Observatorio Laboral

revista venezolana

Universidad de Carabobo
Valencia, Venezuela
julio - diciembre, 2024
Volumen 17, No 34
ISSN: 1856-9099
Depósito Legal: PP200802CA224

Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana
Fundada: Enero de 2008
Editora fundadora: Yamile Delgado de Smith
Editora: Yamile Delgado de Smith

Indixada en:
DIALNET, Universidad de La Rioja (España)
Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT)
Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE)
Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ)
REDIB
LATINDEX folio 19118
Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC)
Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET)
Reservados todos los derechos.
Queda rigurosamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra
por cualquier medio o procedimiento informático
sin la autorización del *Copyright.*

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal: PP200802CA224
ISSN: 1856-9099

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

Universidad de Carabobo
Valencia, Venezuela
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL

AUTORIDADES
Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académica

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
Benito Hamidian
Decano

Rolando Smith
Coordinador de LAINET

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

University of Carabobo
Valencia, Venezuela
ISSN: 1856-9099
LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224
SEMESTER REGULARITY

AUTHORITIES
Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Academic Vice-Director

José Ángel Ferreira
Administrative Vice-Director

Pablo Aure
Secretary

FACULTY OF ECONOMY AND SOCIAL SCIENCES
Benito Hamidian
Dean

Rolando Smith
Coordinator of LAINET

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
Es una revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, de frecuencia semestral, en el área de Ciencias Sociales. Abierta a todos los investigadores nacionales y extranjeros.

DIRECTORA
Yamile Delgado de Smith

COMITÉ EDITOR
Christian Colombet
Rafael Hands
Ana Perlasca
Laura Maldonado Acosta
Juan Montserrat
María Isabel Puerta
Belkis Tovar

CONSEJO EDITORIAL
Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)
Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)
Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)
Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)
Blanquita García (Universidad del Zulia)
Rolando Smith (Universidad de Carabobo)
Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)
Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)
Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR
Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)
María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)
Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)
Cirila Quintero Ramírez (El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros, México)
Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)
Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)
Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)
Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)
Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRADUCTORA
Samia Rafeh

UNIDAD ADMINISTRATIVA
Susi Lee y Leudis Jiménez

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA
Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.
Teléfonos: +58 (241) 6173685

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA
observatoriolaboralrevistav@gmail.com

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

It is a scientific arbitrated journal of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the Faculty of Economy and Social Sciences, University of Carabobo, with a half-yearly frequency and in the field of Social Sciences. It is opened to national and foreign investigators

DIRECTOR

Yamile Delgado de Smith

EDITORIAL BOARD

Christian Colombet
Rafael Hands
Ana Perlasca
Laura Maldonado Acosta
Juan Montserrat
María Isabel Puerta
Belkis Tovar

EDITORIAL COUNSELING BOARD

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)
Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)
Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)
Luis Eduardo Díaz (Universidad de Zulia)
Blanquita García (Universidad del Zulia)
Rolando Smith (Universidad of Carabobo)
Héctor Lucena (Universidad of Carabobo)
Napoleón Goizueta (Universidad of Carabobo)
Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

SCIENTIFIC COUSELING BOARD

Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)
María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)
Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)
Cirila Quintero Ramírez (El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros, México)
Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)
Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)
Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)
Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)
Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRANSLATOR

Samia Rafeh

ADMINISTRATION UNIT

Susi Lee and Leudis Jiménez

MAILING ADDRESS

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.
Teléfonos: +58 (241) 6173685

E-MAIL

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ES UNA PUBLICACIÓN DEL
LABORATORIO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, VENEZUELA

Observatorio Laboral Revista Venezolana tiene como objetivo la divulgación de investigaciones vinculadas al mundo del trabajo privilegiando las siguientes líneas de investigación:

1. Actores laborales y género

Esta línea de investigación se interesa por abordar los actores en ocasión de su acción en la fábrica y fuera de ésta. Al interior de la organización se estudia la dinámica de los actores a propósito de la gestión de los recursos humanos. Y fuera de ella, se estudia a los actores a propósito de lo que significa situaciones problemáticas tales como la migración, frontera e informalidad. Abre espacio para el estudio de los actores, en el ámbito de lo privado y lo público desde la perspectiva de género, con lo cual se inscribe en las nuevas tendencias en el orden del derecho y las prácticas generalizadas en razón de las reivindicaciones laborales fundamentales, validadas en primera instancia por los principios básicos que rigen la declaratoria de derechos humanos.

2. Gestión de las personas

El análisis de gestión de las personas como línea de investigación permite integrar elementos puntuales que atañen a las Relaciones Industriales. De esta manera se pretende crear el espacio de integración de elementos teóricos y operativos de esta disciplina y ubicarlos en torno a los subsistemas que la integran.

El análisis de gestión de las personas obra como el complejo sistema de prácticas y normas, cimentado por una filosofía, que definen el campo de los recursos humanos en un sentido universal sin reducirlo a prácticas comunes que intentan configurar toda la disciplina partiendo de usos limitados.

El tratamiento de esta línea de investigación está signado por la incorporación constante de material documental y de origen proyectivo. En tal sentido se toman en cuenta trabajos de investigación elaborados por personal calificado que gravite en niveles de especialización, maestría y doctorado.

3. Relaciones de trabajo

La sociedad venezolana constituye un conjunto determinado de relaciones entre hombres que abarcan los diversos niveles de la vida humana y esas relaciones están ordenadas de acuerdo a unos intereses determinados mediante el poder, categoría que es fundamental para la comprensión de estas relaciones.

La base fundamental de cualquier análisis de la realidad nacional es captar a fondo que la situación no es una cosa sino la resultante de un conjunto de relaciones determinadas entre hombres concretos que confluyen de alguna manera en el campo laboral desde distintos ángulos de participación, signados a su vez por factores determinantes de estas relaciones como los modelos de abordaje del fenómeno laboral desde una visión legalista y estática hasta una de orden amplio que toma en cuenta los cambios contextuales a favor de un nuevo orden de cara al trabajo y sus diferentes connotaciones.

El abordaje de esta línea de investigación se hace en atención a elementos que comprenden las relaciones laborales en Venezuela y el mundo tales como los marcos regulatorios, el contexto político (el cual funge como influjo determinante en la configuración de la realidad actual y que de alguna manera signará la dinámica laboral futura), las transformaciones tecnológicas, las cuales indudablemente son concausa de innumerables variantes que modelan el sistema de relaciones laborales, además de los elementos que permiten definir los diferentes actores laborales y el conjunto de relaciones de poder que entre ellos se plantean.

4. Trabajo, pobreza y exclusión social

El interés de esta línea se centra en el conocimiento de los mecanismos que relacionan las condiciones generales de trabajo con los indicadores esenciales de pobreza y de exclusión social. Por ende, se busca caracterizar los distintos niveles de pobreza (Alimentaria, patrimonial y cognitiva) y su relación con los mercados laborales y salariales, así como, especificar las diferentes opciones de trabajo y su vinculación con la pobreza (Economía familiar, nuevas formas de producción social, mercados informales).

Por otra parte, en esta línea se incluye la evaluación de las herramientas metodológicas a través de las cuales se aborda la problemática de las desigualdades sociales y la revisión crítica de las experiencias puestas en marcha para lograr equidad y justicia social, de manera de que sirvan de base para el diseño de nuevas propuestas de formación para el trabajo, de participación social comunitaria y de formas de organización social dirigidts a la inclusión social.

5. Educación y trabajo

Dentro de esta línea, se incluyen los estudios en los cuales se analizan las relaciones entre el sistema educativo y las características que asume el sistema ocupacional y de trabajo, así como aquellos centrados en las formas de articulación (Interfases) entre la formación y el empleo a la luz de los mercados laborales. Igualmente, se insertan aquellas investigaciones destinadas a conocer la dinámica de conformación de las calificaciones laborales y su relación con las competencias laborales y las orientadas a evaluar la pertinencia, calidad y relevancia de la educación sobre la base de las transformaciones en el mundo del trabajo.

6. Sistemas productivos y organización del trabajo

Por medio de esta línea se quiere abordar y conocer las formas que asumen los sistemas productivos y su relación con los temas de la organización del trabajo (sistemas, métodos y normativa laboral). Por otra parte, se analizan las configuraciones productivas sobre la base de los paradigmas emergentes y su relación con los temas de la competitividad, la productividad y la calidad y trata de conocer empíricamente las características que asume el sistema productivo y su relación con las transformaciones tecnológicas. Adicionalmente, se propone conocer los cambios normativos que regulan el trabajo a la luz de las transformaciones en los sistemas productivos, así como analizar los mundos de vida laboral que surgen a partir de estas transformaciones

7. Mercados laborales

Con el estudio de los mercados laborales como línea de investigación, se pretende integrar todos los criterios en torno al estudio de las realidades y tendencias que hacen referencia al comportamiento de dichos mercados, dentro de un contexto superlativamente cambiante, marcado por procesos de integración económica y reflexiones polémicas sobre la naturaleza del trabajo y sus peculiares redimensionamientos teóricos con acomodo a las necesidades económicas imperantes y a las ingentes presiones de los ejes de poder, los cuales de alguna manera determinan el signo de los cambios y el surgimiento de nuevos modelos de orientación laboral con su consecuente introducción en la mecánica de los mercados laborales.

8. Salud y riesgo laboral

Bajo esta directriz investigativa, se hace referencia a estudios centrados en el abordaje de las condiciones técnico-ambientales de trabajo, en la evaluación de las condiciones ergonómicas del trabajo y en la revisión de las condiciones de higiene y seguridad en el contexto laboral. Adicionalmente, se incluyen investigaciones que intentan describir las mejores prácticas de gestión sociocultural y sociotécnica del trabajo seguro, detallar el mapa de riesgo de la región y caracterizar la aplicación de las políticas de conservación y mantenimiento de condiciones seguras.

9. Seguridad social

En esta línea, se abordan los estudios que comprenden la Seguridad Social y su impacto en el sistema laboral considerando sus diferentes concepciones de orden teórico y sus posibilidades prácticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Igualmente, se contempla la temática de la evaluación de los cambios sustanciales en las políticas públicas que involucren la Seguridad Social, al igual que la relacionada con la descripción de las tendencias globales en materia de seguridad Social y las posibilidades de implantación de modelos que aseguren efectividad en los procesos.

Dentro de este mismo marco referencial, se insertan las investigaciones que pretender conocer las transformaciones normativas que regulan la seguridad Social en razón de los cambios sociales, las que tratan de .orientar los avances teóricos particulares en torno a la Seguridad Social atendiendo a elementos epistemológicos concretos y aquellas que evalúan los avances técnicos surgidos a partir de la implantación de nuevas tecnologías en la configuración de un Sistema de Seguridad Social eficiente.

10. Diálogo social

Esta línea de investigación se interesa por abordar los elementos fundamentales que configuran los procesos inherentes al diálogo social en los diferentes sectores productivos, a partir del reconocimiento de los mecanismos de concertación y diálogo, enmarcados, desde luego, dentro de la complejidad característica de las relaciones laborales. En este sentido, la línea en cuestión abre un espacio de discusión y reflexión en torno a la necesidad de reconfigurar las concepciones teóricas referidas al diálogo social como ingrediente fundamental para la existencia de un trabajo decente (OIT), y permite la adaptación efectiva de las acciones concretas a las nuevas tendencias, con lo cual se crea una visión pertinente del problema, dando génesis a respuestas certeras en relación al tratamiento multidimensional de un nuevo diálogo social.

11. Estudio de la conducta y su Implicación en el trabajo

En esta última línea se engloban los estudios acerca de las conductas derivadas de las relaciones entre los seres humanos en el contexto del trabajo, que consideran los diferentes factores de impacto en la personalidad y en la psique de los individuos, y que reconocen al acto laboral como centralidad en las diferentes dinámicas de interacción humana.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL
ISSN: 1856-9099
LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224
SEMESTER REGULARITY

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
THIS IS A PUBLICATION OF THE
RESEARCH LABORATORY IN LABOR STUDIES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO, VENEZUELA

The objective of Labor Observatory Venezuelan Journal is the spreading of research studies linked to the labor world, by emphasizing the following research lines:

1. Labor actors and gender

This research line comprises the study of the labor actors inside and outside the factory. Within the framework of this type of organization, the dynamics of the actors in relation to the human resources management is being studied. And outside this, the focus is on the actors with respect to problematic cases such as migration, border situations, and informal economy. It considers the study of actors in both scopes the public and the private from the perspective of gender, with which it follows the new tendencies observed in the context of Law and in the generalized practices in regard to the fundamental labor vindications, validated in first instance by the basic principles that govern the declaration of human rights.

2. People management

The analysis of people management as a research line permits to incorporate specific elements with respect to the Industrial Relations and, as a consequence, to create a space for the integration of theoretical and operational elements of this discipline and to place such elements within the subsystems that conform it.

The analysis of people management operates as a complex system of practices and norms based on a philosophy, which defines the field of human resources in a universal sense without reducing it to common practices that intend to delineate the whole discipline from limited uses.

The perspective of this research line is characterized by the constant inclusion of documental sources and material of projective origin. In this sense, research works carried out by qualified people within the Master and PHD levels are taken into account.

3. Labor relations

Venezuelan society constitutes a determined set of relations between men who include the diverse levels of the human life and those relations are ordered according to interests determined by means of the power, category that is fundamental for the understanding of these relations.

The fundamental basis of any analysis about the national reality is to deeply understand that the situation is but the resultant of a set of specific relations between concrete men who, in a certain way, come together in the labor field from different participation angles, being also signed by determining factors of these relations, such as the models that approach the labor phenomenon from a legal and static vision to those that of ample order that take into account contextual changes in favor of a new order towards work and its different connotations. Studies within this research line consider elements that understand labor relations in Venezuela and the whole world such as, regulatory frames, political context (which stands as a determining influence in the configuration of the current reality which, in turn, will somehow set the future labor dynamics), technological transformations, which are, undoubtedly, a partial cause of innumerable variants that model the labor relations system in Venezuela, in addition to the elements that allow to define the different labor actors and the set of power relations that among them are being posed.

4. Work, poverty and social exclusion

The general interest of this line is the knowledge of those mechanisms that relate general labor conditions to essential indicators of poverty and social exclusion. Therefore, its aim is to characterize the different levels of poverty (Nourishing, patrimonial and cognitive) and their relation with the labor and wage markets, as well as, to specify the different labor options and their entailment with poverty (Familiar Economy, new forms of social production, informal markets).

On the other hand, this line includes the evaluation of the methodological tools used to study problems related to social inequalities, and the critical revision of the experiences carried out to obtain equality and social justice, so as to use them as the basis for designing new proposals of labor formation, of communitarian social participation and of forms of social organization, directed to social inclusion.

5. Education and work

The studies included within this line analyze the relations between the educative system and the characteristics that the occupational and labor system assumes, as well as those studies focused on the articulation forms (Interphases) between schooling and work under the perspective of the labor markets. Also, this line comprises the research works focused on the dynamics of labor qualifications and its relation with labor competition, and those oriented towards the evaluation of pertinence, quality and relevance of the education on the basis of the transformations in the labor world.

6. Productive systems and labor organization

By means of this line, the forms that assume the productive systems and their relation with the subjects of the organization of the work (systems, methods and labor norms) are approached. The productive configurations are, on the one hand, analyzed on the basis of the emergent paradigms and their relation with factors such as competitiveness, productivity and quality; and, on the other hand, studied through the empirical research about the characteristics that assume the productive system and its relation with the technological transformations. Additionally, this line comprises the knowledge of the normative changes that regulate labor according to the transformations in the productive systems, as well as the analysis the worlds of labor life that emerge from these transformations

7. Labor markets

The purpose of the study of labor markets as a research line is to integrate all the criteria regarding the analysis of realities and tendencies that refer to the behavior of those markets, that are comprised within a superlative changing context, signed by processes of economic integration and controversial reflections on the nature of labor and its peculiar theoretical reformulations –based on the prevailing economic necessities and on the enormous pressures of the axes of power which, somehow, determine the sign of the changes and the emergence of new models of labor direction with its consequent introduction into the mechanics of the labor markets.

8. Health and Labor risk

On the basis of this research guideline, studies focused on the topic of technical-environmental labor conditions, regarding the evaluation of ergonomic working situations and the revision of hygienic and security characteristics within the labor context, are being considered.

Additionally, the guidelines include reports that intend to describe the best social-technical and social-cultural management practices of safety labor, to give details of the risk map of the environment, and to characterize the application of conservation and maintenance policies of safe conditions

9. Social security

This line comprises the studies that approach Social Security and its impact on the labor system, considering its different theoretical conceptions and their practical possibilities to improve the workers' quality of life. Similarly,

it includes research works on the evaluation of the substantial changes within the public policies that involve Social Security as well as those related to the description of the global tendencies in the matter of Social Security and the possibilities of implementing models that assure effectiveness in such processes. Within this same referential frame, it embraces the inquires on the normative transformations that rule Social Security in regard to the social changes, those that lead particular theoretical advances on Social Security, taking care of concrete epistemological elements and those norms that evaluate the technical advances arisen from the implantation of new technologies in the configuration of an efficient Social Security system.

10. Social dialogue

This research line is interested in approaching the fundamental elements that shape the processes inherent to the social dialogue in different productive sectors, from the recognition of agreement and dialogue the mechanisms, framed, of course, within the complexity characteristic of the labor relations. In this sense, this line constitutes a space of discussion and reflection with respect to the necessity of reshaping the referred theoretical conceptions about the social dialogue as a fundamental ingredient for the existence of a decent work (OIT); besides, it allows the effective adaptation of the concrete actions to the new tendencies, with which a pertinent vision of the problem is created, giving genesis to accurate answers in relation to the multidimensional treatment of a new social dialogue.

11. Behavior studies and their Implication for Labor activities

This last line includes studies about the behaviors derived from the relations among the human beings in their labor context, which consider the different impact factors on the personality and psyche of the individuals, and which recognize the labor activity as the centre of the different dynamics of human interaction.

Contenido/ Contents

***

Editorial (Pág. 13)
Yamile Delgado de Smith (Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela)

Cultura y prácticas laborales en el campo cafetalero (Págs. 14-26)
Culture and agricultural practices in the coffee field
Mirta Isabel Camacho Rivas
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Las relaciones de trabajo y la Inteligencia Artificial (Págs. 27-39)
Work relationships and artificial intelligence
Omar Guillen
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Cultura organizacional, inducción y capacitación como estrategia de mejora continua (Págs. 40-60)
Organizational culture, induction and training as a continuous improvement strategy
Juan Carlos García Quintero
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Ciudades inteligentes: IA para la toma de decisiones con esquemas de gobernanza (Págs. 61-83)
Smart cities: AI for decision-making with governance schemes
Johan Manuel Castañeda Calderón, Corina Desireé Hernández de Castañeda, Johanny Liseth Bornachera y Rubén Darío Rumbos Cedeño
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Violencia Laboral: Un fenómeno que afecta a las organizaciones (Págs. 84-98)
Workplace violence: a phenomenon that affects organizations
Ernesto Isea, Grecia Avellaneda, Denis Celina Palacios Zarramera
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Prácticas gerenciales y su efecto en la cultura organizacional (Págs. 99-118)
Management practices and their effect on organizational culture
Micelen Virginia Machado, Javier Alexander Gil Ramones, Alexon Sánchez y Angel Jose Aljorna Lira
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Instrucciones para los autores (Págs. 119-124)
Instructions to authors
Formato de arbitraje (Págs. 125-126)
Evaluation form
Declaración ética y negligencia profesional (Pág. 127)
Statement of ethics and professioal neglect

Presentación

***

Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV) nace en el año 2008 a iniciativa de investigadores del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo. Desde entonces, se mantiene a través de los aportes de los proyectos de investigación y del trabajo voluntario.

Para este número se incluyen seis trabajos. El primero, titulado **Cultura y Prácticas laborales en el campo cafetalero,** de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Pertenece a la investigadora Mirta Isabel Camacho Rivas, y en él se indaga, luego de una revisión heurística de fuentes, la vinculación entre la cultura y las prácticas agrícolas en el campo cafetalero venezolano.

El segundo aporte, **Las relaciones de trabajo y la inteligencia artificial,** del investigador Omar Guillen, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela, vincula los estudios sobre cómo influye la inteligencia artificial en las relaciones laborales en los diferentes espacios de trabajo.

Cultura organizacional, inducción y capacitación como estrategia de mejora continua es un aporte del investigador Juan Carlos García Quintero, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En este trabajo se vincula el entorno empresarial, la cultura organizacional, la inducción y la capacitación para el éxito de las organizaciones.

Los investigadores Johan Manuel Castañeda Calderón, Corina Desireé Hernández de Castañeda, Johanny Liseth Bornachera y Rubén Darío Rumbos Cedeño, presentan la investigación titulada **Ciudades inteligentes: IA para la toma de decisiones con esquemas de gobernanza.** En él se busca dilucidar aspectos inherentes a la gobernanza y su implicación en la toma de decisiones para el desarrollo de políticas públicas eficientes.

Violencia Laboral: Un fenómeno que afecta a las organizaciones es el trabajo de los investigadores Ernesto Isea, Grecia Avellaneda y Denis Celina Palacios Zarramera. En este trabajo se aborda la violencia laboral, luego de un arqueo heurítico de fuentes.

Finalmente, se cierra este número, con la investigación **Prácticas gerenciales y su efecto en la cultura organizacional,** de los investigadores Micelen Virginia Machado, Javier Alexander Gil Ramones, Alexon Sánchez y Angel Jose Aljorna Lira, de la Universidad Arturo Michelena. La investigación ofrece diversas perspectivas acerca de las concepciones de prácticas gerenciales al mismo tiempo que un análisis de sus posibles efectos o implicaciones en la cultura organizacional.

Se incluyen seis trabajos que representan la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV).

Yamile Delgado de Smith

Directora-Editora

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

CULTURA Y PRÁCTICAS AGRÍCOLAS EN EL CAMPO CAFETALERO

Mirta Isabel Camacho Rivas
mirtacamacho@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

RESUMEN

En el contexto de los estudios culturales, la presente investigación tiene como principal propósito indagar sobre la vinculación entre la cultura y las prácticas agrícolas en el campo cafetalero venezolano. Metodológicamente se realiza una indagación con revisión documental de diversos registros asociados al desarrollo de la cultura, la identidad y las prácticas agrícolas en el campo cafetalero, las cuales datan desde la época colonial y reflejan un comportamiento sociocultural y económico de importancia. Se destaca la persistencia de las representaciones sociales del campesinado, entre los cuales se evidencia la permanencia de un legado cultural generacional a pesar de la integración de nuevos elementos y técnicas de trabajo, encontrándose la conjunción con los saberes ancestrales con el quehacer y producción económica, desde las relaciones hombre naturaleza.

