociona como una estrategia para mejorar la productividad y la eficiencia organizacional, ofreciendo a los trabajadores una supuesta mayor autonomía y satisfacción laboral. Sin embargo, en la práctica, esta flexibilidad se traduce en una intensificación del trabajo, una invasión de la vida laboral por las demandas laborales y una transferencia del riesgo empresarial hacia el trabajador, dejándolo expuesto a la inestabilidad y la incertidumbre económica. (p. 214)

En este panorama de flexibilidad tenemos, entre otros, a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, actividad cada vez más extendida, las cuales constituyen una de las principales transformaciones que se

presentan en el mundo del trabajo en la actualidad, su aparición cambió las formas de empleo, porque si bien es cierto permite acceder a trabajos desde cualquier parte del mundo y elegir aquellos que sean más convenientes, también quienes los ejecutan deben asumir riesgos tales como: carencia de protección social, asumir los costos de mobiliario, equipos y conectividad, así como ingresos no proporcionales a la calidad y cantidad de la labor encomendada.

En el campo de las plataformas digitales de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2019) se cuenta con dos modalidades:

> Existen dos tipos de plataformas: las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. (p.1)

En el caso del crowdwork se trata de plataformas digitales que se encargan de hacer el enlace, entre empresas o clientes que requieren de personal para la ejecución de tareas de poca envergadura, con trabajadores y trabajadoras que andan en búsqueda de empleo, los llamados turkers[1], dichas actividades generalmente solo requieren del uso de computadora e internet. Las empresas publican las tareas que requieren y las personas dispuestas a trabajar las escogen y al cumplir con lo encomendado reciben un pago, del cual es descontada la comisión que corresponde a la plataforma digital.

En el caso de las aplicaciones móviles como Ubers y otras similares, éstas operan en todo el mundo ofreciendo una red de transporte, no solamente para el traslado de personas, sino también para la entrega de alimentos, paquetes, entre otros, a través de cualquier tipo de vehículos: carros, motos y hasta bicicletas. Las personas requieren el servicio a través de la aplicación y los conductores registrados en la aplicación prestan el servicio por un determinado pago, un porcentaje corresponde al conductor y otro queda para quienes manejan la plataforma digital.

[1] Amazon Mechanical Turk, es un sistema de Amazon que permite la ejecución de microtareas por parte de las personas a cambio de dinero, de allí la denominación de turkers a quienes andan en la búsqueda de trabajos on line o remotos.

Uno de los principales retos para el Derecho del Trabajo es lograr el reconocimiento como trabajadores y trabajadoras de este tipo de personal, que presta sus servicios a través de plataformas digitales, quienes no gozan de protección social y cuyos pagos en muchas oportunidades no compensan suficientemente los gastos en cuanto a equipos, mobiliarios y conectividad que deben asumir. En tal sentido la inspección del trabajo, como garante de la protección de los derechos laborales en cualquier parte del mundo, ha contribuido en algunos países en reconocer la existencia de una relación laboral en el caso específico de apps, como Uber:

> …existe un informe de la Inspección del Trabajo de Cataluña que reconoce la existencia de relación laboral de estos conductores en similares términos a la valoración emitida por la Comisión Laboral de California que determinó que una conductora de Uber no debía ser considerada trabajadora independiente sino empleada de la compañía ante la reclamación del pago de salarios y otros gastos no satisfechos. (Sierra, 2015:249-250)

El mundo del trabajo ha cambiado, pero independientemente de los avances tecnológicos y de la necesidad de instaurar nuevas formas de organizar los procesos productivos, es importante recordar que el trabajo es un derecho humano fundamental inherente a la dignidad humana, por lo tanto es indispensable su protección como garantía para el alcance de otros derechos trascendentales como son la salud y la educación, de allí la necesidad de fijar condiciones de trabajo mínimas que permitan al trabajador y su familia disfrutar de una vida digna, sean cuales sean las nuevas formas de contratación que vayan surgiendo.

2.- La igualdad de género

A través del tiempo se han presentado diferencias entre el rol social encomendado tanto a los hombres como a las mujeres, asignándole la responsabilidad de la manutención del hogar al sexo masculino y la ejecución de las tareas propias del hogar y de cuidados de la descendencia (hijos y nietos) y de la ascendencia (padres y abuelos) a las mujeres, lo cual ha afectado enormemente la ´participación laboral del sexo femenino, aunado a otras brechas generadas por la discriminación.

En consecuencia, un informe reciente del Grupo Banco Mundial (2024), cuyo extracto fue publicado en su página web, plantea que: “Las mujeres dedican, en promedio, 2,4 horas

al día más que los hombres a tareas de cuidado no remuneradas", con lo cual podemos observar que este tipo de responsabilidad sigue recayendo sobre las mujeres, por lo tanto cuando las mujeres se emplean pasan a tener una doble jornada: la laboral y las labores de cuidado no remuneradas.

Así mismo, para las mujeres en América Latina y el Caribe sigue siendo difícil la incorporación al mercado laboral de acuerdo a cifras de la OIT (2023a):

> En el segundo trimestre de 2023 la tasa de participación laboral femenina regional fue 51 por ciento, 23 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (74 por ciento). La tasa de ocupación de las mujeres fue 47 por ciento, siendo inferior en 22,5 puntos porcentuales a la de los hombres (69,6 por ciento). La tasa de desocupación, por su parte, fue 7,6 por ciento y 5,6 por ciento, respectivamente. (p.14)

Se entiende por tasa de participación laboral lo que antes se entendía por población activa, hace referencia a la población femenina en edad de trabajar que participa de manera activa en el mercado de trabajo, bien sea trabajando o buscando trabajo. Adicional a que tienen una menor participación en mundo laboral, las mujeres tienen una menor protección laboral, independientemente de la normativa legal que pueda estar vigente en cada país, por cuanto estudios demuestran que la inexistencia de organismos que velen por el cumplimiento del Derecho Laboral, repercute en la falta de aplicación del mismo por quienes contratan trabajadoras, en este orden ideas, estudios del Banco Mundial concluyen que: "Las mujeres están amparadas, en promedio, por solo el 64 % de las protecciones legales de las que disponen los hombres" (Grupo Banco Mundial, 2024).

En cuanto a los salarios sigue existiendo una brecha salarial fuerte en la región entre mujeres y hombres: "En el año 2022, las mujeres en América Latina percibieron en promedio el 88,2 por ciento del salario mensual real de los hombres en zonas urbanas" (OIT, 2024, p.27). Otra situación que percibe la OIT en materia salarial es la penalización por maternidad: "… las mujeres con hijos perciben ingresos más bajos y tienen menos probabilidades de ocupar cargos directivos o de liderazgo que las mujeres sin hijos y que los hombres (que tienen o que no tienen hijos). (OIT, 2024, p.27). " El tema de la discriminación

hacia las mujeres sigue estando en el tapete, a pesar de los años transcurridos y de las luchas cifradas no se ha podido concientizar a los empleadores en el tema de la igualdad de género.

Dentro de este mismo marco, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha planteado entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, el objetivo 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", en un balance con respecto a este objetivo la ONU expone: "Alrededor de 2400 millones de mujeres en edad laboral no tienen las mismas oportunidades económicas. A nivel mundial, casi 2400 millones de mujeres no tienen los mismos derechos económicos que los hombres." [2]

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, estamos lejos de lograr justicia social y prosperidad mientras las mujeres continúen sufriendo de discriminación por razones de género, es necesario tomar conciencia de este asunto y propiciar en todas las entidades de trabajo espacios para la reflexión y la toma de decisiones que ofrezcan a las mujeres oportunidades para su desarrollo profesional en igualdad de condiciones con los hombres.

3. Conciliación laboral, personal y familiar

Uno de los problemas de la sociedad actual es la necesidad de obtener ingresos suficientes que permitan satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras y de su grupo familiar, esto hace que las personas extiendan sus jornadas de trabajo, a veces con el fin de recibir pagos por horas extraordinarias laboradas y otras por la sobrecarga de tareas por parte del patrono o patrona y la necesidad de cumplirlas para preservar el empleo, con lo cual se aumenta significativamente el número de horas dedicadas a la actividad laboral y se disminuye por tanto el tiempo que se dedica al descanso, a la recreación y a la vida familiar.

Este incremento de horas de trabajo, trae una serie de consecuencias no solamente para la calidad de vida del trabajador o trabajadora, quien puede ver afectada su salud física y mental, así como inclusive su estabilidad familiar, sino que también afecta a las empresas u organizaciones. En este sentido, la OIT afirma: "El tiempo de trabajo también puede tener

[2] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

consecuencias de gran calado para el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas" (OIT, 2023b, p. iii). Estudios como los de Cortes y Velandia (2020), sobre la fatiga laboral en trabajadores de la salud del Municipio Ibague, ubicado en Colombia, demostraron una asociación estadísticamente significativa entre la fatiga y la jornada laboral, de la muestra de 172 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión para el estudio, el 45 % de ellos trabajaba más de 48 horas semanales.

Así mismo, otros estudios de relevancia demuestran que someter a los trabajadores a largas jornadas de trabajo, contribuye a la aparición de enfermedades, por lo tanto hay un deterioro de la salud y consecuentemente el envejecimiento, organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT, en un comunicado en conjunto publicado en el portal de la OMS señalan:

> Las largas jornadas de trabajo provocaron 745.000 muertes por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares en 2016, un aumento del 29 por ciento desde el año 2000, según nuevas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).
>
> En un primer análisis global de la pérdida de vidas y de salud por estas dos enfermedades asociadas al trabajo de muchas horas, la OMS y la OIT estimaron que en 2016 murieron 398.000 personas por ictus y 347.000 por cardiopatías atribuibles a haber trabajado 55 o más horas a la semana[3].

El exceso en la cantidad de horas que una persona dedica a la actividad laboral genera una reducción en el tiempo que el trabajador dedica al descanso, a la recreación y al esparcimiento con su grupo familiar, descuidando en muchos casos su salud preventiva, lo cual suele repercutir en su estado de salud y en sus relaciones interpersonales, por todo esto se habla de los efectos físicos, mentales y sociales que se generan.

En base a todo lo planteado cobra una gran importancia la gestión en materia de seguridad y salud laboral, la existencia de un servicio de seguridad y salud laboral y la ejecución de un programa de seguridad y salud en el trabajo, conjuntamente con un sistema de vigilancia epidemiológica que pueda llevar un proceso de seguimiento y control en

[3] https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo

materia de salud laboral, que detecte aquellos trabajadores y trabajadoras que muestran síntomas de fatiga, stress, cansancio y que puedan ser propensos a enfermedades o accidentes de trabajo.

Así mismo, un trabajador o trabajadora cansado puede tornarse hostil, malhumorado, antipático, y puede tener un menor rendimiento, lo que en definitiva afecta la productividad en cualquier organización y crea un ambiente laboral tenso, que en muchos casos se extiende a su entorno familiar y en el peor de los casos termina generando la destrucción de hogares. De allí que es otro reto para el Derecho del Trabajo lograr un mundo donde las personas puedan trabajar y logren conciliar el tiempo dedicado a su actividad laboral, con el tiempo necesario para recrearse, desarrollarse como personas, descansar y asumir las responsabilidades propias de la convivencia familiar.

Es por ello que lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral va permitir a cualquier trabajador o trabajadora, sentirse satisfecho con la labor que ejecuta, disponer de tiempo para su cuidado personal y de su grupo familiar, desarrollarse profesionalmente y poder disfrutar de actividades recreativas, de esparcimiento y ocio. Un trabajador feliz será más productivo, creativo y participativo, lo que redundará en beneficios para la organización.

Los empleadores y empleadoras deben considerar que la organización del tiempo de trabajo, las garantías para el cumplimiento de los horarios de trabajo, así como el respeto al tiempo para el descanso y recreación de los trabajadores y trabajadoras, no solamente se hace indispensable para tener un ambiente de trabajo seguro y saludable, sino que también repercute en la vida privada y en la estabilidad física, emocional y mental de la población trabajadora.

Conclusiones

El Derecho del Trabajo constituye el marco regulatorio por excelencia de las relaciones de trabajo, sus normas buscan proteger al trabajador o trabajadora con el fin de garantizar sus derecho laborales y lograr que el trabajo se realice en condiciones dignas que realmente le permitan al hombre y a la mujer su desarrollo personal y profesional.

Ante un mundo del trabajo en constante cambio, surge la necesidad de reorganizar los procesos productivos y con ello instaurar nuevas formas de empleo, sin embargo, es indispensable recordar que el trabajo es un derecho humano fundamental, por lo tanto es indispensable su protección como garantía para el alcance de otros derechos trascendentales como son la salud y la educación, de allí la necesidad de fijar condiciones de trabajo mínimas que permitan al trabajador y su familia disfrutar de una vida digna, es aquí donde el Derecho del Trabajo juega un papel trascendental y desafiante.

Las plataformas digitales consideran que quienes les prestan sus servicios bajo esta modalidad de empleo son trabajadores y trabajadoras independientes, autónomos, y que por lo tanto no pueden estar amparados por el marco regulatorio en materia laboral o de seguridad social, estamos ante una flexibilidad laboral que maneja un doble discurso, por un lado invita a las personas a su realización personal como trabajador independiente y por el otro lo somete a la precariedad laboral, ante este fenómeno laboral el Derecho del Trabajo debe garantizar el trabajo decente.

Por otra parte, la igualdad de género es un derecho humano fundamental, estamos lejos de lograr justicia social y la prosperidad mientras las mujeres continúen sufriendo de discriminación por razones de género, es necesario tomar conciencia de este asunto y propiciar en todas las entidades de trabajo espacios para la reflexión y la toma de decisiones que ofrezcan a las mujeres oportunidades para su desarrollo profesional en igualdad de condiciones con los hombres.

Adicionalmente, se requiere lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral lo cual permitirá a cualquier trabajador o trabajadora, sentirse satisfecho con la labor que ejecuta, así como disponer de tiempo para su cuidado personal y de su grupo familiar, desarrollarse profesionalmente y poder disfrutar de actividades recreativas, de esparcimiento y ocio. Un trabajador feliz será más productivo, creativo y participativo, lo que redundará en beneficios para la organización y la sociedad.

Estos tres retos o desafíos exigen que los países del mundo inserten en sus políticas laborales la creación de normas dirigidas a brindar protección a la población trabajadora frente al fenómeno de la flexibilidad laboral y las nuevas formas de empleo, así como exigir

a los empleadores políticas empresariales que impulsen la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se trata de vivir con dignidad y preservar la vida humana en el planeta tierra.

Referencias

Arancibia Fernández, Freddy (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI), núm. 26, pp. 39-55*. Edición Universidad Arturo Prat, Tarapacá, Chile.

Cortes, Carlos y Velandia Víctor (2022). Factores de riesgo asociados a fatiga laboral en trabajadores de la salud de la ciudad de Ibague en el período 2020-2021: estudio de corte transversal. Trabajo Especial de Grado. Especialización en Salud Ocupacional. Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.

Garces, Yecid, Quintero Iván y Valencia Dagoberto, (2024). Desvelando la dualidad de la flexibilidad laboral: un camino hacia la realización o la precariedad. *Working Papers, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN), 2024-1, pp 213-223*. UNAD, Colombia.

Grupo Banco Mundial (2024). La mujer, la empresa y el Derecho. https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap

Organización Internacional del Trabajo (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. https://www.ilo.org/es/publications/las-plataformas-digitales-y-el-futuro-del-trabajo-como-fomentar-el-trabajo

Organización Internacional del Trabajo (2023a). Panorama Laboral 2023, América Latina y El Caribe. https://www.ilo.org/es/publications/serie-panorama-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-2024-cerrar-la-brecha

Organización Internacional del Trabajo (2023b). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo

Organización Internacional del Trabajo (2024). Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio No 156. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_916443.pdf

Sierra, Esperanza (2015). Los conductores de vehículos privados de Uberpop: Una nueva situación de anomia laboral. En Sánchez C., Navarro R, y Garrido Eva, (Directoras) El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral (pp 247-259). Gobierno de España-Ministerio de Economía y Competitividad: Ediciones Laborum.

CAPITULO 9

BOICOT COMO CAUSA JUSTIFICADA DE DESPIDO

Harriet Conde Pérez
Nuvia Pernia Hoyo
Omar Fumero Díaz

Resumen

El mundo del trabajo, es complejo en su desarrollo, ya que el conflicto de intereses dirige la actuación de sus actores sociales (patrono – trabajador), en búsqueda de un fin último, satisfacción de sus intereses personales; en virtud de la disparidad de intereses y de su existencia forzada, la existencia de un marco normativo equitativo y garante de los derechos económicos y humanos que la integran, el boicot como figura de terminación de la relación de trabajo de forma segura y apegada a un orden normativo de carácter público dentro del proceso productivo – económico representa parte de la seguridad jurídica requirente para la garantía de relaciones de trabajo respetuosas, sanas y productivas. La investigación es de tipo documental, con observación indirecta de los hechos, ya que el análisis que se realizase efectúa desde la actuación de los organismos multilaterales encargados de la normalización y vigilancia de la relación de trabajo en el mundo.

Palabras claves: boicot, relación de trabajo, marco normativo, seguridad jurídica.

Introducción.

El trabajador es un ser humano que desarrolla su personalidad, valores y conocimientos en el hecho trabajo durante la edad económicamente productiva (PEA), la cual comprende desde los 15 años y más, actividad laboral que dignifica al hombre y que desarrolla el retorno de la inversión del capital invertido y el crecimiento económico a nivel regional, nacional y mundial; teniendo en cuenta los paradigmas que circundan la relación de trabajo y los intereses de cada uno de los actores sociales (trabajador – beneficio económicos sociales, patrono – retorno de la inversión ganancias y Estado Venezolano), se

hace necesaria la regulación de todas las conductas humanas que se desprenden del proceso productivo, a los fines del logro de la seguridad jurídica que debe garantizar procesos productivos armónicos, productivos y rentables, evitando en fin acciones negativas de funcionamiento que incidan de forma directa el logro de los objetivos que persiguen cada actor social.

Por lo que, la presente investigación de tipo documental, se analiza el Boicot, figura legal – delito económico establecido en garantía de lo preceptuado en el artículo 114 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) y su relación directa con los deberes de los trabajadores contemplados en el artículo 57 literal A) de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el artículo 18 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) y las causas justificadas de despido establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), específicamente en su literal G) y la experiencia tribunalicia en la Republica.

Análisis

Para entrar en materia, se hace necesario definir el boicot que según la Real Academia es la *Acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial [Documento en línea]*. Al respecto, Fundéurae (2022) sostiene que el término boicot se refiere a la «acción que intenta obstaculizar el desarrollo de una determinada actividad». A decir del Diccionario Crítico de Empresas Trasnacionales (s/f):

> Las campañas de boicot se consideran iniciativas de resistencia no violenta que pueden plantearse a corto o medio plazo, y que persiguen objetivos concretos. A lo largo de la historia, esta estrategia ha sido utilizada por una amplia diversidad de actores, como gobiernos, sindicatos, movimientos sociales y organizaciones internacionales, y ha sido dirigida a presionar principalmente a estados y empresas [Documento en línea].

Por su parte, el Diccionario de la Real Lengua Española (RAE), ha definido al Boicot, como:

1. m. Acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial.

Sin.: boicoteo, obstrucción, bloqueo, sabotaje, presión, amenaza, represalia, motín. [Documento en línea].

El boicot, su nombre deriva de Charles Cunningham Boycott, quien fue un administrador irlandés a quien se aplicó por primera vez un boicot en 1880; acción que se aplicó para él logro de una redistribución de las tierras de los ausentes y mejorar la situación de los granjeros en alquiler, por iniciativa de la "Irish Lan League" la cual sugirió una alternativa no violenta para obligar al capitán a ceder una rebaja de los arrendamientos: suspender todo tipo de tratos con él, de allí en adelante se acuñó la expresión "boicot" .

Teniendo en cuenta la experiencia obtenida, la historia llegaría a las granjas vecinas, que también rehusarían trabajar para Charles Cunningham Boycott, en el futuro siguiente, siendo la unión de las distintas localidades irlandesas el primer caso de boicot del mundo.

Hoy hablar de boicot, no es otra cosa que la práctica de acciones destinadas a entorpecer o impedir que una persona o empresa desarrolle normalmente su actividad, considerados por su connotación es severamente sancionado, ya que atenta su comisión gravemente contra la paz social y la seguridad de todas las personas, ya que produce fluctuaciones a la economía, transgrede la protección y defensa de los usuarios, incide en el alza injustificado de los precios y viola la protección de los salario de los trabajadores y trabajadoras – en cadena final.

En la República Bolivariana de Venezuela, su aparición como delito económico, los antecedentes legales más recientes, se registran:

1. Decreto Presidencial N° 5.197 de fecha 16 de Febrero del año 2007, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el Consumo de los Alimentos o Productos sometidos a Control de Precios, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.629" de fecha 21 d Febrero del año 2007, artículo 24.

> Quienes, conjunta o separadamente, lleven a cabo acciones, incurran en omisiones, que impidan, de manera directa o indirecta la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de alimentos o productos sometidos a control de precios, serán sancionados con prisión de dos (2) a seis (6) años y con multa de ciento treinta (130UT) a veinte mil unidades tributarias (20.000UT).

2. Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, artículo 140 de la (2009), a saber:
   Quienes, conjunta o separadamente, desarrollen o lleven a cabo acciones, incurran en omisiones, que impidan, de manera directa o indirecta la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes, serán sancionados con prisión
   de seis a diez años.

Normativa que se ratifica en lo contemplado en el artículo 53 de la Ley Orgánica de Precios Justos (2015) de la siguiente manera:

> Quienes conjunta o separadamente desarrollen o lleven a cabo acciones, o incurran en omisiones que impidan de manera directa o indirecta la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes, así como la prestación de servicios, serán sancionados con prisión de doce (12) a quince (15) años. Cuando dichas acciones u omisiones hubieren sido cometidas en detrimento del patrimonio público, los bienes serán además objeto de la confiscación, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.(…)

Preceptos legales que de acuerdo a Bello Rengifo, C. (2008) a la luz de las garantías constitucionales venezolanas, el Estado se desempeña como promotor o supervisor de la actividad económica, por tanto, está llamado al impulso del desarrollo armónico de la economía nacional (artículo 299); defensa de las actividades económicas de las empresas nacionales públicas y privadas mediante el uso de la política comercial (artículo 301); seguridad alimentaria mediante la promoción de la agricultura sustentable (artículo 305); fortalecimiento del desarrollo económico mediante el sustento de la iniciativa económica popular y aseguramiento de la capacitación, asistencia técnica y financiamiento oportuno (artículo 308); preservación de la autenticidad de la artesanía e industrias populares típicas de la Nación (artículo 309); creación y fortalecimiento del sector turístico nacional (artículo

310); entre otras actividades que propicien la protección de libertades que redunden en la consolidación económica del país.

En ese orden de ideas, ALC Penal, "podría sancionarse por boicot a quienes impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de alimentos" [Documento en línea]. Resulta pertinente mencionar lo dicho en la decisión número 860-15 de Corte de Apelaciones (Sala 3) del estado Zulia, del 10 de diciembre de 2015:

> Es oportuno destacar, que el caso que se investigan por la comisión del delito de BOICOT y en general los delitos de orden Económico, son considerados por su connotación debe ser severamente sancionado, ya que atentan gravemente contra la paz social y la seguridad de todas las personas, por lo que se deben tomar acciones contundentes para evitar que situaciones como las planteadas puedan conllevar a la impunidad en la comisión de tales delitos, …[por tanto, se deben establecer] las sanciones correspondientes a los responsables de hechos de esta naturaleza, siendo ello de interés general, a fin de prevenir la comisión de los mismos ...

El Artículo 68 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) dispone:

> Los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a manifestar, pacíficamente y sin armas, sin otros requisitos que los que establezca la ley.
> Se prohíbe el uso de armas de fuego y sustancias tóxicas en el control de manifestaciones pacíficas. La ley regulará la actuación de los cuerpos policiales y de seguridad en el control del orden público.

En materia laboral

El despido es definido en el artículo 77 de la LOTTT como la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. Y a la vez lo subclasifica en despido justificado e injustificado; siendo el primero cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa que lo justifique en la ley, y, el segundo, el despido no justificado es cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique. A decir de García Vara (2012) el artículo 79 de la LOTTT "concentra los supuestos que permiten calificar la conducta del trabajador como subsumida en alguna de las causales que

permiten al patrono proceder al despido con justa causa" (p. 186). Sin embargo, debe advertirse que, el boicot no es estimado por el legislador patrio de manera taxativa como una causa justificada de despido.

Empero, al considerarse que el trabajador o el grupo de trabajadores procuran impedir la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes, con el fin de ejercer presión sobre el empleador para, a su decir, obtener mejores condiciones de trabajo, se considera que el boicot encuadra dentro de las causas justificadas de despido siguientes:

> Artículo 79 de la LOTTT (2012). Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:
>
> d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
> e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
> i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
> j) Abandono del trabajo.
> Se entiende por abandono del trabajo:(…)
> b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley.

Se cree que, de acuerdo al caso concreto, podría sumarse alguna(s) otra(s) causal(es), lo que se quiere dejar claro con la presente investigación que el boicot puede traer consigo acciones disciplinarias por parte del patrono contra el trabajador o los trabajadores que ejerzan tal supuesto, entre las que destaca la petición de autorización para despedir a los trabajadores ante la inspectoría del trabajo competente, amén de las inminentes acciones penales que decidan ejercer quienes se consideren afectados, las cuales una vez interpuestas no pueden retirarse ni desistirse, vale la pena destacar lo dicho por Provea, citado por Acceso a la Justicia (2023) *en los últimos 15 años aproximadamente 300 trabajadores han sido sometidos a procesos judiciales, muchos de ellos con régimen de presentación que sobrepasa los siete y ocho años*; por tanto, los trabajadores deben valorar los riesgos de tal acción.

Es el caso que las causales de despido que son taxativas y su causal podría tener origen una situación de hecho que se pudiera contemplar un boicot según la norma antes señalada, es criterio de la Sala Constitucional, que no es exclusivo tener un juicio penal con sentencia definitivamente firme para que sea declarado con lugar una solicitud de calificación de falta cuando no se produzca con ocasión a haber incurrido en una falta consagrada en la legislación laboral. Por tal razón, pudiera existir por ejemplo una situación en la cual uno o varios trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo o incurrir en acciones u omisiones que atenten contra la seguridad y salud en el trabajo, e iniciar una acción de boicot, pero si se logra probar en el procedimiento administrativo el abandono de trabajo, es decir, la salida intempestiva de su puesto de trabajo, sería independientemente que este hecho origina la comisión de un delito de boicot, tal y como lo establecen las sentencias Nro. 182 del 24 de noviembre de 2020 y la Nro. 522 de fecha 29 de mayo de 2014.

COROLARIO

Se considera que la gravedad del delito de boicot debe ser evaluada en resguardo de la libertad económica que supone llevar a cabo la actividad de la empresa que sea afectada con tales acciones; así como el respaldo de derechos e intereses a la propiedad privada; así como la protección a la sociedad, enfocada en el derecho que tienen las personas al acceso a los bienes y servicios, lo que se ve afectado con el boicot.

Los supuestos de despido, aunque no señalan expresamente el hecho generador como boicot, si se pueden relacionar, aunque cada procedimiento será independiente de sus resultas tal y como lo ha considerado la jurisprudencia patria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acceso a la Justicia (2023) La persecución contra el movimiento sindical se agudiza mientras aumenta la conflictividad social en Venezuela. Disponible en: https://accesoalajusticia.org/persecucion-contra-movimiento-sindical-agudiza-mientras-aumenta-conflictividad-social-venezuela/

ALC Penal. Boicot. Artículo 53 Ley de Precios Justos de Venezuela [Documento en línea] Disponible en: https://www.alc.com.ve/boicot/

Bello Rengifo, C. (2008) Decreto Nº 6.092 con rango, valor y fuerza de Ley para la Defensa de las personas en el acceso a los bienes y servicios (Referencias a problemas de imputación). Revista de Derecho Público N° 115/2008. Disponible en: Microsoft Word - 2008 REVISTA 115 (revistadederechopublico.com)

Decreto N° 5197, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el Consumo de los Alimentos o Productos sometidos a Control de Precios, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38629, de fecha 21 de febrero de 2007, cuya reimpresión por errores materiales fue publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38629, de fecha 21 de febrero de 2007.

Decreto N° 2.092, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Precios Justos, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.202, Extraordinario, de fecha 08 de noviembre de 2015.

Diccionario Crítico de Empresas Trasnacionales (s/f) Boicot. Disponible en: https://omal.info/spip.php?article4852

Fundéurae (2022) boicot y boicoteo, adaptaciones al español de boycott. Disponible en: https://www.fundeu.es/recomendacion/boicot-y-boicoteo-adaptaciones-al-espanol-de-boycott/

García Vara, J. (2012) Sustantivo Laboral en Venezuela. Librería Jurídica Álvaro Nora.

Ley de Reforma parcial del Decreto N° 6.092, con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39165, de fecha 24 de abril de 2009.

CAPITULO 10

COMPETENCIAS RESILIENTES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR MANUFACTURERO

Yauhari de Valle Uncein Higuera

RESUMEN

La gestión del talento humano se ha convertido en una de las áreas más importantes de la actividad empresarial, el ser humano es el pilar de todos los cambios al interior de la organización. Tal es el caso de la empresa en estudio, la cual pertenece al sector económico manufacturero del estado Aragua, donde se evidenció que el personal administrativo se enfrenta a un ambiente de ambigüedad e incertidumbre ante su estabilidad laboral a raíz de los constantes cambios del entorno laboral.

La presente investigación analizó las competencias resilientes del personal administrativo en los cambios organizacionales, por ello se determinaron las competencias resilientes del personal administrativo, luego se identificaron los cambios organizacionales implementados en la empresa y posteriormente se describieron los factores del cambio organizacional que promueven el desarrollo de las competencias resilientes. Dicha investigación se abordó desde un paradigma positivista con enfoque cuantitativo, no experimental, de campo apoyada en una investigación documental y tipo descriptiva.

La población muestra estuvo conformada por diecinueve (19) trabajadores que desempeñan cargos administrativos, seleccionada bajo un criterio no probabilístico de carácter intencional. Dentro de las conclusiones, se evidencia que el personal administrativo posee un nivel de resiliencia alta –media alta, lo cual refleja la capacidad de adaptación; los cambios implementados en la empresa apuntan a hacer más efectiva la gestión administrativa-contable; y al existir una cultura de cambio establecida, el personal administrativo se adapta de una manera óptima a los cambios propuestos.

Palabras Clave: Resiliencia, competencias, cambio organizacional.

Introducción

En un entorno globalizado, altamente competitivo y en evolución constante son diversos los factores económicos, políticos, sociales y medioambientales que generan que las organizaciones busquen mecanismos para adaptarse y desarrollarse de una manera más eficaz, con el fin de lograr la perdurabilidad en el tiempo y contribuir así con el desarrollo

económico de un país. De acuerdo, al Reporte Global de Competitividad (2019) publicado por Klaus Schwab Fundador y Presidente Ejecutivo del Foro Económico Mundial, destaca que los países deben propiciar la adaptación de sus fuerzas laborales en medio de la competitividad empresarial mundial, para romper viejos paradigmas y/o descubrir nuevas formas de realización del trabajo al señalar:

> Además, los países deben mejorar la adaptabilidad del talento; es decir, adaptar la capacidad de sus fuerzas laborales para contribuir al proceso de destrucción creativa y hacer frente a sus interrupciones. La adaptabilidad del talento también requiere un mercado laboral que funcione bien y que proteja a los trabajadores en lugar de los trabajos. (p. 8).

Dentro de este marco de ideas, es importante resaltar que el proceso de destrucción creativa es una teoría del economista Joseph Schumpeter donde describe el proceso de transformación que acompaña a las innovaciones, es decir, destruye o inutiliza lo obsoleto e incesantemente crea lo nuevo; las creaciones e innovaciones son la clave del crecimiento económico, siendo estos pilares de la industria moderna. En el ámbito laboral, se enfatiza su aplicabilidad en fomentar la creatividad, adaptabilidad e innovación continua para dar respuesta a los cambios permanentes del mercado laboral.

Desde este punto de vista, la gestión del talento humano se ha convertido en una de las áreas más importantes de la actividad empresarial, es evidente que el ser humano es el pilar de todos los cambios al interior de la organización, razón por la cual la compleja interacción con el ambiente de trabajo produce efectos positivos o negativos que influirán en el desempeño global. La forma en la que el personal afronta los cambios en el entorno laboral, se adapta y más aún es consciente de ello, se reflejará en las actitudes y comportamientos que determinaran la capacidad de seguir adelante frente a los obstáculos que se presenten.

Se evidencia, que el talento humano es el principal elemento para lograr el crecimiento exitoso en las organizaciones, por ello, es imprescindible impartir a los empleados capacitaciones y/o formaciones para prepararse, adaptarse y reinventarse en tiempos cambiantes de manera estratégica y sostenida. Tal como lo refiere, Blanco y Caicedo (2016) al afirmar:

> Cabe destacar, que el talento humano es el recurso más valioso que tienen las organizaciones… Siendo un factor clave para su evolución y desarrollo… Es importante brindarle al talento humano los conocimientos y herramientas necesarias para hacer frente a las adversidades que se puedan presentar en su lugar de trabajo. (pp. 85 - 86).

La transcendencia de obtener el mejor desempeño del talento humano en las organizaciones es incuestionable, toda empresa está formada por personas cuyas acciones deben sincronizarse para obtener resultados, lo esencial es que la acción conjunta esté coordinada y dirigida hacia el logro de una meta más allá de las adversidades o cambios que pueden presentarse; por ello, los gerentes deben manejar los cambios de forma asertiva para una mayor adaptación.

En este contexto, investigaciones indican que para lograr la permanencia laboral y prosperar en un contexto de cambio continuo, las organizaciones deben contar con personal que desarrolle competencias específicas para afrontar las demandas actuales del ambiente de trabajo. Por su parte, Gallardo y León (2013:2) hacen énfasis al referir que "los trabajadores se adecuan a las nuevas condiciones laborales y de vida del mundo global y digitalizado…", de allí pues el notable interés del estudio de la resiliencia como proceso dinámico que abarca la adaptación positiva del individuo a entornos laborales adversos y desfavorables; al respecto Vallejo (2011) indica:

> La adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes... (p. 171).

Análogamente, esta adaptabilidad ya es parte de la conducta evolutiva del ser humano, la dialéctica persona-situación-ambiente es una relación recíproca que permite al individuo afrontar los cambios. La presente investigación tuvo como propósito analizar las competencias resilientes que se desarrollaron en el personal administrativo de la empresa objeto de estudio, a partir de los cambios organizacionales.

Partiendo de esta premisa, dentro de las múltiples habilidades que integran el comportamiento de un trabajador a fin de adecuarse y ser competitivo en el centro de trabajo

está la suficiencia de valerse del poder interior y superar hechos sobrevenidos tomando decisiones asertivas que permitan transformar una brecha en una oportunidad, desde la perspectiva de Piñeros (2013:10) "…la resiliencia, al ser considerada como una competencia laboral, es una capacidad que poseen las personas en el interior de las organizaciones, para sobreponerse a situaciones adversas, pues le permite solucionar problemas y tomar las mejores decisiones", convirtiéndose así en una estrategia para optimizar la gestión del talento humano en las empresas. Ahora bien, se puede deducir que las competencias resilientes son las habilidades que poseen los individuos, que les permiten adaptarse y superar situaciones complejas en los diversos contextos laborales.

La resiliencia ha sido reconocida como un aporte a la promoción de la salud mental y emocional de las personas; durante la década de los años ochenta se introduce el concepto de resiliencia en la Psicología, con el objetivo de estudiar la conducta humana, incluyendo la conducta de los empleados en la organización. De esta manera, surge un nuevo enfoque o paradigma de gestión del trabajo desde una perspectiva positiva, es decir, desde una visión complementaria que estudia como potenciar la calidad de vida laboral de las personas a través del desarrollo de sus fortalezas; en síntesis, podría convertirse en un gran aporte para la gestión del talento humano, al orientar su accionar en fomentar o construir cualidades positivas en los empleados.

En la perspectiva que aquí se adopta, es importante enfatizar que el concepto de resiliencia desde la psicología positiva ha confluido al proporcionar un nuevo punto de vista gerencial - holístico del desarrollo del trabajador. A título ilustrativo, se evidencia en la definición de resiliencia planteada por Luthans (2002) citado en Salanova (2008:194) al indicar que es "una capacidad psicológica positiva que rebota la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso en el trabajo; que supone un cambio positivo, progreso y aumento de responsabilidad", lo cual permite inferir la relevancia de su estudio para la gestión del talento humano en las organizaciones.

La resiliencia emerge a partir de procesos evolutivos y de transformación, las organizaciones al ser consideradas como entes vivos, están en constante movimiento, desarrollándose y por lo tanto cambiando. En este sentido, el cambio siempre ha existido lo que ocurre es que la velocidad con la que se produce es cada vez mayor. En el ámbito organizacional, los cambios ocurren a cada instante, surgen de la necesidad de romper con el equilibrio existente, para transformarlo en algo más provechoso.

En la plenitud de la era de la integración de la Psicología a la esfera laboral, se ha incorporado la temática de la resiliencia con fuerza en el ámbito de las organizaciones, las cuales han mostrado un notable interés por el conocimiento psicológico de sus trabajadores ante entornos estresantes: inestables, complejos, inciertos y amenazantes, que podrían influir en su nivel de desempeño.

Esta realidad organizacional, está presente en todos los sectores productivos del país, incluyendo el manufacturero. Tal es el caso de la empresa en estudio, la cual pertenece al sector económico manufacturero del estado Aragua, desarrolla la actividad productiva de fabricación, comercialización y servicios post-venta de productos químicos para el mantenimiento, limpieza e higienización industrial y doméstica. Es importante acotar, que en la presente investigación no se menciona la denominación o razón social de la empresa objeto de estudio debido al acuerdo de confidencialidad suscrito entre las partes.

En este sentido, a través de la observación directa-participante y entrevistas informales con el Gerente de Talento Humano, se evidenció que el personal administrativo se enfrenta a un ambiente de ambigüedad al realizar diversas tareas correspondientes a otros cargos, posiblemente por la disminución del personal generado por medidas de bioseguridad implementadas en la empresa a raíz de la crisis sanitaria generada por la pandemia del Covid-19. Asimismo, exponen su incertidumbre ante su estabilidad laboral en la organización por los constantes cambios en el entorno laboral.

Por lo antes expuesto, surgió la siguiente interrogante en la investigación para lo cual fue preciso dar respuestas: ¿Cómo son las competencias resilientes del personal administrativo en los cambios organizacionales de una empresa del sector manufacturero? Para realizar la investigación fue necesario indagar acerca de los estudios que se han presentado respecto a las competencias resilientes del individuo a partir de los cambios organizacionales.

Destacando la investigación realizada por Silva (2020), la cual estuvo orientada a generar una aproximación teórica acerca de la educación para la resiliencia como un reto del docente en época de incertidumbre, en el contexto de educación media general. En el marco de las conclusiones, se exhorta a los docentes a asumir los elementos teóricos y aprehensión conceptual de la resiliencia y la adaptabilidad frente a factores adversos; así como construir entornos educativos resilientes para afianzar la confianza, el optimismo y la esperanza como elementos constitutivos del tejido escolar.

Esta investigación enfatiza, que la resiliencia como característica natural del ser humano, puede ser fomentada y educada socialmente, además puede ser considerada como una competencia que desarrollan los seres humanos con el fin de superar adversidades, lo cual implica capacidad de resistencia y facultad de construcción positiva. Ahora bien, desde el enfoque de la praxis educativa, la promoción de programas de desarrollo personal y profesional para el educador puede afianzar su aprendizaje e integración conductual.

En este contexto, la Psicología Positiva destaca la importancia de fomentar y desarrollar recursos positivos en las personas que le permitan afrontar los cambios, debido a que el talento humano es el que más se valora dentro de las organizaciones. Tal como lo refiere Salanova (2010:20) “las demandas actuales del ambiente precisan del desarrollo de recursos personales específicos relacionados con las competencias emocionales y sociales”.

Esta visión contempla una aproximación positiva, novedosa, focalizada en las fortalezas del empleado y el funcionamiento organizacional óptimo. Podría considerarse como un catalizador del cambio hacia un enfoque que permita la construcción de cualidades positivas en los individuos, entre las cuales se encuentra la resiliencia y la adaptación.

Es importante resaltar, que la resiliencia destaca la complejidad de la interacción humana y el papel activo del individuo en su desarrollo, es considerada una fortaleza o cualidad humana universal que favorece el bienestar y la búsqueda de la felicidad, además de permitirle al individuo hacer frente a situaciones complejas y salir fortalecido, tal como se observa en la Figura 1:



Figura 1. Lluvia de ideas sobre la Resiliencia. Acepciones sobre el término Resiliencia.

En este orden de ideas, es considerada una fuerza que lleva a la autorrealización, que alienta al individuo a crecer y desarrollarse en condiciones adversas e incluso salir transformado de esa experiencia, tal como lo menciona Salanova (2008):

> Algunos atributos de las personas con alta resiliencia en el trabajo son la competencia social, habilidad en la solución de problemas, autonomía y el sentido de propósito futuro. Se desenvuelven mejor en ambientes difusos que las personas con baja competencia de resiliencia, ya que afrontan mejor los cambios, adversidades y riesgos. Todo ello hace de la resistencia un valioso recurso en el mundo laboral actual. Aunque se puede considerar un rasgo, los atributos que la conforman se pueden generar y desarrollas con programas de recursos humanos similares a los que desarrollan la autoeficacia o la inteligencia emocional. (p.194).

Es interesante esta perspectiva, debido a que reafirma los postulados indicados anteriormente al referir que es imprescindible identificar los rasgos o características psicológicas positivas de los trabajadores, con la finalidad de fomentar o promover prácticas

o comportamientos resilientes, para afrontar los constantes cambios del entorno laboral actual.

Durante el año 1993 fue publicada por Wagnild y Young la Escala de Resiliencia a los efectos de identificar el grado de resiliencia individual, al ser considera la resiliencia como una característica de la personalidad positiva que permite la adaptación positiva del individuo, puede ser aplicada tanto en poblaciones femeninas y/o masculinas con amplio alcance de edades. Consta de dos factores:

- ***Factor I*** Competencias Personales (17 ítems): Autoconfianza, Independencia, Decisión, Invencibilidad, Poderío, Ingenio y Perseverancia.
- ***Factor II*** Aceptación de Uno Mismo y de la Vida (8 ítems): Adaptabilidad, Balance, Flexibilidad y Perspectiva de Vida Estable.

Estos factores toman en consideración las siguientes características de resiliencia: ***Ecuanimidad*** (ítems 8-11-12-16); ***Perseverancia*** (ítems 1-2-4-14-15-20-23); ***Confianza en sí mismo*** (ítems 6-7-9-10-13-17-18-24); ***Satisfacción Personal*** (ítems 21-22-25); ***Sentirse bien solo*** (ítems 3-5-19). La escala comprende 25 ítems escritos en forma positiva y reflejan con exactitud las declaraciones hechas por los participantes, utiliza la escala tipo Likert para conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo con la declaración, a través de las siguientes alternativas de respuestas:

- Totalmente en desacuerdo: 1 punto
- Muy en desacuerdo: 2 puntos
- Un poco en desacuerdo: 3 puntos
- Neutral: 4 puntos
- Un poco de acuerdo: 5 puntos
- Muy de acuerdo: 6 puntos
- Totalmente de acuerdo: 7 puntos

Una vez obtenidas todas las respuestas se procede a realizar la siguiente ecuación, a los efectos de determinar el nivel de resiliencia individual, detallo:

$$\text{nivel de resiliencia } = \frac{\sum \text{todos los valores}}{\text{número de afirmaciones}}$$

donde;

Baja: de 1 a 2,59 puntos.

Media: de 2,60 a 4,69 puntos

Media Alta: de 4,70 a 5,59 puntos.

Alta: de 5,60 a 7 puntos

Al transcurrir de los años han surgido diversas escalas, cuestionarios e instrumentos que tienen como finalidad establecer el nivel de resiliencia del individuo, mediante el estudio de las actitudes comportamentales, factores identificados, factores protectores y/o comportamientos dominantes; destacando entre ellos la escala mencionada anteriormente, por ser uno de los primeros instrumentos de evaluación desarrollados, con un enfoque en alineación con la psicología positiva y la confiabilidad de sus resultados, convirtiéndose en una de las más utilizadas y precisas para medir la resiliencia.

Desde la antigüedad el hombre se ha caracterizado por su afán de conocer la realidad en la que se encuentra inmerso, de allí su notable interés en buscar respuestas a algunas interrogantes que por algún motivo le inquietan o le interesen dilucidar. Por esta razón, la presente investigación se llevó a cabo desde el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, a los fines de dar respuesta a las interrogantes planteadas; donde el diseño estuvo definido en la modalidad de investigación no experimental, enmarcado en una investigación de campo con apoyo en una investigación documental y enfocado en un nivel de investigación de tipo descriptivo.

La población estuvo representada por el personal administrativo que labora en la empresa objeto de estudio, conformada por (54) trabajadores de los procesos de finanzas, talento

humano, compras, mercadeo, seguridad, control de calidad, almacén y despacho, producción, mantenimiento, servicio técnico y ventas; el criterio de selección de la muestra fue el muestreo no probabilístico de carácter intencional, la muestra estuvo constituida por diecinueve (19) trabajadores que desempeñan cargos administrativos en los procesos que conforman la empresa objeto de estudio. Es importante acotar, que la empresa está certificada bajo la normativa ISO 9001:2015 de FONDONORMA y desempeña sus actividades bajo un enfoque sistémico, donde los departamentos son llamados "procesos" y trabajan en conjunto para lograr los objetivos organizacionales.

Para recabar los datos que permitieron alcanzar los objetivos de la investigación, se consideraron las técnicas de la encuesta y la observación directa; se realizó una encuesta a través del cuestionario, donde se aplicó la Escala de Resiliencia estandarizada tipo Likert propuesta por Wagnild & Young en el año 1993, para identificar el grado de resiliencia individual. La confiabilidad se efectuó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual arrojó en el caso del cuestionario un valor de 0,70 reflejando una consistencia alta.

Asimismo, se utilizó la observación directa como técnica para visualizar en forma sistemática el hecho o fenómeno de estudio, en función de los objetivos de la investigación, a través del instrumento de diario de campo, que permitió registrar anotaciones y generar datos en forma de apuntes, descripciones, mapas, esquemas, cuadros, diagramas, entre otros.; y la lista de cotejo, que permitió orientar la observación al obtener un registro claro y ordenado de las características previamente determinadas en un contexto preestablecido, registrando si esta característica del fenómeno estudiado estaba o no presente.

Una vez terminada la recolección de datos primarios mediante la aplicación del cuestionario, los datos fueron agrupados y codificados para su posterior análisis mediante el uso de la estadística descriptiva. Ahora bien, los datos que se obtuvieron mediante el diario de campo se trascribieron para ser analizados en la integralidad de la investigación, y en relación a la lista de cotejo, se elaboró un cuadro comparativo que permitió visualizar las características presentes y no presentes en la realidad observada, para su posterior análisis.

Los resultados obtenidos al aplicar los diversos instrumentos de recolección de datos, que de acuerdo a su naturaleza fueron agrupados, tabulados y analizados de manera cuantitativa y cualitativa, permitieron evaluar las tendencias y opiniones de la población en estudio sobre la problemática planteada. A continuación, se presentan una pincelada de dichos resultados de acuerdo con los objetivos determinados en la investigación realizada.

En primer lugar, referente al objetivo de determinar las competencias resilientes del personal administrativo en una empresa del sector manufacturero, el resultado recabado en el ítem 13 de la Escala de Resiliencia Wagnild y Young se observa en la Figura 2:

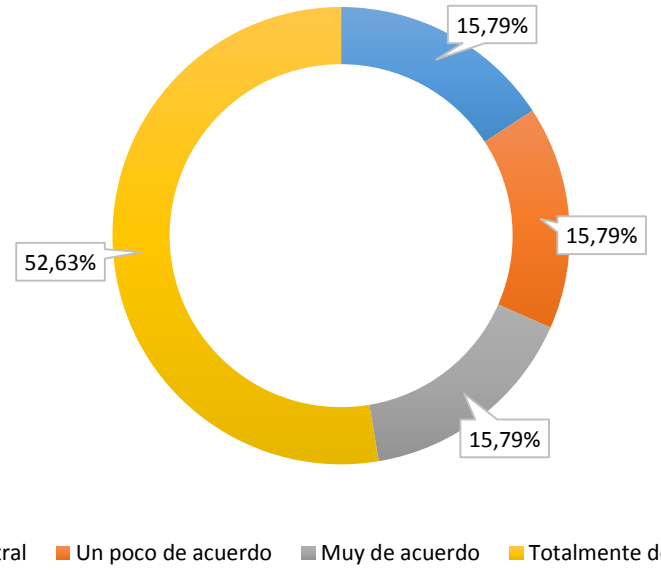


Figura 2. Resultados del Item 13. Afirmación: Puedo superar momentos difíciles porque ya he pasado por dificultades anteriores.

Se observó que el 52,63 por ciento de los trabajadores que conformaron la muestra, afirmaron que pueden superar momentos difíciles porque ya han pasado por dificultades anteriores, la confianza en sí mismo es una fortaleza que desarrolla el individuo a lo largo de su vida (Real Academia Española, 2023), que le permite enfrentar situaciones adversas de una mejor manera producto de experiencias ya vividas.

Nivel de Resiliencia General

Una vez revisadas cada una de las respuestas obtenidas en el cuestionario, se procedió a tabular los resultados a los fines de determinar el nivel de resiliencia de cada encuestado y a partir de estos resultados se concluyó el nivel de resiliencia general de la muestra objeto de estudio, tal como se visualiza en la Figura 3:

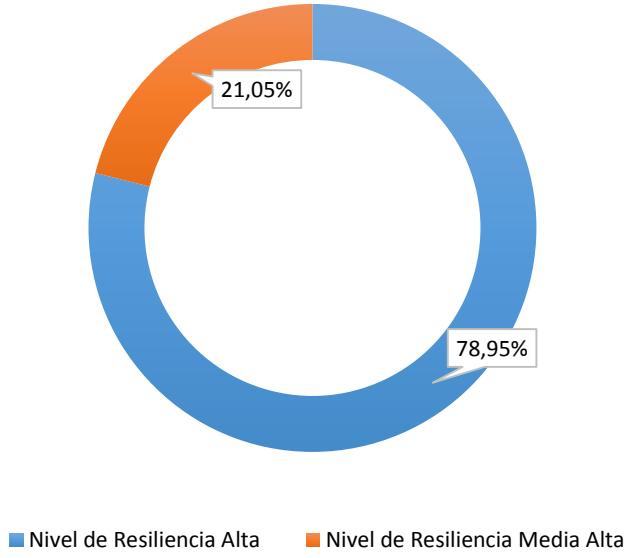


Figura 3.

Nivel de Resiliencia General. Gráfica de los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos arrojaron que el 78,95 por ciento de los trabajadores que conformaron la muestra posee un nivel de resiliencia alta y 21,05 por ciento un nivel de resiliencia media alta, reflejando así su capacidad de adaptación ante circunstancias desfavorables; la resiliencia es una fortaleza que se desarrolla ante la adversidad (Salanova, 2008), en efecto, es una característica de la personalidad positiva que permite la adaptación positiva del individuo, ya que el ser humano posee la habilidad o la fuerza de seguir adelante en su caminar a pesar de los retos que se le presenten.

En segundo lugar, referente al objetivo de identificar los cambios organizacionales en una empresa del sector manufacturero en relación al ítem *Comunicación,* la Gerencia General tiene como premisa mantener informado a todo el personal involucrado en los cambios organizacionales, a través de comunicación escrita, vía correo electrónico, llamada telefónica o reunión presencial.

La comunicación es clave, cuando esta falla, el liderazgo tiende a ser disfuncional, por ende, la mala comunicación puede tener consecuencias fatales. Al respecto Ruiz, Ruiz, Martínez y Peláez (2006) expresan que la finalidad de la comunicación en procesos de cambios organizacionales consiste en informar, formar, motivar e integrar a los implicados en las fases del cambio, es decir, previo al cambio, durante el cambio y una vez implementado el cambio. Es primordial que el personal que se encuentre involucrado en los procesos de cambios a implementar, maneje información al respecto que le permita una mejor comprensión e integración.

Se destaca que los cambios implementados en la empresa objeto de estudio, apuntan a hacer más efectiva la gestión administrativa-contable en pro de cumplir los objetivos organizacionales. A su vez, la Gerencia General reafirma la cultura organizacional mediante diversas actividades que realiza. También, envía comunicación formal a los procesos involucrados en los cambios de la estructura organizativa, para que manejen la información y posteriormente se reúnen para aclarar dudas y/o establecer planes de acción para realizar los cambios en los registros documentales respectivos.

En relación al ítem *Formación,* los resultados obtenidos mediante las evaluaciones de competencias, permitieron detectar cuáles son las fortalezas y cuáles son las debilidades que los trabajadores, deben reforzar para desarrollar de una manera más armónica las actividades asociadas a su cargo. Por ello que Ruiz, Ruiz, Martínez y Peláez (2006) afirman que la formación es un proceso de capacitación y desarrollo en todos los niveles de la empresa que permite lograr su mejora continua y la supervivencia en un entorno altamente competitivo. Se destaca que estos puntos de mejora se alinean con las respectivas

formaciones a impartir, permitiendo que los trabajadores desarrollen y refuercen sus competencias laborales en el ejercicio de su cargo actual.

En tercer lugar, referente al objetivo de describir los factores del cambio organizacional que promueven el desarrollo de las competencias resilientes, se observó en relación al indicador *Resistencia al Cambio*, que continuamente se llevan a cabo cambios en la estructura organizacional de la empresa objeto de estudio con la intencionalidad de hacer más efectiva la gestión de mejora continua de los procesos involucrados; apalancado en la cultura de cambio que permite que el personal administrativo se integre de manera óptima mediante charlas informativas, capacitaciones y comunicación formal. Al existir una cultura de cambio establecida en la organización, el personal administrativo tiende a adaptarse de una manera óptima a los cambios propuestos, disminuyendo así las fuentes de resistencia al cambio.

En relación al indicador *Aprendizaje Organizacional*, la empresa objeto de estudio monitorea continuamente el mercado donde desempeña su actividad económica, a los efectos de implementar estrategias que le permitan adecuarse a los cambios del entorno empresarial, prueba de ellos son las campañas publicitarias de marketing que desarrolla para dar a conocer los productos y servicios que ofrece. Asimismo, adopta nuevas formas para realizar actividades o procedimientos que permitan una gestión más efectiva; adecua su plataforma digital y sistemas operativos a las nuevas tecnologías emergentes fomentando así la innovación continua en sus procesos. Igualmente adopta nuevos procedimientos que le permitan contar con una gestión administrativa, contable y financiera más efectiva.

El individuo debe adaptarse continuamente a los constantes cambio de su entorno, por ello es importante que las organizaciones apuesten por una gestión que les permita fomentar las competencias resilientes en los trabajadores y de esta manera garantizar su salud mental y bienestar biopsicosocial. El talento humano hoy en día es considerado una ventaja competitiva, por ello las fortalezas personales y capacidades psicológicas de los

trabajadores pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de conseguir mejorar el desempeño y con ello el funcionamiento de la organización, lo cual resulta imprescindibles en la actualidad.

El tiempo es el máximo innovador, por ende, surge la necesidad de implantar una profunda cultura de transformación que exige asumir el cambio como algo absolutamente natural para adecuarse a la nueva situación del entorno. Las organizaciones como agentes sociales están en continua evolución; los sistemas de trabajo, los procesos de producción, el modo de comercializar los productos y servicios, la forma de dirigir al personal, entre otros cambian a una velocidad cada vez mayor.

El cambio ha sido permanente durante las últimas décadas, siendo notorio que hoy en día es muy diferente y también será distinto el que se desarrolle en los próximos años. Es perceptible cómo se está produciendo una alteración del entorno competitivo que está transformando de forma radical el modo de gestionar las actividades de las empresas y de afrontar un reto estratégico, difícil, complejo, pero a la vez necesario como lo es el cambio organizacional.

El cambio es omnipresente, es considerado una oportunidad, no una amenaza, casi todas las demandas de un cambio provienen del exterior y en ocasiones del interior de las mismas, es necesario y vital comprender la importancia del cambio planificado para su desarrollo armónico. Las organizaciones que sobreviven exitosamente son aquellas que han podido adoptar una capacidad de flexibilización al cambio de las condiciones de la realidad y han basado su estructura en el conocimiento y el aprendizaje continuo.

Por las razones anteriormente expuestas, se concluye y a su vez se exhorta a los países a propiciar la adaptación de sus fuerzas laborales en medio de la competitividad empresarial mundial, a fomentar la creatividad, adaptabilidad e innovación continua para dar respuesta a los cambios permanentes del mercado laboral. Resulta imprescindible impartir a los empleados capacitaciones y/o formaciones de manera estratégica y sostenida, con la finalidad

de tener empleados psicológicamente sanos, que desarrollen competencias específicas para afrontar las demandas actuales del ambiente de trabajo.

La resiliencia ha sido reconocida como un aporte a la promoción de la salud mental y emocional de las personas, este nuevo enfoque pone énfasis en promover puestos positivos y empleados positivos que aporten en mejorar la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción laboral en los puestos de trabajo. Las personas requieren de competencias resilientes que les permitan superar los cambios y crecer a la par con la organización.

Ciertamente todo cambia y nada permanece estable, el cambio constituye una verdad inevitable que forma parte de la esencia del ser humano por el sólo hecho de existir, pues lo único seguro es que todo fluye y nada permanece. El proceso de adaptación al trabajo, a la organización y al entorno laboral, es indispensable, si se quiere contar con empleados satisfechos, productivos, identificados y comprometidos con la organización. El constructo de la resiliencia y su promoción, tienen la virtud de una transdiciplinariedad fructífera entre el ámbito social y psicológico positivo, que apuntan a mejorar la calidad de vida de las personas a partir de sus propios significados, según ellos perciban y se enfrenten al mundo.

Incluso la Organización Mundial de la Salud ha definido el término de salud como un estado de completo bienestar tanto físico, mental y social más allá de la ausencia de afecciones o enfermedades. Esta investigación constituye un aporte para la comunidad científica y académica, debido a que enuncia desde la perspectiva de la psicología positiva la temática de la resiliencia y la importancia de su promoción en los individuos en pro de mejorar su calidad de vida y salud mental, así como su adaptación a entornos laborales adversos y desfavorables.

Todo ello en concordancia con lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nº 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en conjunto con Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y ciudadanos de todo el mundo, el cual plantea entre sus metas: crear empleos decentes para todos mejorando los estándares de vida de la población, la protección de los derechos laborales y

la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. Es importante acotar, que las organizaciones deben estar acorde con los requerimientos del entorno, para no volverse obsoletas y por consiguientes entren en procesos entrópicos y corran el riesgo de desaparecer.

REFERENCIAS

Blanco, Yenifeh y Caicedo, Cielo (2016). Resiliencia como factor de éxito en las organizaciones. *Revista Cultura, Educación y Sociedad,* (7:1), 85-95.

Gallardo, Anahí y León, Salvador (2013). *Resiliencia del trabajador a las nuevas condiciones de trabajo.* Trabajo de Investigación publicado en el XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.* Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

Piñeros, María (2013). La Resiliencia: Una Competencia Laboral Transversal para las Organizaciones Actuales. *Revista Ingeniería Investigación y Desarrollo* I^2+*D*, (13:2),7-14.

Real Academia Española. (05 de mayo de 2023). *Diccionario de la lengua española.* Vigésima tercera edición. https://dle.rae.

Ruíz, J., Ruíz, C., Martínez, I. y Peláez, J., (2006). *Modelo para gestión del cambio organizacional en las Pymes.* Universidad de Murcia, España.

Salanova, Marisa (2008). Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social,* (303), 179-214.

Salanova, Marisa (Ed.) (2010). *Psicología de la Salud Ocupacional.* Editorial Síntesis, España.

Silva, Urquidi (2020). *Educar para la resiliencia: un reto del docente en época de incertidumbre.* Tesis de doctorado no publicada. Universidad Bicentenaria de Aragua. Venezuela.

Schwab, Klaus (2019). *Reporte Global de Competitividad.* Foro Económico Mundial. Recuperado de https://es.weforum.org/publications/global-competitiveness-report-2019/

Vallejo, Olga (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Revista Cultura, Educación y Sociedad,* (2:1), 171-176.

Wagnild, Gail y Young, Heather (1993). *Development and psychometric evaluation of the resilience scale.* Journal of Nursing Measurement, (1), 165-178.

CAPITULO 11

PRINCIPIO DE LIBERTAD EN EL CONTEXTO CONSTITUCIONAL VENEZOLANO DESDE UNA MIRADA ONTOLÓGICA

Jesús Rafael Montaner Riera.

RESÚMEN

El presente estudio tiene como propósito reflexionar acerca del Principio de Libertad en el Contexto Constitucional venezolano, desde una mirada Ontológica cuya naturaleza lo sitúa en el paradigma interpretativo, bajo el enfoque cualitativo mediante el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica, por medio del cual se desarrolla un proceso de interpretación en el seno de las realidades expresadas por los actores sociales que están conformados por cuatro (4) expertos de ley con la finalidad de reflexionar en la propia temática a la luz de los referentes teóricos invitados. Todo ello genera en su conclusión un constructo que fortalecerá el desarrollo de la investigación en curso. En el proceso metodológico se atendió mediante los procesos de registro, codificación, triangulación e interpretación de la información por cada aspecto conceptual referida a diferentes posturas teóricas y estudios previos que cimientan la rigurosidad de la información y así generar las reflexiones. Desde una mirada ontológica, la inexistencia de libertad plena en la operatividad de la ley venezolana, expresa nulidad de la dignidad humana, violación de los derechos humanos, sesgo en la aplicabilidad de la norma, por factores tanto intrínsecos o extrínsecos en el seno del sistema jurídico y un Estado no garante de la operatividad de la norma legal que constituye una dicotomía ontológica del principio de libertad en el contexto constitucional venezolano

Descriptores: Principio, Libertad, Contexto, Constitución, Ontología

INTRODUCCIÓN

En los inicios de la humanidad, el comportamiento del hombre en relación con las leyes estaba profundamente influenciado por la necesidad de supervivencia y la cohesión social. Las primeras normas no eran leyes formales como las conocemos hoy, sino reglas sociales y religiosas que surgieron de manera natural dentro de las comunidades primitivas.

Estas normas sociales se establecieron para regular no solo el comportamiento del hombre dentro de un grupo social, sino garantizar la armonía y supervivencia de estos grupos.

En este sentido, fue necesario desarrollar reglas en materia de alimentación, distribución territorial, convivencia, protección y la resolución de conflictos. En el transcurrir del tiempo y de acuerdo a las exigencias impulsadas por la evolución del hombre, estas normas se formalizaron y se convirtieron en leyes.

De tal manera, estas leyes han sido codificadas por sus líderes o autoridades religiosas del momento, tal es el caso del Código de Hammurabi. Este código es uno de los conjuntos de leyes más antiguos y conocidos de la historia y data de alrededor del 1754 a.C. A durante el periodo que reino su creador, el rey Hammurabi de Babilonia. Este conjunto de leyes resalto la ley del Talión, que resumía que el castigo debía ser proporcional al crimen cometido. Un aspecto importante de este código fue, que era exhibido públicamente para que todos los ciudadanos pudieran conocer las leyes, cumplirlas y verlas cumplir.

De allí que, Comte (1840) argumenta que las leyes sociales y morales evolucionaron a partir de la necesidad de organizar y regular la conducta humana para garantizar la cohesión y la estabilidad social. Su enfoque se centró en cómo las sociedades primitivas desarrollaron normas y reglas para resolver conflictos y mantener el orden. Todo ello invita a la interpretación de lo necesario e importante que son las normas y leyes que rigen el comportamiento humano en una sociedad por lo que garantiza en su pleno cumplimiento, una libertad social

Asimismo, Durkheim (1895), estudioso de la sociología, hace énfasis del cómo las normas y leyes se desarrollan en las sociedades para regular el comportamiento y mantener una cohesión social y cómo estas influyen en el comportamiento humano, pues lo rigen para un mejor porvenir y mantenerse en común armonía, primero con la naturaleza, luego consigo mismo y con quienes le rodean.

Por esta razón es pertinente señalar que el término ‘Ley’ está asignando al contexto técnico y teórico jurídico que vincula ese vocablo, a la plena existencia de autoridad en el marco de Estado, quedando por entendido que éste, existe desde un momento determinado en la historia de la humanidad, en tanto que orienta el comportamiento humano.

Desde esta perspectiva, es menester adentrarnos en los principios jurídicos generales cuyo amplio y especifico contenido, constituye el documento fundamental que establece las bases legales y políticas sobre las cuales se organiza y dirige el Estado venezolano.

Por ello, Austin (2009) señala que la constitución se constituye por sus Principios Fundamentales que la definen, como: los valores y principios básicos de soberanía, democracia, justicia, igualdad y respeto a los derechos humanos en el Estado; su Estructura como Gobierno que describe la organización, funcionamiento y competencias de los poderes del Estado; los Derechos y Libertades que se consagran todos los aspectos de los derechos de los ciudadanos y sus libertades fundamentales. Asimismo, contempla los Procedimientos de Reforma donde especifica los mecanismos de sus propios cambios por medio del consenso y democráticamente y su Supremacía Constitucional, que la describe como ley suprema del país.

Entre estos principios fundamentales de la constitución, yace la perspectiva categórica de los principios de libertad constitucional en el plano ontológico, como base fundamental y esencial de la libertad dentro del marco jurídico. En este contexto, el plano ontológico se ocupa de la naturaleza y existencia de la libertad como un derecho inherente y fundamental del ser humano. Razón por el cual, Aristóteles (1974) señala que el hombre en su condición humana, debe contar con una condición mínima de libertad que le permita desenvolverse de manera autónoma y formar parte como el todo social.

De allí que, para este filósofo, la libertad forma parte del componente vital del hombre, pues su capacidad decisoria esta permeada por la libertad, quien a través del raciocinio puede optar por cualquier alternativa, de las distintas opciones que pueda enfrentar. En este sentido González (2012) nos presenta la libertad, como el derecho inherente a la naturaleza del ser humano, la misma no depende de la concesión del Estado, pues forma parte de la propiedad humana. Este principio es insoslayable para el ser humano porque forma parte de su propia naturaleza, quien le otorga la autonomía en su toma de decisiones, es libre para hacerlo, así lo sostiene Muinelo (2012) cuando señala que, la igualdad y autonomía es de todos los individuos quienes por su igualdad y libertad poseen autonomía para la toma de decisiones.

Razón por la cual, la libertad desde una perspectiva ontológica, implica la capacidad de razonar y actuar en pro de su propio bienestar y el de los demás mediante un ambiente de convivencia y de cooperación social, con base en los principios y virtudes de la humanidad. Estos principios son fundamentales en el marco de la constitución porque nos permite entender la integralidad de la libertad, tanto en lo explícito como en lo implícito del sistema jurídico, como ley garante de los derechos naturales en todas las esferas de la vida social y política del hombre.

Esta postura, inquieta a la observación espacio-conceptual de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), por cuanto se constituye en un todo de la ley dentro de la libertad, para la interpretación y operatividad como instrumento jurídico que modela la nación venezolana. En su amplia gama de contenidos normativo, varía de manera trascendental su formulación en la aplicabilidad de la misma, lo que describe una detallada y plural normativa que atienden a un contexto especifico, otorgándole un matiz, un tanto peculiar a la constitución como orden jurídica.

En consecuencia, la normativa legal venezolana tal y como se encuentra tipificada en la constitución, ha sufrido cierto rigor en su aplicabilidad, pues de acuerdo a la naturaleza de las situaciones o el incumplimiento de la misma, se ve condicionada por diferentes entes o el uso de la propia ley que cuestiona o trasgrede el principio de libertad en su cumplimiento jurídico, razón por el cual, marca gran relevancia en abordar el principio de libertad constitucional desde una mirada ontológica, por lo que luce pertinente conocer de la voz de los actores sociales, constituidos para este estudio como agentes de ley, con la finalidad de interpretar sus realidades a la luz de referentes teóricos y generar un cuerpo de reflexiones ontológicas que permitirán robustecer el discurso científico de la investigación en desarrollo.

Para ello, se abordaron los actores sociales bajo esta primicia: *En el contexto constitucional, la libertad es uno de los principios fundamentales que constituye la base tanto en su propio concepto como en la operatividad de la misma; por ello, le invito a narrar libremente su experiencia como analista constitucional en el seno de su realidad como cimiento ontológico*. Así escuchemos al primer actor social, AS**1,**

> ***…una constitución debe centrarse en priorizar el respeto a los derechos humanos y a las libertades democráticas; en consecuencia, un país que no respeta derechos tan básicos como el derecho a la vida, a la libertad, al debido proceso, es muy difícil para un analista constitucional sostener que existe una verdadera democracia, por lo tanto, el principio constitucional se ve cuestionado en el marco de su operatividad.***

La base para la aplicabilidad de la norma consagrada en la institución de un país, es la democracia ya que sus propias líneas de acción se encuentran tipificadas en la misma; no obstante, cuando se considera un país sin democracia, el principio de libertad constitucional puede verse gravemente cuestionado y limitado, pues pasa a ser un país autoritario que restringe la total operatividad de la ley en su entorno ontológico, como realidad misma de su naturaleza.

De allí, que un país autoritario impone control y restricción a la libertad tanto de expresión como de la acción, limitando el pleno ejecútese de la norma tal como la expresa la misma constitución, así lo expresa Diamond (2015), politólogo especializado en estudios democráticos, plantea una discusión en su artículo "Facing up to the Democratic Recession", del cómo los regímenes autoritarios utilizan la censura y el control de cualquier medios para limitar la libertad de expresión y acción en el cumplimiento de su propia norma. Por ello, en un país donde existe una democracia de forma y no de fondo, los principios de libertad establecidos en la constitución pueden ser meramente simbólicos y no tener aplicación práctica, ya que las estructuras de poder autoritarias pueden socavar y restringir estos derechos fundamentales.

Todo ello, realza la importancia de escuchar al Segundo actor social: *En el contexto constitucional, la libertad es uno de los principios fundamentales que constituye la base tanto en su propio concepto como en la operatividad de la misma; por ello, le invito a narrar libremente su experiencia como defensor del pueblo en el seno de su realidad como cimiento ontológico.* Todo ello invita a escuchar a: **AS2,**

> ***…se puede observar en todo el texto, libertades de instituciones, estado y las personas (naturales y jurídicas). Plasmadas y anunciadas como premisas ineludibles, absolutas y soberanas. Pero esto es lo que en papel sucede, la realidad es una dicotomía bastante evidente entre lo que sucede en el papel y lo que se evidencia en el devenir diario. Por ejemplo, si hacemos uso de una de las libertades que deben ser resguardadas y aseguradas, podemos encontrar limitaciones a las mismas por trabas burocráticas que si bien, no las impiden, las dificultan mucho; y entorno a ello, el estado no actúa de oficio.***

Bajo esta perspectiva, la libertad es un valor ineludible y fundamental en un sistema democrático, y se hace presente en cada cumplimiento de la norma que lo rige por el derecho natural de cada ciudadano, así se interpreta de González (2016), cuando señala que el conjunto de libertades consagradas en las normas constitucionales y en los pactos internacionales, generan autonomía e independencia en los ciudadanos, tanto en su expresión como en su actuación, dentro del marco de la ley. De allí, se infiriere que la libertad, es un derecho a una acción u omisión libre por ser una facultad o capacidad natural de cada individuo y que a su vez lo hace responsable de sus actos.

Tomando en cuenta este valor natural como lo es la libertad en el contexto constitucional, es relevante escuchas a un tercer actor social. *En el contexto constitucional, la libertad es uno de los principios fundamentales que constituye la base tanto en su propio concepto como en la operatividad de la misma; por ello, le invito a narrar libremente su experiencia como fiscal con competencia constitucional en el seno de su realidad como cimiento ontológico.* **AS3,**

> ***… la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela enuncia en sus títulos y capítulos libertades específicas que participa como premisa a seguir, debiendo ser respetada por los ciudadanos y garantizadas por el estado, obligando a los poderes …dictar políticas, normas y procedimientos que permitan el libre acceso a dichas libertades y la no retaliación por el debido uso de ellas. Además, no establece un órgano rector o superintendencia***

> ***competente para supervisar la correcta aplicación de esas normas políticas y procedimientos, quedando nuevamente en una potestad particular el exigir y proteger dicha libertad aun y cuando es responsabilidad del Estado, actuar de oficio para garantizar su ejercicio.***

El cuestionamiento de la libertad natural se denota en su practicidad y lamentablemente su fiel cumplimiento no es garantizado por el Estado, pues obedece a situaciones de conveniencias particulares tanto políticas como sociales que determinan su aplicabilidad, distante de la rigurosidad contextual de la constitución como máxima ley y autoridad del Estado. Por su parte, Rousseau (1973), argumenta que, aunque los seres humanos nacen libres, las estructuras sociales y políticas pueden limitar esta libertad natural, sin menoscabo en sus propias leyes.

Todas estas realidades manifiestas por los actores sociales, coinciden de manera fáctica con la declaración de un cuarto actor social, En el contexto constitucional, la libertad es uno de los principios fundamentales que constituye la base tanto en su propio concepto como en la operatividad de la misma; por ello, le invito a narrar libremente su experiencia como docente de la catedra universitaria de derecho constitucional, en el seno de su realidad como cimiento ontológico. (**AS4)**,

> ***Se aprecia incongruencia entre la argumentación técnica de la constitución y la puesta en práctica en la que, se suele justificar decisiones dándole rango jurídico a conveniencia o por intereses particulares y al margen de la misma.***

Desde la postura de diferentes actores, se puede interpretar a la luz de los invitados como referentes teóricos, una ruptura entre lo descrito en cada apartado de la constitución como contenido jurídico y la puesta en práctica en el marco de la veracidad y rigurosidad que tipifica su ordenamiento legal, declarando reflexivamente un problema ontológico que

enmarca cuestiones fundamentales sobre la existencia natural del ser, en el ser y la realidad del mismo, de tal manera que su existencia libertaria se ve cuestionada cuando no se aplica el deber ser de la teoría en el hacer como la puesta en práctica del deber.

Este vacío entre los conceptos jurídicos y la puesta en práctica es un problema ontológico pues va más allá del desconocimiento del cómo aplicar la ley, es en la naturaleza de la realidad vivida por estos actores sociales, que detallan la profundidad de la intención en el manejo de la práctica legal, cuyo impacto burocrático obedecen a intereses particulares sin importar obedecer al margen de la ley, mucho menos el ser y su dignidad humana.

En tanto, se interpreta de Heidegger (1927), en su obra Ser y tiempo, quien explora profundamente la distinción entre el "ser" (Sein) y los "entes" (Seiendes) que los entes son las cosas que existen en el mundo, mientras que el ser es la condición de posibilidad de que los entes existan y el Dasein se traduce como "ser-ahí", se refiere a la experiencia humana de ser. Para Heidegger, el Dasein es el único ente que pregunta por el ser, lo que lo hace único, por lo que su autenticidad implica reconocer y aceptar la propia finitud y tomar decisiones basadas en esta comprensión como parte del contexto implícito en su propia naturaleza, con una libertad plena de toma de decisiones y no la inautenticidad que implica vivir de acuerdo con las expectativas y normas impuestas por una sociedad que a su vez, no busca entender la naturaleza más profunda de la existencia del ser, promulgándose así, un verdadero problema ontológico.

Propósitos del Estudio

Propósito General

Generar un cuerpo de reflexiones acerca del principio de libertad en el contexto constitucional desde una mirada ontológica.

Propósitos Específicos

Conocer el principio de libertad en el contexto constitucional desde una mirada ontológica. Interpretar los significados que los actores sociales otorgan al principio de libertad en el contexto constitucional desde una mirada ontológica.

Comprender el principio de libertad en la operatividad de la norma de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), desde una mirada ontológica.

Metodología

La naturaleza de este estudio, como parte de una investigación en desarrollo, está circunscrita en el paradigma interpretativo que según Díaz (2011), "gira en torno a la importancia de describir significados, interpretarlos, comprender los fenómenos, con el fin de hallarles sentido a las vivencias de las personas y grupos desde su visión particular"(p.94), por ello se interpretó un fenómeno social en torno a la operatividad de los contenidos jurídicos propios de la constitución en el marco de la libertad como principio a través de la mirada ontológica a partir de los discursos narrados por los actores sociales, que para el mismo, se definen como (**AS**) y su número (**n)** correspondiente al lugar de participación.

Su enfoque es cualitativo, que para Martínez (2006) "la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones" (p.66), es menester profundizar sobre la realidad natural de la puesta en práctica de los principios en el contexto constitucional en la vivencia del sujeto para hurgar las razones que promueven su comportamiento.

Razón por el cual, el método considerado es el fenomenológico que planteado por Husserl (1907) lo define como "el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre" (p.76) por ello la fenomenología procura una filosofía que presente los hechos, fenómenos o realidad desde una perspectiva rigurosamente

naturalista, "tal cual es", o dicho en términos fenomenológicos es necesario revelar "la esencia", a este respecto, Díaz (2011) señala:

> La exploración de los significados de las experiencias individuales permite al investigador sumergirse en las experiencias cotidianas vividas y narradas por los sujetos de la investigación con el propósito de describir las esencias que subyacen a las experiencias vividas desde los significados que las personas les dan a éstas (p.107).

En este sentido, el estudio sobre operatividad de la norma como una aproximación al principio de libertad desde el contexto constitucional, no se trata solamente de conocer los casos particulares que se traten o describir sus características peculiares, más bien se trata de establecer la esencia o significado profundo que permite elaborar un cuerpo de reflexiones como constructo conceptual desde la realidad del mundo de vida de sujetos particulares, Husserl (ob.cit) señala que a través de la conciencia es posible construir un conocimiento universal del fenómeno estudiado.

Para la puesta en práctica del método fenomenológico, siguiendo las recomendaciones de Martínez (ob.cit) se describen cuatro fases:

Fase previa: la reducción

Tal como su nombre lo indica, esta fase constituye un momento en el que el investigador se sitúa epistemológicamente con respecto al tema u objeto que pretende estudiar. De esta manera, el investigador fenomenológico debe hacer un esfuerzo consciente para intentar reducir o suprimir algunos de sus juicios o más bien prejuicios que pudieran distorsionar u oscurecer por completo su visión impidiéndole apreciar con claridad rasgos del fenómeno que podrían resultar invisibles o deformados al dejarse llevar por sus prenociones teóricas, culturales y morales. Asimismo, es posible según Martínez, (ob.cit) "reducir los presupuestos básicos a un mínimo y tomar plena conciencia de aquellos que no se pueden eliminar…es necesario hacer patentes estos puntos de partida y precisar su posible influencia en la investigación" (p.140)

Fase descriptiva

Es importante conceptualizar que describir un fenómeno no es dar una definición como tal, pues para Rusque, (2010) "describir un fenómeno no significa definirlo, ya que la definición opera, de una cierta manera como una delimitación práctica del objeto" (p.25). De allí que en esta etapa Martínez (ob.cit). Sugiere "una descripción del fenómeno en estudio que resulte lo más completa y no prejuiciada posible, y al mismo tiempo, refleje la realidad vivida por cada sujeto, su mundo y su situación, en la forma más auténtica" (p.141).

Con la finalidad de lograr esa descripción, se seleccionaron las técnicas para la recopilación y procesamiento de la información utilizando la entrevista en profundidad para recopilar la información, y la protocolización de la información organizada e interpretada mediante la cromatización.

Fase estructural

En esta fase, los significados o unidades significativas descritas como categorías permiten la interconexión teórica que dan paso a la interpretación, así lo expresa Díaz (ob.cit): "se leen e interpretan las descripciones protocolares con el propósito de determinar las vivencias puras o esencias de significados individuales que emergen o se descubren ante el investigador como actos llenos de intención" (p.113). De allí, se tomaron las categorías para la interpretación a la luz de los referentes teóricos generando aspectos conceptuales propios de los discursos como base para la construcción reflexiva del mismo.

Fase interpretativa

De acuerdo con el enfoque de la fenomenología, según Díaz (ob.cit) la interpretación "conlleva a relacionar lo emergente significativo de la descripción de la fase anterior con los hallazgos, teorías, conceptos, etc., de otros estudiosos para contrastarlos en búsqueda de una mejor comprensión" (p. 114), de igual manera, Martínez (ob.cit) añade que el objetivo es "llegar a una integración mayor y a un enriquecimiento del cuerpo de conocimientos del área estudiada" (p.153).

En este sentido, la descripción de los hallazgos, conceptualizaciones e integración de los referentes teóricos y la interpretación del investigador conforman los elementos conceptuales en un conjunto de reflexiones ontológicas acerca del principio de libertad en el contexto constitucional.

Unidad de Estudio

El hallazgo se genera de la información suministrada por las unidades de estudio que para esta investigación son definidas como actores sociales quienes fungen como informantes, así lo describe Hurtado (2000) al señalar que "La unidad de estudio se refiere al contexto, al ser o entidad poseedores de la característica, evento, cualidad o variable, que se desea estudiar y puede ser una persona, objeto, un grupo, una extensión geográfica o una institución" (p.51). Estos actores sociales están conformados por cuatro (04) profesionales del derecho del Tribunal Supremo de la Sala Constitucional, Defensor del Pueblo, Fiscal Constitucional, Docente y autores de la materia constitucional.

Técnica para la Recopilación de Información

Para la recopilación de información se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad, sobre la cual Rusque (ob.cit) señala que se trata de "un método de recolección de información que algunas veces resulta ser más parecido a una conversación que a un intercambio formal de preguntas y respuestas" (p.181). Esto se debe a que la entrevista en profundidad crea un ambiente distendido de libre expresión donde no hay respuestas correctas o incorrectas, si no la narrativa de su realidad.

Rigor Científico o Fiabilidad de la Investigación

> Para asegurar la veracidad y coherencia de las reflexiones elaboradas por el investigador sobre la información aportada por los sujetos estudiados, varios autores recomiendan un procedimiento básico que permite establecer un rigor científico que aparte el componente humano especulativo a la hora de las interpretaciones, Martínez (ob.cit) recomienda una entrevista final a los sujetos estudiados con la finalidad de "darles a conocer los resultados de la investigación y oír su parecer o sus reacciones ante los mismos. Al comprar estos resultados

> con su vivencia y experiencia personal podrán aparecer aspectos omitidos, ignorados o, también, añadidos" (p. 152).

Como se puede apreciar, estas conversaciones sacarán a relucir atenuantes o exageraciones, o incluso omisiones o añadiduras que deber ser certificadas por sus propios narradores; en concordancia con este autor, Rusque (ob.cit) señala como regla, "los resultados obtenidos deben someterse a criterios de los sujetos observados, mostrando a los entrevistados la transcripción de las entrevistas" (p.140). Siguiendo estas recomendaciones, se procedió a dar a conocer la información suministrada por ello, una vez transcrita.

Análisis y disertación

Es importante señalar que el principio de libertad en el contexto constitucional se refiere a los derechos y garantías que permiten a los individuos actuar según su propia voluntad, siempre que no infrinjan en los derechos de otros o las leyes establecidas. Este principio es fundamental en las democracias modernas y se encuentra consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).

En este contexto, los actores sociales han expresado desde su propia experiencia, un nutrido análisis de los conceptos jurídicos consagrados en la carta magna, reconociendo de tal manera, que la principal ley rectora de todas las normas, reglamentos y estatutos que rigen el país es la Constitución. En concordancia, este análisis junto a los aportes de los referentes desde una postura teórica, y a la interpretación filosófica del investigador, dieron lugar a estas reflexiones ontológicas que describen la realidad sustantiva que representa la aplicabilidad de la ley bajo el principio de libertad constitucional, en cualquier campo de acción jurídica.

En este sentido, la libertad es un derecho fundamental, así se interpreta de Mora (2013), cuando señala que, el principio de libertad se articula con los derechos fundamentales en el constitucionalismo contemporáneo y que ésta es esencial para la autonomía tanto individual como colectiva del ser humano y para que estos derechos sean la potestad de cada individuo, se insta al poder estatal para proteger su autonomía.

No obstante, esta libertad se ve cuestionada en la aplicabilidad de la misma; pues si un ciudadano tiene un derecho otorgado a través de la aplicación de la ley y este se ve cuestionado por intereses del estado y/o grupos políticos o sociales, aquí se denota la nulidad de la libertad constitucional. Esta nulidad del principio de libertad, se practica mediante dos vertientes. La primera, se le cuarta el derecho a la aplicabilidad de la norma tal y como se tipifica en la ley, sin menoscabo se cuestiona el deber ser por órdenes superiores al margen de la misma

La segunda, el imputado no tiene libertad de su propio derecho de ser sancionado legalmente de acuerdo a lo que la ley le otorga, es decir un derecho natural consagrado en la propia ley, en todo caso estas decisiones donde el principio de libertad tanto para quien la aplica como para quien recibe su aplicación va a estar condicionada a la interpretación y atención tal como le acomode algunas de las partes, sin tomar en cuenta la violación del derecho de libertad, se le da beneficio a quien según intereses internos o externos, le convenga y no a quien le asista la propia ley como corresponde.

Así se puede interpretar en la voz de los actores sociales cuando mencionan '***las libertades debiendo ser respetada por los ciudadanos y garantizadas por el estado... que permitan el libre acceso a dichas libertades y la no retaliación por el debido uso de ellas'.*** Este '***debido uso de ellas'*** deja a la interpretación que no se aplica la ley tal y como se señala, si no que siempre esta sesgada y se aplica de acuerdo a las conveniencias bajo directrices de superiores.

Cuando hablamos de democracia hablamos de libertad, pues una constitución fundamenta todos sus instrumentos jurídicos en los derechos naturales del ser humano, en todas sus premisas constitucionales. En este sentido González (2012) estudia la relación entre la libertad y la democracia y sostiene que la libertad es un pilar esencial de la democracia y que su protección es fundamental para el funcionamiento de un sistema democrático. El principio de libertad en el contexto constitucional es un tema complejo y multifacético, que ha sido abordado por diversos autores desde diferentes perspectivas, en la cual todos convergen que, la libertad es un derecho fundamental que debe ser protegido y promovido

por las constituciones y deben garantizar la autonomía individual y el funcionamiento democrático.

Tal se interpreta de los actores sociales al señalar, '***se aprecia incongruencia entre la argumentación técnica de la constitución y la puesta en práctica',*** ello refiere a una ruptura ontológica, existe un vacío entre la teoría y la práctica, entre los aspectos conceptuales jurídicos que tipifica la ley y la aplicabilidad con la libertad de atender todo lo referente a la norma dentro del marco legal, sin sesgo, sin cuestionamientos, sin acomodos, sin directrices por conveniencia, pues la ley se hizo para cumplirla y alcanzar la libertad plena de la convivencia social, así se interpreta al escuchar, '***es muy difícil para un analista constitucional sostener que existe una verdadera democracia, por lo tanto, el principio constitucional se ve cuestionado en el marco de su operatividad',*** es decir, no existe una verdadera democracia, cuando no hay libertad constitucional.

Por lo antes expuesto, es interesante hacer un análisis del principio de libertad en el plano ontológico.

Principio de Libertad en el Contexto Constitucional desde una mirada Ontológica

El principio de libertad es fundamental en el contexto constitucional y puede ser analizado desde una perspectiva ontológica para entender su esencia y aplicación en la realidad jurídica, así se interpreta de García (2021), cuando argumenta que, la libertad es una condición necesaria y fundadora de los sistemas éticos y jurídicos; la libertad es un principio ontológico esencial que subyace a la creación y funcionamiento de los sistemas jurídicos.

Por ello, las circunstancias, contingencias o situaciones no definen la libertad como tal, pues la misma suele ser concebida como una condición natural que fundamenta la existencia sostenida y sustentable del poder dentro de un sistema jurídico, con esta postura teórica se contrapone la realidad expresada durante la entrevista, cuando señala '***el principio de libertad sigue quedando nuevamente en una potestad particular, el exigir y proteger dicha libertad, aun y cuando es responsabilidad del Estado actuar de oficio para garantizar su ejercicio'.*** Esta libertad fecunda la dignidad humana

La Libertad y la Dignidad Humana

La libertada es la garante de la dignidad de la humanidad, interpretando a Cofré (2003), la libertad es un valor supremo que caracteriza al ser humano y que es esencial para afianzar su dignidad como humano. Desde la perspectiva ontológica resalta cómo la libertad es intrínseca a la naturaleza humana, forma parte de su ser, hacer y convivir y es un reconocimiento en el derecho constitucional fundamentado a lo largo y ancho de sus conceptos jurídicos para la protección de la dignidad humana misma. Cuando en '***…una constitución debe centrarse en priorizar el respeto a los derechos humanos y a las libertades democráticas; en consecuencia, un país que no respeta derechos tan básicos como el derecho a la vida, a la libertad, al debido proceso'*** no existe garantía de la dignidad humana; sin libertad no hay dignidad.

La Libertad en el Pensamiento Filosófico Constitucional

Es bajo la mirada ontológica que surge el pensamiento filosófico constitucional, pues en los planos de la realidad y la relación de la realidad con los conceptos jurídicos, se describe el cómo se practica la libertada desde la libertad misma, es un pensamiento fáctico, podemos entender que González (ob.cit), analiza la libertad en el contexto del pensamiento filosófico constitucional cómo un pilar en la construcción de los derechos humanos y la jurisprudencia constitucional. Desde una perspectiva ontológica, la libertad es vista como un presupuesto esencial del ser humano, que debe no solo ser protegido, sino garante del fiel cumplimiento de la misma en el marco constitucional.

Todo lo antes dicho, nos ubica en un contexto reflexivo-conclusivo que me permite describir una dicotomía ontológica, pues subyacen de una amplia comprensión de las realidades declaradas:

Por una parte, el principio de libertad en el contexto constitucional desde una mirada ontológica revela que la libertad es un derecho natural del ser, en el ser y su convivir; es un fundamento esencial del derecho y la dignidad humana, donde la importancia de la libertad

recae sobre un valor intrínseco y necesario para la existencia y funcionamiento de los sistemas jurídicos y la protección de los derechos humanos.

Por otro parte, esos principios que fundamentan no solo la naturaleza y dignidad humana, sino que se encuentra tipificado en la carta magna, por ser nuestra constitución no tienen hacedero libre de cuestionamientos, su ontología reclama en la propia realidad que es '***… una dicotomía bastante evidente entre lo que sucede en el papel (***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) ***y lo que se evidencia en el devenir diario…si hacemos uso de una de las libertades que deben ser resguardadas y aseguradas, podemos encontrar limitaciones a las mismas por trabas burocráticas, qué si bien, no las impiden, las dificultan mucho; y entorno a ello, el estado no actúa de oficio.*** Es decir, no existe libertad plena en la operatividad de la ley en Venezuela.

Reflexiones Finales

El ser humano dignifica su existencia por medio de sus principios de libertad que, en su derecho natural, fundamenta toda ley con bases en el ser, hacer y convivir del ciudadano, en y para sus tomas de decisiones en una sociedad libre dentro del marco de la norma que le permitan gozar de tal libertad individual y colectivamente, con la inexistencia de libertad plena en la operatividad de la ley, existe nulidad de esta dignidad humana en Venezuela.

El estado es el órgano garante que se cumplan los principios de libertad constitucional asentadas en los principios morales y virtudes del ser humano en una sociedad de plena democracia cuyos atributos sea la legislación legal de los derechos humanos en el marco de la constitución que bajo la perspectiva ontológica del estudio, estos derechos humanos se ven violentado a través de la operatividad de la norma legal.

En Venezuela el principio de libertad en el contexto constitucional se ve sesgado por factores tanto intrínsecos o extrínsecos en el seno del sistema jurídico, por lo que se concluye en una dicotomía ontológica del principio de libertad en el contexto constitucional.

Referencias

Aristóteles (1974) La política, trad. de Pallí Bonet, Julio, España, Bruger, 1974, pp. 78 y ss.

Austin, R (2009) **Constitutional Reform Processes** [Procesos de reforma constitucional], en Sachs, A. et al

Cofré L O. (2003). **Las reglas óntico-constitutivas, fundamentos de la persona y la dignidad humana**. Revista de Derecho (Valdivia), 15(2), 37-58.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. Caracas

Comte, A. (1840). **Cours de philosophie positive** (Vol. 1). Paris: Bachelier.

Diamond, L. (2015). **Facing up to the democratic recession**. Journal of Democracy, 26(1), 141-155.

Diaz, L. (2011). **Visión investigativa en ciencias**. Paradigmas Emergentes. Valencia, Venezuela.

Durkheim, É. (1895). Las reglas del método sociológico. París: Félix Alcan.

García Torres, C. (2021). **La libertad como condición fundadora del derecho.** Analysis. Claves de Pensamiento Contemporáneo, 31, 1-15.

González P (2012). **La libertad en parte del pensamiento filosófico constitucional**. Cuestiones Constitucionales, 27, 1-20.

González, P. (2016): **Libertades, circulación, residencia, entrada y salida de España**, Civitas, Madrid.

Heidegger, M. (1927). **Ser y tiempo**. Tubinga: Max Niemeyer Verlag.