Palabras clave: cultura, prácticas laborales, campo cafetalero

Recibido: 13/03/2024 Aceptado: 02/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

CULTURE AND AGRICULTURAL PRACTICES IN THE COFFEE FIELD

Mirta Isabel Camacho Rivas
mirtacamacho@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

SUMMARY

In the context of cultural studies, the main purpose of this research is to investigate the link between culture and agricultural practices in the Venezuelan coffee field. Methodologically, a documentary-type inquiry is carried out, which is supported by the review of various records associated with the development of culture, identity and agricultural practices in the coffee field, which date from colonial times and reflect important sociocultural and economic behavior. The persistence of the social representations of the peasantry stands out, among which the permanence of a generational cultural legacy is evident despite the integration of new elements and work techniques, finding the conjunction with ancestral knowledge with the task and economic production, from man-nature relations.

Keywords: culture, labor practices, coffee field

Received: 13/03/2024 Accepted: 02/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

Introducción

La representación del trabajo del campesino en los entornos rurales, se interrelaciona con su hogar y familia, en su cultura y sus imaginarios sociales, es un escenario donde los limites no están establecidos del mismo modo que lo hace el trabajador en la urbanidad. En la presente investigación se pretende indagar sobre la vinculación existente entre la cultura del campesino y sus prácticas laborales en el campo cafetalero venezolano. Considerando el cultivo del café como una actividad económica desarrollada en Venezuela desde la época colonial y de gran impacto para el desarrollo de la nación en diversas épocas.

Las representaciones sociales individuales y colectivas, parten de una herencia identitaria en hombres y mujeres dedicados al cultivo del café, donde destacan sobre todo, las múltiples formas de relacionarse con su entorno natural, desde el cual provee el sustento de toda su familia. De tal manera en los estudios del trabajo el componente cultural resalta, desde todo punto de vista, por tanto indagar sobre la vinculación entre la cultura y las prácticas agrícolas en el campo cafetalero venezolano, constituye un aporte para evidenciar lo resaltante de la herencia cultural ancestral y su trascendencia en las formas de desarrollar el hecho social trabajo.

Ahora bien, en las comunidades rurales donde prevalecen las labores del campo, a pesar de la inserción de nuevas técnicas y avances del conocimiento, permanecen prácticas ancestrales, derivadas del empirismo y la oralidad del campesinado trabajador. De tal modo se destaca un componente cultural de relevancia, donde lo tradicional y autóctono persisten y se afianzan en los modos de vida, asegurando su sobrevivencia mediante la cohesión socio familiar.

Los valores sociales intrínsecos, expresados en la convivencia y solidaridad, son una manifestación del trabajo comunitario ante cualquier contingencia, sobre todo aquellas asociadas a los comportamientos

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

de la naturaleza, a las exigencias del mercado o las vinculadas a prácticas específicas en el mantenimiento de los cultivos.

En la estructura de este recorrido teórico, se consideran como principales componentes las vinculaciones entre la cultura y las prácticas agrícolas, los principales antecedentes socio históricos del cultivo del café en Venezuela, así como las principales representaciones sociales e identidad en las prácticas agrícolas del campo cafetalero, también se destacan algunas conclusiones de los contenidos presentados en esta indagación.

Objetivo de la investigación

Indagar las vinculaciones entre la cultura y las prácticas agrícolas en el campo cafetalero

Metodología

La investigación se realiza mediante el método deductivo a nivel descriptivo. Esta según Hurtado de Barrera (2010), tiene como objetivo central "lograr la descripción o caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular". (p.223) con el propósito de adquirir información durante esta investigación se recurrió a la técnica del registro documental, a fin de recopilar de forma amplia los fundamentos teóricos asociados a la cultura y prácticas agrícolas.

Multdimensionalidad cultural

El carácter multidimensional de la cultura, conlleva a tratar diversos aspectos para su definición, los cuales van desde su visión como quehacer material histórico de la humanidad, así como el carácter evolutivo y creativo de nuestro pensamiento. Esto está asociado a la existencia del hombre y al registro de su huella histórica en el planeta, que condiciona su actitud ante los procesos creativos e influye indiscutiblemente en la valoración de su obra como ser capaz de transformar el medio que lo circunda.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

Por tal motivo su conceptualización, requiere de un abordaje multidisciplinario, en ocasiones ajustado a la posición filosófica, a la identidad de un grupo e incluso desde una visión de la cultura global. Hay que resaltar la Declaración Universal de la UNESCO en el 2001 sobre la diversidad cultural, que impulsa la plena realización de los derechos humanos y de las libertades fundamentales asociadas a los derechos, civiles, políticos, económicos y sociales., concibiendo la cultura como "el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad".

En este contexto cultural, instituciones como la UNESCO en el 2003 ha propuesto abarcar dentro de ella, "todo lo que concierne al hombre en sociedad", destacándose los aspectos derivados de la organización social que se transmiten en el tiempo, donde convergen "principios, costumbres, conocimientos, actitudes.." todo ellos integrados mediante procesos formativos, en diferentes niveles y eslabones sociales, entre ellos los conocimientos trasmiten asociados a los cultivos en diversos paisajes culturales.

Es preciso acotar que en el razonamiento de Giddens (2000), la cultura se define como la búsqueda de imágenes identitarias, que tiene un objetivo o un fin social de existir en un colectivo. A propósito de esta definición, se puede evidenciar los cambios que surgen de acuerdo a una concepción, desde lo antropológico. Elementos que resaltan la importancia de la representación cultural y modo de vida que desarrolla el hombre desde sus vivencias que impactan sus prácticas económicas

Tampoco hay que perder de vista, el carácter ambientalista de la concepción cultural, que ha cobrado auge en los últimos años y al parecer expresa la preocupación de diversas instituciones y grupos organizados en el siglo XXI, tanto por su impacto en el medio como en lo que pueda expresar. Es decir que desde lo ambiental, se resalta no solo la promoción de cultura sino la salvaguarda del patrimonio cultural y natural, considerando tanto lo material como inmaterial, concibiéndose como una gestión

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

para lograr ciudades y asentamientos humanos, inclusivos, situando la cultura como un motor dentro del desarrollo sostenible de la humanidad.

Desde la sostenibilidad planetaria la cultura surge como un factor ante la diversidad, que integra las industrias creativas y las infraestructuras culturales como recursos, para generar medios de subsistencia. Es decir se concibe la cultura, como un medio para generar políticas culturales acordes con el desarrollo humano, pero también para conservar una herencia cultural protectora del ambiente y promotora de valores conservacionistas.

El componente tecnológico, también ha impactado sustancialmente, las transformaciones de la visión, difusión, comunicación, expresión, entre otros elementos del quehacer cultural a nivel mundial, donde se traspasan fronteras, a partir de la virtualidad, convirtiéndose en un referente para el intercambio de saberes. Sin embargo, se resalta que ante la creciente globalización y los avances del conocimiento, existe la persistente defensa de la cultura local ante la homogénea postura mundializadora. El propósito es resaltar que la cultura de cada localidad determina formas particulares dentro de los sistemas de relaciones comunitarias, que se mantienen a través de prácticas, religiosas, artísticas, laborales, entre otras y que aportan una riqueza invaluable a nuestra herencia identitaria.

Algunos antecedentes socio históricos y culturales asociadas al Cultivo del café en Venezuela

Para contextualizar nuestro escenario de investigación, se debe mencionar los antecedentes socio históricos de la caficultura en Venezuela, la cual surge de un largo proceso desde la época colonial, cuyos registros históricos denotan su trascendencia económica y cultural en nuestra nación. En relación a este tema, se pueden mencionar algunos referentes. El café fue introducido en Venezuela durante el siglo XVIII hasta convertirse en nuestro sustento económico nacional.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

De acuerdo con Amaya (1999) "Sus primeras referencias sobre su cultivo en nuestro país la tenemos hacia el año 1740 con los jesuitas de las misiones del Orinoco. En 1784 se inicia el cultivo en el valle de Caracas, concretamente en la hacienda el "Blaudi"(p.7). De tal forma, el café junto al cacao, constituyó en Venezuela, uno de los principales productos de exportación antes de la aparición del petróleo, donde fue desplazado. El café es el principal rubro y una de las actividades agrícolas de mayor importancia en el país; el cual se cultiva en varios estados, especialmente en la región andina, por lo que se explica la existencia en el territorio nacional de las condiciones climáticas y edáficas favorables para el desarrollo de esta planta.

Ahora bien, el quehacer cultural que se trasmite de generación en generación, en las prácticas agrícolas cafetaleras se va amalgamando e identificando a los pueblos del piedemonte andino y otros con características geográficas particulares , mediante una constante acción humana, producto de los avances en la tecnificación y la mano de obra calificada para este rubro. Es allí donde resaltan los valores desde una concepción humanista de la cultura, donde el cultivo, es una labor familiar con un alto arraigo e impacto para el desarrollo económico de cada unidad productiva

Se destaca que la cultura asociada a las prácticas agrícolas en las poblaciones rurales, desde tiempos ancestrales identifica a los pueblos y por lo general ha estado asociada al poder que ostenta e impone cada grupo familiar de acuerdo al desarrollo económico de sus cultivos y su forma de imponerse en diversos asentamientos humanos en el ámbito geográfico.

Espacio identitario y prácticas agrícolas

La relación que se establece entre las prácticas culturales de la familia cafetalera y sus labores agrícolas como parte de su identidad cultural, nace precisamente de la interacción entre los miembros de esta unidad social, desde donde se inicia en primer lugar su autoimagen y luego es asociada a otros espacios

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

colectivos. De acuerdo con Vargas (2019) "La identidad cultural es tanto material como social: (1) porque parte del entramado cultural para compartir sentidos y significados comunes que los construyen".(p.21)De este modo puede afirmarse que la identidad en el campo cafetalero , determina su subsistencia generacional desde una dimensión cultural, producto de elemento cognitivos y conductuales (ob. cit) "responde a partir de unos códigos y símbolos que son parte del entramado cultural"(p.21) La construcción de la identidad depende del conocimiento y la interpretación del mundo que nos rodea, donde intervienen dimensiones afectivas y actitudinales, entre otros factores que condicionan este conocimiento en los seres humanos.

Ahora bien la ritualidad cumple una función social dentro de las vivencias de los seres humanos, especialmente al desarrollar las practicas agrícolas en asentamientos campesinos rurales como los campo cafetaleros, según Watson-Jones y Legare (2016) "el rito crea y recrea" porque va generando y sosteniendo valores, sus valores se vinculan con "la sociología, la antropología y la psicología para distinguir en el ritual un acto genuino de lo humano, que posibilita un despliegue de la subjetividad en el ámbito social". Por tanto el ritual funciona como un elemento de cohesión social, generando valores que se trasmiten mediante acuerdos, similitudes y diversidades.

En el caso también se puede hacer referencia a los postulados teóricos de Castoriadis (2002) el imaginario instituyente como un sistema de interpretación del mundo es "esa facultad constitutiva de las colectividades humanas… de tal forma que ninguna sociedad pueda perdurar sin crear una representación del mundo." (p.94). En el caso de los postulados de Bourdieu, desarrollan diversas categorías, relacionadas a este desarrollo sincrético, como la de habitus, los prejuicios, la inclusión y la exclusión desde el funcionamiento en el mundo social. Ejemplo de estos esquemas interpretativos referidos por los teóricos descritos, están aquellos elementos reflejados en las prácticas y el misticismo

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

mágico religioso en la cosecha, cuyas representaciones, se van conformando parte de su identidad, sumando experiencias y narrativas de forma sincrética con el pasar de los años.

Cultura cafetalera

De acuerdo a diversos registros históricos, en los siglos XIX y XX las poblaciones del piedemonte andino mejoraron su dinámica y condiciones de vida, gracias al cultivo del café, el cual comenzó a decaer desde el auge de la explotación petrolera. Sin embargo aún resiste los embates económicos de cada época, apegados a sus costumbres y tradiciones, manteniendo su dedicación a este rubro. De acuerdo con Sánchez (2022) "Venezuela tiene una característica diferente a otros países, como Brasil, en ese cultivo, ya que ese país por condiciones de suelo, se ha mecanizado el trabajo, lo que no se puede hacer en Venezuela porque se siembra en las zonas altas". Por lo tanto, estas poblaciones aisladas de la dinámica económica urbana representan centros culturales conservadores y de prácticas ancestrales que sobreviven al paso del tempo, considerándose un patrimonio cultural, cuyas interpretaciones y modos de vida son de particular interés, para quienes pretendan realizar un registro cultural del impacto de la cultura en el desarrollo agrícola de los pueblos.

Al respecto González (2018) "las unidades denominadas haciendas cafetaleras se dedicaron a las labores productivas, utilizando mano de obra local (la familia andina) y temporal con escasos medios tecnológicos."(p.16).Sus labores condicionaron la identidad de las actuales comunidades y la trasmisión de saberes ancestrales que definen un particular desarrollo cultural que les identifica, desde su ritualidad y diversas manifestaciones culturales. Esto se refuerza con lo descrito por Camacho (2022) considera que "las manifestaciones culturales representan desde una dimensión ontológica, un conocimiento generacional que prevalece y contribuye a brindar explicación a diferentes fenómenos" (p.26) entre estos fenómenos se mencionan, la conservación de prácticas agrícolas y su vinculación con

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

el acervo cultural expresado en agradecimiento a la productividad de la tierra, al igual que en tiempo remotos.

La familia cafetalera Venezolana, en diversas zonas productoras del país, representa una unidad social de tradición heredada por varias generaciones, según Martínez (2019) "Sus características le han convertido en todo un símbolo de la caficultura llegando a complementar el arquetipo de cafetero que le ha valido una imagen protagónica en la promoción del sector" (p.97). Una imagen compleja heredada desde el inconsciente colectivo, donde pensamientos y acciones se manifiestan en las valoraciones de los actores sociales de este ambiente cultural.

En este escenario agrícola, las relaciones que se perciben desde la cotidianidad, expresan las múltiples representaciones sociales en sus pobladores, en algunos casos se refiere a un patrimonio cultural, que va alimentándose de diversas prácticas humanas. La investigación de las nociones de esta realidad cultural, se manifiestan mediante una simbología compleja, que exige un sustento teórico, en la mayoría de los casos inexistente. El acceso investigativo a la dinámica familiar agrícola, en las empinadas montañas de los cultivos cafetaleros, podría contribuir a interpretar las representaciones de este imaginario colectivo, dentro del sistema social rural, que ha ido moldeándose con expresiones únicas que le identifican, en el desarrollo de las costumbres y ritualidad representadas en los modos vida familiar.

La necesidad de crear un sistema de relaciones que asegure la permanencia de la actividad, que les garantiza su sustento, devela que entre los trabajadores, dueños de tierras, así como dentro de la estructura familiar, se conjugan roles sociales instituidos, donde los miembros de la familia, incluso desde niños participan en el desarrollo de la siembra, cosecha y comercialización. Los trabajadores dueños o no de la cosecha, contribuyen a sacar el máximo provecho la producción y mantener sus

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

costumbres y tradiciones, lo que logra configurar una identidad particular en el sistema laboral cafetalero.

Conclusiones

En el contexto de los estudios laborales, el componente cultural en las comunidades rurales, emerge como un valor de identidad nacional, ante las transformaciones de una sociedad globalizada, donde se requiere del conocimiento y la comprensión de los fenómenos intervinientes en los elementos más significativos que identifican el contexto local. El tema tratado contribuye a establecer vínculos entre el quehacer agrícola y la cultura, considerando un conocimiento actualizado de las representaciones sociales de los agricultores cafetaleros desde una perspectiva interpretativa arraigada desde la ancestralidad.

De este modo, las prácticas laborales agrícolas, desde las comunidades cafetaleras en Venezuela, aportan un conocimiento innovador para la conservación del patrimonio histórico de los pueblos, donde se deben considerar para su estudio concepciones como "la otredad, al alteridad y la diversidad cultural", destacando variadas realidades en un mismo momento histórico cultural. La valoración del componente identitario en las prácticas agrícolas, resalta el carácter nacionalista, así como comunitario en el ámbito cultural, también permite integrar componentes desde el punto de vista axiológico, en un colectivo histórico familiar, con diferenciaciones entre lo rural y lo urbano, para conocer el componente cultural como determinante para el desarrollo de las productividad y relaciones laborales en las actividades económicas.

Referencias bibliográficas

Amaya, L. (1999).Tecnología del procesamiento del café: fundamentos para la obtención de grano de calidad. Fonaiap. Estación Experimental Táchira.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

Camacho, M. (2022). María Lionza: El culto a Yara la reina de los ojos verdes. Revista Estudios Culturales 14 (28) 24-34. http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/principal.htm

Castoriadis, C. (2002). La institución imaginaria de la sociedad: El imaginario social y la institución (Vols. 1-2). Buenos Aires, Argentina: Tusquets Editores.

Giddens, A. (2000). Un mundo Desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas. Buenos Aires: Taurus

Hurtado de Barrera, J. (2012). Metodología de la investigación Holística. Caracas: Sypal

Martínez, W. (2019). El café, una auténtica apuesta por sobrevivir. Análisis de las transformaciones económicas, sociales y laborales del sector cafetero en el Viejo Caldas, una región como patente expresión de la crisis. Universidad Externado de Colombia. Producción del Centro de Investigación sobre Dinámica Social (CIDS)/ Bogotá: Colombia

Sánchez, P. (2022). Maximiliano Pérez: El régimen trata de revivir la caficultura tras 22 años de estar destruyéndose #1Jul . https://www.elimpulso.com/2022/07/01/maximiliano-perez-el-regimen-trata-de-revivir-la-caficultura-tras-22-anos-de-estar-destruyendose-1jul/

Organización de naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2001) Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. http://portal.unesco.org/es/ev.php

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 14-26
ISSN: 1856-9099

Organización de naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2003) Convención para la conservación del patrimonio Cultural Inmaterial. https://ich.unesco.org/en/home

Vargas, L. (2019). Cultura y valores asociados al paisaje cultural cafetero. Universidad Tecnológica de Pereira. Trabajo de Maestría en Filosofía. Facultad de Bellas Artes y Humanidades. https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/b575ad27-23b1-4731-8ea7-53fd44c7989f/content

Watson-Jones, R. y Legare, C. (2016). The functions of ritual in social groups. https://www.researchgate.net/publication/297654270_The_functions_of_ritual_in_social_groups

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Omar Guillen
omarguillen0808@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

RESUMEN

La presente investigación vincula los estudios sobre cómo influye la inteligencia artificial en las relaciones laborales en los diferentes espacios de trabajo. La inteligencia artificial es considerada, una cadena de tecnologías, que se utilizan con el propósito de actuar como seres humanos, es decir, una serie de sistemas artificiales que permiten el desarrollo de labores o actividades profesionales mediante máquinas que piensan y funcionan como personas. La posibilidad de identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores, entre otras, por la automatización de tareas o por una habituación del riesgo hace que se puedan dar las órdenes e instrucciones necesarias para evitar las situaciones de riesgo. La implantación extensiva de la Inteligencia Artificial en la empresa representa un salto tecno-organizacional cualitativo con múltiples consecuencias legales en el ámbito laboral. En efecto, la IA es la más disruptiva de las nuevas tecnologías, y puede desarrollar efectos legales muy profundos en aquellas empresas que optan por situarla como centro operativo de todas o de los principales procesos productivos y de las principales funciones y tareas de sus trabajadores.

Palabras clave: relaciones laborales, inteligencia artificial, tecnología

Recibido: 05/03/2024 Aceptado: 04/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

WORK RELATIONSHIPS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Omar Guillen
omarguillen0808@gmail.com
University of Carabobo, Valencia. Venezuela

SUMMARY

This research links studies on how artificial intelligence influences labor relations in different work spaces. Artificial intelligence is considered a chain of technologies that are used for the purpose of acting like human beings, that is, a series of artificial systems that allow the development of professional tasks or activities through machines that think and function like people. The possibility of identifying potential risk situations or improper conduct by workers, among others, through the automation of tasks or habituation to risk, means that the necessary orders and instructions can be given to avoid risk situations. The extensive implementation of Artificial Intelligence in the company represents a qualitative techno-organizational leap with multiple legal consequences in the workplace. Indeed, AI is the most disruptive of the new technologies, and can develop very profound legal effects in those companies that choose to place it as the operational center of all or the main production processes and the main functions and tasks of their workers.

Keywords: labor relations, artificial intelligence, technology

Received: 05/03/2024 Accepted: 04/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

Introducción

La inteligencia artificial (IA), es una forma de razonamiento desarrollado por máquinas, este concepto de inteligencia artificial se genera cuando una máquina produce entornos cognoscitivos de los seres humanos que se relacionan con otras mentas humanas, verbi gracia, como pensar, aprender, percibir. Es decir, el potencial de una máquina para interpretar datos, para aprender de ellos, obtener conocimiento y desarrollar tareas, en este contexto desarrollar actividades de tipo laboral. Consideramos que hoy día la inteligencia artificial se ha convertido en una pieza clave para el empresario, toda vez que, le permite automatizar tareas desarrolladas por máquinas. Entonces nos preguntamos, ¿qué sucederá con el trabajo humano?, ¿qué sucederá con las relaciones laborales generadas entre trabajador persona natural, y el empleador persona natural o jurídica?

No incomoda en este artículo recordar que la relación laboral comprende en un escenario laboral individual al empleador y sus trabajadores; y en un escenario laboral colectivo a los mismo pero reunidos en asociaciones. Además, que la relación laboral, una serie de características para que exista, es decir, la triada "empleado, empleador y salario" y sobre ella se configura una legislación que la regula y protege. Claro está, de ella y con ella se configura lo que conocemos como "empresa".

Inteligencia Artificial (IA)

Actualmente la Inteligencia Artificial es un área de la ciencia de gran interés por ser un área multidisciplinaria donde se realizan sistemas que tratan de hacer tareas y resolver problemas como lo hace un humano, así mismo se trata de simular de manera artificial las formas del pensamiento y como trabaja el cerebro para tomar decisiones. Aunque en la realidad aún no se ha podido realizar todo lo

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

que las personas sueñan al conocer esta área o al ver lo que se muestra en la ciencia ficción es un área que poco a poco va ganando terreno al estar presente en muchas aplicaciones, aparatos, dispositivos que utilizamos de manera cotidiana.

Desde su origen, la IA tuvo que lidiar con el conflicto de que no existía una definición clara y única de inteligencia; así es que no es de sorprender que aún en la actualidad, no exista una definición única de ella. Así como la Psicología ha identificado diferentes tipos de inteligencia humana (emocional, interpersonal, musical, lingüística, quinestésica, espacial, etc.), las distintas definiciones de la inteligencia artificial hacen énfasis en diferentes aspectos; aunque existen similitudes entre ellas. (Ponce y Torres 2014). Originalmente la Inteligencia Artificial se construyó en base a conocimientos y teorías existentes en otras áreas del conocimiento. Algunas de las principales fuentes de inspiración y conocimientos que nutrieron a esta área son las ciencias de la computación, la filosofía, la lingüística, las matemáticas y la psicología. Cada una de estas ciencias contribuyó no solamente con los conocimientos desarrollados en ellas, sino con sus herramientas y experiencias también; contribuyendo así a la gestación y desarrollo de esta nueva área del conocimiento.