Husserl, E. (1907). La idea de la fenomenología: Cinco lecciones. Halle: Niemeyer 1005/23

Hurtado, M. (2000). **La Investigación Cualitativa** (Síntesis Conceptual). Revista IIPSI.vol. 9 - nº 1. México.

Martínez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Editorial Trillas. México

Mora S (2013). **Ideas de libertad y modelos de derechos fundamentales**. Cuestiones Constitucionales, 28, 171-210.

Muinelo J (2012). **Filosofía del Derecho** portal.uned.es /scielo.org.mx /bloghemia.com /scielo.cl/scielo.cl https www portal.uned.es/publicaciones/htdocs/pdf.jsp?articulo=6602404gr03a01.- Filosofía del Derecho. Final (uned.es)

Rousseau, J.-J. (1973). **El contrato social**. París: España; Aguilar Ediciones Marc-Michel Rey.

Rusque, A. (2010). De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa. (4a. Ed.) Venezuela: Vadell Hermanos Editores C.A



CAPITULO 12

GESTIÓN DE RIESGOS, DISRUPCION TECNOLÓGICA EN LA MULTIDIMENSIONALIDAD EMPRESARIAL

Everilda Elizabeth Arteaga Navas
Darío Pacheco
Sandra Carlina Vivas Toro

Resumen

El riesgo es algo inherente a casi toda actividad empresarial, por lo que se hace necesario que los profesionales aprendan a identificarlo, evaluarlo, y a cubrirse de éste de la mejor manera posible. Resulta imperativo el conocimiento de las técnicas de evaluación y cobertura de los riesgos financieros y puros, los cuales constituyen en la actualidad uno de los problemas más comunes en los que se puede encontrar una entidad económica. En este punto se ha incorporado la tecnología, dado que, los métodos tradicionales de medición y control de riesgos, no son suficientes ahora para poder anticiparse. Sin embargo, Conocer y reconocer aquellas tecnologías que tienen que ver con la captación y análisis de datos, tanto datos tradicionales o estructurados como no estructurados como son: Big Data Analytics, Machine Learning e Inteligencia Artificial – y con la automatización y gestión de procesos y tareas, tales como: WorkflowAutomation y RoboticProcessAutomation , permiten aumentar la protección. La Inteligencia Artificial, aporta un enorme potencial a la protección de riesgos y la automatización, disminuye el error manual; sin embargo , no podemos negar, la vulnerabilidad como factor que permite la ejecución de la amenaza, lo que resulta en daños a los activos de la organización. En esta disertación se pretende dar a conocer la multidimensionalidad del riesgo empresarial incluyendo en la salud, y reflexionar que las sucesivas revoluciones industriales han llevado consigo el nacimiento de nuevas fuentes de riesgo, cada vez más complejas.

Palabras clave: *Riesgo empresarial. Riesgo e IA. Salud y riesgo

Introducción

Las acciones dirigidas hacia la prevención de desastres, ha sido una de las principales preocupaciones a nivel mundial para disminuir y buscar la posibilidad de tener cero tolerancia en relación a las pérdidas humanas. Existe abundante literatura donde se narran hechos catastróficos sucedidos en todo el mundo. En nuestro continente durante la etapa precolombina, la colonización, los siglos XIX y XX, pero es entre los 50s y 60s del s. XX en

donde la comunidad científica comienza a participar enfocándose en éstos por el daño social que causaban, para los años `80 se comienza a ver este tipo de daños con un enfoque holístico cómplice de los problemas sociales, (González Mora, 2008).

El riesgo está ligado a la incertidumbre sobre eventos futuros, y resulta imposible eliminarlo. Ante esto, la única forma de enfrentarlo es administrándolo, distinguiendo las fuentes de donde proviene, midiendo el grado de exposición que se asume y eligiendo las mejores estrategias disponibles para controlarlo y conocer los grados de vulnerabilidad que se posee. En esta misma dirección, el Centro Humboldt (2004), afirmó que "el riesgo es, producto de la interrelación de amenazas y vulnerabilidades, al final de cuentas, una construcción social, dinámica y cambiante, diferenciado en términos territoriales y sociales (p. 271). En este mismo sentido, Fernández y Chavarría (2012), establecen lo siguiente: Los riesgos no sólo son resultado de la exposición de la naturaleza o del desafío tecnológico, sino resultado de procedimientos, decisiones y acciones que resultan de los modelos de desarrollo y transformación de la sociedad. (p. 222)

Ahora bien, al llegar a este punto, se hace necesario acotar la fórmula ya conocida de que el riesgo tradicionalmente ha sido concebido como una ecuación en la que la posibilidad de desarrollarse un evento negativo o peligroso es consecuencia de la existencia de una amenaza por el nivel de vulnerabilidad del factor social, institucional, comunitario, ambiental y empresarial. (Brito Gómez, 2018) reseña que para el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión de Normas (COSO, 2013), el riesgo es la "posibilidad de que un acontecimiento ocurra y afecte negativamente la consecución de los objetivos de la organización". (Gómez Betancourt, Morón Vásquez, & Betancourt R., 2020) indican que para el Instituto de Gestión de Proyectos (PMI, 2017)

> los riesgos representan un "evento o condición incierta que, si se produce, tiene un efecto positivo (oportunidades) o negativo (amenazas) en los objetivos de un proyecto, el cual puede tener una o más causas, y de materializarse puede tener uno o más impactos". (p. 114)

En otro aspecto, es lógico asumir que las sociedades, las instituciones y las organizaciones científicas, entre otras, frente a la ocurrencia de eventos negativos, del riesgo como constante socionatural, sociotecnológica y antrópica, hayan hecho los mayores esfuerzos en la reducción de los riesgos, considerando las pérdidas humanas, sociales, ambientales y económicas generadas por la materialización de las amenazas y la poca o inexistente capacidad de respuesta de los factores vulnerables afectados. De allí la importancia de la gestión de riesgos en todas las áreas del acontecer humano.

En vista de lo antes mencionado, se han definido cuáles son los propósitos de la Gestión de Riesgos. Citémoslos:

> a. Contribuir al proceso de construcción de capacidades de los agentes del desarrollo, especialmente entre los organismos de la sociedad y el estado a la cooperación, a partir de facilitar elementos que permitan un mayor entendimiento de términos y definiciones sobre gestión de riesgos. b. Promover la reflexión y el debate para avanzar en la adopción concertada de un enfoque moderno sobre gestión de riesgos. c. Aportar a un proceso de discusión amplia que trascienda a los resabios de la concepción tradicional sobre el manejo de desastres. (Brito Gómez, 2018, pág. 270)

En este sentido, la IFAC (1999) define la gestión de riesgos a partir de una perspectiva activa que asume la búsqueda de oportunidades, "como un vínculo que une el desempeño con el cumplimiento". Esta perspectiva, permite destacar la gestión de riesgos como un proceso, un sistema, un enfoque, una práctica, una nueva forma de gestión, que facilita a la dirección información respecto a los riesgos ante los que está expuesta la empresa, posibilita el cumplimiento, e informa si se asumen suficientes riesgos, más allá del cumplimiento posibilitando la mejora de su desempeño. (Martínez Hernández & Blanco Dopico, 2017, pág. 699)

Con base a estas consideraciones generales acerca del riesgo y su gestión, se procede a describir cómo estos aspectos teóricos se manifiestan en los entornos empresariales, máxime cuando para este sector la razón de su existencia está sustentada en motivaciones económicas. Ahora bien, la concreción de dicha razón exige innovación, creatividad y competitividad,

mismas que cada día son cada vez más demandantes con la aparición y desarrollo de las tecnologías disruptivas.

El riesgo empresarial

El riesgo es algo inherente a casi toda actividad empresarial, por lo que se hace necesario que los profesionales aprendan a identificarlo, evaluarlo, y a cubrirse de éste de la mejor manera posible. Es por esto que el conocimiento de las técnicas de evaluación y cobertura de los riesgos financieros y puros constituye en la actualidad uno de los problemas más comunes y frecuentes en los que se puede encontrar una entidad económica. No es más que la existencia de escenarios con posibilidad de pérdida, es la probabilidad de que un peligro ocasione un incidente con consecuencias no factibles de ser estimadas en una actividad determinada durante un periodo definido, es el potencial de pérdidas que existe asociado a una operación productiva, cuando cambian en forma no planeada las condiciones definidas como estándares para garantizar el funcionamiento de un proceso o del sistema productivo en su conjunto. (Brito Gómez, 2018, págs. 270-71)

¿Qué se concibe como pérdida en el sector empresarial? (Martínez Hernández & Blanco Dopico, 2017) responden esta interrogante:

Por pérdida entendemos la obtención de una rentabilidad por debajo de la esperada. De este modo, es bastante habitual asociar el riesgo con variabilidades de rentabilidad y como se conoce la rentabilidad incluye ingresos, gastos y activos entre otras variables. De ahí que sean visibles los esfuerzos de las empresas por adoptar la gestión de riesgos como un nuevo enfoque administrativo reflejado en la apertura de nuevas posiciones como el director de riesgos (KPMG, 2017), el nacimiento de una nueva área de servicios en las firmas consultoras de negocios y asociaciones profesionales (International Federation of Accountants, IFAC, s.f.), (pp. 694-95)

Estos mismos investigadores, (Martínez Hernández & Blanco Dopico, 2017) manifiestan que los eventos de riesgo que figuran en un entorno dinámico e incierto, como son, la volatilidad de los mercados, las crisis geopolíticas, los cambios económicos, las

reformas regulatorias y amenazas cibernéticas, los patrones a largo plazo, como el envejecimiento de la población, el aumento de la hiperactividad, la conectividad y el aumento de la movilidad geográfica entre otros (PWC, 2017) constituyen influencias externas que se acentúan cada vez más en el entorno organizacional.

Desde el punto de vista administrativo y/o gerencial, se considera que la gestión de riesgos empresariales (Enterprise Risk Management, ERM,) conocida también como gestión de riesgos corporativos, o gestión integral de riesgos, apuntan a una gestión que se ha transformado al estrechar su colaboración con otras funciones o posiciones dentro de la empresa, comercialización, relaciones públicas, legal y tesorería y fuera de ella para responder ante diferentes tipos de riesgos.

Se concibe, pues, a la gestión de riesgos empresariales como una actividad cuyo objetivo general es mejorar la actuación de una organización. Esto se logra al proporcionar al directorio y a la alta gerencia información sobre los riesgos clave que podrían impedir que la organización logre sus estrategias y objetivos, permitiéndoles gestionar eficazmente esos riesgos. De tal manera que, la gestión de riesgos no es una actividad separada con sus propios objetivos, sino una parte integral de la configuración de la estrategia de la organización y sus procesos de rendimiento.La ERM se define como un proceso, efectuado por la junta directiva, la administración y otro personal de una entidad, aplicado a estrategias y a toda la empresa, para identificar eventos potenciales que pueden afectar la entidad, y gestionar el riesgo para proporcionar una seguridad razonable con respecto al logro de los objetivos de la entidad.

De acuerdo con la empresa consultora (KPMG, 2019), “la revolución tecnológica sin duda conlleva la aparición de nuevos riesgos, pero al mismo tiempo nos brinda increíbles posibilidades para monitorizar y prevenir las consecuencias de los mismos” (p. 2). Del mismo modo, observa que:

La gestión de riesgos está o debe estar- conectada al core business, al negocio, y complemente integrada en la estrategia empresarial. (KPMG, 2019) Técnicas como Big Data Analytics, Machine Learning, Blockchain o Inteligencia Artificial, que ya están utilizando

algunas empresas y hasta supervisores -sobre todo de mercados nos permiten analizar ingentes volúmenes de datos para llevar a cabo una gestión más ágil, precisa y predictiva de los riesgos. Ya sea fraude, ciberseguridad, riesgos de gobernanza, de complimiento normativo, financieros, reputacionales, legales o cualquier otra variante de las que analizamos en este informe. La tecnología, si está bien parametrizada, permite hacer una gestión de riesgos consolidada y totalmente granulada al mismo tiempo, y prácticamente en tiempo real, lo que posibilita reaccionar con agilidad y aportar más valor al negocio. (p. 2)

Todo esto solo es posible hoy en día con el apoyo de las tecnologías emergentes y disruptivas como Big Data Analytics, Machine Learning o Inteligencia Artificial, que permiten analizar ingentes volúmenes de datos –algo antes imposible– para llevar a cabo una gestión más ágil, precisa y predictiva, de los riesgos. Una gestión en tiempo real, que aporte más valor al negocio. Es lo que realmente requieren las organizaciones para estar a la altura de los retos del siglo XXI (KPMG, 2019, pág. 2) Pero en esta ruta hay factores que considerar. Lo que actualmente complica la gestión de riesgos es que, a diferencia del pasado, que casi podían gestionarse individualmente, hoy los riesgos son más numerosos, menos previsibles e interactúan entre ellos generando una maraña de nuevos escenarios e implicaciones. A continuación mostramos un ejemplo del efecto cascada que, por ejemplo, puede generar una brecha de seguridad.

1. Una brecha de seguridad deja a merced de los hackers los datos de clientes (riesgo de ciberseguridad).

2. Si la brecha es grave, habrá multa por parte de las autoridades (riesgo regulatorio).

3. El ataque se hace público y afecta a la imagen de la compañía (riesgo reputacional).

4. Si terceros afectados emprenden acciones legales, surge un riesgo legal que podría derivar en disputa o arbitraje. Si el caso es grave, y hay clientes que cancelan sus cuentas, puede surgir un riesgo de liquidez (riesgo financiero).

5. Es probable que se abra una investigación para ver si alguien estuvo implicado en lo que podría ser un incumplimiento o delito (riesgo de fraude).

6. Reparar el fallo de seguridad puede llevar tiempo e implicar la interrupción temporal del servicio (riesgo operacional).

7. Si la brecha es grave, habrá multa por parte de las autoridades (riesgo regulatorio).

8. En algunos casos, el problema puede incluso forzar a la compañía a cambiar su modelo de negocio (riesgo estratégico).

La disrupción tecnológica en la gestión de riesgos

La disrupción tecnológica ha permitido una mayor interacción global y ha mejorado la calidad de vida de las personas como los procesos empresariales (nacional y privado). Los métodos tradicionales de medición y control de riesgos, centrados fundamentalmente en dos variables, impacto y probabilidad, no son suficientes ahora para poder anticiparse. Los métodos convencionales miran al pasado. En un mundo de cambio constante como el actual, hay que estar preparado tanto para lo probable o posible, como para lo improbable o imposible. No basta con analizar lo ya conocido. Y es en esa tarea en la que la tecnología resulta no solo oportuna sino crítica. (KPMG, 2019)

Las ventajas que estas tecnologías –a las que en el futuro se unirán Blockchain y otras que lleguen- aportan a la función de riesgos son múltiples y variadas: desde una monitorización más sofisticada y precisa, con visión consolidada y prácticamente en tiempo real; capacidad de responder rápidamente ante cualquier evento e incluso anticiparse con análisis predictivos; análisis tan afinados que permiten desarrollar nuevos productos, servicios y hasta personalizaciones antes impensables; aportación de más valor a la compañía, que ve reforzada su capacidad de resiliencia, y un largo abanico de oportunidades.

Lo antes descrito conviene sintetizarlo en una pregunta, previamente formulada por (KPMG, 2019):¿De qué tecnologías estamos hablando y cómo se aplican a la gestión de riesgos? La misma consultora resuelve la inquietud en los términos siguientes:

Básicamente de todas las que tienen que ver con la captación y análisis de datos, tanto datos tradicionales o estructurados como no estructurados –Big Data Analytics, Machine Learning e Inteligencia Artificial – y con la automatización y gestión de procesos y tareas – WorkflowAutomation (iBPM) y RoboticProcessAutomation (RPA).

> Las primeras, especialmente Inteligencia Artificial, son las que están llamadas a aportar un enorme potencial a la función de riesgos y las últimas juegan un papel relevante para mejorar la eficiencia de los procesos y tareas manuales, tremendamente rutinarias o repetitivas, en las que la intervención humana puede derivar en errores. (p. 9)

Los ejemplos de lo que la Inteligencia Artificial puede aportar a la gestión de riesgos son amplios y variados: desde ayudar en el cumplimiento normativo; atención automatizada de los clientes con Procesamiento de Lenguaje Natural y reconocimiento por imagen y voz; monitorización en tiempo real de eventos de riesgos específicos para el negocio en cualquier parte del mundo; análisis de redes de clientes para ofrecer productos o servicios personalizados; detección de valores fuera de rango que puedan llevar a riesgos operativos, análisis de sentimiento de audio o texto y un largo etcétera.

De acuerdo con Sánchez-Bautista & Ramírez-Chávez (2022), las vulnerabilidades se refieren a la inconsistencia de los sistemas, las cuales pueden ser aprovechadas por cibercriminales o atacantes para afectar negativamente los activos de información. Además, se identifican múltiples amenazas como problemas para los activos de información, las cuales explotan diferentes tipos de vulnerabilidades. En cuanto a la definición de vulnerabilidad y amenaza, Guerra et al. (2021), explican que "la vulnerabilidad es el factor que permite la ejecución de la amenaza, lo que resulta en daños a los activos de la organización" (p. 96) De igual forma, presentó en su estudio las amenazas más frecuentes. Tales son: Malware, 14; Hackers, 10; Acceso, 5; Privacidad, 3; Fuerza bruta, 2; Phishing, 2; Rootkit, 1; Robo de datos, 1; Denialof Service,1.

Las sucesivas revoluciones industriales han llevado consigo el nacimiento de nuevas fuentes de riesgo. La nueva industria 4.0 no es una excepción y las profundas trasformaciones que la misma introduce han venido a reabrir con renovados fundamentos la vieja cuestión de

los límites del desarrollo tecnológico. Una realidad con nuevos riesgos que debe buscar también nuevas soluciones desde la idea de que cada problema técnico estará llamado a encontrar, también, una solución técnica.

Los riesgos de lo que se ha llamado la "cuarta revolución industrial" son cada vez más evidentes. El cambio tecnológico en este periodo produce un efecto auténticamente disruptivo. Aunque muchos de los instrumentos y técnicas que se encuentran en su base poseen una larga tradición, lo cierto es que la virulencia con la que han irrumpido carece de precedentes. (p. 94) Otro ejemplo de los riesgos que trae consigo la industria 4.0 es el de las impresoras 3D. Según un estudio del Instituto de Tecnología de Illinois, cuando la impresora 3D trabaja con este material (piezad de vehículo o de grifo) emite 20 mil millones de micropartículas por minuto, que se depositan en los pulmones o el torrente sanguíneo y provocan riesgos para la salud, especialmente en el caso de los enfermos de asma. (p. 98)

Las mismas consideraciones son válidas para la robótica. Ésta tiene el potencial necesario para transformar las vidas de las personas y la sociedad en su conjunto. Su impacto será cada vez mayor a medida que se multipliquen las interacciones entre los robots y las personas. Según (Rodríguez Godínez, 2021), "no existe un consenso sobre los efectos que ello tendrá sobre el empleo y nuestros futuros mercados de trabajo, lo que sí parece indiscutible es que su impacto será muy importante". (p. 100)

En este orden de ideas , resulta interesante analizar los riesgos que conlleva el desempeño del sector empresarial considerando la variable disrupción tecnológica; teniendo como premisa la ecuación del riesgo al que están sometidos los ambientes y contextos sociales e institucionales. Es asi como, abordamos los conceptos, a partir de las categorías Riesgo, Gestión de riesgos y disrupción tecnológica, con independencia del tipo de estudio, haciendo caso omiso de los datos o informaciones numéricas contenidos en ellos.

Es preciso acotar que, este análisis se somete a un proceso transicional en la traslación del concepto tradicional de riesgo como un factor socionatural, antropogénico o sociotecnológico al ámbito de las industrias y al sector empresarial. Aun cuando en estos

últimos no se podría hablar de desastres o catástrofes, no es menos cierto que en el campo de la economía, las finanzas o en la información corporativa la materialización de un riesgo, en tal caso de una amenaza, puede contraer grandes dificultades no solo para la empresa afectada, sino también para un amplio sector de la economía y la producción, en consecuencia, para la población.

Una clara demostración de los antes mencionado, lo constituyen los hechos ocurridos en el año 2008 con la crisis hipotecaria estadounidense, que conllevaron a una crisis financiera, bancaria, a nivel mundial, y cuyos efectos se sintieron por varios años. En opinión de (Álvarez Gil & González-Páramo, 2012), las crisis no son gestionables puesto que éstas son impredecibles. Opinión que desde la gestión de riesgos no es compatible puesto que los riesgos son una "presencia" permanente en todos los ámbitos del quehacer humano y social.

El hecho es que las crisis económicas, financieras, empresariales, no son fenómenos súbitos, sino que se van incubando paulatinamente, pudiendo presentarse situaciones específicas de saltos cualitativos. Esto exige de parte de los tomadores de decisiones un manejo oportuno de la información y el control de la evolución de las variables-amenazas que puedan afectar la organización

En relación con las tecnologías disruptivas, constituyen hoy un soporte vital para las organizaciones empresariales no solamente para apuntalar su competitividad en el mercado, sino también por su utilidad en el marco de la seguridad en el desarrollo de sus procesos y en la reducción de los costos operativos. Sin embargo, hay que decir que las amenazas (factor externo) estarán presentes en todo momento. Ya en páginas previas hemos mencionado algunas de ellas. Además, la disrupción provoca importantísimas consecuencias en forma de destrucción de puestos de trabajo y aparición de otros nuevos. Esto colinda con la advertido por el economista J. M. Keynes, quien en 1930 advirtió sobre el mayor peligro de la tecnología:

Estamos siendo afectados por la nueva enfermedad cuyo nombre muchos todavía no han escuchado, pero de la cual escucharán bastante en los años que vienen: el problema del desempleo tecnológico. Significa el desempleo debido a que el ritmo de descubrimiento de

tecnologías que automatizan el uso del trabajo está superando al ritmo con que estamos creando nuevos trabajos". (Torres, s.f., pág. 29)

El principal reto que tiene esta tecnología por delante es la ciberseguridad, ya que todas estas "cosas" conectadas entre sí son muy vulnerables a ataques a través de la red. El riesgo más ostensible estriba en la seguridad, ya que la conexión masiva de elementos puede hacerlos muy vulnerables a posibles ataques mediante virus. Queda mucho camino por recorrer en materia de seguridad, tanto técnica como regulatoria, lo que generará mayor demanda de este tipo de expertos.

Integración de la gestión de riesgos a los procesos organizacionales

La gestión de riesgos es una etapa fundamental en la evaluación económica y financiera. Se trata de un enfoque riguroso y documentado en todos los niveles de desarrollo de los eventos analizados, lo que requiere información de todas las áreas de interés, internas y externas. Por otro lado, la información de sus procesos es uno de los activos más importantes que poseen las empresas y tiene un valor para la organización, por lo tanto se deberían desarrollar mecanismos que aseguren una protección adecuada de los mismos. Es así como la seguridad de información, cuyo objeto o propósito consiste en mantener la continuidad de los procesos organizacionales, ha cobrado enorme importancia. Es necesario que los responsables de la seguridad de la información en las organizaciones tomen conciencia de su papel y contrasten los riesgos a los que están sometidos. Finalmente, la globalización ha acelerado el ritmo de la innovación y el desarrollo tecnológico, generando una continua transformación en el mercado y un enorme crecimiento de la demanda por productos y servicios, lo que ha llevado a una mayor evolución de la gestión del conocimiento y los estudios de gestión de riesgos.

La Cuarta Revolución Industrial en la salud

La salud es un derecho universal, que conlleva a que el sector de la salud garantice la prestación de los servicios a nivel individual y colectivo con estándares de calidad para salvaguardar y preservar la vida. En la estela de la cuarta revolución tecnológica y la Industria

4.0, se plantea el Cuidado de la Salud 4.0 (Healthcare 4.0) que engloba el conjunto de las transformaciones digitales que se están produciendo en el sector sanitario y que pretenden transformar la forma en que cuidamos de la salud, la organización de los sistemas sanitarios, los productos y servicios que las empresas del sector desarrollan, basándose en la tecnología y en los datos y en la inteligencia artificial (IA). (Moreno Vida, 2024, pág. 345)

No son pocos los avances alcanzados en la salud con la aplicación de las tecnologías que apuntalan a la Cuarta Revolución Industrial. En opinión de (Muñoz & Hincapié García, 2019)), la cuarta revolución —o 4RI— ha traído sorprendentes avances para el sector salud. La inteligencia artificial, big data y la medicina de precisión mejoran notablemente el acceso a los servicios, pero, al mismo tiempo, implican importantes retos para la formación y ética profesional, las políticas públicas y una nueva ciudadanía en salud. Un ejemplo de la acción pública está referido a la aplicación de la Big data y el internet de las cosas en función de lograr la masificación de la utilización de la historia clínica electrónica y otras herramientas, para colectar información individual o grupal de los pacientes. A su vez, ha permitido a instituciones y gobiernos disponer de grandes cantidades de datos que deben ser utilizados en la gestión clínica y generación de políticas públicas.

Una de las aristas más conocidas de este progreso tecnológico es la telemedicina, que ha permitido acceder a lugares remotos o apartados, pudiendo así brindar atención a pacientes imposibilitados bien sea por escasez de recursos económicos o bien por dificultades de acceso vial. Otro aspecto a considerar es la satisfacción de necesidades de pacientes con características muy particulares. Esto mediante la estrategia de la medicina personalizada.

En esta misma dirección, (Moreno Vida, 2024) apunta que parte de los logros y retos de la atención sanitaria, al menos en los países desarrollados, se orientan hacia reducir y eliminar las listas de espera; el fortalecimiento de la historia clínica electrónica; la introducción de dispositivos digitales portátiles para pacientes con enfermedades crónicas o que requieran una monitorización continua; el desarrollo de la medicina personalizada que permita buscar la mejor opción para cada paciente; la mejora de

los sistemas de información, vigilancia y control epidemiológico, que permitan la detección precoz de riesgos y la respuesta rápida a las amenazas para la población; entre otros. (p. 346)

Por otro lado, (Grajales Sánchez, Hincapié Arenas, & López Pedraza, 2022) en una revisión bibliográfica destacan las áreas de mayor impacto que la industria 4.0 ha tenido sobre múltiples factores en el sector de la salud, tales son:

> Incursión de la telemedicina, el uso de datos de información de cada paciente para atención más personalizada, creación de productos inteligentes para el seguimiento médico de las personas, hallazgos de nuevas fórmulas para creación de medicina y vacuna. Estas herramientas usadas adecuadamente pueden promover la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones de este sector. (p. 4)

Para culminar, se trae a colación lo referido por (Montesino Soraca, Álvarez Mejia, & Romero-Conrado, 2020) en sus conclusiones luego de un estudio sobre el desarrollo de las tecnologías de la Industria 4.0 en el sector salud y los beneficios de su implementación: mejorar la programación de tareas, maximizar la utilización de los recursos, facilitar el acceso a los datos de almacenamiento de los pacientes, la reducción de costos y riesgos por parte del sector sanitario, optimizar la prevención de enfermedades, crear modelos eficientes para el diagnóstico de enfermedades, mejorar la calidad en los sistemas de atención médica, consolidar sistemas de información compartida, asegurar la seguridad en el entorno de los centros de salud tanto para pacientes como trabajadores, entre muchos otros

Reflexión Final

Asentamos aquí como reflexión final que el desarrollo científico y tecnológico es un proceso virtuoso que no se detiene. Asumimos está realidad como beneficiosa para la humanidad. La tecnología y la innovación que la Cuarta Revolución Industrial ha significado un paso adelante. Pero también ha mostrado su lado oscuro, como los ataques cibernéticos, la invasión a la privacidad como parte de un Estado de vigilancia que termina conculcando los derechos ciudadanos, el robo de información personal para usarla en la comisión de delitos financieros, entre muchos otros aspectos.

El reto es cómo atender este tipo de problemas así como los desafíos para la correcta toma de decisiones de las organizaciones, mediante la implementación de las tecnologías de información, redes sociales, aplicaciones tecnológicas, internet de las cosas, cloudcomputing, big data, smartcities, páginas web, así como la investigación e innovación y manejo de datos, relacionadas con una gama de necesidades que demanda una sociedad vulnerable. Este reto debe tener como salida lo que sea mejor para la humanidad.

Conclusiones

Una primera conclusión es la sensibilización y concientización en cuanto a que los riesgos son una constante de las organizaciones y que están permanentemente expuestas ante las amenazas de cualquier tipo. Como se dice en lenguaje llano, los accidentes pasan, lo cual constituye una invitación a la prevención.

Una de las conclusiones más importantes es destacar la gestión del riesgo como una necesidad vital para las organizaciones empresariales para poder hacer frente a las constantes y cada vez más numerosas amenazas a las que están expuestas. Ya no se trata solo de los eventos riesgosos como un sismo, explosiones, accidentes químicos o epidemias, sino de un conjunto de peligros, incluso desafíos, que trae consigo la Cuarta Revolución Industrial.

Basta saber las implicaciones que tiene el hackeo de una cuenta individual, la diseminación de virus a través de redes sociales o la denegación de las operaciones de servidores mediante ataques masivos contra las plataformas tecnológicas, tanto industriales como institucionales.

Como segunda conclusión, tenemos que la gestión de riesgos no puede estar aislada del funcionamiento del resto de la organización, por tanto, como lo recomiendan los expertos, debe formar parte estructural de la Alta Gerencia o de la Gerencia Estratégica, integrada a todos los procesos de la empresa.

Finalmente, se recomienda que la gestión de riesgos se construya en el marco de la gestión del conocimiento y bajo el concepto de las organizaciones que aprenden. Esto implica que la gestión de riesgos es un hecho que compete a todos los integrantes de la empresa u

organización. En otras palabras, ante la disrupción tecnológica y los riesgos en acecho, la educación tecnológica es una emergencia organizacional.

Referencias

Álvarez Gil, M. J., & González-Páramo, J. M. (2012). La gestión de la crisis financiera global: El papel del Banco Central Europeo. Revista Asturiana de Economía (46), 87-102.

Brito Gómez, D. (2018). El riesgo empresarial. Universidad y Sociedad , X (1), 269-277.

Gómez Betancourt, G., Morón Vásquez, A., & Betancourt R., J. B. (2020). Modelo de Gestión de riesgos: el aporte del valor Phi en el plan de continuidad de negocios. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) , 3, 112-128.

González Mora, A. (2008). El fenómeno de los desastres. Perspectiva transdisciplinar con el enfoque de los Sistemas Complejos. Researchgate , 8 (1), 1-27.

Grajales Sánchez, N. Y., Hincapié Arenas, E. A., & López Pedraza, L. A. (2022). Industria 4.0, una Estrategia Empresarial en el Sector de la Salud. Recuperado en fecha 25 de septiembre de 2024 de https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/dc28aaa7-b78a-448f-9329-25ee518c93a6/content , 1-26.

KPMG. (2019). Vientos de cambio. Riesgos La gestión de riesgos en el mundo digital. España: © 2018 KPMG Asesores S.L.

Martínez Hernández, R., & Blanco Dopico, M. I. (2017). Gestión de riesgos: reflexiones desde un enfoque de gestión empresarial emergente. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) (80), 693-711.

Montesino Soraca, L., Álvarez Mejia, O., & Romero-Conrado, A. R. (2020). Tendencias y desarrollo de las tecnologías de la industria 4.0 en el sector salud. IJMSOR , 1-6.

Moreno Vida, M. N. (2024). Impacto de la medicina 4.0 en el sistema de salud. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum (6), 345-375.

Moreno Vida, M. N. (2024). Impacto de la medicina 4.0 en el sistema de salud. Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum , 345-375.

Muñoz, P. A., & Hincapié García, J. A. (9 de Julio de 2019). Cuarta revolcuión industrial: tendecias en salud. Recuperado el 25 de Septiembre de 2024, de UdeA Noticias: https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/!ut/p/z0/fY8xC8IwEIX_ikvHklhr1LE4COLgINJmkSMJeprm2jQp_nxTHcTF5XHv-

N6DxySrmXQw4hUCkgObfCPFZb3ZFvOq5AcuSsErcSyXq2K3OJ052zP5H0gNeO
97WTGpyAXzDKzuyAewURvIOAy_7kat-dyTzhwFVAhDxt9ph5om

Rodríguez Godínez, G. R. (2021). Gestión del riesgo de desastres mediante el uso de tics: Una revisión. Techno Review , X (2), . 213-237.

Torres, I. (s.f.). La disrupción tecnológica ya está aquí. Cómo afecta a las personas, los gobiernos y las empresas. 44.

CAPITULO 13

SUBJETIVISMO ÉTICO: REGULACIÓN NORMATIVA EN LAS TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Francisco Ygnacio Pérez Clermont
José Gregorio Quijada Singer

Resumen

El subjetivismo ético, una corriente filosófica que sostiene que las declaraciones morales son expresiones de actitudes o sentimientos individuales y no de hechos objetivos, ofrece una perspectiva única para entender y regular estas tecnologías emergentes. Según esta perspectiva, lo que es considerado "bueno" o "malo" depende de las creencias y emociones personales, lo que implica que no existen verdades morales universales aplicables a todas las situaciones y contextos.

En el contexto de las tecnologías disruptivas, el subjetivismo ético sugiere que las normativas deben ser flexibles y adaptables a las variaciones culturales y sociales. Esto es particularmente relevante en un mundo globalizado donde las tecnologías desarrolladas en una región pueden tener impactos significativos en otras partes del mundo. Por ejemplo, una tecnología de reconocimiento facial desarrollada en un país con normas laxas de privacidad puede ser vista como invasiva y poco ética en otra región con regulaciones más estrictas.

Palabras calve: Subjetivismo ético, tecnología disruptiva, marco normativo, sociedad.

Introducción

El avance de las tecnologías disruptivas, especialmente la inteligencia artificial (IA), ha generado un debate significativo sobre la ética y la regulación normativa. Estas tecnologías tienen el potencial de transformar radicalmente diversos sectores, desde la salud y la educación hasta el transporte y la seguridad. Sin embargo, su rápida evolución también plantea importantes desafíos éticos y legales que deben ser abordados de manera efectiva.

Además, la naturaleza subjetiva de la ética implica que diferentes culturas y sociedades pueden tener diversas interpretaciones sobre lo que constituye un uso ético de la IA. Mientras que en algunas sociedades la vigilancia masiva puede ser vista como una medida de seguridad aceptable, en otras puede ser considerada una violación de la privacidad. Este

informe explora cómo las percepciones individuales y culturales influyen en la creación de marcos normativos para las tecnologías disruptivas, y cómo el subjetivismo ético puede guiar la regulación de estas tecnologías de manera que promueva tanto la innovación como la protección de los derechos humanos.

En el contexto de las tecnologías disruptivas, el subjetivismo ético sugiere que las normativas deben ser flexibles y adaptables a las variaciones culturales y sociales. Dado que diferentes sociedades pueden tener diversas interpretaciones sobre lo que constituye un uso ético de la inteligencia artificial, es importante que las regulaciones reflejen estas diferencias y permitan un enfoque contextualizado. Por ejemplo, mientras que en algunas culturas la vigilancia masiva puede ser vista como una medida de seguridad aceptable, en otras puede ser considerada una violación de la privacidad. El subjetivismo ético, por lo tanto, destaca la importancia de considerar las percepciones individuales y culturales en la creación de marcos normativos para las tecnologías emergentes.

Ética

La ética es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. Se centra en determinar qué es lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, y cómo los seres humanos deben actuar en diversas situaciones. La ética se divide en varias subdisciplinas, incluyendo la ética normativa, la metaética y la ética aplicada. La ética normativa busca establecer principios y reglas que guíen el comportamiento moral, mientras que la metaética se ocupa de la naturaleza de los juicios morales y el significado de los términos éticos. La ética aplicada, por otro lado, se enfoca en la aplicación de principios éticos a problemas específicos en campos como la medicina, los negocios y la tecnología.

Subjetivismo

El subjetivismo es una teoría filosófica que sostiene que la verdad y la realidad dependen de la percepción y las creencias individuales. En el contexto de la ética, el subjetivismo afirma que las declaraciones morales no son objetivamente verdaderas o falsas, sino que son expresiones de las actitudes, emociones y preferencias personales de los

individuos. Según esta perspectiva, no existen verdades morales universales que se apliquen a todas las personas en todas las circunstancias. En cambio, lo que es moralmente correcto o incorrecto varía de una persona a otra y de una cultura a otra. El subjetivismo ético se opone al objetivismo ético, que sostiene que existen verdades morales objetivas e independientes de las opiniones humanas.

Fundamentos del Subjetivismo Ético en la IA

Concepto de subjetivismo ético

El subjetivismo ético es una teoría normativa que sostiene que los juicios morales no son objetivos, sino que dependen de las creencias y emociones individuales. Bajo esta perspectiva, lo que una persona considera correcto o incorrecto es una cuestión de preferencia personal o cultural. En contraste con el objetivismo moral, que postula la existencia de principios morales universales y atemporales, el subjetivismo ético acepta que la moralidad puede variar entre individuos y sociedades.

Aplicación del subjetivismo en la inteligencia artificial

La aplicación de la IA en diversas facetas de la vida humana ha traído consigo la necesidad de abordar cuestiones éticas. La programación y uso de IA implican decisiones que afectan de manera significativa a las personas, y estas decisiones no están libres de juicios morales. Al incorporar el subjetivismo ético en la IA, se reconoce que los algoritmos reflejan las creencias y valores de sus creadores y usuarios. Por ejemplo, una IA diseñada para reclutar personal puede interpretar cualidades "deseables" en candidatos según las prioridades del desarrollador, lo que puede variar significativamente entre organizaciones. La naturaleza subjetiva de estos juicios subraya la necesidad de una mayor transparencia y diversidad en el desarrollo de IA.

Comparación con otras teorías éticas

A diferencia del subjetivismo ético, teorías como el utilitarismo y la deontología proponen marcos universales para la toma de decisiones morales. El utilitarismo, por ejemplo, sugiere elegir acciones que maximicen el bienestar, mientras que la deontología

prioriza el cumplimiento de deberes y reglas éticas independientemente de las consecuencias. Sin embargo, ambas teorías enfrentan desafíos únicos cuando se aplican a la IA. El utilitarismo puede no siempre proporcionar una guía clara en contextos complejos con múltiples partes interesadas, y la deontología podría resultar difícil de implementar en sistemas que requieren flexibilidad y adaptabilidad. El subjetivismo ético, aunque criticado por su relativismo, ofrece una alternativa que reconoce la pluralidad de valores y la necesidad de adaptabilidad en la toma de decisiones.

El subjetivismo ético, al sostener que las declaraciones morales son expresiones de actitudes o sentimientos individuales, plantea desafíos únicos en la regulación de tecnologías disruptivas. Estas tecnologías, que transforman radicalmente industrias y sociedades, requieren un enfoque normativo que considere las variaciones culturales y sociales en las percepciones éticas.

Ejemplos Reales a Nivel Mundial

Reconocimiento Facial en China y Europa:

China:

El uso extensivo de tecnologías de reconocimiento facial para la vigilancia masiva es visto como una medida de seguridad aceptable y necesaria por el gobierno chino. Esta tecnología se utiliza para monitorear a la población y prevenir delitos, lo que refleja una percepción ética que prioriza la seguridad colectiva sobre la privacidad individual (Benítez Amado, 2022).

Europa:

En contraste, la Unión Europea ha adoptado una postura más cautelosa. La Ley Europea de IA incluye restricciones estrictas sobre el uso del reconocimiento facial en espacios públicos, reflejando una preocupación ética por la privacidad y los derechos individuales (European Commission, 2021).

Vehículos Autónomos en Estados Unidos y Japón:

Estados Unidos:

Empresas como Tesla han avanzado significativamente en el desarrollo de vehículos autónomos. La regulación en EE.UU. ha sido relativamente flexible, permitiendo pruebas y despliegues en varias ciudades. Esta actitud refleja una ética que valora la innovación y el progreso tecnológico, incluso si implica ciertos riesgos (National Highway Traffic Safety Administration, 2020).

Japón:

Japón, por otro lado, ha adoptado un enfoque más cauteloso, priorizando la seguridad y la aceptación social. Las pruebas de vehículos autónomos están estrictamente reguladas y se enfocan en garantizar que la tecnología sea segura y aceptada por el público antes de su despliegue masivo (Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan, 2021).

Criptomonedas en Venezuela y Suiza:

Venezuela:

En respuesta a la crisis económica, el gobierno venezolano ha promovido el uso de criptomonedas como el Petro. Esta medida refleja una ética pragmática que busca soluciones innovadoras para problemas económicos urgentes, aunque la implementación ha sido controvertida y cuestionada por su transparencia (Reuters, 2018).

Suiza:

Suiza, conocida por su enfoque regulatorio favorable a las criptomonedas, ha establecido un marco legal claro y favorable para el uso y desarrollo de tecnologías blockchain. Este enfoque refleja una ética que valora la innovación financiera y la protección de los inversores (Swiss Federal Council, 2020).

Implicaciones del Subjetivismo Ético

Estos ejemplos ilustran cómo el subjetivismo ético influye en la regulación de tecnologías disruptivas. Las percepciones individuales y culturales sobre lo que es ético

varían significativamente, lo que lleva a diferentes enfoques normativos. En un mundo globalizado, es crucial que las regulaciones sean flexibles y adaptables, permitiendo que las tecnologías se desarrollen de manera que respeten las diversas sensibilidades éticas.

El subjetivismo ético, por lo tanto, no solo destaca la importancia de considerar las percepciones individuales y culturales en la creación de marcos normativos, sino que también subraya la necesidad de un diálogo intercultural y la cooperación internacional para abordar los desafíos éticos que plantean las tecnologías disruptivas.

Regulación Normativa

La regulación de las tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial (IA), debe equilibrar la innovación con la protección de los derechos humanos y la ética pública. En este contexto, el subjetivismo ético sugiere que las normativas deben ser flexibles y adaptables a las variaciones culturales y sociales. La Unión Europea, por ejemplo, ha adoptado un enfoque proactivo con la Ley Europea de IA, que busca regular el uso de la IA de manera que promueva el desarrollo económico y la innovación, al tiempo que protege los derechos de las personas (European Commission, 2021).

En Estados Unidos, la regulación de vehículos autónomos ha sido relativamente flexible, permitiendo pruebas y despliegues en varias ciudades. Este enfoque refleja una ética que valora la innovación y el progreso tecnológico, incluso si implica ciertos riesgos (National Highway Traffic Safety Administration, 2020). Japón, por otro lado, ha adoptado un enfoque más cauteloso, priorizando la seguridad y la aceptación social antes de permitir el despliegue masivo de vehículos autónomos (Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan, 2021).

En el ámbito de las criptomonedas, Suiza ha establecido un marco legal claro y favorable para el uso y desarrollo de tecnologías blockchain, reflejando una ética que valora la innovación financiera y la protección de los inversores (Swiss Federal Council, 2020). En contraste, Venezuela ha promovido el uso de criptomonedas como el Petro en respuesta a la crisis económica, reflejando una ética pragmática que busca soluciones innovadoras para problemas económicos urgentes (Reuters, 2018).

Desafíos Éticos en el Desarrollo de IA

Uno de los principales desafíos en la regulación de la IA es la diversidad de opiniones sobre lo que constituye un uso ético. Esto puede llevar a conflictos entre diferentes jurisdicciones y dificultar la creación de normativas globales. Por ejemplo, mientras que en algunas sociedades la vigilancia masiva puede ser vista como una medida de seguridad aceptable, en otras puede ser considerada una violación de la privacidad. Este conflicto de percepciones éticas puede complicar la cooperación internacional y la implementación de regulaciones coherentes.

Sin embargo, esta diversidad también presenta una oportunidad para el diálogo intercultural y la cooperación internacional en la búsqueda de soluciones éticas y sostenibles. La creación de foros internacionales y la colaboración entre diferentes países pueden ayudar a desarrollar marcos normativos que respeten las variaciones culturales y promuevan la innovación responsable. Además, la flexibilidad en las regulaciones puede permitir que las tecnologías se adapten a las necesidades y valores específicos de cada sociedad, fomentando un desarrollo tecnológico más inclusivo y equitativo.

Sesgos en los algoritmos

Uno de los desafíos más importantes en el desarrollo de IA es el sesgo en los algoritmos. Los sesgos pueden surgir en varias etapas, desde la recopilación de datos hasta el diseño del algoritmo y su implementación. Por ejemplo, si un conjunto de datos utilizado para entrenar un modelo de IA está sesgado hacia un grupo demográfico particular, el resultado también reflejará estos sesgos. Los sesgos no solo son problemáticos desde una perspectiva de precisión y equidad, sino que también plantean considerables dilemas éticos. La ética subjetivista argumentaría que los juicios incorporados en estos algoritmos reflejan valores subjetivos y, por lo tanto, requieren una revisión crítica y continua para asegurar que no perpetúen injusticias.

Impacto en la toma de decisiones

La IA tiene un impacto significativo en la toma de decisiones en diversos campos, como la medicina, la justicia penal y las finanzas. Las decisiones tomadas por sistemas de IA pueden tener consecuencias amplias y a veces graves. Aquí, el subjetivismo ético resalta la importancia de contextualizar estas decisiones según los valores y principios específicos de los afectados. Por ejemplo, en sistemas de IA utilizados en diagnosticar enfermedades, los valores subjetivos como la compasión, la empatía y la priorización de ciertos tipos de bienestar pueden influir en la forma en que las decisiones se toman y se comunican.

Problemas de responsabilidad moral

La asignación de responsabilidad moral en el uso de IA presenta un dilema complicado. ¿Quién es responsable cuando una máquina toma una decisión errónea o ética cuestionable? Desde el punto de vista del subjetivismo ético, la responsabilidad moral no puede ser asignada en términos absolutos, sino que debe ser comprendida en el contexto de la participación humana en el diseño, desarrollo y uso de la IA. Por ejemplo, si una IA en un coche autónomo causa un accidente, la responsabilidad puede no recaer completamente en los desarrolladores del sistema, sino también en los reguladores que permitieron su uso sin una supervisión adecuada. Así, la ética subjetivista subraya la necesidad de una mirada matizada y multifacética hacia la responsabilidad moral en sistemas de IA.

Perspectivas Filosóficas sobre la IA

Posturas relativistas frente a absolutistas

Las discusiones sobre ética en la IA a menudo giran en torno a la disputa entre relativismo y absolutismo moral. El relativismo sugiere que los principios éticos varían entre culturas y contextos, apoyando la noción de que no existe una única "verdad" moral. En el desarrollo de IA, esta postura podría ayudar a crear sistemas más inclusivos y adaptativos que reconozcan y respeten la diversidad de valores y normas en diferentes culturas. Por otro lado, el absolutismo moral aboga por normas universales y puede proporcionar una base más sólida y consistente para decisiones éticas en IA. Esta perspectiva podría ser útil en la

creación de directrices globales para el uso de IA, asegurando que ciertos derechos y principios estén protegidos independientemente del contexto.