Ahora bien, la inteligencia artificial influye desde varios ámbitos las relaciones laborales, una de ellas es su uso para el aseguramiento de la salud del trabajador así lo expone María del Carmen Aguilar del Castillo en su artículo titulado “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales” la cual nos aporta: La naturaleza jurídica de la prevención de riesgos laborales hace que la relación de subordinación como elemento identitario de la relación laboral nos lleve a situar al empresario en una posición de garante de la seguridad de los trabajadores. Es esta posición la que define el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y empresario. Las nuevas tecnologías como medios intrínsecos a la propia organización de la empresa pueden, constituirse como “herramientas” adecuadas para, desde

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

la obtención de datos y su manipulación, identificar y prevenir los riesgos relacionados con la conducta del trabajador. Estas nuevas tecnologías pueden llegar a tener un efecto clarificador sobre el concepto de la imprudencia no temeraria, toda vez que dentro de la relación laboral solo se entiende en oposición a la obligación del empresario de proteger eficazmente la salud de sus trabajadores. (p. 264).

De la misma manera Vallejo-Noguera et.al. (2022) nos dicen: Instancias internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial del Trabajo (OMT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entre otras más, impulsan como una tarea fundamental el hecho de que el lugar del trabajo debe mantenerse bajo los parámetros que rigen la salud y seguridad de los trabajadores a fin de evitar accidentes laborales. En tal sentido, el uso de tecnologías como Inteligencia Artificial (IA) cada vez más son utilizadas en las organizaciones empresariales como forma de poder anticiparse a la exposición al riesgo de accidentes que puedan sufrir los trabajadores y, por tanto, poder evitarlos, así, la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, que permiten identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores lo que debe conllevar una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas en el entorno laboral. (p, 8)

Otra matriz de discusión es la incertidumbre entre los trabajadores ante la posibilidad de ser sustituido por la inteligencia artificial en sus puestos de trabajo, Jacqueline Granados Ferreira en su artículo titulado "Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales" (2022) nos dice que: La estructura convencional de las relaciones laborales ha sido modificada por la incorporación de la inteligencia artificial, modificaciones que hoy en día no tienen explicaciones completas. Esta herramienta tecnológica no emplea los mismos sistemas que históricamente representaron una revolución del trabajo. El trabajo humano se enfrenta no solamente a una profundización de los

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

procesos productivos y el que hacer de una tarea mecánica, sino que pretende realizar el trabajo del cerebro humano, con los retos que esto implica y desde allí se debe dimensionar el futuro de la actividad humana.

La implantación del teletrabajo en el ejercicio de profesiones clásicas se acompaña del descubrimiento de nuevos requerimientos empresariales, unas veces directamente vinculados a la transformación digital de los procesos productivos, y otras, derivados de la oportunidad de atender los sectores de mercado emergentes que abren las nuevas necesidades sociales, dando lugar a nuevos yacimientos de empleo. Cada vez con más frecuencia, los jóvenes inician su andadura profesional como trabajadores autónomos desarrollando actividades íntegramente digitales, como youtubers, instagramers, e-gammers. Las empresas empiezan a ofertar puestos de trabajo para desarrollar las tareas de análisis de datos digitalizados, mejorar la comunicación y difusión audiovisual de la marca en las redes sociales, conseguir la preparación y gestión de los soportes informáticos necesarios para llevar a cabo la digitalización de la actividad empresarial, garantizar la seguridad de la información que maneja y la confidencialidad de los datos de los clientes que han contactado con la empresa por internet, asegurar el correcto funcionamiento de los programas informáticos utilizados y el mantenimiento técnico de los robots, entre otras muchas tareas directamente vinculadas no solo a la modernización de los procesos de producción, sino a la digitalización de las empresas modernas, es por ello que desde el punto de vista teórico, la inteligencia artificial permitirá no solo suplir el trabajo humano, sino incrementar la productividad de la empresa en cuestión, pues será capaz de eliminar los “inconvenientes” que lleva aparejados la mano de obra humana. Y no nos referimos solo al deber de cotizar a la Seguridad Social. Y es que, esta tecnificación cualificada de los procesos productivos reduciría el margen de error inherente a toda actividad humana, al mismo tiempo que eliminaría los límites a la jornada diaria de

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

trabajo exigidos en la legislación laboral, la necesidad de salvaguardad la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la retribución salarial mínima, el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, la necesidad de formalizar los contratos de trabajo, justificar la temporalidad de la mano de obra, abonar indemnizaciones derivadas del cese de los trabajadores, registrar la jornada de trabajo, garantizar la igualdad en la empresa, etc. En definitiva, en el momento en el que la inteligencia artificial deje de ser un proyecto utópico, en fase de estudio y desarrollo y pase a ser realmente operativa y estar en condiciones de generalizarse e implantarse en los procesos productivos, producirá el efecto de suplir de forma sustancial las necesidades empresariales de mano de obra, con la importantísima reducción de los gastos fijos que ello lleva aparejado. (Selma, 2021).

Las relaciones laborales

Indiscutiblemente la influencia de los cambios tecnológicos ha estado presente desde el surgimiento de la legislación laboral, incidiendo con fuerza sobre las relaciones laborales todas las innovaciones que se han producido en las técnicas de producción y de trabajo, de modo que, si se me permite parafrasear una expresión bien conocida entre nosotros, los cambios tecnológicos constituyen el eterno compañero de viaje del Derecho del Trabajo; a la postre, como ya se analizó con profundidad y pleno acierto, el Derecho del Trabajo ha emergido como disciplina autónoma a resultas de las transformaciones sociales y jurídicas derivadas de la revolución industrial. Todas las revoluciones tecnológicas, desde el telar hasta la llamada industria 4.0, pasando por la máquina de vapor, la electrificación y las tecnologías de la información y las comunicaciones, han alterado claramente el escenario en el que se desenvuelven las relaciones laborales, tanto desde la perspectiva individual como desde la colectiva.

A resultas de lo anterior, emerge un dato que no estaba presente en las precedentes revoluciones tecnológicas o, cuando menos, que no estaba presente con un carácter tan absoluto como se puede

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

detectar ya en los momentos actuales. En efecto, me refiero al hecho de que las precedentes revoluciones tecnológicas, por mucha repercusión que tuvieron, se concentraron en concretos sectores productivos, ceñidos especialmente a las grandes empresas, en determinados territorios o naciones, o bien para algunas específicas profesiones o trabajos. Es cierto que algunas de ellas pudieron tener una importante influencia indirecta sobre el conjunto de la economía, pero ello no llegó a significar que tuvieran penetración en todos los empleos. Por el contrario, una de las señas de identidad de la actual revolución tecnológica es que la misma se extiende de manera universal, irrumpiendo sobre todas las economías sean más o menos desarrolladas, sobre todos los sectores productivos –sean de cualquier tipo de producción de bienes o de toda clase de prestación de servicios, lo sean en sectores económicos emergentes o lo sea en sectores de los denominados como "maduros", penetran sobre todos los trabajos sean más o menos cualificados, bajo cualquier régimen jurídico laboral sean trabajos subordinados o autónomos, sean privados o públicos, se ejecuten en el seno de uno u otro tipo de empresas desde las grandes empresas transnacionales hasta las microempresas, afectan a todo tipo de trabajadores independientemente de la edad, género, capacidad, o cualquier otro rasgos que provoquen mayor o menor segmentación en el trabajo, etc.

Asimismo, Cruz Villalon (2017) nos dice que: la universalización de la digitalización no es una realidad que impacte exclusivamente en los procesos productivos, sino que se extiende igualmente a la conducta de los consumidores, de los hogares y del ocio. Usuarios y consumidores se imbrican igualmente con la producción por vía de la digitalización, fenómeno de todo punto desconocido en los procesos de implantación de las precedentes revoluciones industriales. Uno de los rasgos señeros de la digitalización reside como novedad, poco resaltada hasta el presente, en el hecho de que permite a las empresas desplazar la ejecución de actividades que en el pasado se ejecutaban necesariamente por

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

trabajadores a su realización por parte de los consumidores y usuarios, que entran en contacto directo con las empresas proveedoras, convirtiéndose en pieza relevante de cierre del ciclo productivo. (p. 18)

La estructura convencional de las relaciones laborales ha sido modificada por la incorporación de la inteligencia artificial, modificaciones que hoy en día no tienen explicaciones completas. Esta herramienta tecnológica no emplea los mismos sistemas que históricamente representaron una revolución del trabajo. El trabajo humano se enfrenta no solamente a una profundización de los procesos productivos y el que hacer de una tarea mecánica, sino que pretende realizar el trabajo del cerebro humano, con los retos que esto implica y desde allí se debe dimensionar el futuro de la actividad humana. (Granados, 2022)

No solo a nivel empresarial se han realizado trabajos sobre la inteligencia artificial y las relaciones laborales, sino que en el ámbito del Derecho también existen con el fin de contribuir en la materialización del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, que protege el trabajo como hecho social según nuestra Constitución, se erigen principios como el de primacía de la realidad sobre los hechos en materia sustantiva laboral.

Principio de primacía de la realidad sobre las formas

La materia laboral contiene una serie de principios que se han construido con el fin de proteger el fin último de la relación de trabajo, y uno de ellos es el de primacía de la realidad sobre las formas. Martínez y Salazar (2023); Álvarez y Sánchez (2014), citados por Martínez y Salazar, indicaron:

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio es beneficioso para establecer o comprobar

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

cuando se está en presencia o no de una relación laboral, pues tiene elementos, que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Es de resaltar que en los casos en los que este frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad. (p. 3).

La inteligencia artificial podría ser útil y muy beneficiosa en el ámbito judicial, toda vez que permite analizar gran cantidad de datos, identificar patrones o tendencias, reducir el tiempo invertido en procesos repetitivos, o hasta predecir resultados. Incluso, si lo pensamos en relación a los usuarios además de los funcionarios judiciales, la IA podría ser utilizada para brindar asesoría legal, pues chatbots pueden sintetizar jurisprudencia, normas y doctrina e indicarle a un trabajador cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos, o indicarle a un abogado cómo responder a una demanda, por ejemplo. En el ámbito de la negociación, que es uno de los pilares del proceso judicial laboral, también sería conveniente su implementación. Está demostrado que la IA puede usarse para analizar datos y detectar patrones, lo cual orientado al ámbito jurídico podría traducirse en que puede entrenarse a la IA para identificar sentimientos y pretensiones ocultas para el funcionario judicial, lo que podría usarse para preparar propuestas, identificar los motivos y conductas de la contraparte y llegar a acuerdos en menos tiempo usando menos recursos. De igual manera Martínez y Salazar (2023) nos dicen lo siguiente:

Actualmente está contemplado tanto en la LOTTT (2012) como en decisiones de la máxima autoridad judicial del país el uso de la tecnología dentro del proceso judicial, como sucede con el uso del correo electrónico para las citaciones, la publicación de las sentencias en sitios web o la realización de audiencias a través de plataformas como WhatsApp o Zoom. ¿Por qué no pensar entonces en que

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

aplicaciones descargables en un teléfono inteligente o en una computadora podrían permitir al juez revisar un expediente en menos de un minuto? Además de ello, conviene diferenciar que dentro de los actos de procedimiento también la IA podría ser una herramienta útil. (p. 7).

Por lo tanto, el principio de primacía de la realidad sobre las formas está pensado para evitar arbitrariedades, abusos e injusticias por parte de los patronos, quienes buscando formas de evadir sus responsabilidades emplean medios fraudulentos para ocultar las relaciones laborales. El uso de la inteligencia artificial podría significar nuevos métodos de verificación de datos, que sirvan para ampliar el abanico de recursos de los que dispone el trabajador para reclamar sus derechos.Ahora bien, si inteligencia artificial ha venido a impactar las relaciones laborales en muchos aspectos, uno de ellos es a la persona o individuo en su manera de pensamiento y actuar hacia el mundo actual, así lo indica Hernández Ledezma (2021). La inteligencia artificial debe ser comprendida en su relación con el transhumanismo, la cual ha traído como consecuencia la supuesta transición del ser humano hacia un nuevo ente que, a manera del mito del centauro (mitad animal, mitad hombre), emergerá en la realidad del siglo xxi: el hombre cibernético, el cual se integraría al devenir histórico de la humanidad. Para alcanzar los propósitos de los transhumanistas, es necesario garantizar la aceptación de la presencia de la máquina en el colectivo social humano como requisito previo, difundir los logros y los avances científicos y tecnológicos alcanzados, así como garantizar el acceso económico y los resultados óptimos de las operaciones quirúrgicas que lleguen a realizarse. En concomitancia con las aplicaciones de la inteligencia artificial, se han venido diseñando y construyendo robots y cobots en ese proceso de mecanización del mundo. Los cobots son robots que colaboran con el trabajo del hombre. De esta manera, se puede afirmar que tanto los sueños como las utopías propias de quienes han creado los personajes de las películas de ciencia ficción que adoptaron el transhumanismo como metáfora

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 27-39
ISSN: 1856-9099

innovadora están trascendiendo al mundo real en el contexto de la cuarta revolución industrial, para buscar las trasformaciones de las mentes y los cuerpos humanos considerados como parcialmente limitados y convertirlos en entidades físicamente superiores, tal y como ocurrió en el mundo de la ficción con Lucy, el hombre nuclear, o David, el robot humanoide capaz de imitar los pensamientos y las emociones de un niño, en la película I. A. (Inteligencia artificial). Trascender es otro ejemplo de una película en la cual se efectúa la trasferencia del contenido de la mente humana a un ordenador. (p. 285).

Otro aspecto que resulta interesante destacar, en el cual la inteligencia artificial tiene un papel protagónico, es el de la interconectividad entre cerebro humano y ordenadores para reactivar las funciones cerebrales en personas con problemas de inmovilidad física, caracterizada por la incapacidad para mover objetos, los cuales llegan efectivamente a ser trasladados por el sujeto a través del influjo de la mente conectada al cerebro del paciente y al ordenador. Actualmente, existen casos en los cuales la fuerza mental es capaz de comunicarse con el ordenador que está conectado a la vez a ciertos objetos como puede ser una mano robótica y por esa interfaz que se reactiva el paciente llega a desplazar el objeto.

Referencias bibliográficas

Aguilar del C, M. (2020) El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Publicado April 8, 2024. Disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/838

Cruz V, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. Universidad de Sevilla. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Granados F, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales, Revista CES Derecho. Vol.13 no.1 Medellín.

Hernández L, S. (2021). Humanismo y transhumanismo: reflexiones desde las ciencias humanas y sociales. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín: UPB, 2021

Martínez, S. Salazar, M. (2023) Influencia de la IA en el Derecho Procesal Laboral. Caso: Principio de Primacía de la Realidad. Guayana Moderna, N° 12
Diciembre, 2023, Venezuela. https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/guayanamoderna/index

Ponce G, J. y Torres S, A. (2014). Inteligencia Artificial. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

Selma P., A. (2021). Inteligencia Artificial y Derecho del Trabajo, IUS ET SCIENTIA 2021, Vol. 7 N.º 2 https://editorial.us.es/es/revistas/ius-et-scientia

Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Tello-Moreira, J. A. (2022). Implementar el Uso de la Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador en la Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa. Dominio de las Ciencias, 8(1), 1035–1045. https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2539

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

CULTURA ORGANIZACIONAL, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA DE MEJORA CONTINUA

Juan Carlos García Quintero
juancarlosgq@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

En el entorno empresarial, la cultura organizacional, la inducción y la capacitación juegan un papel fundamental en el éxito de las organizaciones. En el siguiente ensayo, exploraremos la importancia de estos tres aspectos para el fortalecimiento de las empresas y en la creación de un entorno laboral positivo y productivo como estrategia de mejora continua. La investigación es de tipo documental. El documento está estructurado de la siguiente manera: Primero: Se aborda la cultura organizacional, inducción y capacitación vista como una solución o problema. Segundo: Conceptualización de cultura organizacional, inducción y capacitación. Tercero: Impacto de la cultura organizacional mediante un esquema de inducción y capacitación. En el último apartado se muestran algunas reflexiones finales.

Palabras clave: Cultura, cultura organizacional, inducción, capacitación.

Recibido: 02/03/2024 Aceptado: 05/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

ORGANIZATIONAL CULTURE, INDUCTION AND TRAINING AS A CONTINUOUS IMPROVEMENT STRATEGY

Juan Carlos García
juancarlosgq@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

In the business environment, organizational culture, induction and training play a fundamental role in the success of organizations. In the following essay, we will explore the importance of these three aspects for strengthening companies and creating a positive and productive work environment as a continuous improvement strategy. The research is documentary type. The document is structured as follows: First: The organizational culture, induction and training seen as a solution or problem is addressed. Second: Conceptualization of organizational culture, induction and training. Third: Impact of organizational culture through an induction and training scheme. The last section shows some final reflections.

Keywords: Culture, organizational culture, induction, training.

Received: 02/03/2024 Accepted: 05/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Introducción

Con el paso del tiempo la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios (económicos, políticos y sociales) que influyen en el comportamiento interno de una organización. En el entorno empresarial actual (2024), la cultura organizacional, la inducción y la capacitación juegan un papel fundamental en el éxito de las organizaciones.

La cultura organizacional define la identidad y el carácter de una empresa, influenciando el comportamiento de sus miembros y determinando cómo se llevan a cabo las operaciones diarias. Por otro lado, la inducción proporciona a los nuevos colaboradores una visión general de la empresa, sus valores y sus normas, facilitando su integración y compromiso con la empresa, y por último, la capacitación continua es esencial para el desarrollo de habilidades y competencias en los empleados, garantizando su crecimiento profesional y el logro de los objetivos organizacionales.

Desde el punto de vista empresarial, el concepto de cultura se desarrolla con el aporte de la escuela de administración de las relaciones humanas y de experimentos desarrollados por el teórico y sociólogo Elton Mayo (Naranjo et al, 2009): "Mayo (1972) indago acerca de los factores que inciden en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión de que el ambiente del grupo al cual pertenece el individuo incide significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los aspectos objetivos de la organización". (p.58).

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Rincón y Aldana (2021) en su artículo, cita varios aportes de diferentes teóricos sobre la cultura organizacional, que son recogidos por el sociólogo Carlos Méndez, quien destaca los siguientes elementos relevantes para la comprensión de este tema:

> "La cultura organizacional es una construcción colectiva determinada por la acción social. De esta forma la identidad y pertenencia a la organización llevan al hombre de la organización a creer y tener un comportamiento similar al de otros miembros y que han consolidado en el tiempo. Por ello, tiene un componente emocional en el cual el individuo conoce formas de conducta que orientan su comportamiento y le crean expectativas frente al de los otros miembros de la organización, reduciendo la incertidumbre y reafirmando la seguridad en sus relaciones enmarcadas en el sistema social y reflejadas en el sistema de personalidad" (p. 88).

La cultura organizacional parte de la manera tradicional como un grupo de personas que realizan sus actividades diarias, y cómo los colaboradores adoptan la forma de trabajar; en este sentido, puede que el personal cuente con conocimientos básicos y esté capacitado a nivel profesional, pero, el hecho de no contar con las herramientas básicas, no le permitirá ejercer de manera óptima sus conocimientos; por lo tanto, los niveles de rendimiento disminuyen significativamente.

El siguiente ensayo se encuentra estructurado de la siguiente manera: En primer lugar se aborda la cultura organizacional, la inducción y la capacitación vista como una solución o problema, luego se aborda la conceptualización de cultura organizacional, inducción y capacitación, y por último y no menos importante, el impacto de la cultura organizacional mediante un esquema de inducción y capacitación.

A lo largo del documento, exploraremos la importancia de estos tres aspectos clave anteriormente mencionados para el fortalecimiento, crecimiento y posicionamiento de las empresas y en la creación

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

de un entorno laboral positivo y productivo como estrategia de mejora continua tanto para los colaboradores como para los empleadores, y de esta forma garantizar el éxito a nivel organizacional.

Cultura organizacional, inducción y capacitación ¿Solución o problema?

Ciertamente, en el entorno organizacional es fundamental reconocer y aprovechar la diversidad de talento humano que existe en las diferentes áreas de una empresa. Cada persona aporta sus propias cualidades, habilidades y valores, lo cual puede ser beneficioso para el desempeño general de la organización. Al valorar las diferencias individuales y fomentar la colaboración entre los equipos, se puede lograr un ambiente laboral más inclusivo y productivo.

Es esencial que las empresas promuevan la diversidad y la inclusión, ya que la variedad de perspectivas y enfoques puede generar innovación y mejores resultados. Al comprender y respetar las particularidades de cada miembro del equipo, se puede crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, que impulse el crecimiento y el éxito de la organización.

En este sentido, a través de los años los procesos de mejoramiento se han desarrollado con diferentes enfoques según sea su posicionamiento en el mercado. La globalización ha llevado a fortalecer cada uno de los procesos industriales a través de diferentes sistemas de monitoreo y evaluación. Por lo tanto, Chiavenato (2014), estipula que una de las actividades principales a revisar es la medición de la cultura organizacional y la satisfacción del personal, la cual debería ser fundamental y obligatoria para las empresas e instituciones; puesto que, es de acá donde parte la premisa de desarrollo y calidad laboral.

En base a lo anterior, el autor agrega que la cultura organizacional:

"…es un sistema complejo y humano con características y valores propios que determinan los sistemas de información y procedimientos de trabajo. También considera la cultura organizacional

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

como el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de la organización; el sistema de significados compartidos por todos los miembros, que distingue una organización de las demás; el modo institucionalizado de pensar y actuar de una organización. La esencia de la cultura de una empresa se expresa de la manera de negociar, tratar a sus clientes y empleados, en el grado de autonomía o libertad que existe en sus unidades u oficinas y el grado de lealtad de los empleados" (p. 248).

Por lo antes descrito, en relación al mundo empresarial, la cultura, es la manera acostumbrada o tradicional de hacer las actividades y operaciones, la cual, es compartida por todos los miembros de la organización y que los nuevos miembros deben aprender y aceptar, para ser admitidos por la empresa, y ésta a su vez ser admitida en su entorno social, por consiguiente cada organización tiene sus propias características, un estilo de vida peculiar y un comportamiento y personalidad propia ante una sociedad.

En este sentido, se puede decir que, la cultura juega un papel importante para la organización; ya que le proporciona mayor grado de estabilidad y ayuda a establecer márgenes flexibles para que los individuos puedan adaptarse a los diferentes cambios e innovaciones y en efecto contrarrestar las exigencias que se le puedan presentar por lo que se hace necesario, mantener un equilibrio de los distintos aspectos que van apareciendo en el entorno empresarial.