Éticas deontológicas frente a consecuencialistas

La ética deontológica y la ética consecuencialista ofrecen enfoques divergentes para abordar decisiones morales. La deontología se centra en la adherencia a reglas y deberes, mientras que el consecuencialismo evalúa las acciones en función de sus resultados. En el contexto de la IA, una perspectiva deontológica podría priorizar la transparencia, el consentimiento informado y la equidad en el diseño y uso de sistemas de IA. Por ejemplo, las reglas de confidencialidad y privacidad pueden ser vistas como deberes inquebrantables en la IA médica. En contraste, un enfoque consecuencialista podría enfocarse en maximizar el bienestar general, aunque esto implique comprometer ciertos principios en situaciones complejas. Por ejemplo, un sistema de IA diseñado para optimizar el tráfico urbano podría justificar la invasión de la privacidad al rastrear los movimientos individuales para mejorar la eficiencia del transporte público.

Pluralismo moral en la IA

El pluralismo moral, que sostiene que existen múltiples valores y principios éticos que pueden ser igualmente válidos, puede ofrecer una solución intermedia en el diseño ético de IA. Esta perspectiva reconoce la complejidad de las circunstancias humanas y la necesidad de un enfoque flexible y adaptativo para la toma de decisiones éticas. En la práctica, esto podría traducirse en la implementación de sistemas de IA que puedan adaptarse a diferentes contextos culturales y sociales, permitiendo un equilibrio entre principios deontológicos y consecuenciales. Por ejemplo, un sistema de IA utilizado en la educación podría ajustarse para respetar los valores y expectativas de diferentes comunidades, asegurando tanto la equidad como la efectividad.

Casos Prácticos y Análisis

Ejemplos de subjetivismo en IA

Existen varios ejemplos que ilustran la aplicación del subjetivismo ético en IA. Un caso notable es el uso de IA en el desarrollo de contenido personalizado en plataformas de streaming como Netflix y Spotify. Estos sistemas ajustan las recomendaciones según las preferencias individuales del usuario, reflejando una variedad de valores subjetivos en la selección de contenido. Otro ejemplo es el uso de IA en evaluaciones de crédito, donde las decisiones de crédito pueden basarse en datos demográficos y gustos personales, lo que puede introducir sesgos y discriminación.

Evaluación de casos específicos

Analizar casos específicos donde la ética subjetivista influye en IA puede proporcionar lecciones valiosas. Por ejemplo, el uso de reconocimiento facial por parte de la policía ha provocado intensos debates éticos debido a sesgos inherentes contra minorías étnicas. Un análisis subjetivista revelaría cómo estos sistemas reflejan estructuras de poder y prejuicios existentes, destacando la necesidad de estándares éticos más altos y una mayor supervisión.

Lecciones y recomendaciones éticas

Las lecciones de casos prácticos sugieren que una ética subjetivista en IA debe ir acompañada de una rigurosa autoevaluación y diversificación en el desarrollo de estos sistemas. Las recomendaciones éticas incluyen la implementación de auditorías de equidad, la diversificación de equipos de desarrollo y la creación de marcos regulativos que promuevan la transparencia y responsabilidad. El subjetivismo ético en IA no debe ser una licencia para la arbitrariedad, sino un llamado a la responsabilidad contextual y sensibilidad cultural.

Conclusión

El subjetivismo ético proporciona una perspectiva valiosa para abordar los desafíos morales en el desarrollo y el uso de la IA. Al reconocer que los juicios morales son

inherentemente subjetivos, esta teoría puede ayudar a desarrollar sistemas de IA más inclusivos, adaptativos y humanamente sensibles. Sin embargo, esta flexibilidad también requiere una vigilancia ética constante para evitar abusos e injusticias. A través de un análisis de ejemplos prácticos y la comparación con otras teorías éticas, el subjetivismo ético en IA destaca la importancia de una aproximación balanceada y multilateral en la toma de decisiones morales.

El subjetivismo ético da su aporte para la regulación de las tecnologías disruptivas, destacando la importancia de considerar las variaciones culturales y sociales en la creación de marcos normativos. A medida que la IA y otras tecnologías continúan evolucionando, es crucial que las regulaciones sean flexibles y adaptables, promoviendo tanto la innovación como la protección de los derechos humanos.

La diversidad de percepciones éticas en diferentes culturas y sociedades subraya la necesidad de un enfoque normativo que sea sensible a estas diferencias. La cooperación internacional y el diálogo intercultural son esenciales para desarrollar regulaciones que sean efectivas y justas a nivel global. En última instancia, el objetivo debe ser crear un entorno regulatorio que fomente la innovación tecnológica mientras protege los valores y derechos fundamentales de todas las personas.

Referencias

Asaro, P. (2016). Robotics and ethics: The implications of robotics for our moral and social values. MIT Press.

Benítez Amado, A. (2022). Políticas regulatorias y gobernanza de la inteligencia artificial en Europa, América Latina y el Caribe: la importancia de liderar la gobernanza de las nuevas tecnologías disruptivas. Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA). Recuperado de https://www.ucm.es/icca/politicas-regulatorias-y-gobernanza-de-la/

Bostrom, N. (2014). Superintelligence: Paths, dangers, strategies. Oxford University Press.

European Commission. (2021). Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). Recuperado de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206

Floridi, L. (2014). The fourth revolution: How the infosphere is reshaping human reality. Oxford University Press.

Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan. (2021). Guidelines for the Safe Deployment of Automated Vehicles. Recuperado de https://www.meti.go.jp/english/press/2021/0401_001.html

National Highway Traffic Safety Administration. (2020). Automated Vehicles for Safety. Recuperado de https://www.nhtsa.gov/technology-innovation/automated-vehicles-safety

Reuters. (2018). Venezuela launches the Petro, its cryptocurrency. Recuperado de https://www.reuters.com/article/us-venezuela-cryptocurrency-idUSKCN1G42G8

Swiss Federal Council. (2020). Federal Act on the Adaptation of Federal Law to Developments in Distributed Ledger Technology. Recuperado de https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20201700/index.html

Benítez Amado, A. (2022). Políticas regulatorias y gobernanza de la inteligencia artificial en Europa, América Latina y el Caribe: la importancia de liderar la gobernanza de las nuevas tecnologías disruptivas. Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA). Recuperado de https://www.ucm.es/icca/politicas-regulatorias-y-gobernanza-de-la/

European Commission. (2021). Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). Recuperado de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206

Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan. (2021). Guidelines for the Safe Deployment of Automated Vehicles. Recuperado de https://www.meti.go.jp/english/press/2021/0401_001.html

National Highway Traffic Safety Administration. (2020). Automated Vehicles for Safety. Recuperado de https://www.nhtsa.gov/technology-innovation/automated-vehicles-safety

Reuters. (2018). Venezuela launches the Petro, its cryptocurrency. Recuperado de https://www.reuters.com/article/us-venezuela-cryptocurrency-idUSKCN1G42G8

Swiss Federal Council. (2020). Federal Act on the Adaptation of Federal Law to Developments in Distributed Ledger Technology. Recuperado de https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20201700/index.html

CAPITULO 14

TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS Y LA DISRUPCIÓN PROFESIONAL COMO EXIGENCIA DEL CLIMA LABORAL DEL PRESENTE

Aníbal Pastor Galicia Hernández

Resumen

La aparición de las tecnologías disruptivas dentro de las organizaciones con rasgos empresariales tiene la capacidad de afectar profundamente el sector de actividad y sus cadenas de valor, trayendo la aparición de nuevos roles y competencias laborales que deberán ser asumidas por el capital humano. Antes estas implicaciones, es necesario repensar la definición de trabajador en la actualidad, observar sus carencias y las exigencias que reclama la contemporaneidad laboral. Por tal motivo esta investigación se plantea el siguiente objetivo determinar las implicaciones profesionales generadas por la aparición de las tecnologías disruptivas en el clima laboral del presente. Se realizó una investigación documental con la cual se sistematizó una serie de documentos bibliográficos obtenidos a través de las siguientes bases de datos: Dialnet, Scielo y Google Académico para ser sometidos a la evaluación, análisis y síntesis (Codina, 2020). A estos documentos se les aplicó una lectura desde una visión fenomenológica siguiendo las orientaciones de Dieter Lohmar (2005) para sintetizar los contenidos relevantes y así crear un cuerpo teórico que sustente las implicaciones profesionales generadas por la aparición de las tecnologías disruptivas en el clima laboral del presente.

Palabras clave: tecnologías disruptivas, competencias laborales.

Introducción

La tecnología disruptiva es la que propicia cambios profundos en los procesos de creación de productos o servicios y generalmente conlleva una estrategia que consolida y desplaza la tecnología anterior. Esta innovación es un avance que hace que lo viejo resulte vetusto en cuanto a sus prestaciones, incorporándose a las nuevas formas de actuación y pensamiento social de la sociedad que consume bienes y servicios.

Las disrupciones comienzan por una tecnología que satisface las necesidades de este segmento de clientes pocos sofisticados de un sector o atendiendo ciertos atributos solo apreciados por unos pocos en detrimento de otros atributos más estandarizados. Debido a su

potencial de evolución la tecnología disruptiva avanza rápidamente llegando a atender mejor las demandas de ese segmento, por lo que algunos señalan que más que el impacto tecnológico es el modelo de negocio lo que hace posible y crea el impacto disruptivo.

Por otro lado, la disrupción describe un proceso en el cual las organizaciones más pequeñas y con menos recursos pueden desafiar con éxito a organizaciones más complejas, orientando sus esfuerzos a mejorar sus productos y servicios, consolidándose el compromiso en una carrera de innovaciones sostenidas para luchar por la preferencia de sus clientes, generando, por un lado, que las prestaciones excedan lo realmente necesario y, por el otro, que el resto de las empresas competidoras tengan la capacidad de responder a la amenaza de la disrupción, lo que a su vez podría generar o el empoderamiento de las organizaciones que trabajan con la tecnología disruptiva o que desaparezcan o pierdan su liderazgo en favor de otras organizaciones disruptivas.

Pero la aparición de las tecnologías disruptivas dentro de las organizaciones con rasgos empresariales tiene la capacidad de afectar profundamente el sector de actividad y sus cadenas de valor, trayendo la aparición de nuevos roles y competencias laborales que deberán ser asumidas por el capital humano. Antes estas implicaciones, es necesario repensar la definición de trabajador en la actualidad, observar sus carencias y las exigencias que reclama la contemporaneidad laboral, por tal motivo esta investigación se plantea el siguiente objetivo.

I. Objetivos

Determinar las implicaciones profesionales generadas por la aparición de las tecnologías disruptivas en el clima laboral del presente.

II. Metodología

A través de esta investigación documental se sistematizó una serie de documentos bibliográficos obtenidos a través de las siguientes bases de datos: Dialnet, Scielo y Google Académico para ser sometidos a la evaluación, análisis y síntesis (Codina, 2020). Se

consolidaron 10 documentos finales en idioma español, entre libros, capítulos de libros y artículos, que abordaban los temas correspondientes, considerando un periodo del 2014 al 2024 a los cuales se les aplicó una lectura desde una visión fenomenológica para sintetizar los contenidos relevantes y así crear un cuerpo teórico que sustente las implicaciones profesionales generadas por la aparición de las tecnologías disruptivas en el clima laboral del presente.

III. Análisis-Disertación

Nuevos escenarios y entornos organizacionales para la adopción de las tecnologías disruptivas

El repensar de las organizaciones empresariales

Las organizaciones empresariales, observando los avances globales en esta materia empresarial, se han visto en la imperiosa necesidad de evaluar su competitividad, trastocada por la poca formación técnica, lo que deviene en un debilitamiento de las habilidades de la fuerza laboral y una baja productividad y crecimiento económico de sus naciones.

Esto las ha llevado a la solicitud de auxilio académico y a la creación de centros formativos para generar nuevos conocimientos, provenientes de universidades en la búsqueda de productos de alto valor comercial, avivándose por otro lado la aparición de nuevas organizaciones empresariales acompañadas de novedosas maneras de hacer negocios.

Día a día se eleva la complejidad de las nuevas organizaciones empresariales por la demanda continua de nuevos productos en el mercado, por lo que resulta innegable que las herramientas digitales estén marcando el ritmo de la evolución de los hábitos de consumo, dejando atrás los años donde la prioridad era impulsar una incipiente mecanización de los procesos tradicionales de las organizaciones empresariales. Pero actualmente no se enfatiza la preponderancia o el impacto de una tecnología novedosa, sino más bien, las

transformaciones que la digitalización está imprimiendo en los procesos, la estrategia y la cultura organizacional.

Esto ha llevado a cuestionar la evolución del modelo empresarial, examinando el desempeño de las organizaciones, así como las educativas, su desarrollo y dirección estratégica y la adaptación de las innovaciones tecnológicas, que fluyan en sintonía con las políticas industriales, cuyo reto es convertir tecnología y conocimiento en valor. Así lo afirmó Wortev Capital (2021):

> La inversión en tecnologías repuntó tras la pandemia pues, con el freno de actividades económicas, más de una industria encontró en el formato digital una oportunidad para seguir en funcionamiento. Esto detonó la creación de empresas emergentes enfocadas exclusivamente en el desarrollo tecnológico. Consecuencia de ello, el valor de las compañías tecnológicas latinoamericanas se multiplicó 32 veces respecto al inicio de la década. Incluso, tiene el potencial de alcanzar un valor de 2 mil millones para el 2030, de acuerdo con el informe Tecnolatinas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Ese mejor desempeño de las tecnologías disruptivas también logró un mayor interés por parte de inversionistas de capital privado en las "tecnolatinas". En el análisis del BID, los emprendimientos en tecnología que han surgido multiplicaron el valor de este mercado en la región. Según el BID, la creación de las empresas emergentes especializadas en tecnología son una parte importante dentro de la industria en América Latina. También destacan otros nichos como el financiero, consumo y logística. (párrs. 5-8)

Esto ha exigido la mejora de la experiencia del cliente y la calidad de servicio, puntos claves en una sociedad demandante e informada, en la que se vuelve más complejo lograr la lealtad del consumidor. Se les complica a los empresarios la gestión del talento humano a medida que los colaboradores buscan aspectos que van más allá de la compensación económica, pues la cultura, organización y experiencia del trabajador son clave en un mercado laboral más diverso e intergeneracional, por lo que una compañía debe ser ágil, flexible y adaptable a los vaivenes del mercado, automatizando sus procesos, reforzando los beneficios de continuar invirtiendo en tecnología, pese al difícil escenario económico y los objetivos de reducción de costos.

En las organizaciones empresariales, en el marco del estudio de las tecnologías disruptivas, se presentan cambios originados por la estructura, los procesos o la cultura, muchos de ellos pueden fluir y ser implementados sin generar novedad alguna. Pero los cambios requieren un proceso de gestión definido y estructurado, que logre superar los eventos adversos que puedan originarse. Uno de ellos está relacionado con la aceptación del cambio y la legitimidad que proporcionan los miembros de la organización frente la implementación de tecnologías que transforman el hacer de las operaciones. Esto se debe a la implementación de tecnología en los procesos, encontrando distintos factores asociados con su aceptación a nivel organizacional.

El factor humano, en este proceso de gestión de cambio por la inserción de las tecnologías disruptivas, se hace necesario analizarlo desde las diferencias individuales y organizacionales, debido a que estos procesos se realizan en grupos de trabajo, y la cohesión influyen en la aprobación.

Lo reseñado hasta ahora acelera los cambios de paradigmas gerenciales en las organizaciones empresariales, no solo en la adaptación a la velocidad con la cual están ocurriendo las transformaciones en el orden tecnológico, sino en la cultura organizacional de cada empresa, la cual requerirá de un *talento humano* que haya internalizado la innovación, la creatividad y tecnificación de los procesos como valores, lo que se puede definir como un liderazgo disruptivo.

Estos importantes cambios han abierto un espacio donde la transformación digital y las tecnologías disruptivas se convirtieron en una herramienta necesaria de cambio y progreso en la estructura organizacional de las empresas y el mercado. Entonces la gerencia en la actualidad debe actualizarse, ya que los cambios ocurren con una velocidad y frecuencia inusual; el gerente se convertirá en ser transformador e innovador, disruptivo y no reaccionario, y altamente contextualizado.

Los cambios por venir o los ya existentes

Por otro lado, la innovación será una herramienta de los empresarios disruptivos y el medio con el cual promover el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. La disrupción, en estos términos, constituye una habilidad que puede mejorarse como lo exige la gerencia moderna cada vez con más frecuencia. Su modelo representa el establecimiento de una dinámica, tomando en cuenta los elementos que conforman un proceso en la búsqueda de alcanzar un objetivo en las organizaciones, pero con formas diversas creadas a partir de lo tecnológico.

La gerencia disruptiva pretende orientar el proceso de producción de bienes y servicios en las empresas, actualmente, para que vayan acorde con los avances tecnológicos que la caracterizan, por lo tanto, el modelo de gerencia disruptiva se basa en ofrecer a las ciencias gerenciales y a la comunidad científica en general, una forma en la cual se visualicen las interacciones de sus elementos constitutivos para facilitar la comprensión de estas articulaciones, traducible esto en beneficios empresariales.

Las tecnologías disruptivas fomentan un escenario de dinamismo económico, ayudadas por la transformación digital que les permite mejorar la productividad y reducir costos. Siguen buscando el crecimiento de participación en el mercado, por lo que se recomienda es invertir en tecnologías que les ayuden a cumplir estos propósitos.

Adicionalmente, y para finalizar, la forma en que las empresas operan, siguiendo estas líneas, las dotan de amplias capacidades para enfrentar mejor los bemoles del mercado, ya que los participantes consideran que las tecnologías disruptivas tienen los modelos de negocio y operacionales adecuados para abordar los desafíos actuales y futuros. No obstante, las organizaciones empresariales latinoamericanas se están repensando en estos términos, priorizando la reacción ante la contingencia y poniendo mayor atención en los aspectos estratégicos que son clave para el éxito de las empresas.

Nuevas competencias gerenciales en las estrategias disruptivas de gestión empresarial

Crear un crear un perfil de gerente en la actualidad es un esfuerzo altamente demandante, más aún en el marco del mercado de las tecnologías disruptivas. Ello amerita una formación

interdisciplinaria con una visión empresarial integral, donde las habilidades del trabajador vayan más allá de lo *gerencial digital*, de la mano con la creatividad para formular propuestas innovadoras y cautivadoras para el consumo. Sobre este tema Navarrete Aldana y Parra Torres (2024) refieren la presencia de la *competencia digital* en los trabajadores de las organizaciones empresariales en la actualidad y aclaran:

> Estas habilidades abarcan más que las competencias técnicas habituales, abarcando aspectos como la toma de decisiones estratégicas, la solución de problemas difíciles y las habilidades de liderazgo y motivar equipos diversos, y la habilidad para adaptarse rápidamente a cambios inesperados en el mercado. Este análisis subraya la importancia de una gama amplia y variada de competencias para los líderes y gerentes del futuro. (p. 29)

Y añaden a su comprensión la Adaptabilidad y la Flexibilidad, el Liderazgo Digital, la Inteligencia Emocional, la Comunicación Efectiva, la Colaboración y el Trabajo en Equipo, la Gestión del Cambio y la Resiliencia, como habilidades centrales complementadoras de la competencia digital.

Es así como, en el marco de la transformación tecnológica, la competencia digital se hace necesaria para insertarse en el mundo empresarial disruptivo, lo que facilitaría la creación de estrategias en él. Estas estrategias son las que permitirán la creación de productos en un mercado con características bien definidas, invadiéndolo, generando novedosas formas de presentación de tales, abriendo paso a la competitividad y la creatividad empresariales.

Estas estrategias deberán ser producto de una inventiva del trabajador, quien en una constante formación formulará, luego de tener a su alcance una fundamentación teórica-investigativa, orientaciones menos tradicionales, pero más efectivas para alcanzar el éxito empresarial, creando un amplio mercado de ventas de formas ingeniosas de productos y servicios propios del gusto del consumidor y a menos costo para satisfacer, de esta manera, los gustos de los mismos.

Estas competencias permiten la creación y consolidación de un nuevo mercado y cadena de valor, abriéndose espacios de liderazgos frente a otras empresas muy bien consolidadas. Por ende, se comprenderá que la responsabilidad de un relanzamiento

empresarial en un contexto tan competitivo como el actual dependerá de un empleado que consolide estas competencias, donde lo tecnológico no es exclusivo del mundo disruptivo, sino el complemento del ingenio estratégico que permita alcanzar los espacios del consumidor y adaptar sus productos o servicios a él. No será el objetivo vender por vender, por el contrario, las estrategias disruptivas deberán estar alineadas con la calidad y funcionalidad de los productos o servicios, por lo que estos deben poseer mejoras incrementadas para hacerlos más apetecibles y competitivos. En este sentido, se hace necesario prestar la mayor atención a esta nueva realidad avasallante al mundo empresarial, pues:

> Las empresas deben ser capaces de adaptarse y gestionar el cambio de la realidad presente; así mismo anticiparse, ser pioneros de las tendencias, cambios y transformaciones que se experimentan en la sociedad. Sin embargo, fomentar una cultura de innovación puede ser un desafío para la gestión empresarial. Las resistencias internas, la falta de recursos y la aversión al riesgo pueden obstaculizar los esfuerzos en tal sentido. (Villegas, Hernández, Rivas Machado y Villegas González, 2023, p. 12)

Estas habilidades gerenciales son necesarias para crear estrategias disruptivas de gestión empresarial en las que la adaptación y la gestión serán el camino para ir creando mercados diversos y atractivos, por lo que las empresas deben convertirse en espacios pioneros de transformación y los empleados en su principal catalizador. De esta manera, las organizaciones empresariales serán fomentadoras de cambios, pionero de las tendencias, innovadoras y genuinas.

Pero para ello se debe propiciar organizacionalmente entornos colaborativos donde se integre la plataforma tecnológica y un monitoreo de sus propias etapas de producción y mantener una eficiente gestión de recursos para la elaboración de un producto atractivo al público, sin obviar la tolerancia al fracaso y la experimentación.

Para aclarar y definir mejor la existencia de las competencias gerenciales se sugiere fomentar las siguientes dimensiones:

- El cognitivo y cognoscitivo: el cual centra su atención en las capacidades neurológicas y de conocimiento que posea el trabajador, lo que lo determina para realizar una tarea en específico dentro de la organización.
- Emocionales y sociales: son los rasgos de sociabilidad que posee el empleado y permite pensar en el cliente, sus características y sus exigencias.
- Técnicas y de gestión: referido a las diversas competencias administrativas, de liderazgo y gerenciales que el empleado posea.

Esta competencia, constituida por diversas habilidades, define un liderazgo caracterizado por Botero-Gómez (2023) de la siguiente manera:

> Sus líderes deben poseer habilidades gerenciales que les permitan liderar equipos que trabajan para resolver problemas en un ambiente altamente dinámico donde el pensamiento pasivo dificulta la construcción de ganancias y posición competitiva. […]. El primer paso para liderar es el autoconocimiento. Como expresó Einstein en una de sus frases "Conocer bien a los demás es inteligente; conocerse bien a sí mismo es sabiduría". Lo anterior denota la importancia de los gerentes deben realizar una introspección de lo que los caracteriza, desde un punto de vista objetivo y, además, ser conscientes, tener una atención plena del mínimo detalle con el fin de aprender a gestionar cada situación, momento o emoción que impacte las actitudes del líder. Hoy en día los líderes necesitan tener la destreza de una visión holística de lo que está aconteciendo en la compañía para lograr identificar las cualidades de cada uno de los colaboradores que lo acompañan para orientarlos al objetivo de la compañía. (p. 32)

El liderazgo disruptivo es desafiante, pero inteligente con un conocimiento integral y transdisciplinario, estratégico y operante, protagonista y no solo orientador, que labora en un nivel horizontal, facilitador de los canales comunicativos creadores de propuestas compartidas por el grupo organizacional.

Las implicaciones de las nuevas habilidades gerenciales disruptivas

Sin duda alguna, esto trastoca la esencialidad ontológica de las ciencias gerenciales, transversalizadas por diversas disciplinas que se articulan y se complementan, hasta cohesionarse para enfilarse hacia el logro de los objetivos empresariales.

Se va abandonando la estructuración jerárquica por la conformación de equipos no jerárquicos e interdisciplinarios, la unicidad del liderazgo por la colectividad de su ser, la cuadratura del espacio deliberante por uno más extensivo y participativo, la reducción gerencial por la complejidad colectiva, el resultado predeterminado por la imprevisibilidad del cambio, la inteligencia suprema del cargo por inteligencia compleja del colectivo, y la complejidad tradicional por la simplicidad tecnológica.

El valor central está en el *conocimiento* y la economía se basará en él, sumado a la *tecnología de la información* y las innovaciones que involucra a ambas dimensiones, globalizando sus procesos y novedades, insertándose en el ecosistema económico mundial.

Esta dupla abre los nuevos aportes del estudio gerencial, revolucionando la mirada sobre él y sumándose a su marco epistemológico nuevos paradigmas que son propios de la transformación digital. Ello permite crear una relectura de los procesos gerenciales y sociofilosofar sobre él en las demandas del clima cultural del presente.

Lo anterior dio paso para diseñar nuevas estructuras gerenciales, en las que las competencias del gerente de la mano con la transformación tecnológica crean y demandan una adaptación a los cambios epocales, criticando la estructura piramidal que tradicionalmente sostenía la gerencia empresarial. Ahora los niveles jerárquicos -como ya se ha reiterado a lo largo de este texto- se desplaza por la horizontalidad interactiva, siempre adecuada a las exigencias del mercado, con tareas menos complejas, pero más eficaces.

Como se observa no es estrictamente la transformación tecnología o digital lo que le brinda autenticidad a las estrategias disruptivas empresariales creadas por el gerente, es el conocimiento y su articulación con lo que posee para innovar, tal y como aclara Ángel Vargas (2019):

> Frecuentemente, se piensa que la transformación digital es sinónimo de tecnología, hay que repensar ese concepto ya que aún las mismas empresas lo tienen arraigado y por lo contrario, la tecnología es un medio y no un objetivo, sirviendo de instrumento para vincularnos y tener mejor calidad de vida, este concepto revaluado de transformación digital también involucra el lograr captar

> la voluntad del equipo de trabajo de las empresas, para que así estos se puedan ver identificados con el horizonte de la misma y reconozcan a sus jefes y valoren en ellos las aptitudes de autoridad e idoneidad y así lograr una cultura de cambio para llegar a la aplicación de herramientas o infraestructura digital (ANDI, 2017). (p. 36)

De esta manera el mundo se interconectó, ampliándose los horizontes de la economía, haciéndola hipercompleja como resultado de la complejidad de las organizaciones actuales. Estas se reinventan y no abogan por el capital como el sustento fuerte de inversión e inicio, sino de las ideas disruptivas que permitan desde la nada, crecer y consolidarse como un negocio reconocido en el mercado. Por ello el conocimiento parece posicionarse como el capital priorizado para emprender desde el mundo empresarial en consonancia con la innovación, la agilidad, la transformación y la movilidad.

Y es que la economía del conocimiento plantea que este está sustituyendo a la fuerza de trabajo y que la riqueza creada depende del nivel de la ciencia y del progreso de la tecnología. La misma pone de manifiesto el acoplamiento de las nuevas formas informativas y comunicativas mediadas por la tecnología, el capital humano que la activa y su explotación por su parte para desarrollar mecanismos de productividad empresarial. Esto trae consigo la reestructuración de las organizaciones empresariales como un microcosmo departamental con cargos que se redefinen para adecuarse una y otra vez a la versatilidad del mercado.

IV. Reflexiones finales

La aparición de las tecnologías disruptivas trajo consigo una serie de implicaciones concomitantes con la definición de trabajo, de trabajador y sus definiciones ontológicas en el marco del estudio del trabajo con relación a las nuevas tecnologías emergentes. Las habilidades laborales en este contexto demandan una actualización técnica determinada por lo tecnológico, cuya alfabetización es un imperativo para insertarse en el mundo organizacional empresarial. De esta manera la tecnología y las tecnologías disruptivas se han consolidado como una estructura sistémica, cuyo objetivo no se ha limitado a la innovación, sino a la desestructuración y recomposición interna de sus elementos constituyentes, recreando la forma, principalmente. No se desestima la existencia ni la participación del

hombre en la praxis laboral, por el contrario, se exige para la observación y evaluación de la aplicación de las nuevas tecnologías disruptivas con la finalidad de buscar su mayor eficiencia y perfeccionamiento.

Referencias

Alfonzo Villegas, N. Hernández, M.T., Rivas Machado, E. y Villegas González, C. (2023). *Competencias Gerenciales y Estrategias Disruptivas*. Disponible en:

Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Alles, M. A. (200). *Mujeres, trabajo y autoempleo*. México: Ediciones Granica.

Ángel Vargas, G. J. (2019). *Relación entre la competitividad y la transformación digital de las mipymes colombianas*. Disponible en: https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9810/AngelGemma2020.pdf?sequence=1

Arpa, C. (2020). La alta dirección debe asumir el liderazgo y activar el cambio. En ABC Empresa, N° |5074/abc.es/. p. 8 WWW.ABC.ES/ECONOMIA

Botero-Gómez, J. (2023). *El Rol de las Habilidades Gerenciales e Innovación como herramientas Disruptivas para enfrentar los Retos y Desafíos organizacionales.* Revista Científica Anfibios, 6(2), 31-39. https://doi.org/10.37979/afb.2023v6n2.134

Cáceres-Fernández, G. (2022). El reto de las empresas de América Latina frente a las disrupciones tecnológicas. Revista Visión Gerencial, 21(Edición especial), pp. 9-25. Recuperado de file:///C:/Users/PROF.%20ANIBAL/Downloads/17993-21921936354-4-PB.pdf

Codina, L. (2020). Revisiones sistematizadas en Ciencias Humanas y Sociales. 3: Análisis y Síntesis de la información cualitativa. En C. Lopezosa, J. Díaz-Noci y L. Codina, (Ed.) Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social 1. Universitat Pompeu Fabra, 50-60. https://doi.org/10.31009/ methodos.2020.i01.05

González, C. (2007). Competencias gerenciales. https://www.gestiopolis.com/

González, B. (2020). El modelo económico que responde a la necesidad de cambio de la sociedad. En ABC Empresa, N° 5074/abc.es/. p.7 WWW.ABC.ES/ECONOMIA

Hax, A. y Majluf, N. (1997). *Estrategias para el liderazgo competitivo. De la visión a los resultados*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Jolis, N. (1998). *Compétences et Compétitivité*. Paris: Les éditions d´organisation.

Lara, E. (2024). Adopción de tecnologías disruptivas en las estrategias de gestión empresarial. Universidad Juárez de México.

Lohmar, D. (2005). *El método fenomenológico de la intuición de esencias y su concreción como variación eidética*. Disponible en: http://www.uned.es/dpto_fim/invfen/invFen5/1_lohmar.pdf.

Navarrete Aldana,S.M. y Parra Torres, N. A. (2024). *Liderazgo empresarial en la era digital: BI, gestión de proyectos y habilidades gerenciales*.

Torrealba, G. (2019). Gerencia Estratégica y Disrupción. Revista Scientific, 4, (11). 327-340. https://www.redalyc.org/journal/5636/563660237022/html/

Varón-Serna, D; Frasica-Rodríguez, D; Gamboa-Andrade, E; Benavides, D y Vargas, H. (2017). La disrupción di-gital (I): modelos de negocio, innovación, conocimiento y tecnología. Revista Vector 12, 22-31. https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/vector/article/view/233/178

Wortev Capital (30 de julio de 2021). Tendencias de inversión en tecnologías disruptivas en América Latina. Recuperado de https://wortev.capital/tecnologias-de-la-informacion/inversion-en-tecnologias-disruptivas-en-america-latina/

Yeyati E. (2020). Revolución digital y empleo (pp. 337-339). En Banco de desarrollo de América Latina. (Ed.), El desafío del desarrollo en América Latina. Políticas para una región más productiva, integrada e inclusiva. ISBN: 978-980-422-168-2. Recuperado de: http://Scioteca.caf.com



CAPITULO 15

TECNOLOGÍA DISRUPTIVA Y REGULACIÓN EMOCIONAL EN ADOLESCENTES QUE PRACTICAN PATINAJE DE VELOCIDAD. ESTADO CARABOBO, VENEZUELA.

Ruth Salas
Everilda Arteaga

RESUMEN

Las tecnologías disruptivas son reflejo de una sociedad de cambio aunque el deporte ofrece múltiples beneficios en quienes lo practican, sin embargo la juventud está sumergida en un mundo globalizado e interconectado. Objetivo: analizar la regulación emocional con la práctica deportiva y la experiencia tecnológica digital en adolescentes patinadores del estado Carabobo, Venezuela. Metodología: estudio descriptivo, no experimental, de campo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por siete adolescentes voluntarios, previo consentimiento informado del representante. Se determinó características sociodemográficas, datos sobre experiencia tecnológica digital, información sobre la práctica deportiva y aspectos sobre regulación emocional. Análisis: La mayoría están en la adolescencia temprana (86%), sin diferencias según género, estrato socioeconómico II; con tres a cinco años manejando la tecnología digital (71%), uso de celular durante 3 horas diarias incrementándose los fines de semana; con intención recreacional, investigativo y social; tienen menos de un año practicando deporte (43%). Lo relacionado a la regulación emocional, la mayoría intentan confiar en sí mismos (71%); saben cómo tranquilizarse en momentos difíciles. Sin embargo, reportaron dificultad para dormir (57%); para concentrarse (57%), y las emociones positivas solo relacionadas al triunfalismo (86%). Sin correlación entre el conocimiento y la acción con la probabilidad de gestionar inadecuadamente las emociones. Conclusiones: Las tecnologías disruptivas tienen efectos positivos (conexión social, expresión creativa, acceso a recursos) y negativos (adicción, uso problemático del internet, comparación social y ciberacoso). Las estrategias para una regulación emocional saludable incluyen la educación emocional, uso consciente de la tecnología digital y apoyo familiar y social.

Palabras claves: internet, emociones, adolescencia.

INTRODUCCION

Desde el 2020 como consecuencia de la pandemia surgieron nuevos hábitos de producción y de relación en la sociedad; este tipo de conectividad proporcionó un cambio en la vida de las personas. Lo que Clayton Chritensen profesor de Harvard denominó tecnología disruptiva, dando origen a una herramienta nueva que tiene la enorme capacidad de transformación en el mercado con sus propios valores y riesgos. Estas innovaciones se implantan en ambientes con patrones establecidos permitiendo un cambio de gestión de las organizaciones y la forma de dar respuestas a las demandas de los usuarios y en consecuencia existe el reemplazo por completo de las tecnologías predecesoras (Burga-Larco et al 2020).

La comunicación se ha extendido a nivel mundial, debido al rápido crecimiento de las tecnologías digitales, estando al alcance de todos los usuarios inclusive en lugares que antes parecían inaccesibles, ejemplo de ello es la educación virtual, la banca electrónica, los edificios inteligentes, el teletrabajo, la salud electrónica, el comercio electrónico y otros (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021). Este vínculo creado entre el ser humano y las nuevas tecnologías se ha vuelto cada vez más fuerte, generando que muchas personas tengan la necesidad de encontrarse conectadas mediante algún dispositivo (Kemp, 2022).

Sin embargo, la ausencia de control en el uso de las tecnologías puede traer consecuencias de índole físico como transtornos neuromusculares, sedentarismo con riesgo de sobrepeso u obesidad, síndrome metabólico e inclusive se ha reportado adelgazamiento prematuro de la corteza cerebral (Hernández, 2019). De igual manera el uso indiscriminado, pueden generar problemas académicos (procrastinación y bajo rendimiento académico), problemas sociales, familiares y comprometer la salud psicoemocional (llamada imaginaria, síndrome del doble check, insomnio, inferioridad, pérdida de concentración, estrés, ansiedad) (Briones y Rodríguez, 2017).

Cuando se realizan estudios en el microsistema deportivo, se confirma que los adolescentes no escapan a esta realidad tecnológica. Es así, como Fernández et al (2020) analizó las conductas en adolescentes gamer y en adolescentes que practican deportes de cooperación-oposición mediante una revisión sistemática lográndose la identificación de dificultades en la regulación de las emociones en ambos grupos siendo predominantemente reactiva en adolescentes gamer.

A pesar de que la literatura ha reportado que el deporte ofrece múltiples beneficios (menor riesgo de presentación de enfermedades cardiometabólicas, de conductas sedentarias e inadecuados hábitos en la vida adulta, reducción de la ansiedad y el estrés, prevención del insomnio y depresión, mejoramiento de la capacidad de concentración, memoria y función cognitiva) (Rodríguez et al., 2020; Martínez et al., 2016). Asimismo, permite un mejor desempeño estudiantil, con la adquisición de competencias como la comunicación, disciplina, trabajo en equipo, concentración y memoria como lo planteo Ramírez-Rodríguez (2023) en el artículo publicado sobre las competencias educativas en educación física, ilustrando de esta manera la asociación entre el deporte y hábito de vida saludable. No obstante, el adolescente que practica deporte se enfrenta a situaciones consideradas estresantes.

Caputo et al. (2017) determinó que la conducta como consecuencia al estrés, dependerá de los rasgos de la personalidad, las emociones y de la magnitud del evento. En algunas ocasiones puede producir un efecto beneficioso creando un escudo protector. Pero está la probabilidad de sufrir ansiedad, frustración y en consecuencia un descenso del rendimiento deportivo. Finalmente, sufrir de choking (asfixia de origen psicológico), burnout (agotamiento físico y mental crónico) y probablemente la retirada del atleta. Es por ello, que las emociones desempeñan un papel esencial de la vida humana porque influyen en los pensamientos y conductas.

El patinaje de velocidad, no es considerado un deporte olímpico, sin embargo, ha tenido un creciente auge en los últimos años con la incorporación de escuelas y clubes

deportivos en la mayor parte del país. Esta disciplina deportiva es de competición, altamente exigente y demanda una rutina de prácticas diarias. Convirtiéndose en un riesgo para la salud cuando se pierde el fin o propósito de la actividad deportiva. Tal como los expresa Seijas et al. (2020), refiriéndose al triunfalismo y la visión de competencia aplicadas desde la iniciación deportiva conductista, como la visión de formar un deportista que debe tener rendimiento tipo máquina. Siendo esta conducta empleada en algunos países con destacados resultados en competencias internacionales. Sin embargo, pueden deshumanizar al sujeto iniciado deportivo y puede no propiciar la formación de un sujeto apto para vivir en sociedad cuando *la competencia deportiva no es parte de la vida.

Cabe resaltar que las emociones forman parte de la cotidianidad, del mundo globalizado e interconectado; por lo que primeramente se debe definir lo que es la emoción; Bisquerra et. al., (2021) lo puntualiza como un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a la acción. De hecho, el conocimiento sobre el estado emocional, lo han planteado como competencias emocionales y son consideradas como capacidades básicas necesarias para afrontar mejor los retos que se plantean en la vida.

De igual manera, Calixto (2018) reconoce que las emociones tienen un papel fundamental en la vida: con ellas identificamos detonantes para actuar rápidamente ante un estímulo, amplifican la memoria, modifican el estado de alerta y generan conductas para motivar la atención y la comprensión social de nuestro estado de ánimo.

En este sentido, la regulación emocional, se refiere a la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Bisquerra (2021) lo incluye como la relación entre emoción, cognición y comportamiento, bajo la premisa de que los estados emocionales inciden en el comportamiento y estos en la emoción, sin embargo, ambos pueden regularse por la cognición (razonamiento, conciencia).

Adicionalmente, Alzina (2019) considera de interés el saber expresar las emociones. Es decir, debería existir una coherencia entre el estado emocional interno y la expresión externa que de él se presenta.

A este nivel, primeramente se considera que el adolescente se encuentra sumergido en un mundo globalizado e interconectado. Adicionalmente estos jóvenes practican patinaje de velocidad, la cual es considerada como una disciplina deportiva de elevada exigencia física y psicoemocional, por lo que surgió el interés de realizar esta investigación que tiene como objetivo analizar la regulación emocional con aspectos de la práctica deportiva y la experiencia tecnológica digital en adolescentes que practican patinaje de velocidad en el estado Carabobo, Venezuela, quienes acudieron a consulta médica en julio 2024.

En relación al tipo de investigación, fue un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, tipo de campo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por siete adolescentes voluntarios, quienes aceptaron formar parte del estudio, previa firma del consentimiento informado del representante. Se consideró aspectos éticos contemplados en el Código de Ética Profesional.

Se registraron los aspectos sociodemográficos (edad, género y estrato socioeconómico). Además se obtuvo datos sobre experiencia tecnológica digital (tiempo de experiencia, dispositivo, cronograma y propósito) e información sobre la práctica deportiva (tiempo de experiencia, cronograma de actividades) mediante una ficha de recolección. Por otra parte, se consiguió información sobre regulación emocional mediante un cuestionario sobre competencias emocionales conformado por cinco items específicos el cual se diseñó en base, al modelo propuesto por Bisquerra (2021) y fue adaptado para uso en adolescentes, en el ámbito deportivo. Originalmente, el cuestionario fue validado por una comisión de expertos del tema y la confiabilidad fue de 0,7 (alta) mediante el alfa de cronbach.

ANÁLISIS

Siete adolescentes practicantes de patinaje de velocidad, fueron incluidos en el estudio, se determinó las características sociodemográficas; evidenciándose la edad promedio fue de 12 años con una mínima de 10 años y máxima 15 años. La mayoría se encontraba en la etapa temprana de la adolescencia (86%=6 casos), según el género se distribuyó en femenino (57%=4 casos) y masculino (43%=3casos), perteneciente al estrato socioeconómico II moderada calidad de vida (100%=7casos).

En relación al uso de tecnologías digitales, la mayoría indico tener entre tres a cinco años de experiencia (71%=5 casos), mas de cinco años (29%=2 casos), el dispositivo de uso frecuente fue la telefonía celular (100%=7 casos), con 3 horas de uso diario durante la semana y más de 3 horas diarias durante los fines de semana (100%=7casos). Los propósitos reportados fueron: recreacional con la instalación de video juegos, con fines investigativos en asignaciones escolares y social con el uso de aplicaciones como instagram y whatsapp principalmente (100%=7 casos).

Por otra parte, la experiencia deportiva fue menos de un año (43%=3casos), de uno a tres años (29%=2casos) y más de ocho años (29%=2casos); con 2 horas de entrenamiento diario por 6 días a la semana (100%=7casos).

Lo relacionado a la regulación emocional, la mayoría de los adolescentes intentan confiar en sí mismos, aun en los momentos más difíciles de una competencia (71%=5casos); consideran que saben cómo tranquilizarse en momentos de difíciles (100%=7 casos). Sin embargo, reportaron dificultad para dormir y presentar solo ese pensamiento un día antes de la competencia (57%=4casos); manifestaron molestarse consigo mismo, porque sienten que no pueden concentrarse (57%=4casos). Además cuando se preguntó sobre si después de la competencia, independientemente de los resultados, se sienten feliz, la mayoría respondió negativamente (86%=6 casos).

El presente trabajo exhibe a un grupo de adolescentes que iniciaron el patinaje de velocidad a edades tempranas, sometidos a entrenamientos casi diarios de más de dos horas de duración lo que lo convierte en una población de riesgo. Esta situación se ha observado

también a nivel mundial, generando preocupación en la comunidad científica, es por ello que surgió la declaración de posición de la Asociación Nacional de Fuerza y Acondicionamiento físico sobre el desarrollo del deportista a largo plazo.En consecuencia se determinó directrices de suma importancia como la individualización de cada caso, la incorporación de un trabajo no lineal por deportista y considerando además que la salud y bienestar del adolescente debe ser siempre el principio central de los programas de desarrollo deportivo a largo plazo (Lloyd et al, 2016).

Por otra parte, se evidenció que los jóvenes presentaron experiencia entre tres a cinco años en tecnología digital siendo el celular el dispositivo de uso frecuente, con tres horas de uso diario durante la semana y más de tres horas diarias durante los fines de semana. Los propósitos reportados fueron: recreacional con la instalación de video juegos, con fines investigativos en asignaciones escolares y social con el uso de aplicaciones como instagram y whatsapp principalmente.

Al analizar el cronograma de actividades de estos jóvenes, se pone en evidencia el comprometido horario que presentan sí se suma el tiempo dedicado a la educación regular, a las actividades deportivas y a la tecnología digital con acceso al internet. Es por ello, que a pesar de las ventajas que ofrece el uso del internet en ámbitos educativo o el laboral, la Organización Mundial de la Salud ha declarado que el uso excesivo de internet y los problemas asociados al mismo son motivo de preocupación desde el punto de vista de la salud pública (World Health Organization, 2015). Sin embargo, el uso excesivo de internet no está considerado como un trastorno ni en el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5; American Psychiatric Association, 2013) ni en la última revisión de la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-11; World Health Organization, 2018).

En la literatura científica no existe un consenso sobre la duración en términos de horas denominadas “libres de riesgo” cuando se trata de uso del internet en los adolescentes. A diferencia de lo reportado por la Academia Americana de Pediatría. Este organismo

recomienda “limitar” el uso de aparatos electrónicos según la edad. En la etapa escolar y adolescencia llama a la aplicación de la sensatez y el sentido común en cuanto a contenidos y tiempo de uso, de manera que no interfiera con el sueño, la actividad física y la interacción con el medio ambiente (Golob et al 2023)

Lo relacionado a los resultados obtenidos de la regulación emocional, se observó que la mayoría de los adolescentes intentan confiar en sí mismos y saben cómo tranquilizarse en momentos de difíciles. Sin embargo, reportaron dificultad para dormir, se molestan consigo mismo, por no poder concentrarse y además indicaron sentirse feliz en base a los resultados de una competencia; no existiendo correlación entre lo que saben (pensamiento) y hacen (acción) por lo que es preocupante a la luz de considerar el cronograma de actividades de estos jóvenes desencadenando gestiones inadecuadas de las emociones. Para algunos autores el exceso de tiempo en el internet es catalogado como uso problemático de internet (Hidalgo-Fuentes, 2022).

Existen opiniones contradictorias cuando se relaciona la regulación emocional y tecnologías disruptivas. (Chavarria, 2023) considera que tiene efectos positivos como la conexión social debido a que las redes sociales pueden ayudar a los adolescentes a sentirse más conectados con sus amigos y familiares lo que puede mejorar su bienestar emociona; como medio de expresión creativa usando las plataformas Tik Tok e Instagram pueden inclusive recibir retroalimentación positiva; y acceso a recursos mediante aplicaciones de salud mental.

Por otra parte, entre los efectos negativos, (Hidalgo-Fuentes, 2022) lo ha estudiado ampliamente en su revisión donde indica que el excesivo uso de redes sociales y video juegos puede llevar a comportamientos adictivos afectando negativamente la salud mental y la regulación eocional; además de fomentar la comparación con otros y finalmente exponer a los adolescentes a situaciones de ciberacoso.