En la actualidad, el proceso de inducción a los empleados de nuevo ingreso de cualquier organización independientemente sea del sector público o privado, representa un factor fundamental en lo que se refiere al cumplimiento de las metas establecidas por la empresa, ya que esto garantiza que todo su personal se encuentre alineado en un mismo orden de ideas y realicen todas sus funciones de acuerdo a los manuales de normas y procedimientos vigentes, demostrando que su relación interpersonal de actividades y comunicación es eficiente.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Aguilera et al (2013), conceptualiza que los procesos de adquisición de conocimientos:

"Comprende los procesos empleados para capacitar, entrenar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los individuos dentro de las organizaciones; incluye la capacitación y entrenamiento, y la formación y desarrollo". "La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización. La meta de la capacitación de personal es facilitar el logro de las metas organizacionales". Por otro lado, "el entrenamiento es un proceso que comprende la adquisición de destrezas, conceptos, reglas o actitudes. La meta del entrenamiento es mejorar el rendimiento actual y futuro. En cuanto a la formación y desarrollo "la formación trata de proporcionar al empleado habilidades específicas o corregir deficiencias en su rendimiento" y "el desarrollo es un esfuerzo para ofrecer a los empleados las habilidades que la organización necesitará en el futuro" (p. 138).

A su vez, Torres et al (2019), señala:

"La inducción parte del hecho de que el nuevo colaborador necesita un periodo de adaptación al puesto de trabajo y en consecuencia este proceso se vuelve necesario para facilitar este acoplamiento, ya que generalmente existe temor al desconocer el ambiente de trabajo y además aún no genera sentido de pertenencia pues no conoce todo lo relacionado con la empresa…" por otro lado, "la capacitación es un proceso de formación mediante el cual los colaboradores adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de su cargo y tiene como fin el adiestramiento y preparación de las personas" (pp.2-3).

El proceso de inducción corporativa consiste en integrar a los nuevos empleados a la organización brindándoles información general, amplia y suficiente sobre los elementos fundamentales de la cultura organizacional y su rol dentro de la empresa, igualmente hacer uso de la capacitación para dar alcance

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

a las metas organizacionales se hace aún más necesario en el contexto socioeconómico actual, teniendo en cuenta que, las organizaciones están enfrentadas a un entorno cada vez más competitivo, a procesos de globalización y progreso tecnológico, a dinámicas que les exigen mayor capacidad de adaptación.

Lo anterior se debe principalmente a que la inversión en formación constituye una poderosa palanca para estructurar y guiar diversas experiencias en los trabajadores, lo que facilita la adquisición de aprendizajes cognitivos, afectivos y/o psicomotrices, los cuales a su vez pueden ser transferidos al puesto de trabajo, y eventualmente, impactar en los resultados de la organización.

Es por ello que el proceso de inducción y capacitación del personal representa una actividad fundamental en el logro de las metas de toda organización, tomando en consideración que dicha práctica, tiene un impacto significativo en el desempeño organizacional, por lo cual, el conocimiento de la cultura en una organización es de gran importancia, ya que ésta expresa claramente las actitudes, conductas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo, lo cual constituye la base del desempeño empresarial.

La gestión de recursos humanos representa un punto clave en las organizaciones que se encarga de administrar y desarrollar el capital humano de una empresa. Su objetivo principal es maximizar el rendimiento y la productividad de los empleados a través de la implementación de políticas y prácticas efectivas en áreas como la contratación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo profesional. Además, la gestión de recursos humanos también se centra en fomentar un ambiente de trabajo positivo, promover la motivación y el compromiso de los empleados, y garantizar el cumplimiento de normativas laborales y derechos laborales.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Por lo tanto Delgado de Smith (2009), establece: "La gestión de los recursos humanos ha estado vinculado con el concepto de calidad, con lo cual, la gestión como proceso incorpora inexorablemente la concepción y contenido que asume aquella al contexto de las organizaciones. Ello implica que al asumir las cuestiones de la calidad como proceso de inspección, la gestión dirige su esfuerzo al logro de tal propósito" "…Son muchas las funciones que se vinculan a la gestión de los recursos humanos, todas ellas dirigidas a lograr los objetivos de la organización" (pp.195-198).

El personal de recursos humanos inicia el proceso de inducción y capacitación, el cual es esencial para dar a conocer la misión y visión de la organización a los colaboradores de nuevo ingreso. Estos procesos de inducción y capacitación que se llevan a cabo en la empresa, buscan reducir el riesgo de incurrir en procedimientos errados por desconocimiento de las normas internas de la organización, a causa de la desinformación o metodologías deficientes en la aplicación de estos programas.

La inducción de un nuevo integrante a una compañía y la capacitación de los colaboradores ya existentes son factores muy importantes en las empresas, esta aporta conocimientos esenciales como el conocer la empresa, sus políticas, historia, filosofía, cultura, los patrones de conducta de la compañía, entre otros, básicamente es la forma en que se adiestra el nuevo integrante a su puesto de trabajo, siendo esta una gran oportunidad de la empresa para conocer sus habilidades y aspiraciones en la vida laboral y personal, también es importante resaltar el tema de la capacitación en las empresas, como una alternativa indispensable en todas las áreas, ya que esta ayuda a fortalecer falencias y mejorar procesos, dando la oportunidad a los integrantes de las organizaciones de ampliar sus conocimientos.

Ahora bien, la evaluación del impacto de la capacitación es un proceso que permite la determinación de los efectos a mediano y largo plazo de un programa formativo en relación con las metas y objetivos propuestos y los recursos asignados por la empresa, la cual resulta útil ya que impactan sobre la calidad

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

de las prácticas, por lo tanto, las empresas buscan cada vez más implementar capacitaciones que incluyan la medición de los resultados.

En un artículo publicado por Rey de Polanco (2009), expresa: "La capacitación, entrenamiento, adiestramiento o formación, según se le prefiera llamar, se ha convertido en un blanco de cuestionamientos." "La evaluación del adiestramiento se define como un proceso clave de gestión, mediante el cual se analiza información antes, durante y después de una actividad formativa para obtener resultados cualitativos y cuantitativos." "…Las organizaciones que poseen un sistema de evaluación del adiestramiento, logran crear una cultura de medición y seguimiento, además que permite mejorar la calidad, eficacia y rentabilidad del proceso de adiestramiento y desarrollo" (pp. 264-266).

Cuando las empresas no brindan una adecuada inducción y capacitación a sus empleados, se corre el riesgo de generar desinformación y confusiones dentro de la empresa. Esto puede impactar negativamente en la comunicación interna, la colaboración entre equipos y la productividad en general. Además, la falta de preparación adecuada puede llevar a que los empleados se sientan desmotivados, desinteresados o incluso inseguros en sus labores diarias lo que puede acarrear a un accidente laboral.

En nuestro país, muchas empresas presentan una situación problema debido a la falta de procedimientos, protocolos y manuales, el cual asociado a la falta de inducción y capacitación puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional de las mismas.

En términos de cultura organizacional, la falta de inducción y capacitación puede influir en la forma en que los empleados perciben y se relacionan con la empresa. Una cultura organizacional fuerte y positiva se construye en base a la claridad de objetivos, el fomento del aprendizaje continuo y la valoración del talento interno. Por lo tanto, si no se promueve la formación de los empleados, es probable que la

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

cultura organizacional se vea afectada de manera negativa, generando un ambiente de trabajo poco saludable y poco propicio para el crecimiento tanto individual como colectivo.

Con el pasar del tiempo la gestión del talento humano ha sido elemental para el desarrollo organizacional, sin embargo, pocos eventos han tenido un impacto tan profundo y matizado como lo es en la actualidad el proceso de inducción, capacitación y su relación directa con la cultura organizacional en pro de generar una estrategia de mejora continua. Por lo antes descrito, se plantea la siguiente pregunta o interrogante: ¿De qué manera los procesos de inducción y capacitación influyen con la cultura organizacional de las empresas?

La falta de inducción y capacitación en las empresas puede impactar de manera significativa en la cultura organizacional, por lo tanto y de acuerdo a lo ya expuesto se plantea: Analizar la influencia de inducción y capacitación y su relación con la cultura organizacional, mediante un ensayo de revisión documental que nos permita orientar a la mejora continua y significativa de la organización.

Cultura organizacional

La cultura en sentido amplio es concebida como el resultado de recultivar los conocimientos humanos, materiales o inmateriales que cada sociedad dispone para relacionarse en el medio y establecer formas de comunicación entre los propios individuos o grupos de estos.

Al llevar esta concepción al plano empresarial, se puede manifestar que la cultura organizacional está constituida por la percepción común de los miembros de una organización con respecto a la misión, visión, valores, estructuras, normas, procedimientos, objetivos, comunicación, imagen, actitudes y creencias, entre otros, como elementos centrales en el sistema de significados compartidos y visualizados a través de sus comportamientos reflejados en el desempeño de sus actividades laborales.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Para Yopan et al (2020), definen a la cultura organizacional: "Como conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas" (p.266). Asimismo, para Caraballo y Meleán (2022), el concepto de cultura organizacional: "Es un conglomerado tácito de diferentes pautas, que determinan el comportamiento en la empresa en una misma línea: ideológica, de valores, de lenguaje, de creencias y símbolos, de procedimientos y métodos para realizar las actividades; todos su integrantes las conocen y aquellos que se quieran integrar deberán seguirlas para ser aceptados por los demás y puedan formar parte como miembro activo de la organización" (p. 413-414).

Otro aspecto de la cultura, son sus características y como se presentan en las organizaciones, ellas implican todas aquellas dimensiones o principios administrativos bajo los cuales se rige la empresa y marcan la pauta de la conducta operacional de los individuos que la integran, es decir, la identificación organizacional, el grado de compromiso y pertenencia hacia las instituciones, así como la autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones.

La cultura cumple varias funciones en las organizaciones y se puede señalar la importancia de su contribución al funcionamiento de la organización. Cada organización debe desarrollar una misión, formular unos objetivos, elegir unos medios estructurales, etc. La solidez de estas respuestas depende del grado en que sean aceptadas y comprendidas entre sus miembros. Al mismo tiempo, también se debe desarrollar un lenguaje y conceptos comunes entre los miembros sobre el tono de las relaciones interpersonales, precisamente para que la organización se cimente sobre su cultura propia.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

Cabe considerar a Robbins y Judge (2009), cuando señala:

"Las funciones de la cultura se describen en las siguientes: en primer lugar, define los límites; es decir, establecen distinciones entre una organización y las otras. Segundo, transmite una sensación de identidad a los integrantes. En tercer lugar, facilita la aceptación de un compromiso con algo que supera los intereses personales. Cuarto, aumenta la estabilidad del sistema social" (p. 528).

En consecuencia, la cultura es la base social que permite mantener unida a la organización al darle los criterios apropiados sobre los cuales los empleados que deben decir y hacer. De esta manera, el papel de la cultura como influencia en el comportamiento de los empleados tiene una gran importancia para el mundo laboral actual. A medida que crece el control de las organizaciones, se achican las estructuras, se forman equipos, disminuye la formalización y los miembros aprenden los significados compartidos para que todos apunten a una misma dirección a favor de una organización eficaz.

Por lo tanto, cuanto más fuerte sea la cultura de una organización habrá menos preocupación por el establecimiento de reglas y normas que orienten el comportamiento de los empleados, ya que internalizarán estas guías cuando aceptan la cultura organizacional de la empresa. Entre tanto, en una cultura organizacional fuerte los trabajadores desarrollan sus actividades porque han asumido como suyos los valores de la organización, mientras que en una cultura organizacional débil los trabajadores realizan sus actividades gracias a un control ejercido a través de procedimientos extensos y burocráticos de control.

Inducción

Desde este ámbito, se puede decir que, la efectividad de las acciones de un equipo de trabajo, dependerá de la forma como cada miembro de su grupo realice el trabajo y lo integre con el resto del proceso

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

productivo. Esta condición está íntimamente relacionada con la forma como se lleven a cabo los programas de inducción y entrenamiento en cada una de sus secciones y la correspondiente conexión entre ellas.

Por lo antes expuesto, Bayón (2004), indicó:

"Elementos tan básicos como la presentación general de la organización y de sus políticas, aspectos de seguridad, situaciones relativas al contrato laboral, capacitaciones y programas de desarrollo específicos para su oficio, y factores de riesgo entre otros, pueden presentarse como grandes obstáculos para lograr un buen acople y facilitar el rápido desarrollo de las actividades para las que fue contratada una persona; aún cuando es en estos momentos, al inicio de cualquier labor, que más se necesita del apoyo, seguridad y aceptación para lograr la adaptación e integración del personal, en pro de favorecer el inicio y desarrollo del sentido de pertenencia por la empresa" (p. 14).

De acuerdo a esto, se indica que el propósito fundamental de un programa de inducción, es lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos.

En ese sentido, Bayón (2004), establece que, para que un programa de inducción y entrenamiento sea efectivo, debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa, por lo tanto, se considera que todo proceso de inducción deberá contener básicamente tres etapas que van en concordancia con la adecuada promulgación y conocimiento de éstos:

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

- Inducción general: información general, proceso productivo y las políticas generales de la organización.
- Inducción específica: orientación al trabajador sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar.
- Evaluación: valoración del proceso de inducción y toma de acciones correspondientes.

Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

Capacitación

La formación se ha convertido en un factor importante en el éxito de las empresas, el contar con un proceso continuo de formación es la clave para que las personas que forman parte de la organización respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

Las empresas exigen que las personas posean conocimientos suficientes, cuenten con las habilidades necesarias y manejen los procedimientos que consideran necesario para alcanzar el éxito. Este éxito dependerá de la efectividad de todos para alcanzar los objetivos de la empresa y esto solo se logra contando con las personas que tienen esos conocimientos, las destrezas y conocen los métodos para realizar su trabajo. La formación debe ser realizada de forma continua y de calidad.

Según Chiavenato (2014), la formación es el desarrollo de capacidades nuevas, mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas; razón por la cual, el autor agrega:

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

"…es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias" (p. 75).

De este modo, la capacitación del personal se considera un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización. Al educarse el individuo invierte en sí mismo, incrementa su capacidad. La importancia de la capacitación no se puede subestimar, teniendo como objetivos: incrementar la productividad, promover la eficiencia del trabajador, proporcionar al trabajador una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad, promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo, impulsar el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos, promover el ascenso, además de mejorar las relaciones humanas en la organización.

Cultura organizacional: impacto a través de la inducción y capacitación

Comprender una organización desde el punto de vista cultural implica analizar sus valores, normas, símbolos, comunicación y lenguaje para interpretar cómo estos elementos influyen en el comportamiento y en la forma en que opera la empresa. Esta comprensión profunda de la cultura organizacional es fundamental para promover el alineamiento, la cohesión y el éxito de la organización en su conjunto. Desde esta perspectiva, la organización es un conjunto de redes

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

interacciónales permitiendo a sus integrantes construir y negociar sistemas de significados para dar sentido a su experiencia.

Para Pérez (2009), la cultura:

"Desempeña diversas funciones dentro de una organización. En primer lugar, acumula los contenidos y experiencias de una organización a través de su historia; en segundo lugar tiene un papel de definición de límites; es decir, crea diferencias entre una organización y las demás. En tercer lugar, conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización. En cuarto lugar, la cultura facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo. En quinto lugar, mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el pegamento social que ayuda a mantener unida a la organización, al proporcionar normas apropiadas para lo que deben hacer y decir los empleados. En sexto lugar la cultura tiene que guiar las proyecciones y estrategias de la organización, siendo un elemento a partir del cual se logren los resultados esperados. Por último, la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados" (p.190).

La interacción entre el individuo y la cultura dentro de una organización se manifiesta a través del papel que desempeña en la empresa y cómo este contribuye a la función social del grupo. El papel que asume un individuo no solo define sus responsabilidades y tareas dentro de la organización, sino que también refleja su integración en la cultura organizativa y su relación con los demás miembros del equipo.

Al desempeñar un rol específico, cada individuo aporta sus habilidades, conocimientos y experiencias al cumplimiento de los objetivos y metas compartidas por la organización. Esta contribución no solo

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

impacta en el rendimiento y la productividad del grupo, sino que también influye en la dinámica de trabajo, en la toma de decisiones y en la construcción de relaciones dentro del equipo.

Además, el papel que desempeña un individuo en la empresa puede estar influenciado por la cultura organizacional, es decir, por los valores, normas, creencias y prácticas compartidas dentro de la organización. Así, la forma en que un empleado se relaciona con sus colegas, superiores y subordinados, la manera en que se comunica y colabora en equipo, e incluso la manera en que resuelve conflictos, todo ello está moldeado por el contexto cultural en el que se desenvuelve.

Por lo tanto, un plan de inducción y capacitación puede resultar una estrategia diseñada para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados dentro de una organización. Este plan incluye actividades específicas que buscan fortalecer las capacidades individuales y colectivas de los colaboradores, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral, aumentar la productividad y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa. Es una herramienta fundamental para fomentar un ambiente de aprendizaje continuo, motivar a los trabajadores y promover el crecimiento tanto personal como organizacional.

Reflexiones finales

El estudio de la cultura organizacional juega un papel esencial para comprender cómo funcionan las empresas, cómo se relacionan con sus colaboradores y cómo logran alcanzar el éxito a mediano y largo plazo, reconociendo que la cultura no solo influye en la forma en que los empleados interactúan entre sí, sino también en cómo se relacionan con los medio en que se desenvuelven.

La construcción de una cultura sólida y positiva requiere un compromiso constante por parte de la directiva y de todos los miembros de la organización, reconociendo que son fundamentales los

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 40-60
ISSN: 1856-9099

valores, normas y creencias compartidas que se reflejan en todas las acciones y decisiones que se tomen.

En nuestra sociedad actual la cultura organizacional es un factor determinante en la atracción y retención de talento, consideración elemental debido a la diáspora venezolana, por lo tanto, las empresas que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y motivador tienden a atraer a los mejores profesionales y a mantener un alto nivel de satisfacción y compromiso por parte de sus colaboradores.

El proceso de inducción es relevante para ayudar a los nuevos empleados a integrarse rápidamente en la organización, comprender la cultura, normas y procedimientos, y de esta forma sentirse parte del equipo desde el principio.

El proceso de capacitación continua es esencial para mantener a los empleados actualizados en sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez mejora el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo.

Importante destacar que la estrategia de capacitación efectiva debe ser personalizada y adaptada a las necesidades y metas individuales de cada empleado, lo que garantiza un aprendizaje más significativo y relevante. Se sugiere emprender verdaderos procesos de planificación y ejecución con la participación del personal, a fin de conocer y compartir la estructura, normas y políticas empresariales para mejora continuas y de esta forma tomar en cuenta la opinión del personal al efectuar los cambios necesarios.

Incentivar la motivación laboral en el grupo de trabajo con el fin de mejoras en las competencias asignadas y mayor desempeño laboral otorgando más oportunidades para el desarrollo laboral,

creando y fomentando planes de mayor reconocimiento según los logros alcanzados por el personal calificado, de manera que el mismo aumente su sentido de realización y logro, lo cual puede crear motivación en ellos.

Referencias bibliográficas

Aguilera-Castro, A., Riascos-Erazo, S., Solano- Rodríguez, O. (2013). Los procesos de gestión humana y su aporte a la estrategia organizacional: El caso de una empresa multinacional manufacturera. Libre Empresa, 10(2), 133-149. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3001/2412

Bayón, M. (2004). Administración de Recursos Humanos. Editorial síntesis. Madrid.

Caraballo-Trujillo, L; Meleán-Romero, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del Sur del Lago de Maracaibo. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 24(2), 410-429. https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2853

Chiavenato, I. (2014) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Editorial McGraw Hill. México.

Delgado de Smith, Y. (2009). Gestión de recursos humanos. En Y. Delgado de Smith y C. Colombet (Coord.). Relaciones Industriales: reflexiones teóricas y prácticas. Colección biblioteca ciencias económicas y sociales. Primera edición. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Naranjo, R.; Pérez, A. y Roque, Y. (2009). La cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. Tecnología en Marcha, 22(3), 56-64. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/86

Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. Revista Venezolana de Gerencia, 14(46), 183-194. https://www.redalyc.org/pdf/290/29011523003.pdf

Rey de Polanco, N. (2009). Relaciones industriales: Evaluación del Adiestramiento: mitos, realidades y modelos de referencia. En Delgado de Smith, Y. y C. Colombet (Coordinadores). Relaciones industriales: reflexiones teóricas y prácticas. Colección biblioteca ciencias económicas y sociales. Primera edición. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Rincón Rodríguez, O., Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 13(2). https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/html/

Robbins, S; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación. México.

Torres-Flórez, D., Espejo-Cortes, K., Pérez-Paredes, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta - Colombia. Management Review. 4(1). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7008904

Yopan-Fajardo, J., Palmero-Gómez, N., Santos-Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

CIUDADES INTELIGENTES: IA PARA LA TOMA DE DECISIONES CON ESQUEMAS DE GOBERNANZA

Johan Manuel Castañeda Calderón
Jmcc2021@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Corina Desireé Hernández de Castañeda
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Johanny Liseth Bornachera
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Rubén Darío Rumbos Cedeño
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

RESUMEN

Se abordan las organizaciones públicas desde una visión holística en el contexto de la inteligencia artificial con el propósito de dilucidar aspectos inherentes a la gobernanza y su implicación en la toma de decisiones para el desarrollo de políticas públicas eficientes. Se expone lo siguiente: Primero, esquemas de gobernanza para políticas públicas eficientes. Segundo, IA en las organizaciones públicas. Tercero, gobiernos inteligentes, ciudades inteligentes. Por último, reflexiones finales.

Palabras clave: gobernanza, tecnología, inteligencia artificial.

Recibido: 02/04/2024 Aceptado: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

SMART CITIES: AI FOR DECISION-MAKING WITH GOVERNANCE SCHEMES

Johan Manuel Castañeda Calderón
Jmcc2021@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Corina Desireé Hernández de Castañeda
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Johanny Liseth Bornachera
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Rubén Darío Rumbos Cedeño
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

SUMMARY

Public organizations are approached from a holistic vision in the context of artificial intelligence with the purpose of elucidating aspects inherent to governance and its implication in decision-making for the development of efficient public policies. The following is presented: First, governance schemes for efficient public policies. Second, AI in public organizations. Third, smart governments, smart cities. Finally, final thoughts.

Keywords: governance, technology, artificial intelligence.