Diversas teorías explicativas han relacionado las emociones con el uso excesivo (problemático) del internet. Davis (2001) propuso un modelo cognitivo-comportamental que

asocia determinadas distorsiones cognitivas con emociones negativas. Aunque el propósito obtenido en el presente estudio hace referencia al uso de las redes sociales principalmente. Coinicide con Caplan (2010) quien planteó un modelo que explica el uso del internet como la preferencia por las interacciones sociales en línea, alteraciones del estado de ánimo o una autorregulación deficiente. Recientemente, se ha relacionado con un número importante de correlatos negativos como la ansiedad y la depresión (Li et al., 2019; Saikia et al., 2019), problemas de sueño (Alimoradi et al., 2019), sentimientos de soledad (Zhang et al., 2018) procrastinación académica (Aznar-Díaz et al., 2020; Hayat et al., 2020).

CONCLUSIONES

En el presente estudio se concluye que los adolescentes presentaron experiencia sobre la tecnología digital asociado a incongruencia sobre regulacion emocional (pensamiento y acción) aunque esto puede ser parte de lo que caracteriza a un adolescente también lo hace vulnerable a gestionar inadecuadamente sus emociones. A pesar de que no existe un consenso en cuanto al tiempo que debería tener un adolescente conectado al internet; las diversas sociedades científicas lo han dejado a criterio y responsabilidad de los padres. Sin embargo, en un mundo donde existe la globalización y la interconectividad es imposible mantenerse aislado. Por lo que se sugiere mitigar los efectos negativos y potenciar los positivos que tiene el uso del internet; para ello se deben tomar estrategias que aseguren una regulación emocional saludable en el adolescente. Una de ellas se refiere a enseñarle habilidades de regulación emocional, a los jóvenes. Esto se denomina educación emocional; segundo, concientizar sobre el uso equilibrado de la tecnología; y tercero fortalecer un entorno de apoyo al adolescente donde puede expresar sus experiencias y emociones.

REFERENCIAS

Alimoradi Z, Lin CY, Broström A, Bülow PH, Bajalan Z, Griffiths MD, Ohayon MM, Pakpour AH. (2019). Internet addiction and sleep problems: A systematic review Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 12(4),162 – 180.

Alzina RB y Joan MA. Competencias emocionales para un cambio de paradigma en educación. Horsori Editorial, 2019.

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5. American Psychiatric Publishing.

Aznar-Díaz I, Romero-Rodríguez JM, García-González A, Ramírez-Montoya MS (2020). Mexican and Spanish university students' Internet addiction and academic procrastination: Correlation and potential factors. PLoS ONE, 15 (5), e0233655.

Bisquerra, R., y Chao Rebolledo, C. (2021). Educación emocional y bienestar: por una práctica fundamentada. Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar,1(1),9-29.

Briones, F. y Rodríguez, G. (2017). Efectos psicológicos del abuso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en adolescentes de una secundaria del Municipio de Soledad Graciano Sánchez en San Luis Potosí

Burga-Larco G, Vargas-Sardon JL, y Gallardo-Echenique E. (2020). Uso de las tecnologías disruptivas en el Perú. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, (E34), 172-182.

Calixto, E. (2018). Emociones en el cerebro. Revista de la Universidad de México, 2018; 1(4), 128-132.

Caplan, S. E. (2010). Theory and measurement of generalized problematic Internet use: A two-step approach. Computers in Human Behavior, 26 (5), 1089-1097.

Caputo E, Rombaldi AJ y da Silva C. (2017)Síntomas de estresse précompetitivo em atletas adolescentes de handebol. Revista Brasileira de Ciencias do Esport, 39(1),68-72.

Chavarria Contreras LM, Guillén Sánchez MT, Herrera Chamorro JG, Trillo Saenz DR (2023). Uso de redes sociales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes de primer ciclo de la carrera de comunicaciones del instituto superior privado durante el periodo 2023-I.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Tecnologías digitales para un nuevo futuro.

Davis, RA. (2001). A cognitive-behavioral model of pathological Internet use. Computers in Human Behavior, 17 (2), 187-195.

Fernández Mel PG, Reyes Chávez SM. (2020). Conductas agresivas en adolescentes Gamer y deportistas en deportes de cooperación-oposición a nivel internacional: Una Revisión sistemática.

Golob T, Makarovič M, Rek M. (2023). La meta-reflexividad de los padres beneficia la educación mediática de los niños. Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación, (76), 97-106.

Hayat AA, Kojuri J, Amini M. (2020). Academic procrastination of medical students: The role of Internet addiction. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism, 8 (2), 83-89.

Hernández, F. (2019). Los riesgos de las tecnologías de la información y la comunicación. Rev. CONAMED, 24(4),184-199.

Hidalgo-Fuentes, S. (2022). Uso problemático de Internet y procrastinación en estudiantes: Un meta-análisis. Uso de Internet y procrastinación. European journal of education and psychology, 15(1), 5.

Kemp, S. (2022). Digital 2022: Informe General Global.

Li G, Hou G, Yang D, Jian H, Wang W. (2019). Relationship between anxiety, depression, sex, obesity, and internet addiction in Chinese adolescents: A short-term longitudinal study. Addictive Behaviors, 90, 421-427.

Lloyd RS, Cronin J, Faigenbaum A, Haff G, Howard R, Kraemer W, Micheli L, Myer G y Oliver J. (2016)National strength and conditioning association position statement on long-term athletic development. Journal of strength and conditioning research, 30(6), 1491-1509.

Martínez O, Pérez F, Díaz V. (2016) El ejercicio físico como tratamiento complementario para la ansiedad y depresión. In Gallego J, Alcaraz J, Aguilar A, Cangas D. Avances en actividad física y deportiva inclusiva. Almería: Universidad de Almería , 8-17.

Ramírez-Rodríguez Y, Capellán-Caraballo R, Bennasar-García M. (2023). Desafío social de las competencias educativas en educación física, niveles primario y secundario, República Dominicana. Revista revoluciones, 5(12), 20-39.

Rodríguez A, Rodríguez J, Guerrero H, Arias E, Paredes A, Chávez V. (2020) Beneficios de la actividad física para niños y adolescentes en el contexto escolar. Revista Cubana Medicina General Integral, 36(2),e1535.

Saikia AM, Das J, Barman P, Bharali MD (2019). Internet addiction and its relationships with depression, anxiety, and stress in urban adolescents of Kamrup District, Assam. Journal of Family & Community Medicine, 26 (2), 108-112.

Seijas JM, Castillo VD, Prado JR. (2020) La iniciación deportiva ecológica y el método de la triple triada holística. Revista Actividad Física y Ciencias,12(1), 23-41.

World Health Organization. (2015). Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices: Meeting Report.

World Health Organization. (2018). International Classification of Diseases 11th Revision (ICD11)

Zhang S, Tian Y, Sui Y, Zhang D, Shi J, Wang P, Meng W Si Y. (2018). Relationships between social support, loneliness, and internet addiction in Chinese postsecondary students: A longitudinal cross-lagged analysis. Frontiers in Psychology, 9, 1707.

CAPITULO 16

ADAPTACIÓN HUMANA Y TRANSFORMACIÓN LABORAL EN LA ERA DIGITAL: UN ANÁLISIS DESDE LA PREHISTORIA HASTA LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Edgar E. González Cese

RESUMEN

Este ensayo tiene como objetivo explicar que está experimentando la humanidad en las transformaciones laborales significativas a lo largo de su historia, desde la transición de cazadores-recolectores a agricultores hasta el surgimiento de la era industrial. En la actualidad, la rápida evolución de la inteligencia artificial (IA) y la automatización plantea nuevos desafíos y oportunidades en el mundo del trabajo, como ha evolucionado la humanidad en el transcurso de los años. Este artículo explora cómo estas transformaciones afectan la dinámica laboral y propone un enfoque que busca equilibrar el progreso tecnológico con la protección de los derechos laborales y así buscar el crecimiento de la sociedad.

Palabras Claves: Era Digital, Inteligencia Artificial. Progreso Tecnológico.

SUMMARY

This essay aims to explain what humanity is experiencing in the significant labor transformations throughout its history, from the transition from hunter-gatherers to farmers to the emergence of the industrial age. Today, the rapid evolution of artificial intelligence (AI) and automation poses new challenges and opportunities in the world of work, as humanity has evolved over the years. This article explores how these transformations affect labor dynamics and proposes an approach that seeks to balance technological progress with the protection of labor rights and thus seek the growth of society.

Keywords: Digital Age, Artificial Intelligence. Technological progress.

INTRODUCCIÓN

La historia de la humanidad está marcada por una serie de transiciones laborales. Según el arqueólogo Ian Hodder (2012), "la revolución agrícola permitió a las sociedades asentarse y desarrollar estructuras sociales más complejas". Esta transición, sin embargo, no fue inmediata y requirió miles de años. De manera similar, "el cambio del modelo agrícola al industrial tuvo un impacto profundo en las dinámicas laborales, transformando no solo la producción, sino también la vida cotidiana" (Polanyi, 2001).

Hoy, nos encontramos ante una nueva transformación impulsada por la inteligencia artificial y la automatización, que está redefiniendo el trabajo y la economía. Este artículo examina cómo estas tecnologías están desplazando ocupaciones tradicionales y creando nuevas formas de empleo y argumenta que es esencial desarrollar un marco que proteja a los trabajadores en este contexto cambiante.

Análisis y disertación

Al realizar la recolección y análisis documental para darle sentido a la investigación asociada se ve la necesidad de explicar cómo ha venido evolucionando las formas de trabajos que nacen en el contexto de una realidad social cambiante construida sobre elementos tecno-comunicativos en permanente actualización. Se percibió que, sin duda la noción de trabajo ha cambiado con el transcurso de los años. Se busca entonces, comprender, analizar y explicar cómo funciona el mundo laboral actual y así podernos anticipar a la cambiante dinámica, así como sus efectos en el futuro.

En este sentido este articulo construirá un conocimiento asociado a dicho fenómeno integrado por fundamentos onto-epistemológicos a partir de tres ejes primordiales: adaptación y transformación histórica de los cambios, la evolución del concepto de trabajo y la evolución desde la prehistoria hasta llegar a la inteligencia artificial, como estas transformaciones han afectado la dinámica laboral.

Como primer punto se aborda la transformación histórica y como esta ha impactado en la tecnología. Como se ha suscitado los cambios en la humanidad a través del paso del tiempo y como se ha adaptado la humanidad a ellos que ha llevado a la evolución del hombre como ser pensante.

En cuanto al segundo punto, la evolución del concepto de trabajo se arguye que, estos cambios paradigmáticos han generado una metamorfosis del concepto clásico de trabajo. Surgen modalidades laborales inéditas que han evolucionado en el tiempo. En este sentido, la noción de trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios en los modos de producción y paradigmas socioculturales.

Tales transformaciones han afectado la dinámica laboral y se da un enfoque para buscar el equilibrio en el progreso tecnológico que se viene sucediendo para poder darle a los trabajadores los derechos laborales que se merecen.

En este sentido, la noción de trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios en los modos de producción y paradigmas socioculturales.

Visualizar tabla 1.

Tabla 1. Evolución de los conceptos de trabajo.

Autor	**Año**	**Periodo histórico**	**Concepto de trabajo**
Aristóteles	384-322 a.C.	Premodernidad	El trabajo es una actividad necesaria para la vida humana, pero también puede ser una fuente de satisfacción y realización personal.
Tomás de Aquino	1225-1274	Premodernidad	El trabajo es una actividad que permite al ser humano desarrollar sus capacidades y contribuir al bien común.
John Locke	1632-1704	Premodernidad	El trabajo es una actividad que permite al ser humano transformar

			la naturaleza y satisfacer sus necesidades.
Adam Smith	1723-1790	Revolución industrial	El trabajo es una actividad económica que permite la producción de bienes y servicios.
Karl Marx	1818-1883	Revolución industrial	El trabajo es una actividad alienante que se lleva a cabo en condiciones de explotación.
Max Weber	1864-1920	Revolución industrial	El trabajo es una actividad racionalizada que se lleva a cabo en el marco de la burocracia.
Michel Foucault	1926-1984	Posmodernidad	El trabajo es una forma de control social que se ejerce a través de la disciplina y la vigilancia.
Zygmunt Bauman	1925-2017	Posmodernidad	El trabajo es una actividad inestable y precaria que se lleva a cabo en el marco de la globalización.
Byung-Chul Han	2010	Transmodernidad	El trabajo es una actividad agotadora que se lleva a cabo en el marco de la sociedad del rendimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Transformaciones Históricas y el Impacto de la Tecnología

La historia nos muestra que el uso de herramientas y máquinas ha cambiado la naturaleza del trabajo humano. En el siglo XIX, por ejemplo, la revolución industrial introdujo maquinaria que automatizó procesos de producción. “La invención del telégrafo y el teléfono revolucionó las comunicaciones, haciendo que profesiones como la del cartero se volvieran

obsoletas" (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Esto permitió una transmisión de información más rápida y eficiente, alterando la estructura del trabajo y facilitando el surgimiento de nuevas industrias y ocupaciones.

A medida que la tecnología ha avanzado, hemos visto una transición hacia la digitalización, donde la comunicación instantánea se realiza a través de plataformas como WhatsApp y otras aplicaciones. "Este cambio ha eliminado la necesidad de intermediarios en muchos contextos laborales, lo que ha llevado a la creación de nuevos modelos de negocio, como la economía de la gig y el trabajo freelance" (Schwab, 2016). Este fenómeno ilustra cómo la tecnología no solo ha sustituido ciertas funciones laborales, sino que ha reconfigurado la dinámica del trabajo en sí.

Sin embargo, cada vez que se eliminan ciertas profesiones, surgen nuevas oportunidades laborales. "Los trabajadores han tenido que adaptarse a roles emergentes, como creadores de contenido digital y profesionales de la economía colaborativa" (Frenken et al., 2019). Este proceso de cambio es especialmente relevante en el contexto de la IA, que está redefiniendo las competencias requeridas en el mercado laboral.

Además, la economía digital ha permitido que individuos de diversas partes del mundo puedan colaborar y acceder a oportunidades laborales que antes eran inaccesibles. Esto ha dado lugar a un entorno donde las habilidades técnicas y creativas son cada vez más valoradas. La capacidad de adaptarse y aprender continuamente se ha vuelto esencial en este nuevo panorama laboral.

La Revolución Agrícola y su Impacto Laboral

La revolución agrícola, que comenzó alrededor del 10,000 a.C., marcó una de las transformaciones más significativas en la historia humana. Este periodo se caracterizó por la transición de sociedades nómadas a sedentarias, lo que, como señala Polanyi (2001), no solo permitió la producción de alimentos en mayor escala, sino que también estableció las bases para la organización del trabajo y la especialización. La agricultura proporcionó un

suministro más confiable de alimentos, lo que facilitó el crecimiento de la población y el asentamiento en comunidades permanentes.

Además, este cambio en la producción alimentaria permitió el surgimiento de nuevas profesiones, como artesanos y comerciantes, que antes no existían en sociedades cazadoras-recolectoras. Según Smith (2007), la especialización del trabajo permitió a las personas concentrarse en tareas específicas, lo que no solo aumentó la eficiencia en la producción, sino que también fomentó la innovación y el desarrollo de habilidades especializadas. Esta diversificación laboral fue crucial para el avance de las primeras civilizaciones.

El establecimiento de comunidades más complejas también requirió una estructura social más elaborada. Las sociedades agrícolas necesitaban administrar no solo la producción de alimentos, sino también el almacenamiento, la distribución y el comercio. Esto llevó al desarrollo de roles laborales diversos y complejos, lo que influenció directamente la distribución de recursos y el surgimiento de jerarquías sociales. Como explica Moore (2016), las diferencias en el acceso a recursos, como la tierra y el agua, comenzaron a dar forma a una estructura social estratificada, donde ciertas clases emergieron con más poder y privilegios que otras.

A su vez, la revolución agrícola permitió la formación de excedentes alimentarios, lo que a su vez facilitó el desarrollo de economías más complejas. Estos excedentes permitieron a las comunidades invertir en infraestructura y en la creación de instituciones, como templos y sistemas de gobernanza. Según Roberts (2019), esta evolución fue fundamental para la consolidación de estados, que requerían una burocracia para gestionar los recursos y mantener el orden social. La organización del trabajo dentro de estos estados se volvió aún más compleja, con roles definidos para agricultores, comerciantes, administradores y guerreros.

En resumen, la revolución agrícola no solo transformó la manera en que los humanos producían y consumían alimentos, sino que también sentó las bases para el desarrollo de sociedades complejas y jerarquizadas. Este cambio estructural en la organización del trabajo

influyó profundamente en la dinámica social, económica y política de las civilizaciones posteriores, marcando un hito en la historia de la humanidad.

La Era Industrial y el Trabajo en Fábrica

La revolución industrial, que comenzó a finales del siglo XVIII, trajo consigo una transformación radical en la producción y en la organización del trabajo. La mecanización de la industria facilitó el desplazamiento de millones de trabajadores del campo a las fábricas, donde se introdujeron nuevas formas de producción. Este fenómeno, como lo explican Brynjolfsson y McAfee (2014), "no solo llevó a la creación de una clase trabajadora urbana, sino que también alteró profundamente las dinámicas laborales y sociales". La vida en las ciudades industriales estaba marcada por largas jornadas de trabajo y condiciones precarias, lo que fomentó el surgimiento de movimientos laborales que lucharon por derechos y mejores condiciones de vida. Según Thompson (1963), "estos movimientos fueron esenciales para la consolidación de una conciencia de clase entre los trabajadores, quienes comenzaron a organizarse para exigir cambios significativos en sus condiciones laborales".

La industrialización también impulsó el desarrollo de nuevas tecnologías y métodos de producción, que, como argumenta Mokyr (1990), "aumentaron significativamente la productividad y llevaron a la creación de una variedad de nuevos productos". Esta innovación tecnológica transformó no solo la economía, sino también la estructura social, creando un consumo masivo y cambiando las dinámicas de mercado. Sin embargo, "este crecimiento no estuvo exento de desafíos sociales; la explotación laboral se volvió común, y muchos trabajadores enfrentaron jornadas de 12 a 16 horas en condiciones inhumanas, sin derechos laborales básicos" (Engels, 1845). Estos problemas sociales llevaron a la formación de sindicatos y al establecimiento de legislaciones laborales en el siglo XIX, como señala Hobsbawm (1987), quienes abogaron por reformas significativas para proteger a los trabajadores.

A pesar de los avances tecnológicos y económicos, la era industrial también evidenció la necesidad de una regulación adecuada que garantizara derechos laborales y condiciones

dignas de trabajo. La lucha por estos derechos se convirtió en un elemento clave en la historia del trabajo, influenciando movimientos sociales y políticas públicas en el futuro. La revolución industrial no solo redefinió la producción, sino que también sentó las bases para el desarrollo de una nueva estructura social y de las dinámicas de poder entre capital y trabajo.

La Era Digital y la Automatización

La llegada de la era digital ha acelerado de manera significativa el proceso de transformación laboral, introduciendo cambios que impactan tanto en la naturaleza del trabajo como en las habilidades requeridas para desempeñarlo.

La automatización ha hecho que muchas ocupaciones tradicionales se vuelvan obsoletas, lo que genera preocupación en el mercado laboral. Según Schwab (2016), "los avances en inteligencia artificial (IA) y robótica están transformando no solo sectores industriales, sino también áreas críticas como la atención médica, el transporte y la educación". Por ejemplo, en el sector de la salud, "la IA se utiliza para analizar datos médicos, diagnosticar enfermedades y hasta realizar intervenciones quirúrgicas asistidas por robots, lo que plantea nuevos desafíos y oportunidades para los profesionales de la salud" (Topol, 2019).

La capacidad de las máquinas para realizar tareas complejas ha creado una presión considerable sobre los trabajadores para adquirir nuevas habilidades. Esta transformación laboral implica que los trabajadores deben adaptarse a un entorno en constante cambio y, a menudo, tener un enfoque de aprendizaje continuo. Como señala Bessen (2019), "la creciente integración de la tecnología en el lugar de trabajo ha llevado a un aumento en la demanda de habilidades técnicas y digitales, lo que agrava la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales para aquellos que no tienen la formación adecuada".

En este contexto, la digitalización ha permitido la aparición de nuevos modelos de negocio que, a menudo, priorizan la eficiencia y la reducción de costos sobre la estabilidad laboral. Las empresas han comenzado a adoptar tecnologías que no solo optimizan procesos, sino que también redefinen los roles laborales. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), "este cambio hacia la automatización y la digitalización está creando trabajos que requieren habilidades

tecnológicas avanzadas, lo que puede excluir a aquellos que no están capacitados en el uso de nuevas herramientas digitales". Esto ha llevado a un fenómeno conocido como "la polarización del empleo", donde hay un crecimiento en los empleos de alta y baja cualificación, pero una disminución en los empleos de cualificación media.

Por otro lado, la automatización también plantea cuestiones éticas y sociales sobre la futura relación entre humanos y máquinas en el trabajo. Como advierte Susskind y Susskind (2015), "la sustitución de trabajadores por tecnologías automatizadas no solo puede afectar la estabilidad económica de las familias, sino que también puede tener repercusiones en el bienestar social y la cohesión comunitaria". En este sentido, es fundamental que las políticas públicas se adapten para abordar estos desafíos, fomentando la educación y la formación continua que equipen a los trabajadores con las habilidades necesarias para prosperar en un entorno laboral cada vez más digital.

La Economía de la Gig y Nuevas Relaciones Laborales

La economía de la gig se refiere a un modelo laboral en el que predominan los trabajos temporales y a corto plazo, facilitados a menudo por plataformas digitales. Este modelo ha crecido exponencialmente en la última década, impulsado por la digitalización y el cambio en las dinámicas del mercado laboral. Aunque puede ofrecer flexibilidad y autonomía, también ha generado nuevos tipos de precariedad laboral.

Uno de los principales problemas asociados con la economía de la gig es la falta de beneficios y protecciones laborales que tradicionalmente se asocian con el empleo formal. Según De Stefano (2016), "muchos trabajadores son clasificados como "independientes" o "contratistas", lo que les excluye de derechos como el seguro de salud, vacaciones pagadas o subsidios por desempleo". Esto crea un escenario en el que los trabajadores enfrentan inestabilidad y vulnerabilidad económica.

Los "riders" de aplicaciones de Traslado, como Ridery, Yummy Rider, entre otros, son un ejemplo claro de esta nueva realidad. Aunque realizan tareas que pueden parecer similares a un empleo tradicional, carecen de las protecciones que se espera en un trabajo formal.

Investigaciones han demostrado que estos trabajadores a menudo tienen que cubrir sus propios gastos (como vehículos y combustible) y enfrentan ingresos inestables, lo que añade una capa adicional de precariedad.

La Precariedad Laboral en la Economía de la Gig

El crecimiento de la economía de la gig ha suscitado preocupaciones sobre la precariedad laboral. De acuerdo con Vaughan-Whitehead (2018), la falta de regulación y de derechos laborales en muchos países ha llevado a que los trabajadores de este sector enfrenten inestabilidad y vulnerabilidad. En Europa, se han hecho avances en la regulación de estos trabajos para garantizar derechos laborales básicos, mientras que en América Latina la legislación es más laxa.

La falta de beneficios como seguro de social, vacaciones pagadas y protección contra despidos y los beneficios que se pueden generar en una empresa formal a través de las convenciones colectivas de trabajo puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores. Este contexto exige un análisis profundo sobre cómo regular este tipo de empleos para proteger a los trabajadores.

Nuevas Relaciones Laborales y la Flexibilidad

La flexibilidad laboral puede ser un arma de doble filo. Si bien permite a los trabajadores elegir sus horarios y aumentar sus ingresos, también puede resultar en la falta de seguridad y beneficios. Es esencial que se desarrolle un marco regulatorio que adapte los derechos laborales a esta nueva realidad, protegiendo a los trabajadores sin obstaculizar la innovación.

La flexibilidad en el trabajo puede fomentar la creatividad y la autonomía, pero también puede llevar a la sobrecarga laboral y al agotamiento. Las empresas deben considerar el bienestar de sus empleados y buscar un equilibrio que promueva tanto la eficiencia como la salud mental.

El Papel de la Inteligencia Artificial y el Futuro del Trabajo

Ahora bien, de acuerdo con lo que se ha venido planteando entendemos que la inteligencia artificial y la automatización tienen el potencial de transformar radicalmente el trabajo, eliminando algunos empleos mientras crean otros. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), "es fundamental que las políticas públicas se enfoquen en asegurar que los nuevos empleos creados sean accesibles para aquellos que han sido desplazados". La creación de un entorno que fomente la capacitación y el aprendizaje continuo es esencial para la adaptación de la fuerza laboral.

La era digital ha llevado a la demanda de nuevas competencias. Los trabajadores deben adquirir habilidades técnicas y blandas que les permitan navegar en un entorno laboral en constante cambio. Según un informe del Foro Económico Mundial (2020), se espera que, en los próximos años, la automatización desplace a más de 85 millones de empleos, pero también se crearán 97 millones de nuevos puestos que requerirán habilidades completamente nuevas.

La educación y la formación deben evolucionar para prepararse ante estos cambios. Es crucial que las instituciones educativas y las empresas colaboren para diseñar programas que desarrollen las competencias necesarias para el futuro del trabajo.

A manera de cierre:

Políticas Públicas y Protección de Derechos Laborales

El desafío consiste en encontrar un equilibrio entre el avance tecnológico y la protección de los derechos laborales. "La historia demuestra que la tecnología no debe ser vista como una amenaza, sino como una herramienta que, si se gestiona adecuadamente, puede mejorar las condiciones de vida y trabajo" (Schwab, 2016). Las políticas públicas deben ser proactivas y enfocarse en la protección de los derechos laborales en el contexto de la transformación digital.

Es esencial que los gobiernos implementen políticas que garanticen un acceso equitativo a las oportunidades laborales y promuevan la inclusión en la economía digital. Esto incluye

asegurar que las plataformas digitales respeten los derechos de los trabajadores y ofrezcan condiciones laborales justas.

Referencias bibliográficas

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**. W. W. Norton & Company. USA.

De Stefano, V. (2016). **The Rise of the 'Just-in-Time' Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig Economy'**. *Comparative Labor Law & Policy Journal, 37*(3), 471-503. USA.

Engels, F. (1845). **The Condition of the Working Class in England**. Penguin Classics. USA

Foro Económico Mundial. (2020). **The Future of Jobs Report 2020**. Retrieved from [WEF website]. USA

Frenken, K., et al. (2019). **The Economics of the Sharing Economy: A Systematic Literature Review**. Journal of Economic Surveys, 33*(2), 365-396. USA

Hobsbawm, E. J. (1987). **The Age of Revolution: Europe 1789-1848**. Vintage.

Hodder, I. (2012). **Entangled: An Archaeology of the Relationships between Humans and Things**. Wiley-Blackwell. USA.

Mokyr, J. (1990). **The Lever of Riches: Technological Creativity and Economic Progress**. Oxford University Press. NY, USA.

Moore, J. W. (2016). **Capitalism in the Web of Life: Ecology and the Accumulation of Capital**. Verso. USA.

Polanyi, K. (2001). **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time**. Beacon Press. UK.

Polanyi, K. (2001). **La Gran Transformación: Las raíces de nuestra crisis actual**. Editorial Siglo XXI. España.

Roberts, P. (2019). **The End of Food: How the Food Industry is Killing Us and What We Can Do About It**. Bloomsbury Publishing. USA.

Schwab, K. (2016). **The Fourth Industrial Revolution**. Crown Business. USA.

Smith, A. (2007). **The Wealth of Nations**. Bantam Classics. USA.

Susskind, R., & Susskind, D. (2015). **The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts**. Oxford University Press.

Thompson, E. P. (1963). **The Making of the English Working Class**. Vintage. USA.

Topol, E. J. (2019). **Deep Medicine: How Artificial Intelligence Can Make Healthcare Human Again**. Basic Books. USA.

Vaughan-Whitehead, D. (2018). **The Future of Work in the European Union: Perspectives and Issues**. International Labour Organization. USA



CAPITULO 17

CAPACIDADES Y HABILIDADES HUMANAS HACIA ESCENARIOS FUTUROS

Daniela Velázquez Ruiz

Resumen

El presente documento refiere los contextos posthumanos, escenarios que dan cabida al uso de nuevas tecnologías, se definen conceptos filosofícos como parteaguas para atención de escenarios futuros, en ello se destaca la memoria para conexión de múltiples conocimientos, desfamiliarización de marcos normativos para apremiar la empatía y la creatividad, la multidiversidad global para contemplar diversas especies y ecosistemas y cocrear realidades hacia rutas comunes sustentables, es decir, sanas, equilibradas y bajo miradas sociales justas, equitativas, inclusivas y armoniosas, el salto posthumano implica intrínsecamente la vulneración de los individuos ante la descalificación, desvalorización y segregación de las capacidades humanas, suistituidas por mecanismos remotos, de ahí la importancia de transitar en la dinámica global bajo un pensamiento crítico y reflexivo.
Desde la Teoría de las Capacidades, se apremia la consideración de un desarrollo de las mismas para una participación virtuosa en los ámbits socio económicos y políticos, pero también desde la valoración de la individualidad en respeto a la autonomía y plena libertad, enfatizando también habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación efectiva y la gestión del cambio para el bienestar y transitar organizacional.

Palabras Clave: Posthumano, escenarios futuros, capacidades humanas

Introducción

Braindotti (2015) en su publicación titulada *Lo Posthumano*, presenta la compleja y necesaria tarea que debe realizarse: “dejar de situar al hombre como centro de todas las discusiones” incitando a una visión que abarque la tecnología y a los avances científicos, la dinámica global, los cambios ecológicos, etc., es decir, todas aquellas perspectivas que aperturen la creación de nuevos conceptos a través de las relaciones interdisciplinarias hoy existentes, no caminar conforme a la dinámica de esta realidad hace que el razonamiento mismo derrumbe el Hombre Humanista.

A continuación, se desarrollan algunos conceptos filosóficos que la autora describe para la comprensión de tal pensamiento, entre ellos se encuentran los siguientes;

La subjetividad como soporte de las relaciones dadas en el Siglo XXI establece los criterios de la teoría posthumana, enfatizándose el "principio de la no linealidad" el cual invita a generar un pensamiento en zigzag en donde impera la memoria para crear múltiples conexiones posibles en una realidad siempre cambiante, al respecto, es importante comprender que la flexibilidad como característica humana debiese permitirle su adaptación a diversos entornos, no obstante el conocer los antecedentes históricos y macros de deteminada realidad, deben ser tomados en cuenta de manera seria y reflexiva, los errores repetitivos vienen del "no aprendizaje adquirido", ¿qué decir con ello?; la memoria afianza usos y costumbres, ética de los grupos sociales, cosmologías en la forma de interpretación y habitar en el mundo, el cuestionamiento por tanto sería el siguiente; ¿se debería perder dicha memoria en un salto teconológico que arrase con el patrimonio cultural y social? Por citar solo un ejemplo.

Por su parte, la "desfamiliarización" implica que el sujeto salga de la hegemonía normativa lo que le ayuda a ser creativo en su propia producción pero también para la empatía con los otros humanos y no humanos. El posthumanismo en este sentido, propone un futuro en el que la tecnología y la humanidad se fusionan, creando seres que superan las limitaciones naturales del cuerpo y la mente humana. La inteligencia artificial citando un artefacto mediador específicamente en este marco, no solo amplifica las capacidades humanas, sino que también redefine nuestra comprensión de la inteligencia, la creatividad y la conciencia.

La "multidiversidad global", como preámbulo en una mirada posthumana refiere una aproximación hacia nuevas realidades que apremien entidades y futuros sostenibles, Archila (2019), desde un concepto naturista que plantea que la biodiversidad se define como "la variabilidad de organismos vivos de cualquier fuente, incluidos entre otras cosas, los ecosistemas terrestres y marinos y otros ecosistemas acuáticos y los complejos ecológicos de los que forman parte; comprende la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y de los ecosistemas" […] todos estos grupos conforman lo megadiverso; por eso son categorías que deben ser abordadas para contribuir al desarrollo social. (República de Colombia, 2012, pág. 29). En consecuencia, lo multidiverso, compete a las múltiples

manifestaciones de vida, todas estas contrastadas, únicas, con particulares características y modo de ser, alcances y propósitos distintos, visto desde la teoría de sistemas complejos, se hila un ecosistema viviente el cual responde a inquietudes particulares pero también consecución de rutas comunes (por opuesto que parezca) pero que debiesen en armonía, construir polígonos globales, dígase por ejemplo, desde una conciencia ambiental se hablaría de un multidiverso sustentable, sano y equilibrado, desde una mirada social, entiéndase como justo, equitativo, inclusivo, pacífico y armonioso.

En un pensamiento posthumano habría entonces que analizar cada una de las aristas investigativas, artísticas, tecnológico-científicas, que determinen nuevos rumbos de actuación, pensemos por ejemplo en una intervención comercial que se fundamente en los principios del potencial cultural de un país, ello como cortina de moda y/o tendencia, de mercadeo y difusión; entonces qué de sus grupos originarios trangredidos en la multiplicidad de recursos replicados en nuevos contextos, aquellos que posiblemente perpetúen el rezago en vez de ser banderas de cohesión y reconstrucción indentitaria para el determinado grupo social de origen, estos al ser manipulados en esencia por nuevos mecanismos, formas de reproducción, materiales y más peligroso aún, cargas simbólicas.

El salto posthumano puede suponer una vulnerabilidad intríseca por lo cual se requiere de un análisis profundo que apremie el debate y reflexión crítica pues tal y como señala Fariñas Dulce (2004) en Braindotti (2015); la educación y la cultura ejercen en los mecanismos de socialización de los individuos nuevas construcciones de realidad, motivo por el cual es imprescindible que el ámbito universitario dialogue los modelos civilizatorios dominantes, discursos resultantes capaces de generar una trasmisión ideológica, que conforme las bases para la búsqueda de valores marginados u ocultados, y que se entronquen en la inevitable revolución cultural e ideológica, que exige la era globalizante en la que hemos entrado.

Es por tanto que, específicamente hablar de la no linealidad, incita a que el pensamiento pueda construir nuevos campos de conocimiento, lejos de las normativas a veces ciegamente impuestas que obstaculizan el entendimiento de nuevas realidades, que si bien, abandonarlas pueden significar miedo, angustia o nostalgia, conllevan a una apertura empática que reciba

la multidiversidad por su propia esencia, generándole espacios de acción, de conciencia, de apertura, etc., ahora bien, reflejar dicha teoría posthumana en las universidades enriquecerá la forma de construir el conocimiento, ser responsables y éticos al respecto deberá ser un acto de valentía para asumir "nuestros tiempos", en este sentido es necesario ser reflexivo para una posterior construcción de posturas que abracen los cambios de nuestro entorno lo cual genere nuevos modelos de pensamiento, de aprendizaje del conocimiento, de entendimiento, de respeto y tolerancia a grandes esferas que la biodiversidad ponen en la mesa no sólo para su consideración contemplativa sino para su integración, aprehensión y respeto.

La transformación digital de toda una organización, contémplese empresa o institución simboliza una serie de esfuerzos escalonados que debe comprender a los individuos que en ella laboran, así como al contexto social en el que se desenvuelve, características territoriales y de infraestructura son primeros elementos de contemplación ante planes de innovación y/o equipamiento tecnológico, es primordial en dicho sentido atender las necesidades básicas de sus usuarios y/o empleados, el acceso al espacio de trabajo, las condiciones de formación y estilos de aprendizaje, etc., condiciones que muchas veces se analizan de forma secundaria para una adaptación, siendo por el contrario prioritario concebir a los individuos en sus particularidades, en su identidad, en sus intereses, esto antes de las funciones propias de su desempeño, pues la transformación digital es sinónimo de cambio al interior y exterior, como individuos, como colectivo y con un impacto significativo en lo social, no solo consta de automatizar o agilizar tareas, sino de comprender entornos que requieren dicha intervención, un ejemplo sería reflexionar de la posibilidad de alcance gracias a los entornos virtuales en acciones específicas para que sea paulatina la adquisición de nuevas estructuras y modelos de colaboración contrario a imposiciones bruscas y agresivas.

Existen diversos desafíos que la innovación tecnológica puede atender, desde el individuo, la comunidad civil o la empresa pública o privada, los ámbitos son numerosos, mismo caso que las respuestas posibles, por tanto es indiscutible que la actualidad demanda pasos agigantados para nuevas formas de pensamiento, trabajo y consecución de resultados, no obstante en ello, existe gran diversidad de factores que deben atenderse dado que el impacto

es siempre continuo y trastoca la dinámica socioecnómica y cultural de manera directa, por ello, es de vital importancia la compresión integral de una realidad posthumana que no excluya, sino que integre las bondades del desarrollo tecnológico en beneficio de sus usuarios y redes de los mismos, atendiendo las necesidades locales, los recursos disponibles, la sostenibilidad a largo plazo y las repercusiones positivas y negativas en dichos cambios a fin de mitigar o contrarrestar acciones que perjudiquen el desarrollo humano de sus miembros.

Se habla por tanto de un humanismo digital, aquél que favorezca rutas de incidencia social y humanista, lográndose objetivos comunes a partir de mantener los valores fundamentales de los individuos, desde una consciencia ambiental, un comportamiento ético, un compromiso con la otredad, un desarrollo progresivo, etc.

Quiroa y Ludeña (2023), señalan que algunos beneficios específicos de conocer y entender el humanismo digital como filosofía organizacional son que se amplia y potencializa la experiencia humana, se fomenta la conciencia digital, se promueve el uso ético de la tecnología, se incentiva la creatividad e innovación y se enriquece la experiencia laboral y profesional, siendo ventajas el empoderamiento de las personas, el desarrollo de sus habilidades, la innovación y colaboración social, la mejora de comunicación global entre otras y como ya se mencionó anteriormente, también se encuentran desventajas como el aislamiento social y dependencia tecnológica, riesgos de seguridad y privacidad, sobrecarga de información y brecha digital y desigualdad social.

Desarrollo

La Teoría de las Capacidades formulada por Amartya Sen en los años ochenta, permite dirigir un enfoque hacia el desarrollo en donde la prioridad debe ser la atención a las capacidades que el ser humano posee, las habilidades y las posibilidades que desarrolla con el paso del tiempo, es decir la observación de aquello que los individuos son capaces de hacer. (Sen, 2000)

Valorar a los individuos desde sus capacidades arroja dos perspectivas, por una lado la facultad de fortalecer dichas capacidades desde procesos de educación y formación continua lo que contribuye a la adecuada y eficiente participación en la actuación socio económica y política y por otro, la libertad para opinar y exponer un punto de vista particular lo que enriquece el sentido de autonomía, autoestima e individualidad, ejercicio pleno de la personalidad; en amplio sentido sumar ambas perspectivas fomenta un resultado equilibrado.

Ahora bien, referir un esquema de competencias generenciales implica su abordaje desde la educación a grupos específicos, en este caso a quienes planean, diseñan y desarrollan procesos de gestión en el ámbito empresarial, una reestructura mediante estrategias disruptivas parte de la consideración de sujetos en formación, de tal modo, un enfoque integral desde el desarrollo humano en donde se atiendan intereses, liderazgos, inteligencias múltiples, capacitación y su entrecruce con las características y condicionantes del entorno, posibilitarán nuevos modelos empresariales que se reflejen en dinámicas internas y que respondan a las necesidades de su mercado inserto ya sea en el sector educativo, económio-empresarial, político, social, de salud, etc.

Los procesos educativos si bien es sabido han evolucionado desde el tradicional formato presencial, a distancia y ahora virtual (sin dejar ninguna fuera o todas combinadas), las necesidades de los usuarios cambian y con ello; la inquietud de las organizaciones por brindar formación de nuevas capacidades, lo que conlleva a la implementación de procesos diversos e innovadores, así como formatos de material educativo hacia calidad lo que contempla el conocimiento y manejo también, de las herramientas tecnológicas para el cumplimiento pedagógico.

Ruiz y Domínguez (2007) señalan que el proceso educativo ocurre a partir de tres visiones sociales; desde la interrelación como factor en el que se destaca la identificación de la educación como proceso a lo largo de la vida, la convicción de que todo espacio de interacción humana es un escenario educativo y la consolidación de las TIC como canal de comunicación y de recursos didácticos, de tal modo, ambos agentes involucrados (usuario y entidad que oferta el programa gracias a recursos tecnológicos) deberán trabajar en conjunto

para cumplir el objetivo estipulado y en ambos casos, el resultados será la satisfacción por un trabajo eficiente y la consciencia de un aprendizaje y conocimientos de calidad.

Lo anterior, implica por tanto una corresponsabilidad en la formación-adquisición de nuevas competencias gerenciales, la entidad ofertante debe proveer de mecanismos y estrategias claramente delimitadas que favorezcan la participación activa, el cuestionamiento implica entonces, dialogar sobre aquellas posibilidades para tal fin sin ser una imposición vertical que agreda con programas estrictos y rigurosos de reestructura y en donde, el aprendiz se sienta lejos del propósito, contribuyendo con ello a escenarios poco constructivos y violentos para la dinámica interna al intimidar, sezgar o excluir; en este sentido deben atenderse elementos que apremien la concientización de la formación como variable hacia el desarrollo humano, lo cual tiene un impacto en el círulo inmediato, familiar, laboral y de otras relaciones interpersonales en los escenarios en que se desenvuele el individuo.

La organización desde esta visión, debe entonces actuar como un órgano respetuoso y empático, como un lider que motive y de confianza a quienes darán un nuevo salto para el cumplimiento general de nuevas formas de trabajo y por ende hacia el logro de los objetivos estipulados.

Por su parte, desde el ámbito de actuación, es indispensable la consolidación de una infraestructura que de apertura a la aprehensión de nuevas capacidades en los integrantes de la organización, en este punto, es tan importante el diseño de capacitaciones presenciales con técnicas tradicionales de curso-taller como lo son, las mesas de trabajo e intercambio, no obstante, es imprescindible la adquisición y uso de herramientas como plataformas y canales digitales, es sabido que no todas las organizaciones pueden disponer de recursos para mantener una plataforma LMS privada y considerando que hoy en día las plataformas OPEN SOURCE cuentan con las herramientas óptimas para la administración de información, la interactividad entre usuarios y la evaluación y seguimiento; es que se deben analizar las bondades y posibilidades para la adopción de nuevos modelos de trabajo, de este modo es claro que cada día aumentan las instituciones que deciden elegir este tipo de sistema para implementarlo y desarrollar procesos E-learning.

El uso de plataformas de libre acceso representa como primer ventaja a las organizaciones la adquisición gratuita, así mismo la diversidad de oferta en idiomas o bien, la selección de una con multiidioma; la posibilidad de una rápida mejora gracias a las actualizaciones que el mismo grupo de usuarios realiza consecutivamente en beneficio de todos, la confiabilidad que brinda a la institución que la maneja debido a la disposición de códigos fuente para el uso de sus recursos, etc. todo esto sin tener que cubrir cuotas o costos secundarios y siempre ejecutando lo necesario para mejorar la calidad de procesos y su correcto funcionamiento. Actualmente son muchas las herramientas para un trabajo en línea que permitan la educación conjunta y colaboración para la esquematización de actividades, formatos que permiten vigilar el cumplimiento de objetivos en tiempos y manejo de recursos de diversa índole. Estos espacios de aprendizaje permiten a través de tutoriales enseñar su manejo, siendo de vital importancia para los nuevos usuarios, ya que de ello dependerá el anclaje e interés para interactuar con estos espacios de aprendizaje.

Los alcances de la plataforma en sí misma como canal de formación, requiere en todo momento ser personalizada, atender las necesidades de los usuarios, las limitaciones del espacio, la congruencia y pertinencia de los contenidos acorde a los objetivos que se persiguen, etc. en ese sentido, se entiende en una constante contrucción, al respecto es importante señalar dos cosas, por un lado un nuevo conocimiento adquirido por procesos de interacción resulta para el usuario complejo en un inicio, pues existen barreras actitudinales en apego a modelos tradicionales ya dominados, si a ello se suma una experiencia de uso negativa, el rechazo será inminente, por ello es importante que la organización que está construyendo los espacios considere todas las variables de forma integral desde una perspectiva humanística y no únicamente mecanicista.

Desde un entorno empresarial caracterizado por la rapidez y la imprevisibilidad de los cambios, la capacitación gerencial se vuelve esencial para que las organizaciones mantengan su competitividad y capacidad de respuesta, lo cual involucra la responsabilidad de todos los niveles de la organización.

La implementación exitosa de procesos de capacitación gerencial hacia una evolución posthumana comienza con el compromiso de la alta dirección el cual se manifiesta en la asignación de recursos adecuados, tanto financieros como humanos, y en la integración de la capacitación como un componente estratégico dentro de los planes organizacionales. Según McKinsey & Company (2018), las organizaciones que priorizan la capacitación y el desarrollo de sus líderes son más capaces de adaptarse a los cambios y de innovar continuamente. Además, es crucial que la alta dirección comunique claramente la importancia de la capacitación continua y demuestre su apoyo activo, participando en programas de desarrollo y mostrando el ejemplo. Esto no solo refuerza la cultura de aprendizaje dentro de la organización, sino que también motiva a otros niveles gerenciales a comprometerse con su desarrollo profesional.

La organización tiene la responsabilidad de diseñar programas de capacitación que sean relevantes y actualizados. Esto implica realizar un análisis exhaustivo de las necesidades de capacitación para identificar las habilidades y conocimientos críticos que los gerentes necesitan para enfrentar los desafíos actuales y futuros. De acuerdo con Deloitte (2020), los programas de capacitación deben ser personalizados y alineados con los objetivos estratégicos de la empresa para ser efectivos. La responsabilidad por tanto también incluye la creación de un entorno de aprendizaje que fomente la experimentación y el intercambio de conocimientos, lo cual puede lograrse a través de plataformas de aprendizaje colaborativo, talleres interactivos y programas de mentoría. Es esencial que la organización facilite el acceso a estos recursos y elimine las barreras que puedan impedir la participación activa en los programas de capacitación entiéndase las físicas, actitudinales y normativas desde los principios de accesibilidad universal.

En ese sentido, los programas de capacitación deben estar continuamente actualizados para reflejar las últimas tendencias y tecnologías emergentes en el ámbito empresarial. Según el World Economic Forum (2018), las habilidades tecnológicas y digitales son cada vez más críticas, y los programas de capacitación deben incluir componentes que aborden estas áreas.

Las habilidades técnicas, las habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación efectiva y la gestión del cambio son fundamentales para los gerentes. Un estudio de Harvard Business Review (2019) destaca que las habilidades interpersonales son esenciales para liderar equipos diversos y adaptarse a la incertidumbre, por su parte, implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación continua es crucial para medir la efectividad de los programas de capacitación dado que permite realizar ajustes necesarios y asegurar que los objetivos de aprendizaje se estén cumpliendo, a su vez, la retroalimentación debe ser bidireccional, permitiendo a los participantes expresar sus necesidades y sugerencias para mejorar los programas.