Received: 02/04/2024 Accepted: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

Esquemas de gobernanza para políticas públicas eficientes

La gobernanza, a lo largo de los años, ha tomado una fuerza significativa en el desempeño de nuevos esquemas de gobiernos en donde no se exceptúa las organizaciones de la administración pública, esto producto del cambio progresivo que se ha suscitado en la sociedad, siendo necesario adaptarse a nuevas realidades, demandando una cooperación efectiva de diferentes factores, tantos públicos como privados, al respecto de vislumbrar sobre la gobernanza Rodríguez (2023) indica lo siguiente:

> La noción de gobernanza surge durante los años setenta en el terreno de las ciencias del gobierno y la administración pública. Impulsada por la crisis de los modelos de bienestar ante los procesos de globalización, la capacidad de gobernar desbordaba las estructuras tradicionales del gobierno y la gubernamentalizada, a esto se añade que las sociedades exigían cada vez más presencia en los procesos de autogobierno. (p.175)

Cabe señalar, que los esquemas de gobernanza han generado desafíos importantes, lo que ha coadyuvado en el mejoramiento de políticas públicas a diseñar y estructurar nuevos modelos de gestión. En tal sentido, "la gobernanza ha dado lugar al desarrollo de diversos esquemas de gestión los cuales están centrados en el éxito de las organizaciones en términos de eficacia, eficiencia, transparencia y legalidad" (Martínez 2016, p.13), en este mismo orden de ideas, Vargas (2007) considera que:

> El modelo de gobernanza es un modelo que ya tenemos instaurado en nuestras administraciones públicas desde hace un par de décadas, es un modelo en el cual se sustenta la administración pública y que no lo puede hacer todo por sus

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> propios medios y recursos, por lo tanto, requiere la colaboración de otros actores privados con ánimo y sin ánimo de lucro. (p.214)

En el contexto anterior, se puede decir que la gobernanza se centra en la participación de múltiples actores que cooperan entre sí, para ir de la mano con los nuevos desafíos a enfrentarse de manera global ante la sociedad civil, es por ello la importancia de la creación de políticas públicas que lleguen al fondo del problema, al respecto de las políticas públicas Vargas (2007) señala:

> Las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema. (p.128).

Dicho de otra manera, permite atacar de forma inmediata y precisa, mediante evaluaciones previas, las posibles soluciones a realizar, tomando en cuenta un factor sumamente importante como lo es la eficiencia y la garantía de solucionar un determinado problema. Frente a este escenario se podría plantear la siguiente interrogante: ¿Por qué hablamos de gobernanza? ¿No sirven ya los usuales mecanismos y regulaciones tradicionales?

A esta interrogante, la consideración es que, si siguen siendo relevante, pero la dimensión tan cambiante y sobre todo en esta era postcovid y tan dependiente de la tecnología, hace necesario romper paradigmas por demás rígidos, partidarios de concepciones preconcebidas, y hasta en lo extremo tecnicistas, esto es porque los procesos de gestión que definen los estados mutan así hacia nuevas problemáticas multidimensionales.

Ahora bien, luego de la pandemia del COVID 19, a nivel global, hubo un cambio radical en el mundo, y por ende en las nuevas formas y esquemas de gobernanzas, en donde el estado y la administración

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

pública, no quedaron ajenos a tales transformaciones, donde hubo que adecuarse a las nuevas demandas y realidades, al respecto Vidal (2021) refiere que:

> La pandemia de Covid-19 ha tenido profundos impactos en todas las sociedades, donde el estado y la administración pública no han quedado al margen, sino que se encuentran en un entorno caracterizado por cambios dinámicos, desconocidos y contingentes, la pandemia del Covid-19 ha sido la causa de que el conjunto de gobiernos, administraciones e instituciones públicas hayan tomado una serie de medidas drásticas de control, vigilancia, fiscalización y de sanciones, antes no conocidas en las democracias liberales occidentales". (s/p).

En este mismo orden de ideas Monserrat y Delgado de Smith (2021) aciertan en: "la importancia de destacar que la era post Covid-19, en virtud de estar signada por cambios en los procesos de trabajo, estimulará novedosas configuraciones culturales al interior de las organizaciones" (p. 475). Esto significa, la estimulación hacia nuevos esquemas, nuevas estrategias, que sin duda repercutirán en cambios para la organización,

A propósito de estos cambios y de los esquemas de gobernanza, no se puede dejar a un lado los cambios vertiginosos a través del uso de las tecnologías de información y el gran terreno que está ganando la IA, por los cual se pone de manifiesto dentro de las organizaciones pública el concepto de gobernanza pública inteligente, a este particular Ramió (2023) alega:

> La gobernanza pública inteligente se refiere a la aplicación de las tecnologías disruptivas o innovadoras para mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión pública, esto incluye la adopción de sistemas de información, la automatización

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> de procesos, la implementación de soluciones basadas en datos, principalmente, y el big data, para ayudar a los gobiernos a tomar las decisiones más acertadas orientadas a la información, y con esto, pues, mejorar la calidad de los servicios públicos. (p.213)

Con mucha certeza Barría et al. (2016) a este respecto opina que: "el desafío en materia de política pública consiste en cómo lograr, con base en las nuevas tecnologías, reunir ciudadanos interesados –pero atomizados– con iniciativas públicas de participación" (p. 368), todo esto nos invita a reflexionar en cada proceso, en fortalecer los esquemas de gobernanza, aumentando la participación efectiva con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia, eficacia y productividad, fortaleciendo la gobernanza moderna sobre las bases de nuevas tecnologías, nuevas formas y nuevos estilos que desafíen y generen resultados favorables en el tiempo.

La inteligencia artificial en las organizaciones públicas

Vestigios de desarrollos tecnológicos marcaron el siglo XX, influyendo de forma directa y proporcional en los distintos sistemas sociales, tal como lo detalla Osio y Delgado de Smith (2010) "La sociedad se ha venido transformando con los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación, todo ello repercute en la vida cotidiana, en la manera de trabajar, la concepción del tiempo y del espacio" (p. 63). De allí que, se demanda de todo un sistema social con capacidad de adaptación acelerada a las nuevas dominaciones tecnológicas, siendo de escalas de superación una tras otra, es así como se da un gran salto a la IA. Conceptualizando sobre obre la inteligencia artificial, Choque (2019) opina que:

> La Inteligencia Artificial (I.A) por simplificar es una rama de la informática que trata de enfocar el concepto de Inteligencia en las máquinas. Según el Diccionario de la Real Academia Española, Inteligencia es: "Potencia

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> Intelectual, facultad de entender, de conocer, de entender o comprender.” La I.A persigue dos clases de metas: Metas Científicas, al saber cómo funciona el Cerebro Humano y de Ingeniería, ya que persigue el objetivo de crear sistemas Inteligentes. (p.17)

Cabe destacar que, el estallido de la revolución tecnológica ha generado a pasos agigantados desarrollos tecnológicos en las distintas esferas y entornos, aunque con pinceladas más tímidas en las organizaciones públicas, quienes buscan un apropiamiento más determinante al respecto; sin embargo, muchos son los retos e incertidumbres por satisfacer, al igual que el amplio abanico de beneficios y virtudes, haciéndose necesario equilibrar ambos aspectos, desde las garantías, valores, principios y la capacidad de adaptabilidad que amerita una buena gestión pública, Sánchez (2022) detalla:

> Acerca de los principios en el uso de la IA, algunos países latinoamericanos han incorporado dichos principios como un paso positivo para lograr un entorno y una cultura de confianza respecto del desarrollo y uso de esta tecnología. La garantía de la equidad y la mitigación de sesgos se basan en la capacidad de los países para establecer salvaguardas contra prejuicios e injusticias, con el fin de evitar que las herramientas de IA refuercen formas de discriminación que podrían existir, como el racismo y el sexismo. Otro componente importante de un Sistema de IA confiable es su capacidad para explicar sus decisiones y ser transparente para su control externo. (pp. 267-268)

Según lo anteriormente citado, se puede determinar que las organizaciones en general revisten en sus actores y objetivos un conjunto de principios que rigen el actuar organizacional, caracterizando una buena y sana gestión, por ofrecer preceptos y valores como: trasparencia, ética, igualdad, equidad, entre

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

otros, es de esperar que tras la adaptación de nuevas herramientas que coadyuvan al desarrollo de las organizaciones, se realicen de forma cónsona y en acoplamiento a los principios institucionales, sabiendo aprovechar la buena ola de una realidad que demanda en el mundo tecnológico cambios y adaptación, con el debido aprovechamiento, es acá donde se podrá establecer los méritos de una u otra organización.

La IA, ha traspasado barreras a nivel mundial desde la administración de megas datas hasta la sustitución humana en algunas acciones por parte de máquinas, con comandos generados por el humano; sin embargo, con posibles sesgos que ponen en jaque la certeza de las decisiones, muchos son los desafíos y muchas las oportunidades que con sensible lectura puede ganar en aprovechamiento la organización pública, siempre en tendencia a garantizar los objetivos base de la organización, con capacidad de adaptarlos según la realidad; no significando ello perder su norte, en este mismo orden de ideas, Suarez (2021) destaca:

> El fin de toda organización es asegurar, pese a las transformaciones del entorno, su apego al estricto cumplimiento de sus preceptos y principio, teniendo como norte los objetivos organizacionales, garantizando los más altos estándares a nivel de eficacia, eficiencia y productividad, esto se logra alcanzando los objetivos estratégicos con repercusión en las metas y resultados previamente establecidos. (p. 482)

Hablar del impacto que la IA ha generado en las organizaciones públicas, lleva a considerar tanto las amenazas como las oportunidades que los avances tecnológicos han marcado en cada escalada, acentuando cada vez más la necesidad de instituir valores más cercanos a una buena gobernanza,

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

tratando de adaptarse y ajustarse a demandas que permitan generar competitividad dentro del mercado. Continúa Suarez pormenorizando:

> a) las organizaciones tienen que reorientarse y ejecutar una serie de transformaciones y modificaciones en su sistema operativo para mantenerse competitivas, en general incluyen cambios en su estilo de administración, dirección y gestión; aunado a lo anterior, la postura que deben adoptar de acuerdo con los cambios exigidos por el ambiente en los cuales tienen que operar.
>
> b) las personas tienen que hacer uso de nuevas estrategias, hábitos, recursos y herramientas que le permitan sopesar la situación para mantenerse activos. (pp. 481-482)

En el mismo orden de ideas, Sánchez (2022) resalta algunas ventajas importantes del uso de la IA en las organizaciones, al respecto indica:

> dentro de las ventajas importantes del uso de IA por parte de las autoridades, entre otras, está: la automatización de procesos, la reducción de errores en las tareas repetitivas, el aumento de la creatividad de los servidores públicos al quitar tareas repetitivas, la toma de decisiones rápidas, precisas, objetivas, eficientes y con menores errores.
>
> Al mismo tiempo que hay beneficios, se presentan retos que se deben afrontar para el mejor desarrollo de la IA. La inteligencia Artificial: retos para el sector público para los gobiernos ha significado un reto la implementación de la IA, pues deben generar rápidamente políticas y condiciones que estimulen

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> su uso sin afectar los límites éticos. Quedarse atrás en la adopción de las tecnologías representa un riesgo para enfrentar de manera estratégica las necesidades sociales. La privacidad, la transparencia, la inclusión, la seguridad, el uso de datos, los recursos humanos y la confianza son algunos de los campos donde las autoridades deberán enfrentar grandes retos. (p.263).

Los citados investigadores coinciden en patrones que deben adoptar las organizaciones públicas, en aras de adaptarse al presente-futuro e inminente cambio a nivel organizacional, es menester ejercer reflexión sobre los pro y los contra que pueden envestir a las organizaciones de no instaurar los cambios que el entorno demanda, sin embargo, deben ser cambios conscientes y sin olvidar su norte y objetivos, saber conjugar principios institucionales, principios humanistas, principios propios de los sujetos del entorno vs los principios de un inédito fenómeno, es la real virtud ante la plataforma social-tecnológica. El no adaptar las políticas de gestión pública a la incesante transformación de gobiernos inteligentes, significaría, salir de un mercado competitivo, guiado por la globalización, generar propuestas de políticas arcaicas, ortodoxas y no cónsonas a la velocidad de la demanda, además de cada día distanciar al cliente tanto interno como externo, por no tener nada que ofrecer en vanguardia; por otro lado decidir sumergirse en la conquista de un mundo y un entorno cada vez más guiado hacia el sendero de nuevos desarrollos tecnológicos, demanda de una introspección rigurosa. En este sentido, Filgueira, (2021) acota:

> El resultado de este proceso es un aumento de las ambigüedades de la presencia de los sistemas de IA en la administración pública. Motivado por la lógica consecuencialista, la adopción de sistemas de inteligencia artificial en la administración pública se vuelve irreconciliable con una lógica de adecuación.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> Si bien la transformación digital de la administración pública requiere cálculos de utilidad, constituye una tensión con hábitos, emociones y valores que impulsan la lógica de adecuación. Esto requiere estructuras de gobernanza que impliquen equilibrar esta tensión entre diferentes lógicas de acción, lo que implica ambigüedades e incertidumbres tanto en el proceso de adopción de sistemas de IA, como en los resultados y seguimiento de dichos sistemas. (p.14)

En correspondencia a tantas vicisitudes que se analizan con respecto a la IA en las organizaciones públicas, solo queda pararse en el medio del rio y establecer en balanza y retrospectiva, las organizaciones de ahora vs las posibles organizaciones futuras, y tomar acciones que ayuden a vislumbrar el camino por el cual transitar según la realidad y según la demanda de miles de desarrollos tecnológicos que marcan la pauta en organizaciones inteligentes, con propósitos proactivos, de impulso y refrescamiento de imagen corporativa, con mucha más asertividad en las políticas a ejecutar, en pocas palabras, tomar para si lo bueno y desechar lo no tan bueno, donde las condiciones y normativas juegan un papel preponderante, tal como lo propone Rodríguez (2023), en el siguiente análisis:

> Los desafíos que trascienden a la organización pública, encuentran un posible descanso en regulaciones normativas volcadas a la adecuación del idioma tecnológico y los códigos bases, como lo son los algoritmos, quienes deben estar inmersos en códigos de transparencia, marcando tendencia en lo que hoy en día significa una buena gobernanza, con ventanas abiertas a la información pública de interés, basado este actuar en estructuras de normas (p. 4).

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

Todo ello como parte de forjar cimientos sólidos de cara a una gestión pública inteligente. De allí que, es mucho el camino por transitar en este mundo tildado como inteligente, donde grandes interrogantes asaltan a la mente y a los investigadores que se encuentran fascinado por los distintos alcances que esta era tecnológica trae consigo, mediando entre la humanidad y la tecnología, tratando en tan complejo entramado establecer equilibrios de impactos, a estas múltiples interrogantes se une Ramió (2018), "¿en qué medida la inteligencia artificial puede cambiar el paradigma de gobernanza política y social en el futuro?" (p.35). En este sentido solo queda transitar por el camino de la investigación constante, con el fin de ir deshojando la realidad tecnológica y su trascendencia en la cotidianidad de las organizaciones públicas.

Gobiernos inteligentes, ciudades inteligentes

En la actual era digital, los gobiernos del mundo han tenido la necesidad de adoptar y adaptar políticas públicas enmarcadas en los grandes desafíos que implica satisfacer las demandas de una población cada día más conectada y exigente, en este sentido los gobiernos inteligentes representan esa respuesta a la necesidad de mejoras en la prestación de los servicios públicos, la optimización de los recursos y sobre todo en la participación protagónica de los ciudadanos en los procesos propios de la acción gubernamental, en este contexto, Maestres y Nieto (2015) señalan con respecto al gobierno inteligente lo siguiente:

> El gobierno inteligente es un concepto amplio y que abarca el uso intensivo de las tecnologías de información para generar una transformación en los procesos de la administración púbica con el fin de mejorar las relaciones con sus ciudadanos a través de la colaboración y la innovación. (p.115)

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

Bajo este enfoque, la iniciativa hacia gobernanzas inteligentes deriva en grandes desafíos, donde se plantean la complejidad de los factores tanto sociales, económicos, tecnológicos, organizacionales entre otros, los cuales juegan un papel preponderante para la aplicación de acuerdo a las realidades propias del gobierno, es por ello que Gil García y Criado (2016) al respecto de los gobiernos inteligentes alegan que es "una nueva generación de gobiernos y administraciones públicas que utilizan de forma sofisticada las tecnologías de información y comunicación para interconectar e integrar información, procesos, instituciones e infraestructuras físicas para servir mejor a sus comunidades" (p.485).

Con lo dicho anteriormente, se hace necesario mencionar la relación estrecha que existe entre el concepto de gobierno inteligente y el de ciudades inteligentes, donde se busca conjugar políticas públicas asociadas al desarrollo de las comunidades a través de las tecnologías de información y comunicación (TICs). Gasco (2016) sobre las ciudades inteligentes expone lo siguiente:

> Para definir que una ciudad es inteligente se debe al menos cumplir con ciertos atributos urbanos que permitan caracterizarla como tal, entre ellos: economía inteligente (competitividad), personas inteligentes (capital humano y social), gobernanza inteligente (participación), movilidad inteligente (transporte y tecnología) y entorno inteligente (calidad de vida), una ciudad que se desempeña con éxito en estos seis ámbitos y que se desarrolla sobre la base de una combinación inteligente de características y actividades de ciudadanos conscientes, decididos e independientes puede ser considerada ciudad inteligente. (p. 283)

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

Del mismo modo, Fernández (2015) en su artículo "Ciudades Inteligentes" expresa lo siguiente: "Una Ciudad Inteligente debe ser aquella donde el progreso se cataliza mediante la conjunción íntima entre innovaciones en las áreas de energía, transporte y tecnologías de información y comunicación" (p.21). Por su parte Maestre (2015) alega que:

> Es un territorio caracterizado por el uso intensivo de las tecnologías, principalmente de información y comunicación, para promover la colaboración, la innovación y la eficiencia para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y la sostenibilidad de las ciudades a través del mejoramiento de los servicios hacia los ciudadanos. (p.142)

De allí la preocupación por gobiernos inteligentes, que sean capaces de enfrentar los retos demandantes de la población, mejorar la eficiencia en los procesos, contribuir con el planeta y aumentar la productividad, dada las definiciones anteriores, las TICs se ponen de manifiesto como una tecnología de uso general complementaria al capital humano y organizacional, que según Martínez, Lara Navarra y Beltrán (2006) indican que: "en un entorno informatizado, el uso de TICs permite la creación de ambientes de aprendizaje estimuladores de la construcción de conocimientos, economizar tiempos y esfuerzos, lo que implica nuevas formas de pensar y hacer" (p. 4).

Partiendo de la situación anterior se asumen en particular tres factores claves para la gestión de las TICs en gobiernos inteligentes, al respecto Maestre y Nieto (2015) indican:

1. El factor político: el cual puede impulsar mediante la formulación de políticas públicas y gobierno electrónico la planeación y sostenibilidad del gobierno inteligente a largo plazo.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

2. El factor tecnológico: orientado no hacia los artefactos o tendencias tecnológicas únicamente sino hacia la implementación de arquitecturas empresariales de las TICs.
3. Factor social: en el cual teniendo en cuenta que el objetivo de la gobernanza inteligente es la eficiencia y eficacia en los servicios del gobierno también lo es el mejoramiento de la relación con los ciudadanos y la satisfacción en la interacción con el gobierno; por ello en este factor se contemplan las estrategias de innovación y colaboración para promover y motivar nuevas relaciones ciudadano- gobierno. (p. 113)

Por consiguiente y argumentados algunos de los factores predominantes para la gestión de gobiernos inteligentes, es importante hacer mención a los conceptos de gobiernos abiertos que permitan la gobernanza tanto institucional como digital como pilares para el desarrollo de las organizaciones públicas, al respecto sobre los gobiernos abiertos Quintanilla (2016) indica:

> Es un gobierno basado en los principios de transparencia, participación pública y colaboración que, mediante el uso de las tecnologías de información, facilita el acceso y uso de la información, promueve un mayor compromiso en la apertura y en la formulación de políticas públicas y toma de decisiones, aprovechando el conocimiento, experiencia e ideas de los ciudadanos en la solución de problemas comunes. (p. 456)

Entendiendo la apertura en cuanto a la participación y colaboración ciudadana, Naser (2021) argumenta sobre la gobernanza en las organizaciones, no solo en lo institucional sino en lo que respecta a gobernanza digital para concatenar las acciones de gobiernos inteligentes y aporta lo siguiente:

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> Es la articulación y concreción de políticas de interés público con los diversos actores involucrados (Estado, sociedad civil y sector privado), con la finalidad de alcanzar competencias y cooperación para crear valor público y la optimización de los recursos de los involucrados, mediante el uso de tecnologías digitales. Se debe diferenciar entre la gobernanza digital y la institucionalidad que se hará cargo del gobierno digital. En tanto que la primera define los alcances y contenidos, la política pública, el marco normativo, el liderazgo, la infraestructura y las soluciones comunes (entre otros temas transversales), la segunda plantea el esquema de articulación organizacional (funciones, perfiles, competencias) e institucionalidad (ley, decreto o norma que le da atribuciones) encargado de brindar los servicios y las soluciones digitales para los servicios del Estado. (p. 16)

En el contexto de la gobernanza, Naser (2021), continua y hace referencia a la interoperabilidad gubernamental, definiéndola como "la capacidad de que las organizaciones interactúen con vistas a alcanzar objetivos comunes que sean mutuamente beneficiosos y que hayan sido acordados de manera previa y conjunta" (p.27), del mismo modo Pombo, Ortega, Olmedo, Solalinde y Cubo (2022), define la interoperabilidad como: "la capacidad de dos o más sistemas operen entre sí sin restricciones y/o limitaciones, la necesidad de que los sistemas no solo compartan información, sino que trabajen de forma coordinada, asumiendo roles y comprendiendo (no solo registrando) la información recibida" (p.7), además, alega que:

> La interoperabilidad requiere entonces un manejo adecuado de personas, procesos y tecnologías que, abordado de la mano de conceptos y métodos

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

> probados, pueda generar valor, sostenibilidad y múltiples beneficios colaterales a la gestión integral de políticas. La gestión de la información consiste, en esencia, en su aprovechamiento pleno para lograr los objetivos de un gobierno u organización. Su creación, adquisición, procesamiento y difusión tienen por finalidad última conseguir y/o disponer de datos fidedignos y adecuados para quien los necesite, en el momento en que los requiera, y al mejor precio posible para la toma de decisiones y para el diseño de políticas públicas idóneas en función de los problemas detectados. (p.13)

Dentro de este marco de ideas Naser (2021) expone algunos beneficios de la interoperabilidad, entren ellos: "agilidad y calidad del servicio mediante la automatización, reducción de costos para las organizaciones y el ciudadano, mayor transparencia, visión integral de los servicios públicos y privados, posibilidad de mantenimiento, crecimiento y evolución organizados y soporte a la estrategia de gobierno" (p. 27-28).

Dados lo planteamiento anteriores es de señalar que la gestión pública eficiente definida por Maestre y Nieto (2017) "como la gobernanza que permite a un sistema social y sus sujetos operar eficazmente en un entorno dinámico y complejo utilizando racionalmente sus recursos internos y externos, la toma de decisiones adecuadas/pragmáticas y avanzadas relacionadas con las circunstancias específicas con el fin de crear valor compartido" (p. 14).

De allí que un gobierno más inteligente es aquel que tenga un enfoque futurista, que permita el uso e integración de la información, la tecnología y la innovación en todas las acciones y actividades gubernamentales.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

A propósito de las innovaciones Criado (2021), exhorta a las organizaciones públicas a asumir retos y desafíos que suponen para la innovación y la gobernanza de nuestras sociedades, al mismo tiempo invita a combinar los esquemas de gobernanza interactuando entre la inteligencia artificial, las TICs y gobiernos y administraciones públicas, para ello plantea:

> La idea de administración pública 4.0 supone un estado de desarrollo que significaría la transición del interés en la automatización de tareas, políticas de informatización y gobierno digital basado en la gobernanza mediada por la web, a un gobierno inteligente basado en gobernanza mediada por algoritmos, que implica tecnologías que requieren una interacción continua y el aprendizaje de y con seres humanos, esta nueva ola tecnológica en el sector público se caracterizaría, entre otras, por algunas características disruptivas, tales como la difusión generalizada de big data, redes sociales, sistemas autónomos, enfoque de gestión centrado en la innovación, rol disruptivo de las tecnologías, emergencia de tipos organizativos holacracia o culturas de trabajo abiertas y colaborativas. (pp.16-17)

Una vez más las organizaciones clasificadas como inteligentes serán aquellas que mejores se adapten a los cambios y demandas de una sociedad globalizada, las que sean capaces de adoptar las mejores estrategias para el empoderamiento de sus ciudadanos y mejoramiento en la calidad de sus servicios, sobre este presente y futuro de las organizaciones más ligado a la inteligencia artificial, Rodríguez (2023) asienta sobre este respecto que "las propias dinámicas de la gestión pública inducen la imperiosa necesidad de superar los silos organizacionales que hacen complicado desarrollar una visión estratégica y colaborativa del fenómeno tecnológico en sus usos e impactos públicos" (p. 186).

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

Reflexiones finales

Abordar el tema de ciudades inteligentes, gobiernos inteligentes bajo un enfoque de gobernanza ha sido de gran relevancia, puesto que ha permitido vincular tales aspectos con las organizaciones públicas, aspectos que han dejado en evidencia los desatinos en cuanto al aprovechamiento y puesta en práctica de tan importantes recursos tecnológicos, esto, por no abordar el tema de atraso y resistencia al cambio que sería otro objeto de estudio, sin embargo, el articulo permite navegar en las amplias oportunidades de los gobiernos inteligentes.

En este sentido el desafío en materia de gestión pública consiste en lograr ampliar el abanico de estrategias que permitan con base a las nuevas tecnologías, a las nuevas demandas sociales, incentivar la participación efectiva con el fin de generar mayores niveles de eficiencia, de transparencia, eficacia y productividad, fortaleciendo los esquemas de gobernanza, con nuevos estilos y rompiendo visiones ortodoxas y desvinculadas de la realidad actual.

Las organizaciones trascienden en la medida que se apropian de lo que el mundo tiene para ofrecerles, en específico la evolución tecnológica, quien eleva los estándares de las mismas, las plataformas tecnológicas sacan a relucir potenciales que se encuentran en mínima expresión en las organizaciones, la gestión pública tildada siempre de burócrata, tiene en esta oportunidad a través de la IA desarrollar aspectos gerenciales con mucha más transparencia, que aunque presente como precepto y valor en la organización pública, no es menos cierto que las herramientas no siempre facilitan el trabajo y los objetivos propuesto, alejándose muchas veces de esos preceptos y valores tan necesarios en toda organización.

Ahora bien, hablar de la presencia de la IA en las organizaciones públicas, también enfrenta tener que derribar muchos riesgos que podrían poner en tela de juicio el actuar de las organizaciones, puesto que

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 61-83
ISSN: 1856-9099

se pierde de vista la invasión que la IA está generando en muchas funciones netamente cognitivas. ¿Hasta dónde será capaz de ofrecer la IA una asertiva, equitativa y segura solución a muchos desafíos humanos?, la respuesta no está en manos de plataformas, está en manos de quien las induce e introduce en los distintos sectores u escenarios, equilibrar esas grandes oportunidades Vs esas posibles debilidades es el desafío.

En este orden de ideas, una ciudad inteligente, un gobierno inteligente, será de aquellos inteligentes que se permitan ser competitivos a través de la generación de una economía inteligente, basada en un capital humano y social con amplia participación (gobernanza inteligente), lo que redundará en un entorno inteligente. Sin embargo, hay ciertas dinámicas de la gestión organizacional, sobre todo en el campo de la administración pública que no han permitido superar los silos organizacionales (romper paradigmas), lo cual complica desarrollar una visión estratégica y colaborativa en cuanto a los aspectos tecnológicos se refiere y el impacto positivo que esto conllevaría para la sociedad.

Referencias bibliográficas

Barría Traverso, Diego, González-Bustamante, Bastián y Araya Moreno, Eduardo. (2016). "Democracia electrónica y participación digital. Avances y desafíos", en J. R. Gil-García, J. I. Criado y J. C. Téllez (*eds*). Tecnologías de Información y Comunicación en la Administración Pública: Conceptos, Enfoques, Aplicaciones y Resultados, México, INFOTEC, pp. 351-380 https://www.clubdeinnovacion.es/images/informes/tecnologias_informacion_libro_electronico.pdf

Criado, J. I. (2021). "Madurez tecnológica, adopción e innovaciones en la gestión pública, en De Freitas, N. (crd). Inteligencia Artificial y ética en la gestión pública, pp 11-444, Venezuela, CLAD. https://clad.org/wp-content/uploads/2021/03/Libro-7-Inteligencia-artificial-y-%C3%A9tica-en-la-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf

Choque, R. C. (2019). Áreas de aplicación de la Inteligencia Artificial. *Scielo, México*. https://www.revistasbolivianas.ciencia.bo /pdf/rits/n1/n1a06.pdf

Fernández Güell, José Miguel (2015). Ciudades Inteligentes: La mitificación de las nuevas tecnologías como respuesta a los retos de las ciudades contemporáneas**.** "*Economía Industrial" (n. 395)*; pp. 17-28. ISSN 0422-2784. INVE_MEM_2015_224324.pdf (upm.es)

Filgueiras, F. (2021). Inteligencia Artificial en la administración pública: ambigüedad y elección de sistemas de IA y desafíos de gobernanza digital. *Revista del CLAD Reforma y Democracia.* https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadelCLADReformaydemocracia/2021/no79/1.pdf

Gascó, Mila (2016) "Ciudades y gobiernos inteligentes: Un fenómeno en auge", en J. R. Gil-García, J. I. Criado y J. C. Téllez (*eds*). *Tecnologías de Información y Comunicación en la Administración Pública: Conceptos, Enfoques, Aplicaciones y Resultados*, México, INFOTEC, pp. 261-292. https://www.clubdeinnovacion.es/images/informes/tecnologias_informacion_libro_electronico.pdf

Gil-García, J. R. y Criado, J. I. (2016). "Gobierno Inteligente: ¿Hacia una Visión Integradora y Comprensiva de las Tecnologías de Información en la Administración Pública?", en J. R. Gil-García, J. I. Criado y J. C. Téllez (eds). Tecnologías de Información y Comunicación en la Administración Pública: Conceptos, Enfoques, Aplicaciones y Resultados, pp 463-496, México,INFOTEC. https://www.clubdeinnovacion.es/images/informes/tecnologias informacion_libro_electronico.pdf

Maestre, G. y Nieto Bernal, W. (2015). Factores Clave en la Gestión de Tecnología de Información para Sistemas de Gobierno Inteligente. *J. Technol. Manag. Innov, 10* (4), 109-117. https://www.jotmi.org/index.php/GT/article/view/1932/1001

Martínez, José Ángel, Lara Navarra, Pablo, Beltrán Pilar. La influencia de la sociedad del conocimiento en la modernización de la Administración pública. UOC Papers. Revista sobre la sociedad del conocimiento [en línea]. 2006, (3), 0[fecha de Consulta 6 de Julio de 2024]. ISSN:. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79000306

Maestre, Gongora. (2015). Revisión de literatura sobre ciudades inteligentes: una perspectiva centrada en las TIC. "Ingeniare″ *11* (19); pp. 137-149. ISSN 1909-2458. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/531/414

Maestre, G. y Nieto Bernal, W. (2017). Gestión de tecnología de información para gobiernos inteligentes: un enfoque de arquitectura empresarial. *Espacios, 38* (42), 14. https://www.revistaespacios.com/a17v38n42/a17v38n42p14.pdf

Martínez, José Ángel, Lara Navarra, Pablo, Beltrán Pilar. (2006). La influencia de la sociedad del conocimiento en la modernización de la Administración pública. UOC Papers. *Revista sobre la sociedad del conocimiento 3 (0)*. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79000306

Montserrat, J. y Delgado de Smith, Y. (2021). Motivación y trabajo en el contexto post covid-19. Caso venezolano. *Arjé. 15*(29), 463-479. http://arje.bc.uc.edu.ve/arje29/arje29.pdf

Naser (coord.), "Gobernanza digital e interoperabilidad gubernamental: una guía para su implementación", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/80), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6a12e389-3dcb-4cba-830a-99f038835423/content

Osio, L. y Delgado de Smith, Y. (2010) Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. *Compendium 13,* (24), 61-78. https://www.redalyc.org/pdf/880/88017685005.pdf

Portal Martínez Juan Manuel. (2016). Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública. El Cotidiano [en línea]. (198), 7-13[fecha de Consulta 8 de Julio de 2024]. ISSN: 0186-1840. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32546809002

Quintanilla, Gabriela (2016). "Caso 2: Gobierno Abierto en Brasil, Colombia y México. Resultados del Primer Plan de Acción" en J. R. Gil-García, J. I. Criado y J. C. Téllez (eds). Tecnologías de Información y Comunicación en la Administración Pública: Conceptos, Enfoques, Aplicaciones y Resultados, México, INFOTEC, pp. 435-462. https://www.clubdeinnovacion.es/images/informes/tecnologias_informacion_libro_electronico.pdf

Ramió, C. (2018). Inteligencia artificial, robótica y modelos de Administración pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia, 72*, 5-42. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357559243001

Ramió Matas Carles (2023). Gobernanza y administración pública inteligente. Estudios de la Gestión [en línea]. (14), 213-220[fecha de Consulta 8 de Julio de 2024]. ISSN: 2661-6513. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=719875717011

Rodríguez Alba, J. (2023). Gobernanza ética de la IA y la robótica. Construyendo posibilismo tecnológico desde interacciones éticas. *Otro Siglo. Revista de Filosofía, 7*(2), 173-192. Gobernanza ética de la IA y la robótica. Construyendo posibilismo tecnológico desde interacciones éticas | Rodríguez Alba | Otrosiglo Revista de Filosofía

Pombo, Cristina. Ortega, Gloria. Olmedo, Federico. Solalinde, Mauricio. y Cubo, Aitor (2022). "El ABC de la interoperabilidad de los servicios sociales. En Banco interamericano de desarrollo, p. 7-13, https://publications.iadb.org/es/el-abc-de-la-interoperabilidad-de-los-servicios-sociales-marco-conceptual-y-metodologico

Sánchez, M. (2022). La inteligencia artificial en el sector público y su límite respecto de los derechos fundamentales. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales, 20*(2), 257-284. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8836046

Suárez, B. (2021). Gestión del Cambio Organizacional: en Tiempo de Pandemia en Venezuela. *Revista Arjé. 15*(29), 480-499. https://art11.pdf.uc.edu.ve /arje29/art11.pdf

Vargas Arébalo Cidar (2007), Análisis de las políticas públicas. *Perspectivas* [en linea]. 2007, (19), 127-136[fecha de Consulta 9 de Julio de 2024]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011

Vidal, J. (2021). Administración y Estado en el contexto post Covid-19: ¿Hacia un nuevo tipo de vínculo? *Gestión y Análisis de Políticas Públicas, 7*, 33-47. https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964003/html/

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-97
ISSN: 1856-9099

VIOLENCIA LABORAL: UN FENÓMENO QUE AFECTA A LAS ORGANIZACIONES

Ernesto Isea
ernestoiseagmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Grecia Avellaneda
grecia.avellanedas@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Denis Celina Palacios Zarramera
Camilaydenis4@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda el tema de violencia laboral, desde el punto de vista conceptual de varios autores, donde se puede evidenciar como a través de los años este elemento se ha convertido en una gran polémica en las organizaciones, por lo que amerita ser estudiada para la mejora del clima organizacional. El documento consta de tres segmentos: Primero, violencia laboral y cuáles son sus características. Segundo, tipos de violencia laboral presente en las organizaciones. Tercero, acciones para evitar el acoso laboral en las organizaciones.

Palabras clave: violencia laboral, organizaciones, clima organizacional.

Recibido: 02/04/2024 Aceptado: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

WORKPLACE VIOLENCE: A PHENOMENON THAT AFFECTS ORGANIZATIONS

Ernesto Isea
ernestoiseagmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Grecia Avellaneda
grecia.avellanedas@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

Denis Celina Palacios Zarramera
Camilaydenis4@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. Valencia, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, the topic of workplace violence is addressed from the conceptual point of view of several authors, where it can be seen how over the years this element has become a great controversy in organizations, which is why it deserves to be studied to improve the organizational climate. The document consists of three segments: First, workplace violence and its characteristics. Second, types of workplace violence present in organizations. Third, actions to prevent workplace harassment in organizations.

Keywords: workplace violence, organizations, organizational climate.

Received: 02/04/2024 Accepted: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

Introducción

Para comprender la violencia laboral que es el tema que estaremos abordando, debemos primeramente definir el término violencia. Comenzaremos con el sentido etimológico y luego con una definición sencilla, para así poder adentrarnos en lo que es la violencia laboral, la cual es un fenómeno que a través del tiempo se ha ido arraigando en las organizaciones con diferentes caracteristeristicas, lo que ha conllevado a varios tipos de violencia laboral, donde se puede evidenciar que unas son más comunes que otras, pero que de igual forma no son menos importantes ya que es una realidad que los individuos viven a diario en las organizaciones, así como también repercuten de manera negativa en la vida del individuo ya sea en el ámbito familiar o social, además de afectar el rendimiento al momento de realizar las tareas asignadas, perjudicando directamente a la organización.

En este artículo además de conocer lo referente a la violencia laboral también se hará mención a las posibles soluciones que se puedan aplicar al momento de estar en presencia de este fenómeno, quedando de parte de las organizaciones el tomar las medidas respectivas y así poder tener organizaciones con un clima laboral agradable y con un capital humano óptimo.

Violencia laboral

Son diferentes acciones que se originan en un grupo de trabajadores, normalmente ocasionadas por una serie de factores que van desde niveles culturales, de educación, políticos, económicos, sociales, que genera en la persona que lo ejerce sentimientos de dominación, de control y que solo la violencia laboral se lleva a término cuando la persona que lo recibe acepta recibir el maltrato.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

Violencia se deriva del latín vis (fuerza), latus (participio pasado del verbo ferus: llevar o transportar). Significa entonces, llevar la fuerza a algo o alguien. Esta connotación es bastante reducida. De igual manera "La palabra violencia indica una determinada forma de proceder que ofende y perjudica mediante el uso excesivo de la fuerza. Connota cualquier tipo de coacción que obliga a realizar alguna acción en contra de la voluntad". (Delgado de Smith, 2012, p.122).

De igual manera se define como una amenaza que abarca todos los ámbitos de un individuo sin ningún tipo de discriminación, aunque se expone "algunos grupos son más vulnerables y enfrentan mayores obstáculos para acceder a la protección del Estado y a la justicia por lo que deben enfrentar una forma adicional de violencia producto de la no aplicación de las normas". (Delgado de Smith, 2022, p.27).

Ahora bien, una vez comprendida la palabra violencia podemos definir la violencia laboral como las acciones generadas hacia un individuo en el entorno donde trabaja, las cuales promueven sentimientos de bajo autoestima, depresión, tristezas, angustias, que van causando daños psicológicos. Esos sentimientos por lapsos de tiempos, que incluso son indeterminados, ocasionan los problemas de salud en el cuerpo humano, los cuales ameritan la preocupación y la ocupación de seguir en las investigaciones, así como también la creación de acciones positivas para minimizar las acciones que generan la violencia laboral en las instituciones y de esta manera poder generar cambios culturales y de opiniones en este ámbito, que afecta tanto finalmente al ser humano y la economía globalizada.

Este tipo de fenómeno se crea, basado en el poder, normalmente se origina de un superior, o un compañero del mismo rango, donde solo tiene como fin excluir o someter al otro. Según Cebey y Ferrari (2016):

> El abuso de poder como forma de sometimiento del otro, y agruparía aspectos tales como la asignación de tareas fuera de lo prescrito, la intolerancia para con

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

> el error en la ejecución de las tareas asignadas, la falta de reconocimiento para con el desempeño y la antigüedad llegando a incluir el maltrato y la comunicación verbal irrespetuosa. (p.61)

Asimismo, la violencia laboral repercute en el clima organizacional influyendo de manera negativa en el individuo, desmotivando e impulsando el deseo de no asistir al lugar de trabajo, o simplemente ocasiona el bajo rendimiento afectando directamente a la organización. Esta violencia, cuando es asumida como conducta crónica en el seno de las organizaciones, sin mediar reflexión y análisis, puede leerse como predominio de una compulsión a la repetición de mecanismos arcaicos, primitivos, y regresión psíquica, disminuyendo la capacidad de derivación saludable hacia una transformación en creatividad, diálogo y evolución.

De lo antes mencionado, es importante destacar que un individuo pasa más tiempo en el área laboral, que, en su hogar, ya que de 24 horas que representa un día, dispone de 8 horas en su lugar de trabajo, por lo que se debe considerar la importancia de un buen clima organizacional ya que este influye de manera importante en el desempeño de los individuos, ocasionando un impacto en las actitudes de los mismos.

Tipos de violencia laboral presentes en las organizaciones

La violencia laboral abarca una amplia gama de comportamientos y situaciones que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Entre los tipos de violencia laboral se incluyen el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, la intimidación, la violencia física y la violencia psicológica. (Coba et.al, 2024, p.1056).

El acoso laboral es el conjunto de acciones negativas que se da a través del liderazgo ejercido sobre los individuos, en el cual prevalece un comportamiento destructivo, estresante, rígido, con desconfianza,

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

lo cual influye en la productividad y el rendimiento de los trabajadores dejando como consecuencia una situación de vulnerabilidad económica y un mal desempeño en las actividades. Teniendo una estrecha relación con la discriminación, ya que las acciones que se aplican a través de un trato discriminatorio. Sostiene Coba et.al. (2024) que:

> Generan falta de solidaridad e indiferencia entre los compañeros de trabajo, llegando incluso a complicidades o pasividad ante los conflictos laborales. Esto destaca una dinámica de poder asimétrica, donde los superiores se benefician a expensas de los subordinados, lo que socava el desarrollo económico y social al afectar la productividad y el bienestar de los trabajadores. (p.1056).

En este orden de ideas las principales causas de acoso laboral además de desencadenar una serie de actitudes negativas en los individuos convirtiéndolos en víctimas, además de ocasionarles la exclusión del entorno laboral, desencadena conductas inapropiadas, lo que consideran los autores. “conducta, diseñada para hacer la vida del trabajador insoportable, se caracteriza por ser sistemática y prolongada en el tiempo, con el objetivo de forzar su renuncia o causarle incapacidad laboral”. (Coba et.al, 2024, p.1070).

Por otra parte, tenemos el acoso sexual como otro tipo de violencia laboral, en el cual se presentan conductas no apropiadas e insistentes, intimidación con gestos corporales, palabras sexuales, contacto físico, chistes obscenos, invitaciones sexuales, no consentidos hacia el individuo. En este tipo de violencia laboral se instrumenta como chantaje sexual, que en ocasiones lo origina un nivel jerárquico, manifestándolo con abuso de poder para lograr acorralar la victima implementado promesas de mejoras laborales, sin embargo, esta acción también es vista, en niveles de subordinados que ejercen acciones

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

en los rangos de alto nivel, para escalar una mejor posición laboral. Del mismo modo sostiene Delgado de Smith y González (2022):

> Solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación. (p. 20).

De igual manera se presenta la discriminación como fenómeno presente a nivel mundial, se muestra por una serie de razones, la edad, genero, discapacidad, religión, intelecto, orientación sexual, estabilidad económica, forma de vestir, vocabulario, discriminación por tono de piel, discriminación por obesidad, entre otros. Considera Coba et al. (2024) que:

> Se manifiesta en diversas circunstancias de la vida, causando daños físicos y psicológicos a quienes lo experimentan. Lo más preocupante es que estas conductas generan falta de solidaridad e indiferencia entre los compañeros de trabajo, llegando incluso a complicidades o pasividad ante los conflictos laborales. (p.1056).

Entre otros se encuentra la violencia de género, otra forma específica de violencia laboral dirigida al individuo en función de su género, “puede manifestarse a través del acoso sexual, el hostigamiento basado en el género, la discriminación de género y otras formas de comportamiento que crean un ambiente laboral hostil y perjudicial para las personas afectadas” (Coba et al. 2024, p.1057)

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

Las mujeres han sido frecuentemente afectadas en las estructuras organizativas donde estos sucesos, perturban significativamente a este género, ocasionando daños psicológicos, en donde se cuestiona la necesidad de someterse a incidentes sexuales para evitar un desafío económico que puede terminar en una exclusión económica o enfrentar el modelo económico que permita producir en un sistema que prevalezca la igualdad de género y avanzar hacia una economía feminista. La cual ha representado "un movimiento político, herramienta de lucha y resistencia feminista para enfrentar un modelo económico misógino, patriarcal, excluyente y a espaldas de la vida. Todo un desafío que está dando sus frutos en diferentes regiones del mundo y de América Latina" (González y Delgado de Smith, 2023, p.88)

Se ha observado que la mujer ha desarrollado su actividad laboral profesional, poco a poco, relacionando las dos vertientes asignadas al rol de la mujer, ama de casa y profesionalismo, al mismo tiempo, una actividad que ha perfeccionado desde el sentimiento del orgullo de poder realizarlo, bajo las muchas limitaciones que se le presenta e inclusive que ha generado en la mujer el pensamiento de ser profesional o ser ama de casa, llamándolo en estos tiempos empoderamiento de la mujer.

A partir de la crítica al modelo económico neoclásico, se comienza a visibilizar desde los feminismos el trabajo doméstico y del cuidado en los análisis económicos. Recordemos que las mujeres han sido totalmente excluidas como productoras de conocimiento y como objeto de estudio; lo que conlleva que en la percepción social las mujeres sufran esta forma de violencia laboral, define Delgado de Smith y González (2022) que:

> Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

> mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio. (p.19)

De esta manera el estado mental del ser humano, permitirá realizar las acciones destinadas para lograr su objetivo planteado. Cuando se da un patrón repetitivo de palabras ofensivas, recurrentes gritos, expresiones de inconformidad, en función de tareas asignadas, terminara por afectar el comportamiento del individuo y sus acciones positivas en lograr los objetivos y metas planteadas.