Finalmente es importante fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el aprendizaje continuo, según un informe de PwC (2019), las organizaciones que desarrollan una cultura de aprendizaje tienen más probabilidades de innovar y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado.

La integración de tecnologías de aprendizaje digital, como plataformas de e-learning y simulaciones virtuales, puede mejorar significativamente la accesibilidad y la efectividad de los programas de capacitación. Gartner (2019) señala que el aprendizaje digital permite una personalización del contenido y una mayor flexibilidad para los empleados.

En conclusión la capacitación gerencial es un compromiso estratégico que requiere la participación y la responsabilidad de toda la organización. Al atender aspectos clave como la relevancia del contenido, el desarrollo de habilidades blandas, la evaluación continua, la cultura de aprendizaje y la integración tecnológica, las organizaciones pueden definir en equipo nuevas estrategias de gestión empresarial que respondan eficazmente a las necesidades de su mercado desde la atención contextual y propia de la organización, en ese tenor solo desde un enfoque integral y comprometido pueden las organizaciones preparar a sus líderes para enfrentar los desafíos del futuro mediante novedosas rutas de actuación.

Los actores de una organización deben comprenderse como el activo más valioso, el cual requiere del desarrollo integral de su persona, habilidades, formación de nuevas capacidades

que le permitan responder a los cambios contextuales, a tomar decisiones ante complejos escenarios, valerse de los recursos que dispone y por ende ser más creativo y propositivo en formas de acción que respondan a los objetivos previstos y metas organizacionales, construyendo estrategias disruptivas, adaptación a nuevos modelos y formas de colaboración.

Conclusiones

Los procesos en los diversos organismos se caracterizan por ser vertiginosos y cambiantes, en dicho sentido, partir de una visión moderna donde las cuestiones de productividad dependen de "la velocidad" como sinónimo de la reducción de tiempos para ir más rápido, bien asume una guía; ello bajo la cuestión de optimizar los recursos, se pretende desde un pensamiento postmoderno tomar también una actitud historicista, es decir, analizar situaciones anteriores al revalorar el pasado, ya que de su estudio emergen las variables modificables para intervenir en un determinado comportamiento.

Lo anterior, abre camino a una cuestión, "concientizar para no estandarizar", es decir, entre más reflexiva sea la postura, entre más valor comunique el objeto este se definirá como unidad y su valor radicará más allá de un resultado de consumo.

En consecuencia, es posible arrojar los siguientes cuestionamientos ¿cómo dar valor a las capacidades y habilidades humanas sin ser arrebatadas por tecnologías posthumanas?, ¿cómo hacer caminar a la par los escenarios futuros y las tecnologías disruptivas, con el desarrollo humano?, parecieran esquemas alejados uno de otro, en donde por un lado la prisa avasallante rebasa los esfuerzos de capacitación y nuevos aprendizajes por parte de quienes laboran en una organización, imposibilitando en ocasiones el sentido de desarrollo, valorización y reconocimiento a sus acciones y por el contrario, sustituidas por nuevas herramientas.

Hoy en día es imperante que el "sujeto sea colectivo" por ejemplo; es necesario que los estudios se enriquezcan multidisciplinariamente, dando oportunidad y confiando en nuevos esquemas conceptuales, metodológico, entre otros, mientras que paralelamente debe

provocar el interaccionismo como acción participativa para entender "desde adentro" las causas para proponer hacia nuevas formas de respuesta.

Actualmente las discusiones no deben admitir diferencias, por el contrario, su ejercicio tiene que ser horizontal para dar cabida a la intuición como responsable de la creatividad, a las emociones y a las sensaciones como valores de interpretación y acercamiento a las propias necesidades humanas.

El progreso, como referente por lo tanto, debe contemplar un valor social más allá de un óptimo reflejo económico, obstaculizar el sentido participativo y colaborativo de los miembros de una organización, sustituidos por tecnologías globales, implica que la sociedad y sus vínculos sea mermado no solo en la generación de convivencia, sino de conocimiento, reflexión y crítica.

Concebir a la felicidad y a la perfección como juicios van de la mano de los nuevos esquemas de pensamiento, el objetivo por lo tanto es superar limitantes que encasillen dichas premisas, en el mismo sentido hablando de avance, progreso y desarrollo social, descartando así la riqueza por la riqueza, los excesos y el poder por el poder (Serrano, 2011)

Las estrategias de nuevas gerencias deberán por lo tanto, otorgar legítimos beneficios a la sociedad, mismos que engloben su bienestar actual, esta práctica desde una visión social no solo será por lo tanto intuitiva o técnica, sino que además, asumirá un compromiso, es decir; un aterrizaje en la función social, mismo que Luckman (2001) llama "sentido".

Bibliografía:

Braidotti, R. (2015). Lo Posthumano. (J. C. Gentile, Trad.) Barcelona, España: Gedisa, S.A.

Deloitte. (2020). Global Human Capital Trends: The social enterprise at work. Recuperado de https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020.html

Fariñas Dulce, M. J. (2004). Globalización, ciudadanía y derechos humanos. Madrid: Dykinson.

Gartner. (2019). Hype Cycle for Education. Recuperado de https://www.gartner.com/en/documents/3947443/hype-cycle-for-education-2019

Habermas, J. (1981). Teoría de la acción comunicativa, I Racionalización de la acción y racionalización social. (S. Grupo Santillana de Ediciones, Trad.) Frankfurt,Alemania: Taurus Humanidades.

Harvard Business Review. (2019). The Skills Leaders Need at Every Level. Recuperado de https://hbr.org/2019/07/the-skills-leaders-need-at-every-level

Hornos, B. M., Montes, S. R., Hurtado, T. M. y Abad, G. M. (2004). E-learning: Nuevas tecnologías aplicadas a la formación en la empresa [documento electrónico]. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Granada. Disponible en: lsi.ugr.es/rosana/investigacion/papers/elearn_efsi04.pdf

Ibáñez, A. J. (2007). "E-learning" en Plataforma de e-learning y virtualización [documento electrónico] (pp. 2-33). Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Disponible en: cursosinformatica.wikispaces.com/file/view/elearning_modulo3.pdf

Ibarra, P., & Unceta, K. (2001). Ensayos sobre el Desarrollo Humano. Barcelona,España: Icaria S.A.

López, M. R. (2011). "LMS" respuesta al aprendizaje del siglo XXI [documento electrónico]. Revista EducaPR. Disponible en: www.revistaeducapr.com/uploads/7/0/5/6/7056381/lms.pdf

Ordóñez Tovar, J. (2014). Teorías del desarrollo y el papel del Estado. Política y Gobierno , XXI (2), 409-441.

PwC. (2019). The Talent Challenge: Rebalancing Skills for the Digital Age. Recuperado de https://www.pwc.se/en/pdf/pwc-ceo-survey-talent.pdf

Quiroa, M., & Ludeña, J. A. (3 de diciembre de 2023). Diccionario económico. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/humanismo-digital.html

Ruiz, M. y Domínguez D. (2007). De la Educación a Distancia a la Educación Virtual, (documento electrónico) (pp. 11-40). Ariel. Disponible en:

http://books.google.com.mx/books?id=d2MBPSVViEgC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Daniel+Dom%C3%ADnguez+Figaredo%22&hl=es&sa=X&ei=cTiPUYOSBunY0QGpjoDwAg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false

Sánchez, R. J. (2008). Plataformas de enseñanza virtual para entornos educativos [documento electrónico]. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, no. 34, pp. 217-233. Disponible en: www.sav.us.es/pixelbit/pixelbit/articulos/n34/15.pdf

Sen, A. (2000). Desarrollo y Libertad. (E. R. Toharia, Trad.) Barcelona, España:Planeta, S.A.

Solares, B. (1996). La Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas: tres complejos temáticos. Revista de Ciencias Políticas y Sociales , 41 (163), 25.

UNESCO. (2019). Digital Education: Opportunities and Challenges. Consultado el https://www.unesco.org/en

Uriarte, J. R. y Gómez, M. B. (2003). E-learning: perspectivas de las plataformas que lo soportan [documento electrónico] (pp. 3-16). Disponible en: http://www.conocimientosweb.net/descargar/35349.html

CAPITULO 18

TECNOLOGÍA ASISTIVA Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y GOBERNANZA.

Themis Elena Sandoval Uzcátegui
José Asdrúbal Arellano Martínez
Aura Adriana Delgado Castillo

RESUMEN

Los avances tecnológicos permiten transformar la vida de las personas, incluyendo a las que se encuentran en situación de discapacidad; la tecnología asistiva facilita su independencia y con ello mejora su calidad de vida. El objetivo de esta investigación es analizar de forma interpretativa de qué manera las políticas públicas y la gobernanza favorecen el acceso a la tecnología asistiva y permite el desarrollo humano de las personas en situación de discapacidad. En su marco metodológico, la indagación tiene un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico hermenéutico con un paradigma interpretativo. Entre las reflexiones: La tecnología asistiva ha permitido el diseño de entornos, sistemas, productos y servicios a favor de todas las personas, en especial las que se encuentras en situación de discapacidad, mejorando su calidad de vida, sin embargo el acceso desigual a estos avances generan una brecha que debemos acortar, teniendo las política públicas, la gobernanza y la participación ciudadana un rol trascendental; la inversión en educación tecnológica es fundamental, apoyando a las instituciones educativas, las dedicadas a la investigación, a los empresarios que la fabrican y a los usuarios para que disfruten de sus bondades. Finalmente, debemos enfocar nuestros esfuerzos en construir una sociedad más justa y equitativa, donde la tecnología actúe como un puente que permita mejorar la calidad de vida de todos, requiriendo un compromiso continuo y colaborativo entre gobiernos, instituciones, empresas y la sociedad civil.

Palabras clave: tecnología asistiva, desarrollo humano, persona en situación de discapacidad, políticas públicas y gobernanza.

Problema/Introducción

En la era digital, la tecnología asistiva se ha convertido en un pilar fundamental para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Estas tecnologías que van desde adaptaciones ambientales, pasando por los dispositivos de movilidad hasta el diseño de sofware, no solo mejoran la calidad de vida, sino también promueven la autonomía y

participación activa de estas personas en la sociedad. Sin embargo, la implementación efectiva de estas tecnologías depende, en gran medida de las políticas públicas, la gobernanza y su aplicabilidad.

Las políticas públicas tienen un papel crucial en la accesibilidad y disponibilidad de tecnología asistiva. La legislación adecuada y su cumplimiento puede facilitar que las personas en situación de discapacidad y/o en condición de vulnerabilidad, tengan acceso a los recursos y las estrategias necesarias para su inclusión plena en la sociedad, además, las políticas de financiamientos y subsidios pueden hacer que estas tecnologías sean accesibles para quienes la requieran.

Por otro lado, la gobernanza inclusiva es esencial para asegurar que las voces de las personas en situación de discapacidad y/o en condición de vulnerabilidad sean escuchas para el proceso de toma decisiones. Esto incluye la participación en la creación de políticas y la supervisión de su implementación. Una gobernanza efectiva, elimina barreras, promueve la igualdad de oportunidades y fomenta un entorno más inclusivo.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es analizar de forma interpretativa, la manera en que las políticas públicas y la gobernanza favorecen el acceso a la tecnología asistiva y permite el desarrollo humano de las personas en situación de discapacidad. En su marco metodológico, la indagación tiene un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico hermenéutico, con un paradigma interpretativo. Inicialmente, fueron utilizadas fuentes secundarias, presentando un breve recorrido por el tema de la tecnología asistiva, su definición y clasificación; seguidamente, se presentan algunas apreciaciones sobre las políticas públicas, gobernanza, tecnologías asistiva y personas con discapacidad; para finalizar con las reflexiones sobre la temática en estudio.

Análisis-Disertación

1. Consideraciones sobre la tecnología asistiva.

La tecnología asistiva o de asistencia, tal como lo plantea Perdomo (2019), son los sistemas y servicios que permiten mantener y/o mejorar la autonomía e independencia de las personas, redundando estas en una mejor calidad de vida. Su origen, según Carpio (2012),

se remonta a la edad de piedra, exponiendo como ejemplos cuando un cavernícola recurría a un madero para apoyarse al caminar luego de haberse roto la pierna; el uso de un cuerno animal vacío para escuchar de mejor manera y así compensar la disminución de la audición o el uso de la rueda para transportar personas. Lo cierto del caso es, que estos dispositivos se les reconoce como de alta tecnología al momento en el que se logra un avance, tanto en su diseño como en los materiales utilizados para su fabricación. Cabe destacar que ambas autoras refieren los trabajos de investigación de Cook y Hussey (2000) para presentar estos planteamientos; así mismo, este tipo de tecnología se ha basado tanto en los materiales como el estado del arte, destacándose los trabajos realizados con las diversas herramientas, materiales, conocimientos y condiciones existentes en el momento histórico (Carpio, 2012). La autora precitada indica los siguientes aspectos en cuanto a la tecnología asistiva:

- Su avance a nivel mundial se observa en dos grandes contextos, su inicio en los Estados Unidos y el impulso que lo países pertenecientes a la Unión Europea le han brindado, presentando en su ensayo un recorrido histórico de la tecnología para las personas con discapacidad.
- Es parte de un sector de la tecnología que agrupa todas las áreas científicas y técnicas, aportando soluciones a las situaciones de accesibilidad, diseñando entornos (arquitectura y urbanismo), sistemas, productos o servicios favorables a las personas y en especial a las que se encuentren en situación de dependencia.
- Se estructura tomando en consideración, los recursos y las estrategias. Los primeros están conformados por los productos /equipos asistivos, como los servicios asistivos; los segundos, por productos de apoyo y diseño universal.

A continuación, se presentan brevemente la estructura de los sistemas asistivos:

Los recursos de la Tecnología Asistiva. **Productos /equipos asistivos.** Carpio (2012) toma como referencia a lo indicado por Roca, del Campo, Roca Jr. y Saneiro (2006) para definirlo como los recursos tecnológicos que han sido diseñados, fabricados de modo estándar, o adaptados, que permiten ayudar a las personas en situación de discapacidad a aminorar sus disfuncionalidades, trayendo como consecuencia un incremento en su autonomía y, por ende,

una mejor calidad de vida. Tomando en consideración a lo indicado por Carpio (2012) y Perdomo (2019), los productos y equipos se pueden clasificar de diversas formas, entre ellas, por la característica del usuario, según su nivel tecnológico, características de diseño, proceso de fabricación, ayuda proporcionada, perspectivas del consumidor, y, por último, con base a las áreas de trabajo. A continuación, se muestra, de modo resumido, algunas apreciaciones establecidas por estas autoras.

Cuadro 1. Productos y equipos asistivos*. Clasificación característica del usuario.*

Característica del Usuario	**Productos**
* Movilidad	Sillas de Ruedas - Bastones – Muletas – Prótesis.
* Visión	Lupas - Pantallas en braille - Teléfonos con grandes botones táctiles.
* Audición	Relojes de alarma vibrante -Audífonos.
* Comunicación	Tableros de comunicación - Software de creación de símbolos.
* Cognición	Sistemas de recordatorios – App móviles para ejercitar la memoria.
* Vida diaria	Utensilios de Cocina adaptados – tiradores de cremalleras - alcanzador.
* Adaptaciones ambientales	Abre puertas – Ascensores - Rampas.

Nota: [Fuente: Perdomo, 2019].

Cuadro 2. Productos y equipos asistivos*. Clasificación según su nivel tecnológico, características de diseño y fabricación.*

Nivel tecnológico: **Clasificación**	**Descripción**	**Ejemplos**
* De no tecnología	Objetos de uso cotidiano	Gafas, lupas, bastones.
* De baja tecnología	Adaptación de objetos simples.	Cubiertos adaptados, ayudas para el vestido, materiales escolares adaptados .
* Mediana tecnología	Productos y aparatos de complejidad tecnológica.	Sillas manuales.
* Alta tecnología	Sistemas innovadores complejos con recursos tecnológicos de diversos campos.	Prótesis, ortesis.

Con base en las características del diseño:	
Clasificación	**Descripción**
* Desarrollos específicos	Productos personalizados.
* Resultado de adaptaciones de dispositivos estándares.	Dispositivos que no son de tecnología asistiva.
* Después de las adaptaciones.	Derivados después de la adaptación de productos asistivos existentes.

Clasificación según su proceso de fabricación:	
Tipo	**Descripción**
* Fabricado en serie	Comercializado para una utilización concreta que no ha de sufrir ninguna modificación.
* Adaptado	Fabricado y debe ser modificado, de acuerdo con la prescripción y/o especificación técnica de un médico o profesional, con base a las necesidades del usuario.
* Producto a la medida	Fabricado según la prescripción de un especialista y destinado a una persona determinada.

Nota: [Elaborado por Sandoval, Arellano y Delgado, 2024 a partir de Carpio, 2012 y Perdomo, 2019].

Cuadro 3. Productos y equipos asistivos*. Clasificación según la perspectiva del consumidor y la ayuda proporcionada,*

Clasificación según la perspectiva del consumidor:	
Tipo	**Descripción**
* Órtesis.	Dispositivos externos ortopédicos fabricados a la medida o adaptados que permiten modificar aspectos funcionales o estructurales del cuerpo.
* Prótesis.	Elementos ortopédicos, fabricados a la medida, destinados a reemplazar una parte ausente del cuerpo, teniendo estas funciones estéticas o funcionales, o ambas.
* Ayudas técnicas.	Adaptaciones, instrumentos o dispositivos que le permite al usuario realizar actividades cotidianas (productos que no son ni prótesis ni órtesis).

Desde el punto de vista de la ayuda proporcionada:		
Clasificación	**Descripción**	**Ejemplos**
* Ayudas alternativas.	Ofrecen otras opciones para la realización de tareas.	Presionar un botón en lugar de tirar una palanca.
* Ayudas aumentativas.	Dispositivos que incrementan o amplifican las funciones restantes de las personas con discapacidad.	Lupas, audífonos,muletas, entre otros.
* Ayudas sustitutivas	Las funciones del cuerpo limitadas por algún daño, son sustituidas por otra de las funciones restantes.	Uso de líneas de Braille como monitor de ordenador y las luces de alarma cuando el teléfono suena.

Nota: [Elaborado por Sandoval, Arellano y Delgado, 2024 a partir de Carpio, 2012].

Finalmente, Carpio (2012), tomando como referencia a lo presentado por Hurtado y Soto (2007), menciona la clasificación según las áreas de trabajo y las personas en situación de discapacidad, por lo que se expone un breve resumen.

- Habilitación, aprendizaje y entrenamiento: tecnología de la información y de la comunicación enfocados a mejorar las habilidades de las personas en situación de discapacidad;
- Alternativos y aumentativos de acceso a la información del entorno: permiten a las personas en situación de discapacidad visual y/o auditiva incrementar la señal que perciben o sustituirla por otro código percibido.
- Tecnologías de acceso al ordenador: facilitan a las personas en situación de discapacidad utilizar los sistemas informáticos convencionales (hardware y software).
- Alternativos y aumentativos de comunicación: creados para las personas que por su condición de discapacidad no pueden utilizar el código oral-verbal-lingüístico de comunicación.
- Tecnologías para la movilidad personal: sistemas para la movilidad personal (sillas de ruedas, bastones, adaptaciones para vehículos de motor, y otros).
- Tecnologías para la manipulación y el control del entorno: sistemas electromecánicos que facilitan que las personas en situación de discapacidad física o sensoriales manipulen

objetos (robots, dispositivos de apoyo para la manipulación, sistemas de electrónicos para el control del entorno, entre otros).

- Tecnologías de la rehabilitación: utilizados en el proceso de rehabilitación incluyendo prótesis, órtesis y el material de fisioterapia.
- Tecnologías asistenciales: elementos tecnológicos y ayudas para mantener las constantes vitales o impedir un deterioro físico (alimentadores, respiradores, entre otros).
- Tecnologías para el deporte, ocio y tiempo libre: sistemas que permiten a las personas en situación de discapacidad poder realizar actividades de ocio o deporte.
- Tecnologías para la vida diaria: sistemas que permiten incrementar la independencia de las personas en situación de discapacidad, entre ellos, para ayudar en la alimentación (cucharas, platos o vasos adaptados); mobiliario adaptado; elementos de cocina adaptada, baño adaptado, entre otros.

Los recursos de la Tecnología Asistiva. **Servicios asistivos.** La autora antes mencionada toma como base lo establecido por la Comisión Europea (2001), reseñando que son el "conjunto de facilidades, trámites y procesos que actúan como intermediarios entre el mercado de la Tecnología Asistiva y los usuarios de la misma" (Carpio, 2012, 11); así mismo plantea que estos varían dependiendo del país, del cambio de procedimientos, la evolución política, el desarrollo legislativo e incluso la disponibilidad de recursos públicos; sin embargo indica que existen siete pasos básicos de procedimientos que son comunes entre dichos sistemas de provisión de servicios:

- Iniciativa (primer contacto entre el usuario y el servicio);
- Valoración (evaluación de necesidades);
- Tipología de las soluciones (productos de apoyo para satisfacer las necesidades detectadas);
- Selección de soluciones (determinación de los productos de apoyo y servicios);
- Autorización de la entidad financiera;

- Provisión del producto de apoyo al usuario (incluye instalación, personalización y entrenamiento);
- Gestión y seguimiento posteriores.

Otro elemento importante a los que hace alusión son los múltiples beneficios que ofrecen los servicios asistivos para los usuarios, siendo estos las personas en situación de discapacidad, las personas adultas mayores, los familiares y profesionales cercanos a esta población, entre ellos, (Roca, 2006), se encuentran:

- Facilitan el acceso a los productos de apoyo;
- Favorecen los procesos de rehabilitación;
- Brindan apoyo técnico, información y documentación, búsqueda y selección de los productos de apoyo, gestión y financiación para la adquisición o el alquiler de equipos y servicios de apoyo;
- Proporcionan educación y la formación sobre el uso de los productos de apoyo;
- Aportan a los procesos de investigación, formación profesional, difusión de conocimientos y el apoyo a la educación.

Cabe destacar que para que estos beneficios se den, estos sistemas deben adaptarse al grupo especifico y al contexto, presentando seis parámetros para el análisis de su funcionamiento, sugeridos por la Comisión Europea (2001):

1. Accesibilidad, hasta qué punto es accesible para quienes lo necesitan;
2. Competencia, hasta qué punto proporciona soluciones competentes;
3. Coordinación, un sitio al cual dirigirse versus una mezcla de entes que toman decisiones de forma aislada;
4. Eficiencia, en términos de efectividad en costes, calidad y plazos;
5. Flexibilidad, capacidad para responder a diferencias individuales;
6. Influencia del usuario, hasta dónde se respeta su punto de vista.

Las estrategias de la Tecnología Asistiva. Seguidamente, Carpio (2012), tomando en consideración a lo indicado por la Fundación Cotec,1997, explica que la tecnología asistiva agrupa dos estrategias, por un lado, los productos de apoyo y por el otro, el diseño universal, las cuales se complementan para dar respuesta a los usuarios.

Productos de Apoyo. Anteriormente llamada ayudas técnicas para personas con discapacidad y asumiendo su nuevo nombre, productos de apoyo, según lo establecido en la cuarta edición de la Norma ISO 9999 (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2007). Estos se definen como cualquier producto fabricado o disponible en el mercado que pueda ser utilizado por o para una persona en situación de discapacidad, destinados a "facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades; o prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación" (Real Patronato sobre Discapacidad, s/f). Cabe destacar que en este documento se encuentran un total de veinte (20) categorías de productos de apoyo.

Para finalizar, estos productos pueden ser utilizados por cualquier persona, siendo esta un área que está evolucionando y desarrollándose a gran velocidad, redundando en una mejor calidad de vida para las personas.

Diseño universal. Inicialmente, tomando en cuenta lo indicado por Carpio (2012), la intención de conceptualizar el diseño universal fue provocar un cambio en la mente de los fabricantes de tecnologías, buscando así que los productos y/o servicios de gran consumo se les fuese incorporando medidas para ser accesibles al mayor número de personas. Al respecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) la define como "el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado". La autora plantea que el diseño universal debe cumplir unos principios, según lo presenta Rains (2009):

1. Uso equiparable, es decir, útil y vendible a personas con diversas capacidades;
2. Uso flexible, que se ajuste a un amplio rango de preferencias y habilidades individuales;

3. Simple e intuitivo, fácil de entender;
4. Información perceptible, comunicando de modo eficaz la información que necesita el usuario;
5. Con tolerancia al error, minimizando los riesgos y las consecuencias adversas;
6. Que exija poco esfuerzo físico;
7. Que tenga un tamaño y espacio para el acceso y uso.

Es preciso acotar, tal como lo indican Sandoval y Delgado (2016), que negarse a realizar los ajustes razonables, es decir, las modificaciones y adaptaciones necesarias para que las personas en situación de discapacidad disfruten de los derechos humanos y libertades fundamentales, es una forma de discriminación, tal como lo establece la mencionada convención.

Apreciaciones sobre políticas públicas, gobernanza, tecnologías asistiva y personas con discapacidad.

Las políticas públicas son las respuestas del Estado para satisfacer las múltiples necesidades de los ciudadanos, traducidas estas en normas, procedimientos y resoluciones que permiten el goce y disfrute de los derechos que se encuentran plasmados en ellas. Dichas políticas deben ser elaboradas con la participación de diferentes actores sociales, dándole así la relevancia que merece. Arellano (2019) expresa

> las recurrentes crisis sociales actuales demandan soluciones inéditas, en las cuales los paradigmas tradicionales lucen obsoletos. En el contexto contemporáneo, los cambios epocales en la actualidad oscilan entre la prevalencia del mercado con sus demandas, y la emergencia de nuevos actores sociales procurando conquistar espacios bajo una racionalidad inclusiva (p.30).

Palacios y otros (2021) refieren a Vinasco (2019), quien plantea que, la participación ciudadana es fundamental para la elaboración de las políticas acertadas, estando inmersos de manera directa o indirecta otros factores como las empresas privadas, instituciones públicas y/o mixtas y la sociedad civil; dicha participación permite la construcción social de las políticas públicas respondiendo a los intereses de una sociedad democrática, siendo una

manera importante de que esta generen influencia en la toma de decisiones de cada uno de los gobiernos (Sánchez, 2015). ES importante mencionar que dicha participación debe ser sin distinción alguna y en igualdad de condiciones.

La gobernanza, según el Diccionario de la lengua española (2001), es el arte o modo de gobernar, promoviendo un equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía, con el fin de lograr un desarrollo económico, social e institucional duradero; se asocia con la toma de decisiones públicas con base a un poder colectivo, constituido por los factores mencionados con anterioridad, buscando así un gobierno horizontal, en que los diversos actores de la ciudad se interrelacionen para una rendición de cuentas más claras, Palacios y otros (2021) reseñando a Conejero y Poveda (2016).

Resulta interesante destacar que la concepción sobre el ser humano en situación de discapacidad ha venido evolucionando a través del tiempo; es así como países, organizaciones e instituciones han suscrito declaraciones, convenios, repertorios, políticas y prácticas que honran la condición humana en todos los ámbitos de la vida, influyendo esto en la construcción de espacios inclusivos y de reconocimiento del otro. Ese marco regulatorio que protege a estas personas es robusto, abarcando desde las normas supranacionales como las nacionales, por lo que es preciso hacer mención a lo expresado por Rafael de Lorenzo García en el Informe al Club Roma en el 2003 (que si bien es cierto fue elaborado hace algunos años, mantiene su actualidad), quien señala que los valores de una sociedad están reflejado en sus leyes y su normativa, en los servicios que presta a los ciudadanos; estas sociedades las considera decentes, puesto que allí se toman en cuenta las necesidades de las personas en situación de discapacidad.

El autor antes mencionado caracteriza a una sociedad decente a la que erradica la crueldad y la humillación; no permite la privación de la libertad y la igualdad; procura que todos los ciudadanos lleven una vida digna y sin impedimentos; genera espacios de participación activa para las personas y vela por el cumplimiento de los derechos humanos de todos. Así mismo, el luchar por los derechos de las personas en situación de discapacidad redunda en una mejor sociedad.

En este orden de ideas, es importante preguntarnos, ¿basta sólo con tener la declaración de esas políticas? A lo que podríamos responder al unísono, no; si bien es cierto el hecho de contar con el soporte legal que protege a las personas en situación de discapacidad es fundamental (declaración de intenciones), implementarlo es tarea de los actores sociales involucrados, no tiene sentido contar con marco jurídico amplio si esto no es más que letra muerta.

Volviendo al tema de las políticas públicas, y en el caso que ocupa, en materia de ciencia, tecnología e innovación, estas se definen como el conjunto de medidas colectivas tomadas por el gobierno para impulsar el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, emplear los resultados y alcanzar los objetivos políticos. (Loray, 2017, refiriendo a Salomón, 1977). Aunado a esto, permite ubicar, por un lado, las políticas explícitas o formales, por ejemplo, los planes nacionales en la materia de los diferentes países, y, por otro lado, las políticas científicas implícitas, determinando el papel de la ciencia en la sociedad, esto según la autora precitada indicando a Herrera (1995). Así mismo, se encuentran las políticas generadas por los organismos multilaterales, que en mucho de los casos pueden apoyar tanto en el concepto, elaboración como en el financiamiento de los programas.

A tales efectos, Sandoval y Delgado (2016), refieren que en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), está planteado que los Estados partes deben comprometerse a emprender o promover investigaciones y desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal; nuevas tecnologías, incluyendo las de información, comunicación, movilidad, dispositivos técnicos y tecnología de apoyo para las personas en situación de discapacidad, dando prioridad a las de precios asequibles. Igualmente reconoce los ajustes razonables para el ejercicio de todos los derechos humanos en condiciones de igualdad.

Por otro lado, la Organización de Naciones Unidas (en línea), para el mes de diciembre de 1997, en su resolución 52/82, presenta a la accesibilidad como un aspecto prioritario para la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, considerando a la misma como un planteamiento que permite incrementar de manera

sostenible y positiva la inclusión de este sector de la población a todos los ámbitos a los que tiene derecho. Es oportuno resaltar que la accesibilidad nos beneficia a todos.

En este orden de ideas, para el logro de la mencionada accesibilidad, es fundamental enfocarse en ella, por lo que Toboso y Guzmán (s/f), se centran en la búsqueda de soluciones en la propia fase del diseño, siendo imprescindible tomar en consideración la diversidad de las personas dentro de la sociedad y su voz desde la concepción de los bienes y servicios, generando respuestas orientas a las necesidades reales de las personas que en condiciones habituales son excluidas del proceso de desarrollo tecnológico.

El desarrollo tecnológico, tal como lo plantea De Lorenzo (2003), es un hecho ambivalente, puesto que procura el acceso a servicios y productos que compensan la condición de las personas en situación de discapacidad y potencia sus capacidades; sin embargo, puede generar nuevas barreras que amenazan con dejar fuera a quienes no se ajusten al requerimiento.

Atender la diversidad en el proceso de diseño de bienes y servicios constituye un elemento fundamental, que permite, por un lado, derribar las barreras y obstáculos a los que se les ha sometido a las personas en situación de discapacidad históricamente, y por el otro, facilitar su inclusión en la sociedad disfrutando de los mismos derechos que las personas convencionales; no hacerlo implica ser partícipe de prácticas discriminatorias.

Sin duda alguna, los avances en la inteligencia artificial, la tecnología de avanzada e inclusiva, el diseño de entornos (arquitectura y urbanismo), sistemas, productos y servicios, la robotización, el diseño universal, en fin, las ayudas asistivas, mejoran la calidad de vida de las personas, incluyendo a las que se encuentran en situación de discapacidad, facilitando así su autonomía e independencia; sin embargo el acceso desigual a estos avances generan una brecha que debemos acortar, teniendo las política públicas, la gobernanza y la participación ciudadana en condiciones de igualdad un rol fundamental.

Reflexiones finales:

- Tal como lo establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la UNICEF, más de 2500 millones de personas en el mundo necesitan productos de apoyo o tecnología asistiva, sin embargo a casi mil millones de ellas se le niega el acceso, sobre todo en los países de bajo ingreso (OMS, 2022); estas cifras ratifican que las palabras emitida por el Profesor Stephen W. Hawking en el prólogo del Informe mundial sobre discapacidad del 2011, siguen vigentes, "está claro que la mayoría de las personas con discapacidad tienen enormes dificultades para sobrevivir cotidianamente, no digamos ya para encontrar un empleo productivo o para realizarse personalmente", destacando que todos los gobiernos en el mundo no deben seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas que viven en situación de discapacidad a las que se les dificulta "el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar" (OMS y Banco Mundial, ix).
- La tecnología asistiva ha evolucionado a la par del desarrollo tecnológico, es por ello que nos encontrarnos con diversas áreas de la ciencia investigando y aportando soluciones a las múltiples situaciones por las que se enfrentan las personas mencionadas; evidenciando así el diseño de entornos, sistemas, productos y servicios a favor de todas las personas, en especial las que se encuentras en situación de discapacidad y/o vulnerabilidad.
- Los avances tecnológicos tienen el potencial de transformar la vida de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad, para que esto sea una realidad, es esencial que desde las políticas públicas se facilite el diseño de programas destinados al desarrollo de la tecnología asistiva, apoyando a las instituciones educativas, a las dedicadas a la investigación en este ámbito, a los empresarios que fabrican dicha tecnología y a los usuarios para que puedan acceder a tan importante recurso. Cabe destacar que es fundamental que estas políticas públicas evolucionen para mantenerse al día con los nuevos desarrollos.
- En el marco de las políticas públicas se debe tener presente la inversión en educación tecnológica, para que así, los usuarios de la tecnología asistiva disfruten sus bondades, redundando en una mejor calidad de vida.

- En última instancia, el objetivo es construir una sociedad más justa y equitativa, donde la tecnología actúe como un puente que permita mejorar la calidad de vida de todos. Esto requiere un compromiso continuo y colaborativo entre gobiernos, instituciones, empresas y la sociedad civil. Solo a través de un esfuerzo conjunto podemos asegurar que los beneficios de la tecnología lleguen a todos, sin dejar a nadie atrás.

Para la mayoría de las personas, la tecnología facilita las cosas.
Sin embargo, para las personas con discapacidad,
la tecnología hace las cosas posibles.
Mary Pat Radabaugh,
Directora del Centro Nacional de Apoyo para
Personas con Discapacidades de IBM, 1988. (Disability Insider (s/f).

Referencias

Arellano, José (2019). La formación docente en el área de educación física modalidad educación especial como política pública innovadora. Revista Electrónica Actividad Física y Ciencias Año 2019, Nº Extraordinario UPEL – ULA. 28 – 46

Carpio, María Angelica (2012). La tecnología asistiva como disciplina para la atención pedagógica de personas con discapacidad intelectual**.** *Revista Actualidades investigativas en educación, Vol. 12, Num. 2. Recuperado:* https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/10286

Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Recuperado: https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

De Lorenzo, Rafael (2003). El futuro de Las personas con discapacidad en el mundo.

Desarrollo humano y discapacidad. Informe al Club Roma, Fundación ONCE.

Diccionario de la lengua española (2001). Gobernanza. Recuperado:

https://www.rae.es/drae2001/gobernanza

Disability Insider (s/f). Resource Bank on AT and Apps. Assistive Technology. Recuperado: https://disabilityinsider.com/technology/

Loray, Romina (2017). Políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación. Tendencias regionales y espacios de convergencia. p. 68-80. Revista de Estudios Sociales. Recuperado: https://journals.openedition.org/revestudsoc/1018

Organización de Naciones Unidas. (1997) La ONU y las personas con discapacidad. Accesibilidad. Recuperado: http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/disacc.htm

Organización Mundial de la Salud (2020). La OMS y el UNICEF exhortan a los gobiernos, la industria, los donantes y la sociedad civil a que financien el acceso a los productos de apoyo y le den prioridad. Recuperado: https://www.who.int/es/news/item/16-05-2022-almost-one-billion-children-and-adults-with-disabilities-and-older-persons-in-need-of-assistive-technology-denied-access--according-to-new-report

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. Recuperado: https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182

Palacios, J. P., Toledo- Córdova, M. F., Miranda-Aburto, E., y Flores Farro, A. (2021). Políticas públicas y gobernanza participativa local. Revista Venezolana de Gerencia 26 (95),564-577.Recuperado: https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36267/38797

Perdomo Delgado, Cristina Nieves (2019). Tecnología de asistencia en terapia ocupacional: uso del modelo HAAT. Revista TOG (A Coruña) Vol 16. Num 30. Nov 2019. ISSN 1885-527X. Recuperado: https://www.revistatog.es/ojs/index.php/tog/article/view/46

Real Patronato sobre Discapacidad, (s/f). Anexo IV. I. Productos de apoyo extraídos de la norma UNE en ISO 9999:2017. Productos de apoyo para personas con discapacidad. Clasificación y terminología. Recuperado: https://www.rpdiscapacidad.gob.es/ayudas/PRL/ANEXO_IV_20221201.pdf

Sánchez, José (2015). La participación ciudadana como instrumento del gobierno abierto Espacios Públicos, vol. 18, núm. 43, mayo-agosto, 2015, pp. 51-73 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Recuperado: https://www.redalyc.org/pdf/676/67642415003.pdf

Sandoval, Themis E. Delgado, Aura Adriana (2016). *Entornos accesibles y ambientes amigables para personas con discapacidad*. Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro. Tomo II. Discapacidad y violencia. Ediciones FACES-UC. Libro en línea. Recuperado: https://drive.google.com/drive/folders/1rZO4MNUf1hRrsxAreJEkHwoyEzgHGWdx

Toboso, Mario; Guzmán, Francisco (s/f). Ciencia y Tecnología: participación en inclusión de las personas con discapacidad. Madrid. Recuperado:

https://digital.csic.es/bitstream/10261/23233/1/MarioToboso-FranciscoGuzman_VI-Congreso-SOLOFICI.pdf



CAPITULO 19

REFLEXIONES EN LA TRANSICIÓN DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES, IMPACTO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Ana Perlasca Navas

Resumen

A partir de diferentes fuentes se hace una exploración acerca de la transformación digital en las organizaciones, las tecnologías disruptivas, y de cómo impactan en la gestión del talento humano. Las reflexiones que se presentan marcan la tendencia hacia un escenario global cada vez más inestable y complejo por multiplicidad de factores intervinientes, obligando a un cambio de mentalidad, otra visión, otra cultura, en un mundo del trabajo en plena transición digital que impulsa ser flexibles, con alta capacidad de adaptación, desarrollando rápidamente otras competencias y otras habilidades propias de la era digital, en permanente cambio, con diversidad intergeneracional en crecimiento. Todo lo cual representan desafíos que solventar ante el cambio de paradigma, a la vez que oportunidades.

Palabras clave: transición digital, gestión del talento humano, flexibilidad, adaptación, aprendizaje colaborativo continuo.

INTRODUCCIÓN.

El mundo en el que vivimos está experimentando cambios acelerados que transforman casi todo lo conocido, emergiendo otros modelos de organizaciones, otras formas de trabajo, otros modelos de negocio, con su correspondiente impacto en la sociedad que ahora requiere satisfacer también otras necesidades y de manera acelerada.

Disrupción se ha convertido en una palabra muy utilizada en la actualidad, principalmente en la era digital que se está viviendo a nivel mundial, impulsada por la tecnología; considerada disruptiva cuando es capaz de hacer cambios significativos en la vida de la gente, en los mercados, en las organizaciones, en la sociedad. Un ejemplo de ello ha sido el teléfono inteligente, pasando a ser una minicomputadora que lleva en el bolsillo o en

la mano la gente, y desde donde controlan casi todo, y sin la cual estaríamos desconectados del mundo; la disrupción tecnológica incide hasta en la forma de pensar.

La transformación digital y la disrupción tecnológica según IBERDROLA, conllevan automatización de procesos e integración de sistemas digitales permitiendo a las organizaciones en transición; trasformarse mejorando la eficiencia operativa, reduciendo costos, aplanando sus estructuras, eliminando niveles jerárquicos, liberando a los trabajadores de tareas repetitivas unas, desapareciendo otras por innecesarias, a la vez emergen otras tareas y trabajos producto de los cambios que se están dando en la transición.

A nivel de las estructuras también ocurren importantes cambios, incluido la visión, la cultura, la especialización del trabajo, la departamentalización , la cadena de mando, el tramo de control, la centralización y descentralización en la toma de decisiones, la formalización referida a la mayor o menor cantidad de reglas y normas para dirigir al personal. Todos estos factores varían o desaparecen al cambiar los trabajos y la forma de realizarlos impulsado por las tecnologías disruptivas.

Las estructuras muestran clara tendencia hacia características de estructuras orgánicas, que son flexibles, ágiles para responder rápidamente a las nuevas oportunidades y desafíos del mercado emergente impulsado por la transformación digital.

Transformación en los procesos de toma de decisiones.

El achatamiento de las estructuras organizacionales , con la reducción de niveles jerárquicos conducen hacia toma de decisiones más independientes y descentralizadas

El análisis de datos en tiempo real y la generación de insights valiosos ayudan a las organizaciones a tomar decisiones mejor informadas y a anticipar las necesidades de los clientes de manera de responder rápidamente y de manera innovadora antes que los demás

Las estructuras han pasado de ser mecanicistas, con forma de pirámides verticales y con muchos niveles de poder, a otras más bien planas, chatas, con pocos niveles jerárquicos ya que no se requieren en los nuevos modelos de negocios .

En la era digital las estructuras van adoptando características totalmente diferentes, propias de estructuras virtuales; representando lo que puede considerarse una disyuntiva entre ser eficientes o predominantemente flexibles como fortaleza fundamental, a riesgo de reducir el control de la gerencia en otras áreas clave del negocio.

Ante estas realidades surgen nuevos desafíos para el área de gestión de talento humano, vinculados al cambio de estructuras con otros requerimientos; por ejemplo eliminar niveles significa menos personal con sus correspondientes implicaciones.

A la vez la organización exige otros requerimientos "búscame la gente que estoy necesitando ahora y que tenga la preparación y experiencia adecuadas para acompañarme y avanzar en esta transición digital"; como lo evidencia la interacción con estudiantes del postgrado en administración del trabajo y relaciones laborales de FACES en la universidad de Carabobo, Venezuela.

La transformación digital también permite a las organizaciones innovar y desarrollar nuevos productos y servicios digitales, así como nuevos modelos de negocio según IBERDROLA; más ágiles y adaptables a las cambiantes demandas del mercado.

Transformación de los modelos de negocio

Algunos ejemplo presentados por Terrero 2023, mencionan a Netflix , considerado como el primero que revoluciono el modelo de negocio de televisión por suscripción ofreciendo a los potenciales clientes fácil y rápido acceso a su plataforma a través de una sencilla suscripción; acabando con el negocio de rentar películas para ver en casa que no visualizaron la oportunidad que aprovecho Netflix.

UBER es otro de los ejemplos mencionados acerca de modelos de negocio por innovaciones disruptivas, cambio el concepto tradicional del servicio de taxis el cual estaba desgastado y era ineficiente; ofreciendo a los clientes mayor seguridad, rapidez, comodidad, confianza; a la par que represento una buena oportunidad de trabajo para quienes desean ganar un dinero extra de forma segura; en la actualidad le han surgido competidores al ver el triunfo de este negocio del transporte.

Transformación en la gestión de talento humano.

Importancia de capacitar al personal de la organización, preocuparse por desarrollar sus talentos digitales, acompañándolos en el proceso. De igual manera es necesario reinventarse constantemente desde lo personal a la vez que acompañar a la organización en las transformaciones que va teniendo, transformándose junto con ella ; como por ejemplo en la formación y desarrollo del personal.

La recomendación inicia por crear espacios abiertos de trabajo en equipo, colaboración, integración en vez de aulas de clase cerradas. La gestión tecnológica inicia por crear ecosistemas propicios, estimulantes para el aprendizaje de los nativos digitales y de los migrantes digitales; se requiere incluir en los sistemas de beneficios y compensación incentivos basados en desarrollar competencias de aprendizaje y desarrollo.

Los perfiles requeridos por las organizaciones de modelos de negocios disruptivos según Talin Benjamin, requieren "por ejemplo, las plataformas digitales y los modelos de negocio basados en datos, requieren conocimientos en ciencia de datos, aprendizaje automático y otras tecnologías emergentes"; son muy diferentes a los requeridos en las empresas de estructuras tradicionales; lo cual implica que se ven en la necesidad de invertir en re-entrenamiento del personal para cargos claves y en nuevas contrataciones, con exigencias muy diferentes a los sistemas de compensación tradicionales.

Principales tecnologías disruptivas.

Procesos de disrupción tecnológica, tienen un impacto significativo en el desarrollo de la sociedad compleja que está emergiendo a partir del internet y la conectividad, la realidad cambio, ahora tenemos la realidad virtual, la realidad aumentada, disponibles con los lentes especiales, que cada vez serán más accesibles; y que unen a la vez , con la realidad del entorno.

La computación en la nube permite a las organizaciones acceder a potentes recursos de almacenamiento a bajo costo, de manera flexible y de fácil accesibilidad.

El internet de las cosas que permite la recopilación y el análisis de datos en tiempo real a través de dispositivos conectados, mejorando la eficiencia y la toma de decisiones. El metaverso. Se dice reemplazara al internet, lo que exige que nuestra capacidad colectiva tiene que aumentar mucho más la capacidad de almacenamiento de datos.

La Inteligencia artificial, los expertos consideran el chat gpt 3.5 similar a un niño de primaria, gpt 4 como hablar de un nivel de bachillerato, gpt 5 se visualiza ya como tener un doctorado en todas las áreas. Consideran que abra IA en todas partes, su utilidad pareciera no estar en discusión, el alcance pareciera casi no tener control por lo que algunos se atreven a decir que sienten temor por no saber hasta dónde puede llegar; en consecuencia pareciera existir consenso en la necesidad de regulación a nivel mundial similar a la de las bombas atómicas. La IA no la va a parar nadie, uno de los grandes retos es la velocidad de los cambios y la mayoría de las personas tienen dificultad y no puede adaptarse a ese ritmo.

Quien la domina (IA) tiene una verdadera ventaja competitiva, la adaptación a nivel mundial actualmente es aproximadamente de un cinco por ciento de usuarios. Cómo será la educación? Pareciera a decir de Castellanos 2020 que se requiere una cultura de innovación, aprendizaje continuo, flexibilidad.

Otros piensan según Torres 2023 que la educación de conocimiento no será útil para nada pues ya estará la IA que se adelantará incluso a los pensamientos del ser humano, colocándose unos lentes darán la respuesta a la par de lo que se piensa, sin embargo la IA todavía requiuere ser pensada por los humanos , es decir prevalece la condición del hombre sobre la maquina a mi manera de ver.

A decir de Apa Angel 2024, el mundo está cambiando a un ritmo acelerado, ya no podemos retroceder, hasta donde llegaran los cambios? Es inimaginable, pero si hay que estar preparados, estar en permanente formación.