La violencia o maltrato psicológico se manifiesta entre relaciones interpersonales o de forma estructural de una organización. Refiriendo a relaciones interpersonales comúnmente, el liderazgo, donde suelen asociarlo con acciones que llevan a un acoso sobre el subordinado. Sostiene Coba et al. (2024) como:

> La violencia psicológica en el trabajo se caracteriza por la repetición constante de comportamientos hostiles, llevados a cabo por una o varias personas hacia uno o varios trabajadores. Esta frecuencia de acciones llega a ser tan habitual que abruma a la víctima, provocándole un sufrimiento significativo en el ámbito laboral. (p.1057)

De esta manera el liderazgo ejercido por un gerente, es una de las habilidades más poderosas con la que una organización puede contar, sin embargo, su aplicación determinara la capacidad de influenciar positivamente o negativamente en las metas asignadas. En ocasiones genera en los trabajadores un tipo de violencia laboral, ya que en el camino de lograr los objetivos tiende a coaccionar incluyendo el abuso de poder.

Entre otro tipo de violencia laboral se menciona la violencia física siendo una de las menos comunes "es toda acción u omisión que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a la mujer, tales como: Lesiones internas o externas, heridas, hematomas, quemaduras,

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

empujones o cualquier otro maltrato que afecte su integridad física". (Delgado de Smith y González, 2022, p.19)

Acciones para evitar el acoso laboral en las organizaciones.

La violencia laboral viene dada por muchos factores, indiscutiblemente la cultura social, la crianza de los individuos, las relaciones humanas, el ambiente de trabajo, las relaciones laborales entre empleador y empleado. Sin embargo, en los escenarios políticos, económicos, sociales, históricos, se ha desarrollado, en el pasar del tiempo y se ha venido naturalizando, como algo cotidiano. Definiendo Delgado de Smith y González (2022) como:

> La violencia contra las mujeres al ser un problema complejo remite a las mujeres a un despertar del adormecimiento que por largo tiempo la ha subsumido, queriendo significar con esto que todo cambio tendente a controlar y/o erradicar prácticas hostiles provenientes de los hombres en situaciones y escenarios diversos debe provenir precisamente de ellas mismas. Por lo que se hace énfasis que nadie concientiza a nadie; cada quien debe tener la capacidad de conocerse a sí mismo y saber las circunstancias que derivan en violencia. Para ello, es necesario procurar desde la escuela, y sobre todo desde el núcleo familiar, difundir saberes ancestrales y recreados en la actualidad tendente a proporcionar las enseñanzas suficientes que permitan contrarrestar los impulsos y las situaciones generadoras de la violencia. (p.27)

Este género ha luchado batallas, en el sentir de la igualdad, el reconocimiento del trabajo doméstico, el ámbito sexual de cambiar sexo por poder, la producción solo a medio tiempo porque debe cumplir con los cuidados del hogar y la crianza de los hijos, la agresión física a la que suele ser sometida, la lucha

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

de empoderamiento por cargos de alto nivel debido a la discriminación por ser mujer aplicada por culturas idealista se enfoca como un sexo débil, estando las mujeres perjudicadas en las organizaciones por esta serie de factores.

A partir de las reflexiones sobre la economía de los cuidados, se han generado toda una serie de debates punto de partida de un sin fin de investigaciones sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida; constatándose que a las mujeres en la economía de los cuidados les hace falta tiempo para el esparcimiento, para ocuparse de sí mismas, para el estudio. "El tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados, es una pieza clave tanto en los procesos de reproducción como en la determinación de las condiciones de vida de la población". (González y Delgado de Smith, 2023, p.96).

Es importante escuchar los trabajadores y trabajadores de una organización, en su mayoría piden difundir, dar mayor información y capacitación, en temas de relaciones humanas, normas de convivencia, como denunciar una agresión laboral, sancionar al maltratador, generar temas de comunicación entre empleador y empleado, que permita discutir sobre los mecanismos de protección a las masas laborales. Sostiene Delgado de Smith y González (2022) que:

> Es necesario comprender que lo ideal es no difundir amenazas direccionadas a los hombres a la luz de contrarrestar los efectos perversos de toda una cultura que se configuró desde tiempos pasados; lo ideal es, ir hilvanando actitudes y comportamientos positivos que hagan posible a hombres y mujeres estar conscientes de que ambos coexisten en un mismo terreno societal, y las interacciones entre ambos es necesaria para asegurar el equilibrio biopsicosocial. Esto puede ser una realidad si las mujeres y hombres relevan el valor que ambos tienen para la sociedad. (p.26).

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

Una de las consecuencias más recurrentes en el ser humano es su estado de salud cuando enfrenta un acoso laboral, los signos más visibles son irritación, insomnio, dolor de cabeza, dolor estomacal. Nuestro cuerpo se expresa a estos ataques con llanto, depresión, generando una carga emocional, que involucra su estado de ánimo y su desempeño en las actividades laborales diarias, afectando significativamente su calidad de vida y su economía. Expresa Delgado de Smith y González (2022):

> Desde el punto de vista constitucional la jurisprudencia venezolana ha reivindicado el papel de los seres humanos, en especial el de las mujeres al hacer posible el establecimiento de un ordenamiento legal que ha permitido equiparar derechos sustanciales al trabajo, a la igualdad de acceso de oportunidades a las fuentes empleadoras, salarios justos según tipología de funciones y tareas. Sin embargo, hay desafíos en cuanto a los derechos de las madres de tener derecho de amamantar a sus infantes hasta por un lapso de un año, e igualmente extender a dicha duración el reposo postnatal. Es necesario impulsar cambios planificados desde la educación no formal hasta la formal, en materia de respeto por la dignidad humana y en especial de las mujeres al ser las encargadas por la naturaleza de reproducir la vida, además de ser la directriz de la transmisión de comportamientos que giran en torno a los saberes ancestrales que se circunscriben en valores y principios más elementales para la subsistencia. (p.26).

De igual manera el estado desde su función normativa, está en la obligación de diseñar políticas públicas y educativas en función de fomentar un clima organizacional agradable, así como también las

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

organizaciones implementar manuales para la convivencia laboral, y de esta manera poder establecer parámetros a la hora de un conflicto laboral.

Así como también es muy importante para la economía mundial, promulgar leyes, hacer alianzas, construir planes para dar un freno a la violencia laboral, donde se promueva una cultura de respeto, de empatía, de aceptación, de liderazgo en producir con seres mentalmente estables, felices, orgullosos de pertenecer a grandes organizaciones que promuevan el logro de los objetivos sin generar violencia.

Reflexiones finales

La violencia laboral se ha mantenido en las organizaciones, razón principal originada en la educación, la cultura impuesta en las comunidades, los ideales por grupo de géneros que favorecen a sus pensamientos. Muy difícil es su lucha porque como seres humanos tenemos pensamientos que van influenciados por generaciones que tienen 30, 40 y 50 años, nuestras madres, abuelos, maestros. Y tan solo cuando tengamos 20 años, formamos nuestras propias opiniones, que nacen con cualquier desacuerdo o situación que se vive, queriendo cambiar mentalidades del mundo o simplemente hacer un grito en exclamación para que otros analicen un punto de vista de nuestra percepción ante algún tema.

La violencia laboral es un tema de discusión porque afecta nuestra salud, nuestro convivir, las relaciones personales, la economía, la cultura. Es un daño grave a nuestra mentalidad, porque nos minimiza y nos lleva al estado del pensamiento que no somos útiles, no estamos en la cadena de valor, que finalmente es la fuente de bienestar mental, productiva y económica del ser humano.

Son muchas las formas con las que una persona puede generar violencia laboral, pero es de gran importancia generar las acciones que mitiguen este fenómeno ya que la empatía ante una situación, el trabajo en grupo, el liderazgo de dar el ejemplo, el aceptar que no todos estamos a un cien por ciento

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 84-98
ISSN: 1856-9099

de efectividad todos los días, son actividades que nos permitirán tener mejores resultados en las exigencias diarias y la lucha en contra de este fenómeno que prevalece en las organizaciones laborales. Un claro ejemplo que ha avanzado en una constante lucha por ser escuchada y valorada, sin discriminación, es el llamado sexo débil, la mujer, que siglos pasados, era procreadora y cuidadora, con una visión maternal y protectora ante la familia, única y exclusivamente, destinada a esa acción. Pero que a través de los años se mantiene en la lucha constante, de demostrar su labor en casa como persona productiva, con la lucha constante de ser valorada y reconocida económicamente en su trabajo que debe ser pagado, con la convicción de ser un género que aporta a la economía mundial, sin ser cuestionada y afianzando cada día más su necesidad de escalar a las grandes masas laborales como un género productivo económicamente, donde pueda ocupar grandes cargos sin restricciones y que poco a poco su voz sea aceptada y valorada en las mesas de trabajo en las organizaciones.

Referencias bibliográficas

Cebey, M. Carolina y Ferrari, L. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. Anuario de investigaciones, volumen XXIII, 55-65

Coba, L. Valvidiezo, M. Herrera, H. e Hidalgo, F. (2024). El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. Dominio de las Ciencias, 10(1), 1051-1073. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3761

Delgado de Smith, Y. (2006). Luhmann y Maturana. A propósito de las relaciones industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades, 15 (29), 135-151. https://www.redalyc.org/pdf/859/85902907.pdf

Delgado de Smith Y. y González M. (2022).10 características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 15 (30), 4-28 http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf

Delgado de Smith Y. y González M. (2012). Tipología de violencia y regulación en Venezuela. E: Y. Delgado de Smith y M. González (Coordinadoras).Mujeres en el Mundo: Sexualidad, violencia, Ciudadanía, Historia, Migración y Trabajo, 121-134

González M. y Delgado de Smith, Y. (2023). La economía feminista. Camino hacia la construcción de un paradigma alternativo. Ideas para seguir debatiendo. Salud de los trabajadores. 31(1), 87-98.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9313935

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

PRÁCTICAS GERENCIALES Y SU EFECTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Micelen Virginia Machado
micelen.machado@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Javier Alexander Gil Ramones
giljavier921@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Alexon Sánchez
giljavier921@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Angel Jose Aljorna Lira
aljornalira@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela, Estado Carabobo se exploran diferentes prácticas gerenciales y sus posibles efectos en la cultura organizacional. El objetivo principal es ofrecer diversas perspectivas acerca de las concepciones de prácticas gerenciales al mismo tiempo que un análisis de sus posibles efectos o implicaciones en la cultura organizacional. La investigación es un arqueo heurístico, de la cual se extrajeron los principales rasgos y planteamientos de esta temática. El documento está constituido de la siguiente manera: Primero, comunicación abierta, transparente y oportuna. Segundo, trabajo en equipo. Tercero, innovación y mejoras continuas. Cuarto, toma de decisiones. Por último, las reflexiones finales permiten conocer los efectos en la cultura que han sido desarrolladas en cada uno de los segmentos.

Palabras clave: organizaciones, innovación, gerencia

Recibido: 15/04/2024 Aceptado: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

MANAGEMENT PRACTICES AND THEIR EFFECT ON ORGANIZATIONAL CULTURE

Micelen Virginia Machado
micelen.machado@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Javier Alexander Gil Ramones
giljavier921@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Alexon Sánchez
giljavier921@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

Angel Jose Aljorna Lira
aljornalira@gmail.com
Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, Carabobo State, different management practices and their possible effects on organizational culture are explored. The main objective is to offer diverse perspectives about the conceptions of management practices at the same time as an analysis of their possible effects or implications on organizational culture. The research is a heuristic archaeological study, from which the main features and approaches of this topic were extracted. The document is constituted as follows: First, open, transparent and timely communication. Second, teamwork. Third, innovation and continuous improvements. Fourth, decision making. Finally, the final reflections allow us to know the effects on the culture that have been developed in each of the segments.

Keywords: organizations, innovation, management

Received: 15/04/2024 Accepted: 17/06/2024

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

Introducción

El deseo de toda organización es conducirse en el menor tiempo posible al éxito a través de la consecución de sus fines, para ello se valen de todas las estrategias que ha de tener al alcance de su conocimiento y sus posibilidades financieras. En torno a ese objetivo todas las organizaciones desarrollan su existencia. (García y Rodríguez 2015,) "las organizaciones actuales basan sus modelos gerenciales estrategias de gestión para direccionar, desarrollar y mantener los procesos haciendo que la organización promueva, mantenga o impulse su efectividad." p.159.

Las organizaciones deben valerse de la gerencia y sus diferentes practicas gerenciales como uno de los medios para aproximarse o alcanzar los objetivos de la organización:(García y Rodríguez 2015, pp.159) "En consecuencia, se puede evidenciar como las diferentes prácticas gerenciales fomentan el aprendizaje organizacional, transformándolo en estrategias de gestión para direccionar, desarrollar y mantener los procesos."

En el presente trabajo se abordan las siguientes prácticas gerenciales: comunicación abierta, oportuna y transparente, trabajo en equipo, innovación y mejoras continuas, Toma de decisiones, y en torno a estas prácticas gerenciales se presentan sus definiciones y se analiza como estas prácticas gerenciales colaboran en la consecución de los fines de las organizaciones. El artículo también ofrece una perspectiva crítica sobre el proceso de implementación de las prácticas gerenciales y los posibles efectos negativos que su mal empleo pudieran generar.

Por último, presenta un conjunto de reflexiones que permiten tener una visión flexible sobre la materia y realizar cuestionamientos sobre la importancia de las prácticas gerenciales en las organizaciones, sus efectos en la cultura organizacional y posibles implicaciones para alcanzar el éxito o el fracaso.

Comunicación abierta, transparente y oportuna

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

La comunicación en toda organización es un elemento determinante para su desempeño y persecución de sus fines, de la calidad y característica de la comunicación depende la incidencia de esta en la manera en que se relacionan sus miembros, y puede favorecer o desfavorecer a la organización respecto a su posible éxito. Toda organización comprende un sistema. Según Delgado de Smith (2006), "un sistema no se compone de individuos, de hombres, sino de comunicaciones" (p.18). Destacando; así, el carácter determinante de la comunicación en las relaciones humanas, y por ende en el funcionamiento de todo sistema.

Cada vez que los miembros de un conjunto de seres vivos constituyen con su conducta una red de interacciones que opera para ellos como un medio en el que se realizan como seres vivos, y en el que, por lo tanto, conservan su organización y adaptación y existen en una coderiva contingente a su participación en dicha red de interacciones, tenemos un sistema social. (Maturana, 1997, p.8)

Al observar su visión al respecto, es menester considerar que, entre uno de los principales mecanismos para la interacción entre seres vivos, procesos y sistemas, es la comunicación, por lo que es pertinente destacarla como uno de los elementos claves para el desarrollo de todo sistema social, así como de toda organización.

Las organizaciones son sistemas sociales complejos donde las personas, las estructuras organizativas, los procesos y los recursos interactúan de manera dinámica para lograr propósitos comunes, y la comunicación es una de las herramientas más significativas y determinantes para que esa Interacción tenga altos niveles de coherencia en pro de que el resultado de esa conexión entre los factores sea de acuerdo a los fines de la organización o por el contrario la conduzca a resultados indeseados o no los esperados.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

La comunicación desde toda perspectiva de estudio (organizacional, comercial, interpersonal) conforman un conjunto de instrumentos, estrategias y acciones importantes en el mundo empresarial, por ello al emplearlas adecuadamente pueden llegar a convertirse en un factor clave del éxito en las organizaciones del siglo XXI. (Ribera, Rojas, Ramírez, 2005, p.33)

La comunicación es capaz de transformar radicalmente lo que un individuo tiene por cierto o como realidad de un momento a otro, por lo cual, es imprescindible para cualquier organización prestar la debida atención a la materia. Es posible que algunas organizaciones sin importar su origen o naturaleza le den un tratamiento vago o escaso al tema, asumiendo que se comunican adecuadamente, sin embargo, en muchos casos pudieran carecer de la precisión necesaria para comunicar efectiva y eficientemente, transformándose las comunicaciones en un obstáculo para alcanzar los objetivos deseados.

El lenguaje hablado y escrito es el que hace posible más que ningún otro elemento simbólico, la cultura humana y solo el lenguaje permiten el desarrollo de la mente humana, y el sentido del yo, la conciencia de identidad personal y esa capacitada fundamental, única en la humanidad, de ser capaz de asumir uno o más de los roles sociales con los que se enfrentan el Nombre Sociedad. (Delgado de Smith, 2001, p.5)

En la concepción anterior se denota la gran influencia del lenguaje y por ende de la comunicación en el desarrollo de la humanidad y constituye una gran demostración del poderío de las comunicaciones, cabe destacar que en la actualidad vivimos una época donde la comunicación ha cobrado una relevancia inmemorable en la mayoría de los ámbitos de la sociedad civilizada.

la tendencia de toda organización con la crisis de la modernidad es desarrollar estrategias y componentes de interacciones entre los actores sociales a objeto de asegurar una sinergia

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

organizacional direccionada con altos niveles en rendimiento y con equipos de alto desempeño. (Delgado de Smith, 2001, p.6)

La cita anterior devela entre sus línea el carácter imprescindible de la comunicación para apuntalar a toda organización al éxito, puesto que resulta muy poco probable que se puedan desarrollar estrategias entre los actores de una organización para asegurar la sinergia organizacional y por ende la obtención de altos niveles de rendimiento sin contar con la comunicación más transparente, oportuna y abierta posible que se encuentre al alcance de quienes la administran, por lo tanto sea la organización o sistema social en los que cualquier individuo se desarrolló no se debe perder de vista que la comunicación es clave para todos los objetivos que se tengan propuestos alcanzar, inclusive prepararnos para predecir eventos, (Ribera, Rojas, Ramírez, 2005, p.33)" la comunicación es una herramienta que permite reducir la incertidumbre del futuro y desarrollar perspectivas acerca del comportamiento social del individuo"

Una comunicación abierta, transparente y oportuna aplicada de manera sistemática en una organización, siendo cuidadoso de los métodos para emplearlas y teniendo mecanismos de control y supervisión podría permitir el fortalecimiento o transformación de la cultura organizacional de toda organización.

La comunicación es una herramienta de gestión, ya que contribuye al consenso entre el personal en las empresas, es decir, las organizaciones que mantienen procesos de comunicación abierto dan oportunidad al personal para que tome parte de los procesos que están orientadas a la creación de valores de la organización, alimentando así el sentido de pertenencia. (Ribera, Rojas, Ramírez, 2005, p.37)

La consecución de los fines de toda la organización está intrínsecamente ligada a que todos sus miembros tengan claridad de sus objetivos y por ende sentido de pertenencia con los planes y su

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

organización, por lo tanto: ¿si no existe una comunicación clara, oportuna, abierta y transparente es posible que en las organizaciones exista una cultura organizacional capaz de dirigirle al éxito? Una comunicación limitada, selectiva, a destiempo puede considerarse como una realidad en algunas organizaciones, y en esos casos podríamos preguntarnos: ¿sería posible que exista en esas organizaciones una cultura organizacional suficiente que le dirija al éxito?

"Con la calidad de los lideres auténticos y la transparencia de la comunicación organizacional, la confianza de los empleados está bien formada¨ (Yuwono, Danito, Nainggolan, 2023, p.251). Como se citó en Jiang y Luo,2016 partiendo de este criterio podría afirmarse que una comunicación abierta, transparente y oportuna crea un ambiente de colaboración y fortalece la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y por ende coadyuva a la consecución de los fines, desde otras perspectivas, en contraposición de lo anterior una comunicación deshonesta deficiente, inoportuna puede generar desconfianza, malentendidos y conflictos internos que afectan negativamente la cultura organizacional, alejándole de sus objetivos como organización.

Trabajo en equipo

En las actividades a realizar para alcanzar una meta con la misión de solucionar problemas que atiendan las necesidades del ser humano, nos enfocamos en la articulación del equipo de trabajo. Tomando de cada uno de sus integrantes el talento, habilidades y conocimiento adquirido para alcanzar un objetivo, cada sujeto debe reconocer la contribución y potencial de los demás, así como reconocer el talento o habilidades en otras personas que esta no sabía.

Sin embargo, en ocasiones aun no siendo especialista en materias determinadas se puede contribuir y aportar ideas idóneas para una labor en específico, es por eso que es sumamente necesaria la interacción entre las personas que hablan entre sí en un ambiente grupal para el éxito del trabajo en equipo.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

Es una necesidad ampliar y mejorar el capital intelectual de una organización que desee estar en situación de competitividad, según Navas (2011).Una organización que aprende es entonces una empresa inteligente que cuenta con la capacidad de expandirle crecimiento gracias a que centra su atención en un aprendizaje sistemático en el cual se ven involucrados todos los integrantes de la organización, los cuales están abiertos a compartir sus conocimientos personales con sus compañeros de trabajo con el fin de encaminar sus esfuerzos al logro de objetivos reales y construir una visión compartida como es motivador para cada uno de los integrantes del equipo. (García, 2024, p.33)

Podemos destacar que, para la mayor efectividad, resultados, celeridad, sincronización en el trabajo en equipo donde existen distintos criterios y habilidades se ameritan algunas características. Según García (2024):

Característica del trabajo en equipo

El trabajo en equipo se caracteriza por:

Objetivos definidos. Son las metas que dan sentido y que orientan a las personas en sus tareas específicas. Los objetivos deben ser claros y conocidos por cada integrante para optimizar sus esfuerzos.

Identidad propia. Es el conjunto de valores que practican los integrantes y que les da un sentido de pertenencia para fortalecer la unión del grupo.

Diversidad. Es la convivencia entre personas de diferentes culturas, géneros, idiomas, capacidades, ideologías, entre otras diferencias. Pluralidad de integrantes en un equipo aporta experiencias y puntos de vistas múltiple para afrontar un problema además de ser una fuente de creatividad que enriquece el trabajo final.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

Planificación. Es el diseño de un plan o de pautas de trabajo a seguir por cada integrante del equipo lo que permite cumplir con los objetivos de manera coordinada y en el tiempo requerido. La planificación incluye un detalle de los medios necesarios y una previsión de los posibles problemas o riesgo.

Motivación. Es el motor que mantiene el equipo en su actividad diaria y lo impulsa a alcanzar los objetivos, la motivación suele ser fomentada por el líder del equipo y por las condiciones de la organización: mejoras en la remuneración, bonos, posibilidad de ascender en el puesto laboral y posibilidad de crecimiento profesional. (P.30).