La robótica, considerada como predominio en las sociedades de avanzada tecnología. Ciberseguridad representa garantía de confianza; de respaldo y privacidad de la información; entre otras.

CONCLUSIONES.

A partir de la transformación digital de las organizaciones, a modo de conclusión se exponen algunas reflexiones y consideraciones como la necesidad de formación y desarrollo de habilidades y competencias digitales continuamente; entre ellas uso de la inteligencia artificial de manera que a pesar de no saber lo que vendrá hay que estar preparado lo mejor posible.El aprendizaje continuo colaborativo y abierto se constituye en estrategia fundamental para que las organizaciones puedan ser ágiles y flexibles respondiendo rápidamente a las oportunidades y desafíos del mercado.

La transformación de las estructuras tradicionales, los nuevos modelos de negocios basados en tecnologías disruptivas hacen que muchas empresas pierdan su ventaja competitiva referida a la formación de su personal y tengan que re-entrenar a su personal clave; también tienen que captar y lograr retener personal con perfiles muy diferentes a los tradicionales,especialmente para aquellos negocios basados en tecnologías disruptivas, ofrecerles paquetes de compensación que satisfagan sus expectativas, que tampoco corresponde a las tradicionales. La sociedad en la era digital, sus organizaciones y su gente se consideraran exitosas en función a la capacidad de adaptación a las tecnologías con sus avances continuos, y al aprendizaje colaborativo en pro del progreso de la gente. Llegó la oportunidad de re-inventarnos la manera de vivir ,de disfrutar, de trabajar; aprovechemosla impulsando el progreso para todos.

FUENTES.

Apa Angel. Experto en inteligencia artificial & Chatbots. Fundador de la IA Masters Academhttps: //www.tiktok.com/@angelapa_ia/video/7348555802527010081y. tiktok.com/@angelapa_ia Video: Cómo será la inteligencia artificial. 2024

Castellanos, Martha.Otero, Jose. 2020. Diálogo para la transformación digital. Serie de Diálogos en Brecha Cero. © 2020 5G Americas. All Rights Reservedhttps://www.BrechaCero.com

IBERDROLA.DISRUPCIÓN TECNOLOGÍCA. 2022.IBERDROLA. Innovation Middle East. Sentando las bases de 'la energética digital'https://www.iberdrola.com/innovacion/disrupcion-tecnologica

Talin , Benjamin . 9 Modelos de negocios disruptivos..Nuevas oportunidades para las empresas.https://morethandigital.info/es/9-modelos-de-negocio-disruptivos/

Terreros, Daniela. 2023. Innovación disruptiva : qué es y 10 ejemplos geniales https://blog.hubspot.es/marketing/innovaciondisruptiva#:~:text=La%20innovaci%C3%B3n%20disruptiva%20requiere%20tecnolog%C3%ADa,o%20brindarles%20algo%20completamente%20original.https://blog.hubspot.es/marketing/author/daniella-terreros

Torres, Jordi.2023.La inteligencia artificial explicada a los humanos.© del prólogo: Mateo Valero, 2023.Edición: Plataforma Editorial, 2023. Barcelona. **www.plataformaeditorial.com**



CAPITULO 20

LA BIOÉTICA: UNA VISIÒN ONTOLOGÌCA DESDE LA IA EN EL CONTEXTO AERONÁUTICO.

Doris Xiomara Suárez Pèrez
Mayra Melinda Arana Gimènez
Juana Yumey Suárez Pèrez

Resumen

La bioética es el campo donde se reflexiona, analiza y vela por la supervivencia del ser humano, el deber ser, lo que se debe hacer; esto se encuentra íntimamente relacionado con el desarrollo humano, en la era de la revolución tecnológica, la introducción de sistemas de IA en la aviación ha permitido avances significativos en la seguridad, la eficiencia operativa y la toma de decisiones automatizadas. **Objetivo** Estudiar la trascendencia de la bioética como una visión ontologica desde la IA en el contexto aeronáutico. **Método:paradigma de la investigación seleccionado acorde a la postura de los investigadores es Interpretativo. Las técnicas de recolección de información se utilizó, la técnica del fichaje y la revisión bibliográfica. Análisis La bioética en el contexto aeronáutico implica una reflexión profunda sobre la responsabilidad de los actores involucrados, como pilotos, ingenieros y personal de mantenimiento. La trascendencia de esta responsabilidad ética es crucial, ya que cada uno de estos profesionales tiene un papel vital en la seguridad de las operaciones. La cultura de seguridad debe estar fundamentada en principios éticos que promuevan la protección de la vida, lo que a su vez fomenta un entorno de confianza entre los pasajeros y la industria. Para concluir** La bioética promueve la justicia social, lo que implica que todos los individuos deben tener acceso equitativo a los servicios de aviación. Esto incluye considerar cómo las decisiones empresariales pueden afectar a diferentes grupos de personas, especialmente a aquellos que están en desventaja.

Palabras claves: aeronáutica, bioetica, conducta, IA,Visión.

Introducción

Los hombres de todas las épocas en el devenir diario enfrentaron problemas prácticos en las relaciones con los demás. Para solucionarlos, buscaron normas, elaboraron juicios, actuaron y sobre todo debieron argumentar sobre las razones que llevaron a seleccionar una conducta determinada. Esto configura el comportamiento práctico moral del hombre, que

existe desde sus orígenes como ser social. Ahora bien, al plantear un problema en torno a la moral en forma de una cuestión filosófica es ineludible que se busca una respuesta racional.

Se busca un argumento que resuelva la disputa concerniente a cuál de los diversos caminos posibles se debe elegir para vivir la vida. Y la bioética, en cuanto se plantea problemas en torno a lo moral, debe asumir su responsabilidad de ser un foro de debate en cuestiones de valores relacionadas con el cuerpo y la vida. Y concretamente la bioética médica debe ser entendida como un lugar de debate para las cuestiones de valores relacionadas con el manejo del cuerpo humano y de la vida humana.

La bioética ha de partir del valor a la vida, su respeto y cuidado y específicamente de la vida humana en la totalidad de su ser. El respeto a la vida tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones. Y para hablar de una toma de decisiones racionales bajo ciertas condiciones, nada mejor que tener en cuenta el aspecto prudencial, la cautela. Un caso de toma de decisión se considerará para su análisis y en donde la ética y el derecho entran en juego.

La sociedad para atender a la formación de personas con grandes valores, es cada vez más apremiante y esto lo relaciona a su posición humana, algo muy diferente al concepto tecnológico, que idealiza al hombre por su sentido competitivo y pragmático, sin abandonar los elementos dinámicos que son parte del perfeccionamiento y creadores de fuentes perpetuas de ventajas entre los diferentes países del mundo a nivel internacional, pero siempre apoyada en el conocimiento científico innovador, que representa la cooperación fundamental de progreso. (Gherardi, 2007b)

Ahora bien, la comunicación sin reservas es el enlace vinculante de la bioética en la sociedad del conocimiento, el desarrollo de la ciencia y la idea de igualdad se torna comunicativo, en la medida que ninguna persona, ningún interlocutor, puede ser excluido a priori de la argumentación, pues no hay razón alguna para establecer desigualdades, todos somos interlocutores válidos

Desde esta perspectiva, la bioética es un campo apasionante caracterizado por multiplicidades en todas sus dimensiones: sus orígenes, las causas de su emergencia, sus problemas, los abordajes teóricos y prácticos para la investigación y para resolver problemas específicos y los actores involucrados (Cúneo, 2012). Si bien al comienzo se encontraban, y aun a veces se encuentran, expresiones para definirla como ética aplicada, ética práctica, ética biomédica, éticas ambientales, ciencia para la supervivencia que buscan delimitarla o discursos dogmáticos que esperan que todos los problemas se analicen y resuelvan a través de una sola lente (la ciencia, la medicina, el derecho, la filosofía, la religión o una religión particular, por ejemplo), o a través del mismo prisma moral predeterminado (lo que se ha denominado biomoral), cada vez se reconoce más que estos diferentes monismos (desde los saberes, los conocimientos, las teorías o las valoraciones) pueden aportar su visión de los hechos, los problemas y las soluciones, pero que no pueden ser asumidos automáticamente como verdaderos ni imponerse a los demás, sino que deben compartir con otras visiones igualmente válidas para participar en una reflexión y deliberación plural e interdisciplinaria.

La Bioética se fundamenta primeramente en tal situación de confrontación ontológica, que explica las dificultades de definición de esta disciplina y su escisión en modelos diversos e incluso contrapuestos en la interpretación de las cuestiones de la ética de la vida y en sus propuestas de resolución de los conflictos y problemas prácticos referidos a ella (Vidiella, 2015:78). Por tanto, es necesario un examen de la ontología para entender adecuadamente la situación de la Bioética y las respuestas a las cuestiones que son su objeto en cada uno de los paradigmas principales de esta disciplina.

Ella nace como resultado y expresión de tal situación de conflicto entre la pervivencia de la ontología clásica, basada en la noción de esencia como naturaleza de cada ente, y la ontología de la Modernidad, que consiste en la negación de las nociones del planteamiento clásico para intentar su sustitución por una formalidad estructural vacía de contenido y que en última instancia conduce a la ausencia de ser y al tecno-cientificismo, con la consecuente imposibilidad de fundamentar una ética racional.

Es por ello que, la situación ontológica es la manera inexpresa de entender ser que constituye el horizonte en que se mueve y actúa el hombre en una época determinada, y que fundamenta su modo de vivir y todo lo que hace: la moral, el derecho, la política, la ciencia, el arte; dentro de este contexto, en cuanto no se manifiesta en sí misma sino en todo aquello que fundamenta: el hombre que en ella está no la menciona ni la delibera, sino que es la manera en que piensa y hace todo contenido de su existencia resultado de sus decisiones (Salles, 2015:28).

Pero en determinado momento surge una reflexión sobre el ser mismo, sobre el darse o estar ahí de todo lo que se da o está, reflexión que pretende dar lugar a un decir relevante sobre la realidad misma, un saber. Este conocer terminará adquiriendo el nombre de ontología, y de ahí el que a la situación en que el hombre se encuentra frente al ser la califiquemos de filosófico. La Ontología es el saber del ser, de lo real en tanto que real, y la situación ontológica con dificultad para hallar palabras para describirlos: por ello, la búsqueda de la verdad es parte de la situación ontológica al tiempo que la hace objeto de su reflexión, es decir, hace mención de ella, la expresa como tal.

Dentro de este contexto, la industria aeronáutica es un claro ejemplo del gran avance científico y tecnológico alcanzado en el último siglo. Las aeronaves están en capacidad de volar a más altura, con mayor velocidad y de transportar un mayor número de pasajeros. Todos somos potenciales usuarios de la aviación y cada vez son más las personas que se transportan por esta vía. Es así como en los últimos veinte años se ha duplicado el número de personas que emplea este medio de transporte y los pronósticos de la aviación internacional muestran que con el incremento del tránsito aéreo, se deben incrementar las aerovías, ya que las aeronaves volarán muy cerca una de la otra. Para los próximos diez años se proyecta transportar un promedio de tres billones de personas al año y se espera por tanto, un accidente mayor por semana.

A pesar de los altos márgenes de seguridad aérea alcanzados en los últimos años, la industria aeronáutica global afronta el hecho de que la flota aérea se incrementa entre un 5%

y un 7% anual, pero la tasa de accidentes permanece estable, es decir que habrá un número mayor de accidentes. Es de resaltar que el desafío en seguridad aérea para este milenio es más humano que tecnológico y que la confiabilidad de la moderna tecnología aeronáutica ha hecho que cada vez sean menos los accidentes por falla de la aeronave, dejando como principal causante de los accidentes de aviación al factor humano, conocido comúnmente como error de piloto y que puede extenderse a los errores de otros actores que intervienen en las operaciones aéreas.

Con el desarrollo tecnológico e industrial ha venido surgiendo la necesidad de estudiar las condiciones biológicas y psicológicas del hombre, para incrementar así su efectividad en la operación de la máquina y para reducir la frecuencia de accidentes. La elección de la aviación para la realización de estudios como los relacionados con estrés y fatiga en situaciones donde se requiere una concentración y atención extrema no es casual, teniendo en cuenta que es una de las áreas en las que primero se aplican los avances tecnológicos y la automatización. El concepto de factores humanos en aviación es adoptado de la industria, estando muy ligado al de ergonomía y a los de productividad y eficiencia como bases del estudio científico del trabajo García (2002:88). Fue concebido con un carácter multidisciplinario en el que se incluyen médicos, fisiólogos, psicólogos e ingenieros y aunque está vinculado al contexto social y cultural, tiene particular énfasis en la relación hombre-máquina.

Los factores humanos se refieren a " las personas en sus situaciones de vida y de trabajo: a su relación con las máquinas, con los procedimientos y con los ambientes que los rodean, y a sus relaciones con los demás. Sus objetivos pueden apreciarse como la eficacia del sistema, los cuales incluyen seguridad y eficiencia y el bienestar de los sujetos. Se considera a la persona como la parte más valiosa del sistema aeronáutico, pero también la más vulnerable a influencias que afecten negativamente su desempeño" (OACI 199:8). Esto permite entender que el fin último del estudio de los factores humanos sea el de optimizar el bienestar de la persona y en general, el rendimiento del sistema.

En la actualidad, la perspectiva de error humano en aviación más fuerte y de más difusión internacional es la organizacional, que incluye desde las fallas de los operadores, hasta las fallas de la gerencia o administración y que describe a la industria de aviación como un modelo productivo complejo, cuyo producto son las operaciones seguras, con influencias externas de tipo político, económico y social. También se continua trabajando en aproximaciones teóricas y cuidadosamente estructuradas, que intentan combinar las fortalezas de cada disciplina, para elaborar modelos que ayuden a explicar el problema y que le adicionan a los aspectos pertinentes a la ingeniería, a la fisiología y a la medicina, los obtenidos desde psicología en el análisis de actitudes y comportamientos, de la sociología en lo relacional, de la antropología en lo contextual y aspectos gerenciales como mecanismo de enlace.

Revisión de la Literatura

Teoría Ética Axiológica de Gamargo y Rojas (1998)

En la teoría de los valores se identifica lo bueno, lo justo, lo santo, lo verdadero, lo útil, lo inútil, entre otros aspectos, ya que el ser humano vive en función de valores convertidos en normas de conducta y que dan razón de ser y sentido a su existencia práctica. Cabe mencionar, que el valor en sí es la vinculación a un modelo de conducta que se cree y se declara superior y a la vez se sustenta como una norma, normas que se dan en las universidades, por eso, es un paradigma de la conciencia del deber acogido por las personas como idea ejemplar de sus actos, como el acto de gerenciar, formar y aprender.

Al respecto, Gamargo y Rojas (1998), señalan que los valores como ejes de una dimensión axiológica, no son, sino que valen, un poco más allá los filósofos reducirán el valor de un objeto o de una acción al bien que produce al ser humano, no existen valores en sí, como entes ideales o irreales, sino objetos reales o bienes que poseen valor. En tal sentido, el valor es el producto de una relación objeto-sujeto, el valor es la apreciación subjetiva y como tal, extrínseca a la moralidad sustantiva y material del objeto. Aquí cabe el sentido ético y social de una gerencia que se necesita en la universidad.

Cabe mencionar entonces, que sin las personas no hay valores, los valores no existen, de por sí ni subsisten en sí mismos, vale en función de las personas, en tal sentido, los valores son efectos de la conducta aprendida, de la educación, de la formación y el adoctrinamiento, condicionados a su vez por la constitución psíquica y hasta económica y política de las personas que acuden a las universidades a gerenciar, aprender a formar.

Teoría del Comportamiento

La teoría del comportamiento en la administración trajo un nuevo enfoque a la teoría administrativa el cual es el enfoque de las ciencias de la conducta, los principales exponentes de la teoría del comportamiento en la administración son: Herbert Alexander Simón, Chester Barnard, Douglas McGregor, Rensis Likert; y dentro del campo de la motivación son Abraham Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland. Para explicar la conducta organizacional, la teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas para esto es necesario el estudio de la motivación humana en este aspecto todos los autores conductistas coincidían en que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderosos para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones.

La bioética como Respuesta a la Situación Ontológica de Confrontación

La Bioética surge como resultado de, y respuesta a, esta situación de confrontación ontológica que es el fundamento de la Modernidad. En concreto hay dos aspectos de esta situación que de manera especial, por su marcado carácter conflictivo en sus formas modernas de desplegarse, dan lugar al nacimiento de la Bioética, configurando su manera inicial de aparecer y fundamentándola: el problema de la determinación de la moral, y el de la definición de la vida y por tanto de una ciencia de la vida.

La determinación de la moral El primero de estos aspectos es la percepción de la situación de la moral, que se debate entre dos planteamientos opuestos. Por una parte aquel que consiste en su aceptación como saber práctico inserto en el mismo actuar, fundamentado

en el examen que la razón hace del ser mismo del hombre como sujeto moral, tal como había sido entendida la cuestión tradicionalmente. Este planteamiento no aparece teóricamente explícito, sino fundamentando implícitamente la consideración de lo que se entiende que debería ser la praxis moral y política.

Por otra parte, su consideración como mero hecho dado por la experiencia que puede ser explicado científicamente como cualquier otro fenómeno, lo que conlleva su indefinición en la praxis misma. Esto deriva en una pluralidad de discursos éticos incapaz de dar cuenta de las exigencias de la acción moral real, que a su vez da lugar al intento de fundamentar ésta en la libertad humana entendida como posibilidad vacía de contenido y presupuestos. El resultado final de todo este planteamiento es el establecimiento de la conveniencia individual o social y la convención como única fuente posible de decisión moral. La definición de la vida El segundo de estos aspectos es la definición de la ciencia o ciencias de la vida. En el pensamiento clásico la vida es el ser del viviente, es decir que la consideración del ser vivo como tal es una ontología, un saber que busca entender en qué consiste el ser mismo de lo viviente. No se entiende pues que lo vivo pueda ser explicado a partir de lo inerte, pues no hay continuidad ontológica entre lo uno y lo otro: el viviente posee una manera propia de ser, y entenderla es el papel de la ontología de lo vivo. Este planteamiento desaparecerá como saber explícitamente establecido, pero permanece implícito como dificultad aparentemente insoslayable a la hora de explicar lo viviente por parte de la ciencia moderna.

En la Modernidad el viviente ha de ser explicado como un fenómeno físico más, conforme al modelo explicativo de la ciencia matemático-experimental. Su peculiaridad será atribuida a su mayor complejidad, pero no será en el fondo diferente de cualquier otra cosa material, en el sentido ya expuesto previamente que la palabra «materia» tiene para el pensamiento moderno. El problema será que la vida aparece de manera inmediata ante el intento de conocerla como un fenómeno diferente, que parece exigir la postulación de un principio propio aparte de los que rigen la materia inerte, principio que exigiría nociones como las de totalidad y finalidad para explicar el viviente, y esto es inadmisible para el planteamiento ontológico moderno. Esto da lugar a que la Biología aparezca siempre como

de definición problemática como ciencia en sentido moderno, pues su estatuto no parece poder acomodarse plenamente al modelo de la Física matemática.

Métodos

Las investigaciones que definen la valoración epistémica de la realidad en ciencias sociales, develan miradas desde tres dimensiones. En primer lugar, se hace presente una crisis paradigmática del conocimiento, así mismo, el hilo histórico presente en las diversas disciplinas y áreas del conocimiento, y, por último, las tendencias generales de la formación profesional en el contexto de crisis de la sociedad contemporánea.

Las aproximaciones a la realidad se imbrican en lo metodológico desde la experiencia de los involucrados como entes de socialización, donde sus representaciones y subjetivaciones pasaron a constituirse en componentes fundamentales para la generación de preceptos epistémicos.

Por ello es necesario desde esta mirada interpretar las realidades, en tal sentido, el paradigma interpretativo según Sandín (2003), implica: "desarrollar interpretaciones de la vida social y del mundo desde una perspectiva cultural e histórica". (p. 56). Este autor en su disertación, aclara que la postura interpretativa surgió como reacción al intento de desarrollar unas ciencias sociales semejantes a las ciencias naturales.

Ahora bien, es importante destacar que toda investigación se fundamenta en la documentación de la información, para lograr su efectivo desarrollo, y que sus aportes solidifiquen sus bases. La información recabada necesaria para el desarrollo del ensayo se hizo mediante la aplicación de técnicas de recolección de información, que sirvieron para dar una orientación pertinente a la temática descrita.

En este orden de ideas, vale mencionar lo que sugieren Hernández, Fernández y Baptista(2010) al referirse a la técnica como un:

Sinónimo de procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Lo que supone la utilización de un determinado instrumento. De esta manera "la técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. (p.74)

De acuerdo a este planteamiento, se puede decir que la técnica más empleada fue la revisión de material bibliográfico mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación. que permitieron la obtención de la información necesaria para que se pudiera dar amplitud de respuestas a la temática en cuestión, la cual resulta ser de gran ayuda y colaborativa en tiempos donde se hace necesario investigar y estudiar la trascendencia de la bioética como una visión desde la IA en el contexto aeronáutico.

Cuando se refiere el proceso descriptivo y analítico de todo el proceso desarrollado, se hace pertinente mencionar que con ello se logra organizar toda la información recolectada, ya que resultó útil para desarrollar el contenido aquí descrito. Además, se interpretó la información recolectada en el proceso investigativo, a fin de lograr ajustarla y poder generar los aportes teóricos del investigador. Finalmente, se generó este producto, logrando plasmar en papel el proceso completo, buscando en todo momento develar coherencia y pertinencia de todo lo redactado.

Análisis - Insertaciòn

La introducción de sistemas de IA en la aviación ha permitido avances significativos en la seguridad, la eficiencia operativa y la toma de decisiones automatizadas. Sin embargo, surge la cuestión ética de hasta qué punto se puede confiar en algoritmos y máquinas para realizar tareas críticas en un entorno tan delicado como es la operación de aeronaves y la navegación aérea. Esto implica reflexionar sobre qué significa ser humano, cómo valoramos la vida y qué principios éticos deben guiar nuestras decisiones en el ámbito de la biología y la medicina. En esta visión, se considera no solo la dimensión biológica de los seres vivos, sino también su dimensión social, cultural y espiritual. La bioética como una visión desde la IA en el contexto aeronáutico nos invita a cuestionar cómo nuestras creencias y valores

influyen en nuestras decisiones sobre temas como la investigación médica, la atención al final de la vida, la manipulación genética y el acceso a la salud.

Además, esta perspectiva nos ayuda a entender la interconexión entre los seres humanos y el entorno, promoviendo un enfoque más holístico que reconoce la dignidad y el valor intrínseco de cada individuo. En resumen, la bioética como visión ontológica nos lleva a una reflexión profunda sobre la vida, la moralidad y nuestras responsabilidades hacia nosotros mismos y hacia los demás.

La bioética enfatiza la dignidad intrínseca de cada individuo. En el contexto aeronáutico, esto se traduce en la necesidad de garantizar que todas las decisiones, desde el diseño de aeronaves hasta la atención al cliente, respeten y promuevan la dignidad de los pasajeros y la tripulación. Esto incluye la atención a sus necesidades físicas y emocionales, así como la creación de un entorno seguro y acogedor.

Desde una perspectiva bioética, es fundamental que los desarrolladores, operadores y reguladores en el sector aeronáutico consideren no solo los aspectos técnicos y económicos de la IA, sino también las implicaciones éticas y sociales de su adopción. Valores como la transparencia, la equidad, la responsabilidad y la seguridad deben ser priorizados en el desarrollo y la implementación de sistemas de IA en la aviación para proteger tanto a los usuarios como a la sociedad en su conjunto.

En conclusión, la integración de la inteligencia artificial en el contexto aeronáutico plantea desafíos éticos y bioéticos que exigen una reflexión ética profunda y una acción responsable por parte de los actores involucrados. A través de una mayor conciencia de las implicaciones éticas de la IA en la aviación y el desarrollo de marcos éticos sólidos, podemos garantizar que la tecnología mejore la seguridad y la eficiencia en la industria aeronáutica sin comprometer los valores humanos fundamentales.

Conclusiones

La integración de la inteligencia artificial (IA) en el sector aeronáutico plantea desafíos éticos y bioéticos significativos que requieren una evaluación cuidadosa. Al

considerar cómo la IA afecta la toma de decisiones, la privacidad de los datos y la autonomía en la aviación, es fundamental abordar estas cuestiones desde una perspectiva bioética.

La autonomía de las máquinas y la capacidad de los algoritmos de IA para tomar decisiones críticas plantean interrogantes sobre la responsabilidad y la moralidad de estas elecciones. Es necesario entender cómo se programan los valores éticos en los sistemas de IA y quién es responsable en caso de fallos. La transparencia y la explicabilidad de los algoritmos son fundamentales para garantizar que las decisiones automatizadas en el ámbito aeronáutico sigan principios éticos aceptados.

El uso de datos personales en el desarrollo y la implementación de sistemas de IA en la aviación plantea preocupaciones éticas relacionadas con la privacidad y la seguridad. Es vital establecer protocolos claros para la recolección, el almacenamiento y el uso de datos en entornos aeroportuarios y de control de tráfico aéreo. La protección de la información de los pasajeros y la transparencia en el procesamiento de datos son aspectos cruciales para garantizar la ética en la aplicación de la IA en la industria aeronáutica.

La asignación de responsabilidades éticas en situaciones donde se involucra la IA en el contexto aeronáutico plantea desafíos prácticos y legales. Es esencial definir claramente las responsabilidades de los desarrolladores, operadores y reguladores en la toma de decisiones relacionadas con la IA en la aviación. La transparencia en los procesos de diseño, implementación y supervisión de sistemas de IA es crucial para garantizar la rendición de cuentas y la confianza en estos sistemas.

Finalmente, el análisis del impacto de la inteligencia artificial en la bioética aeronáutica destaca la importancia de abordar los dilemas éticos y las implicaciones morales de la integración de la IA en la industria de la aviación. La reflexión sobre la toma de decisiones, la privacidad de los datos y la responsabilidad ética es fundamental para garantizar que la IA se utilice de manera ética y responsable en el contexto aeronáutico, asegurando la seguridad y el bienestar de todos los involucrados.

Referencias

Cúneo, (2012). "Bioética Clínica". El Búho Ltda, Sta Fe de Bogotá,

Dausset, J. (2005). Bioética y responsabilidad científica. Revista Medicina y Sociedad

Federal Aviation Administration(1996).. Human Factors Team Report on: The interfaces between flightcrews and modern flight deck systems.

Fenoglio, A. González, M. (2013) **Una propuesta metodológica para evaluar vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en el nivel local" en Medio Ambiente y Urbanización – Vulnerabilidad y Resiliencia al Cambio Climático**. Abril 78. IIED. América Latina. Buenos Aires.

García (2002). **Administración Moderna a la Gerencia Educativa.** Tesis Doctoral. Universidad de Yacambú. Estado Lara.

García G (2002). La ergonomía desde una visión sistémica. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Gherardi, b (2007). Editorial de Acta bioética, Vol 9, Nº 2, pp 151-155, ISSN

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). **Metodología De La Investigación.**Mcgraw Hill. Quinta Edición. Perú.

Organización de Aviación Civil Internacional (1993). Compendio sobre factores humanos Número 7. Investigación de factores humanos en accidentes e incidentes.

Organizacion de Aviacion Civil Internacional (1998).. Manual de instrucción sobre factores humanos. 1a. edición. realismo.» Cuadernos de Bioética XXIV 2013/2ª (2013).

Renda (2017). **Ministerio de Seguridad de la Nación, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD**; Argentina. 1a ed ilustrada. Buenos Aires: 72 p; 30 x 21 cm.

Salles (2015). Bioética" Editorial Universitaria, Santiago de Chile

Sánchez, Guarisma, J. (2007). **Métodos de Investigación**. Ediciones Universidad Bicentenaria de Aragua. Maracay.

Sandin, XX(2003). **Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico** https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38

Vidiella, (2015). Bioética". Limitaciones de tratamiento. Editorial Lumen,



CAPITULO 21

LA CONVENCIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE APOYO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA

Juan Méndez

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad estudiar y explorar la influencia y la presencia de la Convenciones Colectivas de Trabajo como instrumento de apoyo a la seguridad social, para otorgar protección social por medio de beneficios económicos y materiales a los trabajadores y su familia. De igual forma, se plantea una orientación metodológica de tipo documental, donde se analiza la seguridad social en Venezuela, los distintos factores que la integran, su importancia y las contingencias cubiertas, también, las convenciones colectivas de trabajo, su trayectoria, uso e importancia en Venezuela; y por último, se interpreta la inserción de la seguridad social en las Convenciones Colectivas de Trabajo, con el fin de otorgar mayor soporte y beneficios a los trabajadores al momento que estos se encuentren en alguna situación desfavorable; así como, los retos y desafíos que enfrenta la implementación de este tipo de instrumento de apoyo en la actualidad empresarial venezolana.

Palabras Clave: Seguridad Social, Convención Colectiva de Trabajo y Apoyo.

INTRODUCCIÓN

El sistema de seguridad social garantiza a los ciudadanos una serie de beneficios fundamentales en situaciones como enfermedad, invalidez, vejez, desempleo y maternidad. En Venezuela, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social regula la seguridad social y estipula que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar este derecho a todos los ciudadanos, por esta razón, la seguridad social se ha convertido en un elemento fundamental para la protección de los trabajadores y sus familias.

La defensa laboral, dentro del marco de las convenciones colectivas de trabajo, se apoya en la seguridad social como un pilar fundamental. En Venezuela, la importancia de este mecanismo es particular debido a la dinámica socioeconómica y los desafíos que el país enfrenta en cuanto a derechos laborales y ayuda social.

En el marco de las convenciones colectivas, la seguridad social adquiere un papel preponderante al establecer mecanismos y obligaciones para garantizar el acceso a prestaciones y servicios esenciales, como la salud, la pensión, la maternidad, la paternidad y la discapacidad.

El propósito de este artículo científico es examinar la seguridad social como un mecanismo de protección en el marco de las convenciones colectivas de trabajo en Venezuela, abordando su desarrollo histórico, situación actual y posibles escenarios futuros. Se analizará cómo las convenciones colectivas han incluido medidas de seguridad social para proteger los derechos de los trabajadores, así como la efectividad de estas medidas en el contexto venezolano.

Este trabajo pretende aportar al debate sobre la seguridad social en Venezuela mediante un análisis crítico y constructivo, proponiendo formas de fortalecer la protección social de los trabajadores a través de convenciones colectivas y ofreciendo una visión integral que combina teoría y práctica para encontrar soluciones efectivas y sostenible.

DESARROLLO

La Seguridad Social

La Seguridad Social es definida como un derecho humano y social fundamental, el cual es de carácter irrenunciable; y es el Estado el máximo ente encargado en garantizar este derecho tan relevante a todos los ciudadanos tanto nacionales como extranjeros que residen en el país; tal como lo describe el artículo publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual define a la seguridad social de la siguiente manera:

> La seguridad social – en líneas generales, un sistema de prestaciones de transferencias sociales – representa una de las herramientas más eficaces que

> cualquier sociedad tiene a su disposición para combatir la pobreza y la vulnerabilidad. También debería percibirse, no sólo como una inversión instrumental en la paz social que fuese una condición indispensable para el desarrollo económico sostenible, sino también como una inversión que fuese esencial para el descubrimiento de la plena capacidad productiva de los individuos. La seguridad social es una necesidad social y económica. (p.1).

La Seguridad Social se convierte en un derecho fundamental, que busca proteger a los individuos y a los distintos hogares, diferentes supuestos que puedan ocurrir y brindar protección y soporte a las personas en dichos momentos de vulnerabilidad. En Venezuela, la seguridad social es un derecho constitucional el cual se encuentra establecido en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); el mismo establece los principios rectores de la seguridad social en el país, en donde "…El estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo…". Dichos principios son los pilares del sistema de seguridad social venezolano.

El sistema de seguridad social debe ser universal ya que debe brindar protección a todos los ciudadanos del país, debe ser integral debido a que ampara diversos casos de vulnerabilidad como enfermedad, incapacidad, vejez, muerte, desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras; debe ser de financiamiento solidario, ya que debe proteger a todo ciudadano sin importar su capacidad contributiva con el sistema; debe ser participativo, ya que los trabajadores, empleadores y la sociedad civil deben participar activamente en la gestión de la seguridad social y por último, debe ser eficiente, debido a que los recursos que este percibe deben ser distribuidos de forma correcta, sacando así el máximo provecho de estos.

El sistema de seguridad social

En Venezuela, el sistema de seguridad social se encuentra dividido en tres Regímenes Prestacionales; el Régimen Prestacional de Salud, Régimen Prestacional de Previsión Social y el Régimen Prestacional de Vivienda y Habitat, tal como se encuentra establecido en el

artículo 19 de la Ley De Reforma Parcial Del Decreto Nº 6.243 Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Sistema De Seguridad Social (2012), el cual establece lo siguiente:

> El Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, estará integrado por los sistemas prestacionales siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social. La organización de los regímenes prestacionales procurará, en atención a su complejidad y cobertura, la aplicación de esquemas descentralizados, desconcentrados, de coordinación e intersectorialidad.

El Sistema de Seguridad Social pone a disposición estos tres regímenes con el fin de brindar protección en cada uno de los casos, en el caso del Régimen Prestacional de Salud, este prestará servicio a través del sistema de salud público del país; por otro lado, el Régimen Prestacional de Previsión Social, estará a cargo en materia de empleo, pensiones, seguridad y salud en el trabajo, servicios al adulto mayor y otras categorías de personas; por último, se encuentra el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, el cual estará encargado de garantizar el acceso a las personas a diversos planes especiales, políticas y programas que desarrolle el estado en materia de Vivienda y Hábitat.

Asimismo, los Regímenes Prestacionales antes mencionados, desempeñan un papel fundamental en la población del país, debido a que son los garantes de la promoción y prestación de servicio de la seguridad social, brindando soporte y apoyo a los sectores con mayor vulnerabilidad, suscitando así la inclusión social, la reducción de la pobreza y exclusión social.

Contingencias amparadas por el sistema de seguridad social

El sistema de seguridad social venezolano se caracteriza por poseer una amplia cobertura ante diversas contingencias que puedan padecer los ciudadanos del país, estudiando lo establecido en el artículo 17 de la Ley De Reforma Parcial Del Decreto Nº 6.243 Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Sistema De Seguridad Social (2012), el cual establece lo siguiente referente a las contingencias amparadas:

> El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regulará por las leyes específicas relativas a dichos regímenes. En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten, así como a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general.

Por lo tanto, el sistema de seguridad social posee el rango de derecho fundamental debido a el tipo de contingencias que ampara, ya que estas de no ser atendidas pueden poner en riesgo la integridad de las personas afectadas; es allí donde radica la importancia de la cobertura de este tipo de contingencias como lo son: la paternidad, maternidad, enfermedades y accidentes sean o no laborales, discapacidad, vejez, desempleo, perdida involuntaria del empleo, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat; todo esto con el fin de brindar protección y calidad de vida a los ciudadanos del país; cabe destacar, que la cobertura de dichas contingencias se estarán rigiendo por las leyes específicas de cada subsistema que ampare cada tipo de contingencia.

La convención colectiva de trabajo y su trayectoria en Venezuela

Las Convenciones Colectivas de Trabajo, son contratos celebrados entre patronos y organizaciones o federaciones sindicales, para pactar y establecer las condiciones de trabajo, beneficios y obligaciones, entre los trabajadores y la entidad de trabajo; el derecho a celebración de este tipo de contratación se encuentra consagrado en el artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el cual establece lo siguiente:

> Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el

> desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

El derecho a la negociación de la convención colectiva de trabajo permite lograr condiciones trabajo de ajustadas a la realidad de la actividad de la empresa, así como lograr la mejora y protección del proceso social del trabajo e impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores.

Las convenciones colectivas de trabajo (CCT) en Venezuela han recorrido un largo camino, marcado por luchas, avances y retrocesos. Su historia se entrelaza con la evolución de las relaciones laborales y los movimientos sindicales en el país, reflejando las transformaciones socioeconómicas y políticas que ha vivido la nación.

La historia de las CCT en Venezuela se remonta a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando comenzaron a surgir las primeras organizaciones sindicales y se dieron los primeros pasos en la negociación colectiva. Sin embargo, no fue hasta 1936, con la promulgación de la Ley del Trabajo de dicho año, en donde se estableció un marco legal formal para las CCT. Durante la época de la democracia (1958 – 1998) las Convenciones Colectivas tuvieron un auge importante, debido al crecimiento económico, inversión y desarrollo de los distintos sectores económicos del país.

La década de los 90 estuvo marcada por una serie de cambios a nivel político y social con la adopción de políticas neoliberales, las cuales impactaron el panorama de las relaciones laborales en Venezuela. La implementación de este tipo de políticas freno la puesta en marcha de muchos proyectos y esto dejo como consecuencia un contexto complejo para la negociación de contrataciones colectivas. El comienzo del siglo XXI estuvo marcado por la entrada en vigor de la Constitución de 1999, la cual refuerza el derecho a la negociación

colectiva y cambia el paradigma de las relaciones laborales a que estas se basen en un dialogo social.

En 2024, el contexto de las convenciones colectivas de trabajo se ve afectado debido a la crisis económica, política y social que vive el país, lo que ha dejado mermada la importancia y la influencia de las convenciones colectivas de trabajo, lo que representa un gran desafío de cara al futuro y a la lucha por las reivindicaciones de las condiciones y beneficios justos por parte de los trabajadores.

Importancia de las convenciones colectivas de trabajo en Venezuela

Las convenciones colectivas de trabajo son el resultado de años de lucha por las reivindicaciones de las condiciones de trabajo, por parte de la clase trabajadora; es allí donde se encuentra en gran parte la importancia de la figura de la convención colectiva de trabajo. Según lo expuesto por Márquez (2007) citado por Gallo (2016: 68). En la Revista Cultura y Trabajo, donde resalta que "…las convenciones colectivas de trabajo son probablemente uno de los pocos mecanismos que tienen los trabajadores de intervenir efectivamente en las condiciones en las que realizan su trabajo". Dicho mecanismo les da el poder a los trabajadores de lograr establecer condiciones apropiadas de trabajo.

De igual manera, la implementación de las convenciones colectivas de trabajo busca el fortalecimiento de los derechos laborales, ya que al ser establecidos en este tipo de convenios se asegura su cumplimiento; también, el equilibrio de las relaciones laborales, debido a que dicho marco regulatorio fue establecido entre las partes; por otro lado, la estabilidad y previsibilidad en las relaciones laborales, ya que se establecen reglas claras y precisas, la cuales regularan las relaciones y condiciones de trabajo durante la duración de la convención, esto genera confianza y seguridad tanto para los trabajadores como para los empleadores; por último, el impulso y desarrollo económico dado a que se promueven mejores condiciones laborales, lo que representa una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

La seguridad social en las convenciones colectivas de trabajo en Venezuela

Las Convenciones Colectivas de Trabajo en Venezuela pueden establecer cláusulas que amplíen y mejoren los beneficios de la seguridad social establecidos en la legislación general, esto se encuentra establecido en el artículo 434 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). El cual establece lo siguiente referente a la progresividad de los beneficios laborales:

> La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras…

Siguiendo lo establecido en el artículo antes descrito, los beneficios establecidos en las convenciones colectivas de trabajo deberán ser mejores en comparación a los que ya se encuentren establecidos en la legislación vigente, es importante destacar que, con el paso del tiempo, dichos beneficios deben tender a ser mejorados para que logren favorecer y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, adicionalmente, diversas leyes y reglamentos complementan este marco legal.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo pueden contemplar una amplia gama de beneficios de seguridad social para los trabajadores, entre los más importantes destacan:

-Seguro Social Obligatorio: Cubre contingencias como la enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.

-Pensiones y Jubilaciones: Garantizan el acceso a un ingreso periódico tras la culminación de la vida laboral.

-Beneficios Sociales: Incluyen asignaciones por nacimiento, matrimonio, hijos, guardería, útiles escolares, vivienda y recreación.

-Servicios de Salud: Brindan atención médica, odontológica, hospitalaria y farmacéutica a los trabajadores y sus familiares.

Un aspecto importante que vale la pena resaltar es que la estructura de dichos beneficios no es rígida, es decir, se va ajustando a las necesidades que se presentan donde se lleve a cabo la implementación de la Convención, por lo que se pueden establecer un aumento en el monto de las prestaciones de la seguridad social, como las pensiones de jubilación, las prestaciones por enfermedad y las ayudas por maternidad; así como, promover la creación de nuevos beneficios de seguridad social, como planes de salud complementarios, programas de atención a la discapacidad, entre otros.

Desafíos y retos de las convenciones colectivas de trabajo

A pesar de los avances logrados en materia de seguridad social en las convenciones colectivas de Venezuela, aún existen algunos desafíos que deben ser abordados:

- Falta de homologación: La normativa sobre seguridad social en las convenciones colectivas no siempre está homologada con la legislación vigente, lo que puede generar confusiones y conflictos legales.

- Debilidad institucional: La falta de recursos y la debilidad institucional en materia de seguridad social dificultan la implementación efectiva de las cláusulas establecidas en las convenciones colectivas.

- Exclusión de algunos sectores: Algunos sectores laborales, como los trabajadores informales y los trabajadores autónomos, no siempre están cubiertos por las convenciones colectivas, lo que limita su acceso a la seguridad social por medio de estas.

- La falta de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos en materia de seguridad social.

- La debilidad de las organizaciones sindicales.

- La resistencia de algunos empleadores a negociar cláusulas de seguridad social.

De igual forma, el contexto político económico y social incide directamente convirtiéndose en el desafío principal en la implementación de este tipo de beneficios de protección social, rescatando lo expresado por Malamud y Nuñez (2019). En su artículo

titulado La crisis de Venezuela y el tablero geopolítico internacional, donde describe lo siguiente:

> El deterioro de la situación venezolana ha devenido en una crisis multifacética (social, económica y humanitaria). Y a partir del drama social que conlleva la emigración masiva se ha convertido en una crisis regional. La hiperinflación, el desabastecimiento de alimentos y medicamentos y la crisis político-institucional han empujado a millones de venezolanos fuera del país.

Es así como las dificultades económicas, sociales y políticas actuales del país, se convierten en el principal reto o desafío para el correcto y oportuno cumplimiento de este tipo de beneficios de protección social que se encuentran establecidos en las convenciones colectivas de trabajo, los cuales impactan directamente en la calidad de vida del trabajador, y allí radica la vital importancia de este.

CONCLUSION

La seguridad social en las convenciones colectivas de trabajo es un tema complejo y multifacético que requiere un análisis profundo y continuo. Es fundamental fortalecer el marco legal, mejorar la accesibilidad a los beneficios, abordar los retos existentes y promover una cultura de derechos y responsabilidades en materia de seguridad social.

Sin embargo, es necesario abordar también los retos y desafíos que enfrenta el sistema de seguridad social para así garantizar su efectividad y universalidad. Fortalecer la formalidad laboral, simplificar los trámites, aumentar la inversión y promover la información son medidas esenciales para avanzar hacia un sistema de seguridad social más justo y equitativo en Venezuela.

Por otro lado, las Convenciones Colectivas de Trabajo, como instrumentos de negociación colectiva, tienen un gran potencial para contribuir a la construcción de un sistema de seguridad social más justo, equitativo y universal en Venezuela, garantizando el bienestar y la protección social de todos los trabajadores.

Por último, es importante resaltar el desafío más importante que enfrentan tanto patronos como trabajadores, y es el contexto actual de inestabilidad en que se encuentra el país, lo cual dificulta y pone en riesgo el cumplimiento oportuno de la convención colectiva de trabajo y sobre todo las cláusulas de seguridad social, las cuales se realizan con el fin de beneficiar y proteger a los distintos trabajadores, lo cual estaría significando un retroceso en lo logrado gracias a la lucha e insistencia de los trabajadores.

LISTA DE REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Art. 86. 20 de diciembre de 1999.

Gallo, O. (2016). **Revista Cultura y Trabajo**. Artículo en Línea. Disponible: https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Gallo-2/publication/312045918_Revista_Cultura_Trabajo_-_Edicion_Especial_Salud_y_Trabajo/links/586cda1308ae329d62122b9d/Revista-Cultura-Trabajo-Edicion-Especial-Salud-y-Trabajo.pdf#page=64. Consulta: 2024, Junio 26.

Ley De Reforma Parcial Del Decreto Nº 6.243 Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Sistema De Seguridad Social. Art. 17, 19. 30 de abril de 2012.

Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT). Art. 431, 434. 07 de mayo de 2012.

Malamud, C y Nuñez, R. (2019). **La crisis de Venezuela y el tablero geopolítico internacional.** Artículo en Línea. Disponible: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/08754.pdfhttps://www.realinstitutoelcano.org/wp-content/uploads/2021/11/ari24-2019-malamud-nunez-crisis-venezuela-tablero-geopolitico-internacional.pdf. Consulta: 2024, Junio 26.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). **Seguridad Social para Todos**. Artículo en línea. Disponible: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@soc_sec/documents/publication/wcms_secsoc_14145.pdf. Consulta: 2024, Agosto 25.

CAPITULO 22

NEUROLIDERAZGO Y SEGURIDAD SOCIAL: UN ENFOQUE NEUROCIENTÍFICO PARA PROMOVER ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y SALUDABLES

María Elena Castillo

RESUMEN

Las nuevas economías presentes en el mercado mundial conllevan a la puesta en práctica de nuevos esquemas de mercadotecnia impulsadas por las grandes empresas, que gracias a su poder adquisitivo pueden invertir en tecnología y modelos de gestión, con gran influencia en empresas de menor escala, tal como se observa en los mercados latinoamericanos. En este ámbito, se tiene entonces que, para promover entornos laborales seguros y saludables, las empresas deben contar con personas ágiles, emprendedoras, eficientes y eficaces, por lo que la capacitación y el desarrollo del recurso humano, se convierten en los elementos claves para lograr los objetivos de la empresa, considerándose en la actualidad, como una inversión para contribuir al desarrollo del personal y de la empresa. La neurociencia ayuda a mejorar las capacidades de liderazgo y motivación, dando surgimiento al denominado Neuroliderazgo. Este trabajo está dirigido a analizar el Neuroliderazgo y la seguridad social desde un enfoque neurocientífico para promover entornos laborales seguros y saludables, desarrollado con metodología documental descriptiva, revisión bibliográfica, teórica y empírica, donde se describen las categorías de estudio: neurociencia, neuroliderazgo neuroaprendizaje, bienestar laboral, neuroseguridad, y seguridad social. Se concluye que el neuroliderazgo representa una herramienta indispensable para las organizaciones conjuntamente con la seguridad social, aunque se han desarrollado de manera independiente ambas comparten un objetivo común: crear entornos laborales seguros y saludables para los trabajadores. El líder debe ser capaz de identificar el tipo de atención necesaria a cada situación, conociendo los procesos cerebrales, para obtener el máximo de rendimiento de este.

Palabras Claves: Neuroliderazgo, Seguridad Laboral, Neuroseguridad, Bienestar Laboral.

INTRODUCCIÓN

Los grandes negocios, se plantean el sueño de poder llegar a los consumidores y colaboradores e influir en sus mentes, lo cual conlleva a la renovación continua de las técnicas aportadas por la Neurociencia, teniendo en cuenta que esta nueva disciplina estudia

el funcionamiento del cerebro a la hora de tomar las decisiones, ya que en esta se utiliza la experiencia de todas las emociones, la memoria, la atención, la percepción sensorial o los mecanismos de toma de decisiones, con una visión empresarial.

Es así, como nace el neuroliderazgo (Rock, 2008) orientado a mejorar la efectividad de los lideres, con apoyo de herramientas novedosas dedicadas a estimular y fomentar las emociones y necesidades inconscientes del subordinado. Representa un nuevo esquema de desarrollar la gestión, tomando en cuenta lo humano, el intelecto, emociones, los sentimientos y el comportamiento social, lo cual ha conllevado hacia el desarrollo de otras habilidades en los lideres tradicionales, bajo la premisa que la neurociencia ofrece un cambio positivo en los lideres y la forma como se comunican con sus colaboradores, y entendiendo el lenguaje cerebral, lo que permitiría un eficiente desarrollo personal y mejores resultados en la productividad individual y grupal.

Por lo que, la Seguridad Social según la OIT "es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia". Así mismo, busca garantizar el bienestar de los trabajadores y sus familias con el objetivo de crear un entorno de trabajo positivo y productivo. El Neuroliderazgo y la Seguridad Social se entrelazan de manera crucial en el ámbito laboral, creando un ecosistema donde el bienestar de los colaboradores y la productividad de las organizaciones se ven favorecidos. Es allí donde, las empresas pueden crear entornos de trabajo seguros y saludables, y pueden ofrecer programas y beneficios que promuevan el bienestar de los trabajadores, por otro lado, los mismos pueden tomar medidas para cuidar su propia salud y bienestar, y pueden trabajar con sus empleadores para mejorar las condiciones de trabajo.

Esto motiva el interés para el presente artículo, en el cual se plantea realizar un análisis sobre el Neuroliderazgo y Seguridad Social con un enfoque neurocientífico para promover entornos laborales seguros y saludables, haciendo referencia a autores, bibliografía especializada, aportes de investigaciones en torno a Neurociencia, Neuroliderazgo

Neuroaprendizaje, Bienestar Laboral y Seguridad Social, Categorías Seleccionadas para el análisis.

DESARROLLO

EL NEUROLIDERAZGO Y EL CEREBRO HUMANO

El Neuroliderazgo se basa en la premisa de que el cerebro humano es un órgano complejo que juega un papel fundamental en el liderazgo y la toma de decisiones. Al comprender cómo funciona el cerebro, los líderes pueden desarrollar estrategias más efectivas para motivar a sus trabajadores, resolver problemas y crear un ambiente laboral positivo. Algunos de los principios clave del neuroliderazgo incluyen:

La Importancia de las Emociones: Las emociones juegan un papel fundamental en la toma de decisiones y el comportamiento humano. Los líderes que comprenden cómo funcionan las emociones pueden usarlas para motivar a sus trabajadores, crear confianza y resolver conflictos. Para Irma B. Martínez (s/f) "Las emociones tienen funciones importantes: optimizan el procesamiento de información, le ayudan a la persona a clarificar metas, como coordinar sistemas de respuestas cognitivas (de pensamiento), conductuales y fisiológicos; comunicar necesidades y orientar la vinculación interpersonal".

El Poder de la Neuroplasticidad: El cerebro es un órgano plástico que puede cambiar y adaptarse con el tiempo. Esto significa que los líderes pueden entrenar sus cerebros para desarrollar las habilidades necesarias para ser líderes más efectivos. Dispenza (2007), la considera como una disciplina que nace de la conjunción de varias ciencias como la neurobiología, la psicología y la pedagogía, que estudia al cerebro, su anatomía, funcionalidad y plasticidad que hace posible los procesos de aprendizaje.

La Importancia del Bienestar: El bienestar físico y mental de los trabajadores es esencial para su productividad y desempeño. Los líderes que crean un ambiente laboral positivo y saludable pueden ayudar a sus trabajadores a prosperar. La OMS define

> Un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y

promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (p, 15).

LA NEUROCIENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL

Según (Salas 2003), la Neurociencia no sólo no debe ser considerada como una disciplina, sino que es el conjunto de ciencias cuyo sujeto de investigación es el sistema nervioso con particular interés en cómo la actividad del cerebro se relaciona con la conducta y el aprendizaje. El propósito general de la Neurociencia, declaran Kandel, Schwartz y Jessell (1997), es entender cómo el encéfalo produce la marcada individualidad de la acción humana. El término "Neurociencias", afirma Beiras (1998), hace referencia a campos científicos y áreas de conocimiento diversas, que, bajo distintas perspectivas de enfoque, abordan los niveles de conocimiento vigentes sobre el sistema nervioso. Es por tanto, una denominación amplia y general, toda vez que su objeto es extraordinariamente complejo en su estructura, funciones e interpretaciones científicas de ambas

Por otro lado, la Neurociencia puede proporcionar información valiosa sobre los factores que influyen en la seguridad laboral, como la percepción del riesgo, la toma de decisiones y el comportamiento humano. Esta información puede ser utilizada para desarrollar programas de capacitación y sensibilización más efectivos, así como para diseñar entornos de trabajo más seguros.

Así que, la neurociencia y la seguridad social se encuentran en un punto de intersección cada vez más importante. Al comprender cómo funciona el cerebro, se puede desarrollar mejores programas y políticas de seguridad social que sean más efectivos para prevenir la pobreza mejorando la toma de decisiones impulsiva, la mala planificación financiera y la falta de control de los impulsos; así como también, promoviendo la salud mental disminuyendo la depresión, la ansiedad y el trastorno por estrés postraumático: y mejorando el bienestar general por medio de la felicidad, la satisfacción con la vida y la resiliencia. Las empresas están desarrollando programas de salud mental en el lugar de trabajo que resulten efectivos para ayudar a los trabajadores a lidiar con las emociones y el estrés.

EL NEUROLIDERAZGO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El Neuroliderazgo puede ayudar a crear una cultura de seguridad en el lugar de trabajo al fomentar la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la responsabilidad individual. Los líderes que comprenden el funcionamiento del cerebro humano pueden motivar a sus trabajadores a realizar sus actividades de manera segura y saludable.

La seguridad social al brindar protección ante situaciones de riesgo, garantiza la satisfacción de necesidades básicas, brindando tranquilidad y estabilidad, generando sentido de comunidad y pertenencia, contribuyendo a la reducción del estrés, el bienestar emocional y la ansiedad de los trabajadores, permitiendo que se enfoquen en las tareas con mayor motivación y rendimiento, fortaleciendo así las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

La relación entre el Neuroliderazgo y la seguridad social podrían parecer dispares. Sin embargo, existe una estrecha conexión entre estos conceptos, especialmente en lo que respecta al bienestar laboral. Un líder neurocomprensivo puede identificar y gestionar los factores estresantes en el entorno laboral, fomentar la inteligencia emocional, motivar e inspirar a su equipo y promover la comunicación efectiva, la empatía y el trabajo en equipo causando un ambiente de trabajo más saludable, productivo y seguro, permitiendo a los líderes comprender y gestionar sus propias emociones y las de su equipo.

LA NEUROSEGURIDAD Y EL NEUROLIDERAZGO

Según, (Osuna et al., s/f), la Neuroseguridad es la aplicación de la Neurociencia por medio de métodos para observar el funcionamiento del cerebro y así analizando muchos aspectos de gran importancia para la implementación y creación de modelos motivacionales de los cuales se verán beneficiadas ambas partes. La neuroseguridad se entiende como la aplicación de la Neurociencia, y todas sus ramas, a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL). “Existen diferentes métodos de estudio no invasivos procedentes de la neurociencia cognitiva que han permitido observar el funcionamiento cerebral mientras se somete al individuo a estímulos. Dentro de estos métodos es posible destacar el Electroencefalograma (EEG) ya que, mediante la interpretación del encefalograma, se puede evaluar la carga

mental, la fatiga, el rendimiento y su relación con los errores, etc. siendo un método muy aplicado dentro de la Neuroergonomía. Otro método es la imagen por resonancia magnética funcional (FMRI) que permite realizar mediciones sobre las partes más internas del cerebro, algo de vital importancia para el Neurocoaching, que persigue entender el funcionamiento cerebral ante las prácticas motivacionales. Debido a la gran cantidad de herramientas, se plantea en este trabajo la revisión de los distintos métodos para su aplicación a la prevención y para la creación de un modelo." (Osuna et al., s/f)

La Neuroseguridad laboral, permite de alguna manera reprogramar el cerebro del trabajador que realiza su labor de manera insegura y crear en él hábitos de trabajo seguro, pero esta estrategia no es suficiente por cuanto se hace necesario contar con líderes capaces de dirigir un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que a través de la Neuroseguridad sean capaces de identificar las causas de los comportamientos inseguros de los trabajadores y establecer estrategias o controles que permitan prevenir o mitigar los Accidentes de Trabajo, para lograr este objetivo se debe contar con una estrategia adicional como lo es el Neuroliderazgo, es decir la Neurociencia aplicada al liderazgo, lo que favorece el liderazgo consciente que permite comprender cada cerebro de los trabajadores y promover comportamientos que se desean por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta que las emociones de los trabajadores son diferentes y por lo tanto sus respuestas son diferentes, el Neurolider entiende las necesidades de los trabajadores, busca potenciar sus habilidades, destrezas y a la vez los mantiene motivados. Estas dos herramientas (Neuroseguridad y Neuroliderazgo) aplicadas de manera conjunta van a ser más eficientes para prevenir o mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y favorecerán la productividad, mejorará el ambiente laboral y disminuirá el ausentismo laboral por causa de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

EL IMPACTO DEL NEUROLIDERAZGO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El Neuroliderazgo, tiene un impacto significativo en la seguridad social al mejorar la gestión, la comunicación y el bienestar de los trabajadores y beneficiarios.

Los líderes pueden tomar decisiones más informadas al considerar los sesgos cognitivos y las motivaciones subyacentes. El liderazgo inspirador al comprender las emociones y los sistemas de recompensa del cerebro, pueden crear un entorno de trabajo más positivo y motivador, lo que fomenta el compromiso y la productividad de los trabajadores. También, pueden gestionar del estrés y el bienestar identificando y abordando las fuentes en el trabajo, lo que contribuye a un mejor bienestar físico y mental de los trabajadores.

Por lo que, al comprender cómo procesa el cerebro la información, los líderes pueden comunicarse de manera más efectiva con los trabajadores y beneficiarios, utilizando un lenguaje claro, conciso y adaptado a su audiencia, a su vez los líderes Neurocompetentes pueden desarrollar una mayor empatía y comprensión hacia los trabajadores y beneficiarios, lo que facilita la resolución de conflictos y la construcción de relaciones sólidas. El Neuroliderazgo también puede ayudar a superar las barreras culturales en la comunicación, al comprender las diferencias en las normas sociales y los estilos de la misma.

Así, mismo, los líderes Neurocompetentes pueden implementar programas y estrategias para promover la salud mental de los trabajadores y beneficiarios, como técnicas de mindfulness, gestión del estrés y apoyo emocional. También prevenir el burnout creando un entorno de trabajo más saludable y previniendo el agotamiento entre los trabajadores. La mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores que trabajan en entornos liderados por neurolideres tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo que conduce a una mayor retención y productividad.

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL BIENESTAR LABORAL

Para Castañeda Yesika, Herrera Julián Betancourt, Salazar J. Nancy L. y Mora M. Alejandra (2017). En las organizaciones se ha evidenciado un gran porcentaje de mobbing a lo largo de los años, investigaciones han demostrado que existen factores influyentes para la aparición del mobbing en el contexto laboral. Este se ha vuelto un tema de gran interés para los profesionales en el tema ya que está relacionado con la prevalencia de los empleados en las organizaciones

El Mobbing es un tipo de violencia caracterizada por el maltrato psicológico que se manifiesta a través de estrategias de acoso en el contexto laboral que pueden desencadenar graves daños psicológicos y deterioro en la calidad de vida de la víctima. Adicionalmente genera grandes costos económicos debido a la deserción laboral que conlleva, además de afectar el sistema de atención en salud por cuenta de las enfermedades mentales y físicas con las que está asociado (Vargas-Rodríguez, A. M. (2011).

Por otra parte, para García P. Leonardo A. (2021) El bienestar laboral tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo.

Aunado a esto, la seguridad social juega un papel fundamental ya que se refiere a la protección que reciben los colaboradores ante eventos como enfermedades, accidentes, desempleo o vejez. Esta protección brinda tranquilidad y estabilidad, permitiendo que los trabajadores se concentren en sus tareas sin preocupaciones adicionales, además los protegen de los riesgos laborales y promueven su bienestar, lo que incluye la prevención de accidentes y enfermedades laborales, además, se debe proporcionar capacitación en seguridad y salud ocupacional, y usar los equipos de protección personal.

También, la Seguridad debe compensar por accidentes y enfermedades laborales proporcionándole a los trabajadores que se lesionan o enferman en el trabajo, el tratamiento médico y el apoyo financiero que necesitan. La promoción de la salud y el bienestar en el trabajo que fomenta estilos de vida saludables, proporcionar acceso a servicios de salud y bienestar, y crear un ambiente laboral positivo.

Cuando el Neuroliderazgo se aplica en un entorno con sólida seguridad social, se genera un círculo íntegro de mayor bienestar y motivación debido a que la seguridad social reduce el estrés y la ansiedad, permitiendo que los colaboradores se sientan más felices y motivados en el trabajo. Así como también, mejora la toma de decisiones por un cerebro libre de estrés y sin preocupaciones funcionando de manera más óptima, conduje a una mejor resolución de problemas.

Debido a lo antes expuesto, el ambiente laboral debe ser seguro y positivo ocasionando una mayor productividad, donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados. El Liderazgo es más efectivo fomentando la seguridad social y aplicando los principios de Neuroliderazgo más propensos a inspirar, motivar y obtener mejores resultados de sus equipos.

ESTRATEGIAS PARA INTEGRAR EL NEUROLIDERAZGO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

- Capacitación en Neuroliderazgo para líderes y supervisores que pueden ayudar a los líderes a comprender cómo funciona el cerebro humano y cómo pueden utilizar este conocimiento para promover la seguridad en el lugar de trabajo.
- Desarrollo de programas de sensibilización sobre la seguridad basados en la neurociencia que pueden utilizar técnicas de aprendizaje basadas en el cerebro para ayudar a los trabajadores a comprender los riesgos laborales y tomar decisiones seguras.
- Diseño de entornos de trabajo que promuevan la seguridad basada en la neurociencia que puede ser utilizada para diseñar entornos de trabajo que reduzcan el estrés, la fatiga y la distracción, todos los cuales pueden contribuir a los accidentes y enfermedades laborales.
- Utilizar técnicas de Neuroliderazgo como la empatía y la escucha activa, para mejorar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores, lo que puede reducir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.
- Crear una cultura de seguridad positiva basandose en el respeto, la comunicación abierta y el compromiso de todos los trabajadores.

LOS BENEFICIOS DEL NEUROLIDERAZGO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Mejora la Toma de Decisiones. Los Neurocientíficos han descubierto que el cerebro humano toma decisiones de forma rápida e intuitiva, a menudo basándose en emociones y sentimientos más que en la lógica. El Neuroliderazgo puede ayudar a los líderes de la seguridad social a comprender mejor cómo funciona el cerebro y a tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Aumenta la Motivación del Personal. El Neuroliderazgo también puede ayudar a los líderes a motivar al personal de la seguridad social creando un entorno de trabajo positivo y estimulante. Esto puede hacerse utilizando técnicas como el reconocimiento positivo, el establecimiento de objetivos claros y desafiantes, y la creación de oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Mejora la Comunicación y la Colaboración. La comunicación y la colaboración son esenciales para el éxito de cualquier organización, y la seguridad social no es una excepción. El Neuroliderazgo puede ayudar a los líderes a mejorar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores creando un ambiente de confianza y respeto, fomentando la escucha activa y proporcionando herramientas y recursos para la colaboración efectiva.

Reduce el Estrés y el Burnout. Estos, son problemas comunes en el sector de la seguridad social, y pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de la organización. El Neuroliderazgo puede ayudar a los líderes a reducir el estrés y el burnout enseñando a los trabajadores técnicas de gestión del estrés, proporcionando recursos para el bienestar mental y creando un entorno de trabajo más saludable.

Mejora la Atención al Cliente. Este es un aspecto fundamental de la seguridad social, y es importante que los trabajadores puedan proporcionar un servicio de alta calidad a los clientes. El Neuroliderazgo puede ayudar a los líderes a mejorar la atención al cliente enseñando a los trabajadores técnicas para comprender mejor las necesidades de los clientes, comunicarse de forma eficaz y resolver problemas de forma satisfactoria.

LOS RIESGOS DEL NEUROLIDERAZGO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En el ámbito de la Seguridad Social, el Neuroliderazgo puede ser una herramienta valiosa para mejorar la gestión del talento, la comunicación y la toma de decisiones. Sin embargo, también existen algunos riesgos potenciales asociados a su aplicación.

Falta de privacidad: El uso de técnicas de neurociencia, como la neuroimagen o la biometría, puede plantear problemas de privacidad si no se implementan de manera

adecuada. Es importante asegurar que los datos de los trabajadores se recopilan y utilizan de forma ética y responsable.

Discriminación: La aplicación de técnicas de Neuroliderazgo podría utilizarse para discriminar a ciertos grupos de trabajadores, por ejemplo, aquellos que presentan determinadas características neurológicas. Es importante desarrollar estrategias para garantizar que el Neuroliderazgo se utiliza de manera justa y equitativa.

Manipulación: Las técnicas de neurociencia podrían utilizarse para manipular el comportamiento de los trabajadores. Es importante que los líderes sean conscientes de este riesgo y que utilicen el Neuroliderazgo de manera ética y responsable.

Falta de comprensión: El Neuroliderazgo es una disciplina relativamente nueva y todavía hay mucho que no se sabe sobre su funcionamiento. Es importante que los líderes que lo utilizan tengan una buena comprensión de los principios de la neurociencia y de cómo aplicarlos de manera efectiva.

Exageración de las capacidades: Algunos expertos advierten que existe el riesgo de que el Neuroliderazgo se presente como una solución milagrosa para todos los problemas de gestión. Es importante recordar que el Neuroliderazgo es solo una herramienta que puede ser útil para mejorar el liderazgo, pero no es una solución mágica.

Falta de evidencia científica: La investigación sobre Neuroliderazgo aún se encuentra en sus primeras etapas, y se necesita más evidencia para determinar la efectividad y confiabilidad de las diferentes técnicas.

Implementación inadecuada: La implementación incorrecta de técnicas de Neuroliderazgo podría tener efectos negativos en lugar de positivos.

Sesgos en la interpretación de datos: La interpretación de datos neurobiológicos es compleja y puede estar sujeta a sesgos, lo que podría conducir a conclusiones erróneas.

Costos elevados: La implementación de programas de Neuroliderazgo puede ser costosa, lo que podría limitar su accesibilidad para algunas organizaciones.

Resistencia al cambio: Los trabajadores pueden resistirse a la adopción de nuevas tecnologías o prácticas, lo que podría dificultar la implementación del Neuroliderazgo.

Falta de capacitación: El personal no siempre está capacitado para utilizar de manera efectiva las herramientas de Neuroliderazgo

Es importante desarrollar políticas y procedimientos claros para la protección de datos, la no discriminación y el uso ético del Neuroliderazgo. También es importante que los líderes se formen adecuadamente en neurociencia y Neuroliderazgo para que puedan utilizar estas herramientas de manera efectiva y responsable.

CONCLUSIÓN

La integración del Neuroliderazgo y la Seguridad Social puede proporcionar un marco poderoso para crear entornos laborales seguros y saludables. Al comprender cómo funciona el cerebro humano, los líderes y los profesionales de la seguridad pueden desarrollar estrategias más efectivas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como crear organizaciones más productivas y saludables. Al invertir en el bienestar de sus trabajadores, las empresas pueden cosechar una serie de beneficios, tanto para sus trabajadores como para su negocio.

Los líderes neurocientíficos pueden utilizar su comprensión del cerebro para crear estos entornos incluyendo la creación de espacios de trabajo que promuevan el bienestar mental y físico de los trabajadores, implementar políticas y procedimientos que reduzcan el Estrés y el Riesgo de Burnout creando programas de Neuroliderazgo que puedan ayudar a los trabajadores a desarrollar las habilidades necesarias para gestionar el estrés y la ansiedad reduciendo el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

En el mismo ámbito, la seguridad social puede proporcionar a los trabajadores una red de seguridad que les permita concentrarse en su trabajo sin preocuparse por sus necesidades básicas conduciéndolos a una mayor productividad y compromiso, también ayuda a los trabajadores a recuperarse de una enfermedad o lesión permitiéndoles regresar al trabajo antes y ser más productivos.

REFERENCIAS BILIOGRAFICAS

Braidot, N. (2014). Las Neurociencias como fuente de oportunidad para la innovación en las organizaciones. Braidot Business & Neuroscience. International Network.

Beiras, A. (1998). Estado actual de las neurociencias. En: L. Doval y M.A. Santos R. (Eds.). Educación y Neurociencia: 21-31. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

Castañeda Yesika, Herrera Julián Betancourt, Salazar J. Nancy L. y Mora M. Alejandra (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revista Electrónica Psyconex. Psicología, psicoanálisis y conexiones. Departamento de Psicología. Colombia. Vol 9 n 14. p. 10.

Catalogación por la Biblioteca de la OMS: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Dispenza, J. (2007). Desarrolle su cerebro. La ciencia para cambiar la mente. Buenos Aires, Argentina: Krier.

García P. Leonardo A. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Coordinación de Comunicaciones Bogotá, D. C., 25 de marzo de 2021. https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.

Kandel, E., J. Schwartz Y Th. Jessell. (1997). Neurociencia y conducta. Madrid: Prentice Hall.

Martinez Irma B. (s/f). LA IMPORTANCIA DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES PARA EL SER HUMANO. Revista electrónica EXLEGE Universidad De La Salle Facultad de Derecho Año 1, núm. 1 Pp. 3

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s/f). Hechos Concretos sobre la Seguidad Social. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wcms_067592%20(3).pdf

Osuna, M., Ma, E., González, A., Gutiérrez, Á., Jesús, M., Ruiz, L., Ramón, J., & de Sevilla, U. (s/f.). NEUROSECURITY APPLIED TO THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS. 10.

Rock, D. (2008). The Neuroscience of Leadership. Strategy Business: Wiley & Sons.

Vargas-Rodríguez, A. M. (2011). Mobbing en colombia alcances y limitaciones de la Ley 1010 de 2006. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional,* 30(1), pp. 106-120.

Salas, R. (2003). ¿La educación necesita realmente de la neurociencia? Estudios pedagógicos. 29, 155-171. doi:10.4067/S0718-07052003000100011



CAPITULO 23

DISERTACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN EN EL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS Y LA IA GENERATIVA

Alma Elisa Delgado Coellar
Julio César Romero Becerril

Resumen

El artículo aborda una disertación sobre los desafíos y las oportunidades derivados del uso de tecnologías disruptivas, con un enfoque especial en la Inteligencia Artificial Generativa (I.A.G.). A lo largo del documento, se discute cómo estas tecnologías han transformado sectores económicos, sociales y culturales, abriendo nuevas posibilidades para el desarrollo humano. Sin embargo, también se destacan los retos éticos y las barreras de acceso que perpetúan la exclusión de grupos vulnerables.

Uno de los principales puntos tratados es la brecha digital, que sigue limitando el acceso equitativo a estas tecnologías en regiones con altos índices de desigualdad. Factores como la falta de infraestructura, la pobreza, la marginación, y la falta de alfabetización tecnológica contribuyen a esta exclusión, afectando principalmente a comunidades rurales, personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres. En muchos países en vías de desarrollo, el acceso a internet y a dispositivos digitales sigue siendo un lujo, lo que impide a estos grupos aprovechar plenamente las ventajas de la I.A.G.

El documento también destaca el impacto de la I.A.G. en el ámbito laboral, donde su capacidad de automatización plantea riesgos significativos para el empleo y la estabilidad laboral, especialmente en sectores menos calificados. La automatización y el uso de grandes volúmenes de datos (Big Data) pueden mejorar la eficiencia, pero también generan preocupaciones éticas sobre el desplazamiento de trabajadores y la creciente desigualdad social.

El artículo apunta que, aunque las tecnologías disruptivas como la I.A.G. ofrecen grandes beneficios, sin embargo, su implementación no es equitativa. Para reducir las desigualdades, es esencial que se desarrollen políticas públicas inclusivas, se mejore la infraestructura tecnológica y se promueva una alfabetización digital que permita a todos los sectores de la población beneficiarse de las innovaciones tecnológicas.

Palabras clave: Tecnologías Disruptivas; Grupos vulnerables; Brecha digital; Desigualdad; Exclusión; Inclusión; Inteligencia Artificial Generativa.

Introducción

El avance de las tecnologías, especialmente la explosión de las Inteligencias Artificiales Generativas ha transformado profundamente diversos sectores económicos, sociales y culturales a nivel internacional. La automatización de procesos para el ámbito empresarial y las prácticas de estas tecnologías en el ámbito de la investigación científica, los procesos educativos e innovaciones para las industrias abren posibilidades para el desarrollo humano. Sin embargo, de cara a estás áreas de oportunidad emergen desafíos significativos, especialmente en el marco ético de su uso, así como el acceso, la equidad y la brecha digital que ponen de manifiesto.

La adopción de las plataformas y recursos de Inteligencia Artificial Generativa no es homogénea. A medida que estas herramientas se consolidan en sociedades con acceso y recursos a estas tecnologías, otros grupos sociales humanos, principalmente de sociedades con altos índices de desigualdad, enfrentan barreras económicas, educativas, sociales e inclusive políticas o normativas que limitan su acceso y aprovechamiento. Esta desigualdad acrecienta el fenómeno denominado "brecha digital" que no solo se manifiesta en el acceso a las tecnologías, sino en su formación, participación equitativa, desarrollo de innovaciones, entre otros aspectos.

En este contexto, es fundamental analizar algunos de los factores, que a voz de los autores perpetúan la exclusión e inequidad de grupos poblacionales al acceso de las tecnologías disruptivas y de la I.A.G. Entre los factores clave que contribuyen a la exclusión se encuentran la desigualdad económica, la falta de una infraestructura tecnológica sólida y con buen nivel de conectividad en red, brechas educativas, alfabetización tecnológica, políticas insuficientes para promover la inclusión, entre otros aspectos. Asimismo y no menos importantes son las preocupaciones éticas en torno a los derechos de autor, la originalidad e innovación de las producciones basadas en tecnologías disruptivas e I.A., así como las estructuras institucionales que requieren transformaciones normativas y operativas relevantes para solventar la incorporación, cambio y prospectiva de crecimiento de las I.A.

Este trabajo tiene como objetivo identificar los principales aspectos y dinámicas de inclusión y exclusión en torno al acceso de las tecnologías disruptivas, particularmente de la I.A. analizando algunas de las principales barreras estructurales que impiden su democratización para la reducción de brechas tecnológicas. A través de este análisis se espera contribuir a la discusión sobre los retos de las tecnologías y la Inteligencia Artificial frente a la inclusión, equidad y accesibilidad universal.

Marco conceptual: tecnologías disruptivas e Inteligencia Artificial Generativa

Las tecnologías disruptivas han logrado un claro posicionamiento en nuestra vida cotidiana, sin embargo, la realidad latinoamericana tiene unos huecos importantes en la plataforma básica de servicios públicos, las oportunidades y los recursos se distribuyen de manera altamente contrastada de modo que, al no cubrirse de manera suficiente las necesidades básicas, la atención hacia aquello que parece un lujo o una comodidad difícilmente se ofrece a nuestra sociedad desde las altas esferas donde se toman las decisiones.Aun así, el empleo de recursos tecnológicos ha sido una estrategia para la sobrevivencia de sectores empresariales y de negocios que de otra manera no hubiesen logrado persistir tras eventos catastróficos como la reciente pandemia de COVID-19.

Efectivamente se tiene una sensibilidad hacia la necesidad evolutiva de los modelos de negocio, quizá las emergencias funcionaron como un catalizador para tal proceso. Entonces, el surgimiento de más y mejores recursos tecnológicos disruptivos, así como sus capacidades para la aplicación y resolución de problemas de toda índole seguirá avanzando por lo que la vía sería un empleo estratégico que pueda acarrear mejores condiciones para la sociedad.

Lo anterior es una práctica que se lleva a cabo quizá de manera inconsciente, logra una “autorregulación” con el contexto, pero debemos voltear a mirar que los procesos de aplicación de tecnología (digital principalmente) permite un abanico a cualquier área del conocimiento o de la industria, y en este sentido se abordarán algunas aristas de la profesión de diseño industrial y las ventajas que obtiene de la instrumentación de tales herramientas.

Actualmente, los desarrollos tecnológicos, constituyen una amplia gama de productos, pero principalmente de servicios capaces de propiciar una amplia gama de combinaciones y de ventajas a los usuarios quienes paralelamente desarrollan nuevas necesidades de acuerdo con su contexto, pero siempre con un matiz de inmediatez y optimización de los recursos.

En este sentido, señala Vidal *et al.* (2019):

> Luego, aquella tecnología que propicia cambios profundos en los procesos, productos o servicios es una tecnología disruptiva y generalmente conlleva una estrategia de introducción, penetración y uso que la consolida y desplaza la tecnología anterior lo que la convierte en una innovación disruptiva. (p. 2)

Cabe recalcar que la tecnología disruptiva recorre un proceso estratégico de mercado, pero además de ello acarrea una "innovación disruptiva", cuyo concepto se tienen una relación directa con la sustitución de la tecnología anterior, representando un posible cambio de modelo o paradigma tecnológico o el avance hacia nueva generación del mismo como lo es el cambio de modelo industrial de 3.0 a 4.0 respectivamente.

Además Vidal *et al.* (2019) señala la educación y la salud como sectores donde los cambios innovadores son permanentes por lo que son terrenos fértiles para la aplicación inmediata de las innovaciones llevadas a tareas cotidianas ya sean acciones directivas y organizativas o cuestiones operativas de los mismos estudiantes.

> En este mismo orden de ideas, González *et al.* (2021) considera a la educación en modalidad virtual como un área abierta a esta permanente actualización y mejora, donde conviven actores y medios mismos que no dejan de mostrar problemas en sus procesos comunicativos. Es relevante observar el desarrollo tan rápido, sistemático y sin vuelta atrás de este llamado "e-learning" como aprendizaje en plataformas, chats, correos, clases asincrónicas y su evolución hacia el "machine learning "… o aprendizaje de máquinas se estudia y desarrolla desde la inteligencia artificial y funciona a partir de algoritmos y heurísticas, que les permiten inferir comportamientos." (p. 192)

Cabe señalar que además de dichas fallas relacionales, se tiene una permanente generación de datos, mismos que necesitan un tratamiento estratégico para una aplicabilidad óptima.

Vale la pena enlistar de acuerdo con Vidal (2019) algunas de las tecnologías revolucionarias, además de masivas y con un giro disruptivo en su vocación:

- Internet móvil
- Tecnología de la nube
- Internet de las cosas
- Robótica avanzada
- Inteligencia artificial
- Realidad virtual y realidad aumentada
- Genómica de nueva generación
- Materiales avanzados
- Impresión en 3D
- Vehículos autónomos o semiautónomos
- Almacenamiento de energía
- Energías renovables

Todos estos desarrollos han venido a incorporarse día a día a distintos ámbitos de nuestra vida cotidiana, si bien como se ha mencionado anteriormente, la educación y la salud, las telecomunicaciones y el entretenimiento son otras áreas de gran aplicación y es difícil encontrar áreas en donde dichas tecnologías no incurran o no puedan incurrir con buenas ventajas y oportunidades.

Estas nuevas herramientas que sugieren y requieren interconexiones, electrónica, TICs, pago de servicios como internet, plataformas, nubes, licencias de software, o muchas cosas más han puesto un piso común entre la tecnología industrial y la doméstica o personal puesto que muchos desarrollos de la llamada industria 4.0 (misma que integra y explota a las tecnologías disruptivas) ya son de uso común en cualquier sector productivo y casi a cualquier escala.

En el ámbito laboral la I.A. plantea una serie de implicaciones profundas, tanto en términos de eficiencia, automatización de procesos, consideraciones éticas, entre otros

elementos. Por ejemplo, los procesos industriales con I.A. pretenden asumir roles más complejos que los actuales robots industriales que generan tareas repetitivas. Con la capacidad del aprendizaje (Deep Learning) que pretende ir desarrollando la I.A., el objetivo en los procesos industriales es gestionar líneas de producción, supervisar la calidad de un producto y analizar grandes volúmenes de información que permitan tomar decisiones sobre el mantenimiento, los procesos industriales, la maquinaria e inclusive la optimización de procedimientos.

Por otro lado, en el ámbito de la gestión del conocimiento, la I.A., al igual que en la industria contribuye para analizar grandes cantidades de información (Big Data) en tiempo real y ofrecer información sintetizada que permita tomar decisiones. Para Temark (2017, p. 290) "la I.A. no solo realizaría análisis, sino que también generaría estrategias basadas en el aprendizaje continuo de resultados previos".

El problema de los procesos de automatización en el ámbito laboral, plantea cuestiones éticas y también en el marco de la estabilidad de los trabajadores y la cualificación del personal. Las grandes preguntas en este ámbito radican en si realmente la I.A. operando en procesos de automatización liberaría a las personas de trabajos, considerando que la realidad global se constituye en gran medida por la sobre explotación del trabajo y se presenta en ello una brecha de desigualdad social entre quienes tienen acceso y control a la operación y programación de procesos industriales a partir de Inteligencia Artificial y quienes no.

Brecha Digital como eje de exclusión para países en vías de desarrollo

La brecha digital es un fenómeno derivado de múltiples factores, el cual deja en desventaja a determinados grupos sociales de los beneficios que proporciona el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) mismas que se encuentran ligados a través de la mayoría de sus recursos al servicio de internet.

Dicha desigualdad en en el uso y acceso a las tecnologías antes mencionadas resulta una práctica excluyente y sus raíces se ubican estrechamente relacionadas con factores de vulnerabilidad, es así como la pobreza, la marginación, el género, la edad, el vivir con discapacidad, y el analfabetismo y las interseccionalidades entre ellos, acarrea desventajas serias en el ejercicio mismo de innumerables derechos.

La carencia de infraestructura, particularmente de servicios de energía eléctrica y cobertura de internet de manera pública o privada, aunado además a las condiciones geográficas donde la lejanía de los centros urbanos es una constante en la limitación en el goce de los servicios digitales, provocando rezagos en la comunicación, impactando en cuestiones educativas, culturales y económicas que impiden una mejora significativa en el nivel de vida.

El factor económico es otra raíz que se manifiesta en la la disposición y acceso a los dispositivos tecnológicos como los son los teléfonos celulares, tabletas o computadoras, mismos que pueden tener costos imposibles de cubrir en determinados contextos lo cual impide el uso de los beneficios de los servicios digitales.

> Cabe señalar que, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, s.f.) ha establecido la categoría de Países Menos Avanzados (PMA) conformada por 46 naciones: Afganistán, Angola, Bangladesh, Benin, Bután, Burkina Faso, Burundi, Camboya, República Centroafricana, Chad, Comoras, República Democrática del Congo, Djibouti, Eritrea, Etiopía, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Haití, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Mauritania, Mozambique, Myanmar, Nepal, Níger, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sierra Leona, Islas Salomón, Somalia, Sudán del Sur, Sudán, Timor-Leste, Togo, Tuvalu, Uganda, República Unida de Tanzanía, Yemen y Zambia. Es entonces que para este grupo de naciones, de acuerdo la ONU (2023, s.p.):

> Un nuevo informe de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) demuestra que la brecha digital entre los países menos adelantados y el resto del mundo no muestra signos de reducirse. Aunque desde 2011 el número de personas que utiliza Internet pasó del 4% al 36%, dos tercios de la población sigue sin conexión.

Según el informe Datos y Cifras sobre los Países Menos Adelantados, se calcula que solo 407 millones de personas utilizaron internet en 2022. Los 720 millones de personas que siguen sin conexión en esas naciones representan el 27% de la población mundial sin conexión, a pesar de que la población de estas naciones sólo representa el 14% de la población mundial.

Lo anterior refleja la realidad sobre el uso de internet, que es la base tecnológica fundamental para dar pie a otros servicios, como lo son el comercio electrónico o el uso de la Inteligencia Artificial (IA), entre muchos otras posibilidades ya que las TIC´s si bien se componen de recursos variados como son programas de cómputo, dispositivos, aplicaciones y herramientas, se sustentan en internet como vehículo por excelencia.

Por otro lado, considerando que pudiera ofrecerse la disponibilidad de servicios de internet e incluso el acceso a dispositivos, el género, por ejemplo ha sido un factor de exclusión en el uso de la tecnología puesto que históricamente hasta antes del año 2023 en el caso de México, por ejemplo, eran los hombres quienes hacían más uso de internet, situación revertida recientemente según reportó INEGI (2024).

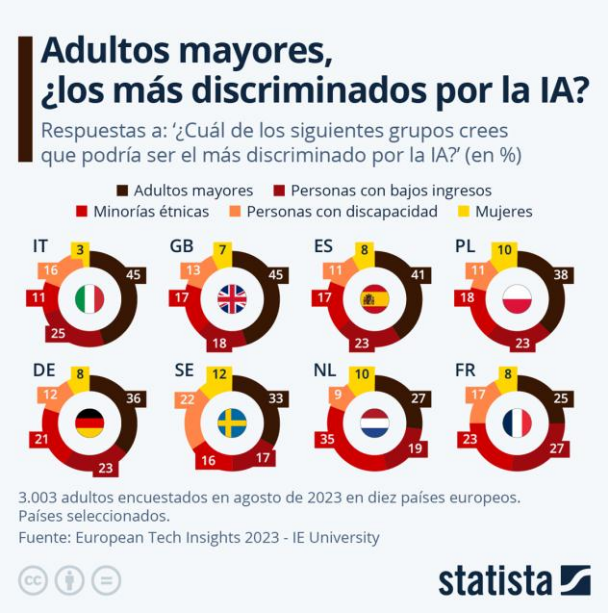
Por otro lado, las Personas con Discapacidad (PCD) es un sector vulnerable muy desatendido dado que en el escenario de contar con infraestructura de redes, servicios y dispositivos digitales, no se cuenta con acceso a servicios especializados en el sentido tiflotecnológico y multisensorial y a la capacitación en los mismos, incluso se desconocen muchas de las prestaciones que tienen los dispositivos de manera estandarizada como los mandos por voz entre otros recursos.

Es en un sentido muy similar lo que ocurre con los adultos mayores en la exclusión que viven al usar las TICs puesto que muchos de ellos no tuvieron un proceso de actualización paulatina en tecnología y entonces, encontrarse con dispositivos de última generación acarrea un proceso complejo y por ende desalentador, de manera que se limita al mínimo el uso éstos lo cual impide el aprovechamiento de las herramientas y beneficios que los acompañan.

Es así que de acuerdo con Melo (2023), en el uso de IA generativa ocurre la denominada “discriminación logarítmica” para la cual, los resultados producidos tienen

relación con estereotipos derivados de sesgos propios de los datos en línea de manera que las imágenes producidas en este tipo de plataformas arrojan por ejemplo personas jóvenes o de piel blanca.

Los adultos mayores son ampliamente considerados como el grupo más susceptible de ser discriminado por la inteligencia artificial (IA) en la mayoría de los países participantes en el estudio "European Tech Insights" de la IE University, con porcentajes más altos (la media de los diez países es del 35%) que, por ejemplo, las minorías étnicas o las personas con discapacidad. A este grupo le sigue el de las personas de bajos ingresos: el 22% de los entrevistados en todos los países asegura que podría ser uno de los más discriminados. Por el contrario, sólo el 8% de los entrevistados considera que las mujeres podrían ser víctimas de discriminación por parte de la IA. Ahora bien, es importante tener en cuenta que estos datos reflejan percepciones y no necesariamente la realidad objetiva de la discriminación por parte de la IA. (Melo, 2023)



Fuente: https://es.statista.com/grafico/31074/respuestas-a_-cual-de-los-siguientes-grupos-crees-que-podria-ser-el-mas-discriminado-por-la-ia/

Cabe señalar que el estudio mostrado, de acuerdo con la pregunta realizada a los encuestados, puede contener distintas interpretaciones del origen de la discriminación hacia los adultos mayores como puede ser el software y hardware y sus intefases o los resultados de las mismas entre otras.

Disertaciones en relación a la desigualdad y brecha producida por las tecnologías disruptivas

El acceso desigual a las tecnologías disruptivas, particularmente a la Inteligencia Artificial Generativa revela una división profunda entre aquellos que tienen recursos e infraestructura para el aprovechamiento de las tecnologías y la marginación que producen. La brecha digital, que se define por la falta de acceso a internet, a dispositivos tecnológicos y a procesos de alfabetización digital, no solo se reduce a estos tres componentes, sino que presenta diferentes niveles de obsolescencia sobre el internet, manejo de dispositivos, equipos que no soportan una infraestructura tecnológica que opera bajo acelerados cambios en cuanto a capacidad, procesamiento; así como elementos propios de brechas generacionales, procesos de gestión digital, seguridad informática, entre otros componentes que muestran un escenario complejo de la brecha digital, incluyendo también las grandes industrias generadoras y operadoras de esta tecnología y los monopolios tecnológicos y comerciales sobre los que se desarrollan.

A medida en que las tecnologías avanzan, se integran más componentes críticos en la discusión sobre la exclusión provocada por estás tecnologías en todos los ámbitos: industria, educación, salud, cultura, gobierno, procesos productivos… Por ejemplo, en muchos países, principalmente en los denominados emergentes, en vías de desarrollo o con altos índices de desigualdad, violencia o rezago social, el acceso a los dispositivos tecnológicos es limitado y con altos costos, lo que restringe la capacidad de la población para incentivar procesos de economía digital. De esta forma, la disparidad económica afecta especialmente a comunidades rurales, grupos con bajos ingresos y en donde la infraestructura no es adecuada

y no se cuenta con acceso a las tecnologías como las I.A. que se convierten en un lujo, perpetuando la exclusión social y económica.

Por otro lado, también existen los obstáculos educativos y de alfabetización digital que limitan la formación de competencias digitales a los individuos para hacer uso eficiente de las tecnologías, pero no solo para la operación, sino también para la generación de proyectos tecnológicos, plataformas y herramientas que permitan soslayar necesidades de comunidades, regiones y hacer frente común a la colectividad contextualizada.

La capacidad para acceder a la información y la imposibilidad o limitaciones en el marco de la producción o innovación de tecnologías digitales, afecta los ámbitos laborales y productivos. En el ámbito laboral, por ejemplo, las I.A.G. tienen el potencial de transformar procesos de trabajo, automatización y análisis de información, sin embargo, como se ha señalado, los riesgos también son significativos, en términos del desplazamiento laboral, la precariedad y la capacitación y reconversión.

Las consideraciones éticas en torno a la I.A.G. son por ello, uno de los temas cruciales en la discusión actual. Ya que la discriminación algorítmica, basada en sesgos, reflejan prejuicios sociales preexistentes y que profundizan más las desigualdades sociales. Esto afecta todos los sectores, principalmente los sectores de justicia, empleo y salud, en donde los sistemas de I.A. pueden reproducir y amplificar patrones de exclusión. En este sentido, las políticas regulatorias y los marcos éticos para la producción y operación de las tecnologías disruptivas deben constituirse bajo los principios de combate a la desigualdad, dignidad y derechos humanos.

Entre los aspectos de exclusión, también se visualiza la brecha de género como otro de los factores que perpetúa la falta de acceso y uso de tecnologías disruptivas para las mujeres, ya que estás enfrentan por lo general, mayores barreras para el acceso a la educación y a la tecnología, lo que se traduce en una menor participación en campos de desarrollo tecnológico, ingenierías, ciencias. La disparidad de género se refleja en el uso y adopción de la Inteligencia Artificial.

Igualmente, esta disparidad se presenta en grupos vulnerables, en personas con discapacidad o en la exclusión de adultos mayores, para quienes la familiaridad, acceso, usabilidad y desarrollo de los entornos se convierte en una barrera para el uso, generando brechas de marginación en el marco de las posibilidades que ofrecen las plataformas de Inteligencia Artificial.

En general, se puede observar cómo las tecnologías disruptivas ofrecen un gran potencial para mejorar algunos procesos y actividades humanas, sin embargo afectan y están transformando ámbitos clave de la educación, salud, industria. En este marco, las profundas brechas en el acceso, uso y aprovechamiento reflejan desigualdades estructurales que deben ser atendidas con urgencia frente a la vertiginosa velocidad de implementación y expansión de la I.A.

Superar los obstáculos requiere del consenso de políticas inclusivas, marcos éticos sólidos y una inversión sostenida en la infraestructura y alfabetización digital para garantizar que las tecnologías disruptivas y la I.A. beneficien a la población mundial de manera equitativa en mayor medida.

REFERENCIAS

Naciones Unidas. (s.f.). *Conferencias: países menos adelantados* Noticias ONU. Disponible en https://news.un.org/es/story/2023/03/1519152

Naciones Unidas. (2023). *Noticias ONU. Mirada global Historias humanas.* Disponible en https://news.un.org/es/story/2023/03/1519152

INEGI (2024) *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares* (ENDUTIH). Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENDUTIH/ENDUTIH_23.pdf

Melo, M. (2023) Adultos mayores, ¿los más discriminados por la IA? Statista, Recuperado de https://es.statista.com/grafico/31074/respuestas-a_-cual-de-los-siguientes-grupos-crees-que-podria-ser-el-mas-discriminado-por-la-ia/

Vidal Ledo, M. J., Carnota Lauzán, O., & Rodríguez Díaz, A. (2019).

Tecnologías e innovaciones disruptivas. Educación Médica Superior, 33(1), 2-18. Recuperado de https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.phptesla/article/download/3/11/24

Tegmark, M. (2017). *Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence*. Alfred A. Knopf.

Universidad de Carabobo

Dirección de Investigación y Producción Intelectual

FACES
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

COMPILADORES:
NEYDA IBAÑEZ WILLIAMS ARANGUREN KARLA TORRES

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

© Universidad de Carabobo
Facultad De Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
N° Depósito Legal CA2025000012
ISBN: 978-980-233-885-6
Primera Edición digital 2025

ISBN: 978-980-233-885-6
9 789802 338856