En el triunfo de la empresa, motivado a que indiscutiblemente es la única forma de que una empresa pueda evolucionar ya que sus miembros se pueden percatar de las debilidades y fortalezas que tenga la misma es decir que una vez evaluado una serie de situaciones pueden ser abordada por el equipo a los fines de soluciones pertinentes de acuerdo de los problemas plateados. “El ser humano ha sido catalogado como el principal activo de una organización, colaborando con sus esfuerzos y capacidades para alcanzar los objetivos que permiten el desarrollo de una organización productiva y competitiva” (Garcia, 2024, p.4). Con el trabajo en equipo las distintas actividades se dividen para lograr un engranaje gracias a la sinergia que surge en el conjunto de trabajadores ya teniendo en cuenta y determinando cada una de las cualidades, destrezas y aprendizaje del grupo. Teniendo de esta forma una excelencia y calidad total como resultado del esfuerzo y dedicación de la colectividad y no de un esfuerzo individual.

En otra orden de ideas las decisiones que se tomen en el equipo deben asumirse independientemente de los resultados ya que precisamente el equipo participativo se basa en tener la confianza de sus integrantes de esta manera todos los miembros se sienten involucrado en el crecimiento de la empresa generando así un gran sentido de pertenencia y compromiso.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

Se puede deducir que la comunicación juega un papel importante en el equipo de trabajo motivado a que la opinión de cada uno es necesaria para definir estrategias con las cuales se pudiera planificar y lograr la ejecución para los objetivos trazados, indudablemente del análisis y la cualidad del líder de ver en cada uno de sus integrantes para afrontar el compromiso. Teniendo en cuenta que el mundo empresarial es una competencia constante que va desempeñando de acuerdo a los avances tecnológicos, políticos y sociales que evoluciona constantemente y por lo tanto los gerentes se ven obligados a ese trabajo en equipo para así tomar las decisiones más adecuadas y de esa forma ser más competitivos.

Innovación y mejores continuas

Esta busca un futuro distinto de los actuales, el cual se enfoca en mayor tecnología, menos jerarquía y mayor ética. Además, esto con el fin de mejorar los procesos como productos, servicios y cambios. “no cabe duda de que la innovación es uno de los motores fundaménteles de las organizaciones, y como tal de su sostenibilidad económica, evolución y crecimiento” (Robayo, 2016, p.2). Además, en corto plazo, incluso en el momento genera mayor efectividad con menos recursos, lo cual causa mayor celeridad y eficiencia en todos los procesos de las prácticas gerenciales. Según Robayo (2016):

Finalmente, se obtuvo como principal conclusión que para obtener éxito en la gestión de la innovación implica generar desde la gerencia una cultura relacionada con la innovación que permita, a las empresas, identificar los factores claves que caracteriza dicho proceso y que puedan clasificarse en internos y externos a la propia organización. Específicamente para el caso analizado, el proceso de innovación es de carácter informal y no sistemático, ya que busca el aprovechamiento de oportunidades del negocio y, por lo general, proviene de la exigencia y de las necesidades de los clientes, o de la reacción a circunstancias inducida por la competencia. (p.3)

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

Algunos pudieran plantear un dilema en cuanto a la innovación y es que los mismos factores del éxito pudiesen ser los lastres que impidan el crecimiento, entonces se pudieran plantear expectativas en cuanto a innovar o no innovar, sin embargo, éste es el eje principal de todos los avances en el ámbito industrial y de las personas ya que se pudieran desplazar los procesos antiguos o clásicos. "ello significa que ante los cambios estructurales la organización que define su identidad no cambia; y por otra parte, a propósito de la interacción, que el sistema existe solo en la conservación de su adaptación" (Delgado de Smith, 2006, p.144). Existen innovaciones desde los tiempos remotos en los cuales marcaron cambios en el mundo y es desde allí que la humanidad continúa innovando hasta el presente, lo podemos apreciar desde los servicios, productos de materia prima y terminados de empresas, aprendizaje en el ámbito educativo, la agricultura, comunicaciones entre otro.

La tecnología ofrece una variedad de herramientas y recursos que pueden ser utilizados de manera creativa para mejorar la comprensión lectora. Identificar qué tipo de innovaciones tecnológicas son más adecuadas para adecuar los obstáculos específicos que enfrenten los estudiantes puede conducir avances significativos en la enseñanza y aprendizaje. (Calderón y Andrade, 2004, p. 450)

En consecuencia, se puede tener presente la innovación tecnológica y las mejoras continuas en el hombre ya como parte de su naturaleza e inclusive su instinto, Llevándonos así a la evolución continua. Asimismo, diferencias entre innovaciones de productos, procesos, mercadotecnias y organizacionales:

. La innovación de producto consiste en la creación de nuevos productos o servicios, o en la mejores de las características, prestación y calidad de los existentes.

. La innovación de proceso supone la introducción de nuevos procesos de producción o la modificación de los existentes, y sus objetivos principales es la reducción de costes.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

. La innovación de mercado técnica es la aplicación de un nuevo método de comercialización que implica un cambio significativo del diseño o el envasado de un producto, su posicionamiento, su promoción o su tarificación.

. La innovación de organización es la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del lugar del trabajo o las relaciones exteriores de la empresa. (Robayo, 2016, p.3)

La innovación ha generado lo que en algún momento se hacía imposible como por ejemplo la comunicación entre las personas que por razones de distancias se imposibilitaba y la visualización en tiempo real, es por ello que se puede tener como cierto que ya es parte de la evolución y el cubrir las necesidades de la humanidad, siendo esta parte de las revoluciones industriales que marcan momentos disruptivos en la historia de la tecnología, y ahora vivimos la cuarta revolución: la revolución de la información. Según Robayo (2016):

A veces se piensa que la innovación se dispara a partir de un momento de inspiración, o que solamente pueden hacerla algunos pocos afortunados que poseen habilidades especiales. Sin embargo, la innovación se logra obtener en muchas formas, como es servicios que se puedan ofrecer al cliente, en la forma en la que se distribuye un producto, en la manera como se relaciona con las empresas. (p.4)

La innovación tecnológica en el crecimiento industrial para el desarrollo de los países en la explotación de recursos de materia prima y productos terminados, se ha hecho indispensable ya que sería imposible optar por el desarrollo ni obtener resultados de estudios de las distintas ramas. ” por ello, la innovación debe darse como proceso debido a que abarca todas las operaciones de la empresa, es decir, que este proceso posibilita combinar las capacidades técnicas, financieras, comerciales y administrativa”(Robayo,2016,p.4). Sin embargo, debemos mencionar la necesidad de adaptación a los avances tecnológicos y mejoras continúas teniéndolas como desafíos constantes en el futuro. Durante

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

los tiempos la humanidad se ha tenido que enfrentar a distintas innovaciones que cambiaron el curso de la civilización, las cuales en alguno de los casos han generado preocupaciones, expectativas, pero sin lugar a dudas muchas oportunidades.

Toma de decisiones

La toma de decisiones es una de las funciones más críticas en el ámbito organizacional. Las decisiones que se toman a diferentes niveles, desde la alta gerencia hasta los equipos de trabajo, tienen un impacto directo en el desempeño, la eficiencia y la competitividad de la organización. Sin embargo, este proceso no está exento de desafíos, ya que implica lidiar con la incertidumbre, la complejidad y la necesidad de considerar múltiples factores. La toma de decisiones en las organizaciones se puede definir como el proceso de seleccionar una alternativa entre varias opciones, con el fin de resolver un problema o aprovechar una oportunidad. Este proceso involucra la recopilación y el análisis de información relevante, la evaluación de las posibles consecuencias de cada alternativa y la elección de la opción más adecuada para alcanzar los objetivos organizacionales. Según Cortada de Kohan (2008):

La información que se tiene sobre los hechos a decidir es sumamente importante y en ese sentido se puede tomar decisiones bajo certeza, bajo completa ignorancia o con cierto riesgo. La toma de decisiones con toda certeza o con completa ignorancia no son problema, el caso más interesante es la toma de decisiones con riesgo en el que se supone que el sujeto tiene alguna información y puede evaluar las probabilidades de los distintos estados de la naturaleza. (p. 68)

Todas las personas tomamos decisiones todos los días de nuestra vida. Y estas siguen un proceso común, de tal manera que no hay diferencias en la toma de decisiones de tipo administrativo. Este proceso de decisión puede ser descrito mediante pasos que se aplican a todas las circunstancias en las que toman decisiones, sean estas simples o complejas. Robbin (1998) como se citó en Solano, 2003.

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

La importancia de la toma de decisiones en las organizaciones radica en el impacto que estas decisiones tienen en el rendimiento y la eficacia de la organización. Las decisiones pueden afectar a la competitividad, la rentabilidad, la productividad y la reputación de la organización, por lo que es crucial tomar decisiones informadas y bien fundamentadas. Un factor importante que influye en la toma de decisiones en las organizaciones es el entorno en el que operan. Las organizaciones están sujetas a un entorno complejo y cambiante, que presenta incertidumbres y riesgos. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones sean capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y tomar decisiones acertadas en situaciones de incertidumbre.

Otro factor que influye en la toma de decisiones en las organizaciones es el proceso de toma de decisiones en sí mismo. Este proceso puede estar influenciado por factores como los sesgos cognitivos, las emociones y las presiones del entorno, que pueden llevar a tomar decisiones irracionales. Por lo tanto, es importante implementar estrategias para reducir los sesgos y mejorar la calidad de las decisiones tomadas. Según Cortada de Cohan (2008):

La incertidumbre es un aspecto inevitable de la condición humana. Muchas elecciones se basan sobre creencias, sobre la verosimilitud de los hechos de dudosa certidumbre como la culpa de un acusado, el resultado de una elección, el valor futuro del dólar, el resultado de una operación quirúrgica, la elección de una escuela para los hijos, etc., etc. El hombre no puede calcular en muchos casos, formalmente las probabilidades y debe conformarse con su juicio intuitivo; pero eso a menudo puede llevarle a errores los que es conveniente conocer para poder evitarlos. La familiaridad es también una decisión heurística automática. Se sabe que la familiaridad con un estímulo aumenta la respuesta afectiva y las impresiones afectivas están siempre a mano y proporcionan una base más fácil para las decisiones que una

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

evaluación cognitiva deliberada de cada opción. Esto no implica de ningún modo un desmerecimiento de nuestras capacidades para pensar. (p. 72)

Cuando las decisiones se toman de manera efectiva, pueden tener varios efectos positivos en la organización, entre los cuales se encuentran:

Participación de los empleados: Cuando se involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones, se fomenta un mayor sentido de pertenencia y compromiso, los empleados se sienten valorados y escuchados, lo que mejora la moral y la motivación. Transparencia y comunicación: Una toma de decisiones transparente y una comunicación abierta con los empleados ayuda a crear confianza y reduce la incertidumbre. Adaptabilidad y agilidad: Una toma de decisiones ágil y flexible permite a la organización adaptarse rápidamente a los cambios del entorno. Desarrollo de liderazgo: El desarrollo de liderazgo a nivel individual fortalece el liderazgo a nivel organizacional. Compromiso y satisfacción laboral: Un mayor compromiso y satisfacción laboral se traducen en una mayor productividad y retención de talento. Mejora en la eficiencia: Tomar decisiones oportunas y bien fundamentadas puede aumentar la eficiencia de la organización al permitir que los recursos se utilicen de manera adecuada y se eviten desperdicios. Incremento en la productividad: Las decisiones acertadas pueden contribuir a incrementar la productividad de los empleados al brindarles los recursos y la dirección adecuada para llevar a cabo sus actividades de manera eficaz. Fomento de la innovación: Tomar decisiones valientes y arriesgadas puede fomentar la innovación dentro de la organización al impulsar a los empleados a proponer nuevas ideas y enfoques para abordar los desafíos que enfrenta la empresa. Mejora en la calidad de los productos y servicios: Al tomar decisiones que se centran en la mejora continua y en satisfacer las necesidades de los clientes, se puede lograr una mejora en la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la organización. Fortalecimiento de la cultura organizacional: La forma en que

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

se toman las decisiones en una organización puede influir en la cultura organizacional y en el compromiso de los empleados. Cuando las decisiones se toman de manera transparente y se involucra a los empleados en el proceso, se puede fortalecer la cultura de trabajo en equipo y la confianza en la empresa.

La toma de decisiones efectiva y participativa puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional, fomentando la colaboración, la innovación y el empoderamiento de los empleados, lo que a su vez mejora el desempeño y el éxito de la organización a largo plazo.

Algunos de los posibles efectos negativos de una mala toma de decisiones en las organizaciones son: Pérdida de recursos: Una decisión equivocada puede llevar a la organización a invertir recursos en actividades que no generan beneficios o que incluso causan pérdidas económicas. Impacto en la moral del personal: Las decisiones erróneas pueden afectar la moral de los empleados, generando desmotivación, descontento y baja productividad. Conflictos internos: Las decisiones controversiales o mal gestionadas pueden originar conflictos entre los miembros de la organización, lo que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo. Pérdida de credibilidad: La repetición de errores en la toma de decisiones puede afectar la reputación y credibilidad de la organización tanto interna como externamente. Riesgos para la continuidad del negocio: Una mala decisión estratégica puede poner en riesgo la estabilidad y continuidad de la organización, afectando su competitividad y posición en el mercado. Lentitud en la toma de decisiones: Cuando el proceso de toma de decisiones es demasiado complejo o burocrático, puede ralentizar la capacidad de respuesta de la organización. Falta de claridad y dirección: Si las decisiones no se comunican de manera clara y coherente, puede haber confusión y falta de alineación entre los diferentes niveles de la organización. La falta de dirección y objetivos claros puede llevar a la fragmentación y la falta de coordinación entre los equipos. Centralización

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

excesiva de la toma de decisiones: Cuando la toma de decisiones se concentra en la alta dirección, sin involucrar a los niveles operativos, puede generar resentimiento y falta de compromiso entre los empleados, esto puede resultar en una cultura organizacional rígida y poco receptiva a las necesidades de los clientes y el mercado. Sesgos y toma de decisiones subjetivas: Los líderes y gerentes pueden verse influenciados por sesgos cognitivos, preferencias personales o intereses particulares al tomar decisiones, esto puede llevar a decisiones que no se basan en datos objetivos o en el mejor interés de la organización. Resistencia al cambio: Algunas decisiones, especialmente aquellas que implican cambios significativos, pueden encontrar resistencia por parte de los empleados, esto puede obstaculizar la implementación de las decisiones y ralentizar el progreso de la organización.

Es importante que las organizaciones aborden estos posibles efectos negativos mediante la implementación de procesos de toma de decisiones más ágiles, transparentes y participativos, a fin de mantener una cultura organizacional saludable y adaptable a los desafíos del entorno.

Reflexiones finales

Entender el proceso de conformación de la cultura organizacional, su retroalimentación, su metamorfosis y alcanzar un alto nivel de conocimiento sobre ella exige flexibilidad intelectual, emocional y una capacidad de comprensión holística de los miembros de las organizaciones así como también como la organización como conjunto o sistema, es por ello que el proceso de capacitación y adiestramiento para aproximarse a idóneas competencias que le acerquen a un grado aceptable de desarrollo cognitivo y psicológico que les favorezca para conformar preservar y transformar positivamente la cultura organizacional siendo esta la guía de las organizaciones, el timón y capital de los procesos y por lo tanto del rumbo y resultado de la organización. Entre las capacitaciones o adiestramiento que puede favorecer el fortalecimiento de la cultura organizacional se encuentra la

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

formación en prácticas gerenciales dado que están influyen directamente en la conducta de los miembros de las organizaciones y por ende afectan positiva o negativamente en la cultura organizacional.

Entre los efectos a destacar por cuenta de las practicas gerenciales sobre la cultura organizacional desarrolladas en cada uno de los segmentos se encuentran: cuando la comunicación entre los miembros de una organización es abierta, oportuna y transparente tendrá efectos positivos sobre la cultura organizacional, puesto que favorece la confianza entre sus miembros, genera un clima de trabajo favorable y por ende sus miembros tendrán más sentido de pertenencia con los valores y principios, así mismo este tipo de comunicaciones puede convertirse en una herramienta de transformación de la cultura organizacional a través de la aplicación de estrategias y métodos efectivos de comunicación abierta, oportuna y transparente se puede reformular parámetros de la cultura organizacional que deseen ser cambiados a beneficio de los objetivos que las organizaciones se planteen.

Cuando una organización tiene un equipo de trabajo donde sus miembros dan lo mejor de sí en cuanto a sus conocimientos, habilidades y destrezas, las organizaciones tienen una oportunidad para evolucionar a través del tiempo, saber trabajar en equipo trae consigo que cada uno de sus miembros tengan una visión en común de acuerdo a los principios de la cultura de la organización que les rige permitiéndole incrementar las probabilidades de alcanzar el éxito.

En cuanto a los efectos, avances y mejoras continuas en la cultura organizacional se debe hacer mención en la adaptación del hombre a las ya realizadas. El instinto innovador se hace presente, acorde a la necesidad, lo que ha generado que el avance sea ya parte del ser humano y que de alguna manera busque la mejora continua de la vida cotidiana, pero más allá de eso la facilidad que se obtiene en los resultados. Es allí donde el efecto que la innovación ha generado en la cultura organizacional, logra la rapidez en

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

cada uno de los procesos y genera que la sociedad de hoy tenga la facilidad de realizar sus actos y cubrir sus necesidades con la fluidez necesaria para el tiempo en que vivimos y que los que en algún momento generaba invertir tiempo y esfuerzo hoy en día pueda tenerse como una acción sencilla para obtener resultados de las necesidades que se presentan al día, por ello se continúan innovando cada día más, efecto que debemos celebrar.

La toma de decisiones es un proceso crucial en las organizaciones afectando positiva o negativamente la productividad, la rentabilidad, la competitividad, la eficiencia, es un proceso clave para el éxito de las organizaciones y afecta directamente el desempeño de las mismas, la influencia de una buena toma de decisiones se ve reflejada en la participación de los integrantes, la comunicación efectiva, la resiliencia organizacional, el liderazgo y compromiso de sus integrantes, influyendo esto en su cultura organizacional. Una toma de decisiones eficaz y responsable es fundamental para impulsar el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

Calderón, C., Andrade, A. (2024). La innovación tecnológica en el desarrollo de la comprensión lectora. *Sinergia académica, 7*(3), 449-472. https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/280/1136

Cortada de Kohan, N. (2008). Los sesgos cognitivos en la toma de decisiones. *International Journal of Psychological Research, 1*, (5), 68-73. https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023503010.pdf

Delgado de Smith, Y. (2001). El trabajo: pasado y presente. *Revista Faces, 12*(20), 2-7. http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/

Delgado de Smith, Y. (2006). Luhmann y Maturana. A propósito de las relaciones industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. *Nóesis, 15* (29),135-151. https://www.redalyc.org/pdf/859/85902907.pdf

García, L. (2024). Clima organizacional y los enfoques gerenciales en la dinámica de grupos y equipos de trabajo en las organizaciones inteligentes. *Revista de gerencia en áreas económicas humanísticas y técnicas,23(1),26*-37. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9560799

Observatorio Laboral Revista Venezolana (2024)
Vol. 17, N° 34, 99-118
ISSN: 1856-9099

García, M., Rodríguez, M. (2015). Evaluación de las prácticas gerenciales. *Negotium, 10*(30), 142-162. https://www.redalyc.org/pdf/782/78238677009.pdf

Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., Álvarez de Fernández, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium, 1*(2), 32-48. https://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf

Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector grafico colombiano. Suma de negocios, 7(16),2-16. http//dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.007

Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. *Tecnología en Marcha, 16*, (3), 44-51. *https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/1467/1349*

Yuwono, W., Danito, D. (2023). El efecto del liderazgo autentico y la comunicación organizacional transparente en el bienestar de los empleados con variables de mediación de la confianza de los empleados en empresas mediana. Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 1*(35), 251-267. file:///C:/Users/USER/Downloads/353-191-PB.pdf

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Naturaleza de la Revista: OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA es una Revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Universidad de Carabobo. Editada en Valencia, Venezuela.

Conforme a la política editorial de la revista, las revisiones se hacen en doble ciego-juicio de pares, por lo cual el autor del trabajo desconoce quienes lo han revisado así como también los revisores desconocen el nombre del autor. Se cuenta además con evaluadores internos y externos pertenecientes a universidades nacionales.

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA recibe colaboraciones en forma permanente, con cierres de edición en Julio y Diciembre.

Es electrónicamente y esta disponible en la página de la Universidad de Carabobo, Venezuela.

Forma y preparación de los artículos:

- El trabajo debe tener una extensión máxima de 25 cuartillas y mínimo de 15 (incluidos gráficos, cuadros, citas y referencias bibliográficas). No obstante, el Comité Editor podrá decidir aceptar un trabajo que supere el límite de cuartillas.
- Las cuartillas deben estar elaboradas con 3 centímetros de margen (izquierdo, derecho, superior e inferior), letra Times New Roman tamaño 12, interlineado 2.
- El trabajo no debe contener ningún elemento a color.
- Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, escalafón (en caso de ser profesor universitario), experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo, número de teléfono, correo electrónico y ORCID.
- Tanto el trabajo como los datos personales deben también ser consignados en formato Word, en archivos separados.
- El trabajo debe ser inédito. Al mismo tiempo, el envío del mismo a la Revista, implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.

La estructura para los artículos es el siguiente:

El trabajo debe estar precedido de un resumen de media cuartilla de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés. (140 a 160 palabras)

- El resumen en inglés debe estar precedido del título en inglés.
- Deben presentarse de 3 a 4 palabras clave al pie del resumen, en español e inglés.
- A continuación se presentarán: introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y referencias bibliográficas.
- Las notas serán colocadas antes de las referencias bibliográficas utilizando numeración secuencial según orden de aparición.

Ejemplos para realizar las referencias bibliográficas:

Referencias Materiales Impresos

Libros
Hernández, O. y J. Ricther (2002). *El trabajo sin tutela en Venezuela: Nuevas y viejas formas de desprotección laboral.* 1era. Edición. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Artículos en publicaciones periódicas
Delgado de Smith, Y. (2001). Políticas sociales: Relaciones de Trabajo y Salud. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales.* Vol. 5. No. 2. pp. 98-113.

Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos
Hernández Arias, A. (2007). Cooperativas, empresas y capital social. En: H. Lucena. (Coordinador) *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria.* Fondo Editorial UCLA Universidad de Carabobo. Valencia. pp. 101-121.

En línea
Delgado de Smith, Y. y M. González (2022). 10 Características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana.* vol. 15, no 30, p. 14-28.http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf

Publicaciones de eventos científicos
González, M. (2007). *Tendencias en la Gestión de Recursos Humanos en América Latina.* Ponencia presentada en el X Congreso de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Trabajos de grado o de ascenso

Smith, V. (2005). Mujeres trabajadoras en América Latina. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Entrevistas publicadas en medios impresos

Botero, N. (2007, Agosto 04). Es necesario hacer seguimiento a la aplicación de la Ley del Trabajo [Entrevista a Rosa Rondón. Directora de RETL]. *El Carabobeño*, 3-1.

Referencias a Materiales On-line

Carrillo, J. (2004). *Maquiladoras: integración productiva y evolución industrial.* El Colegio de la Frontera Norte. Fuente: http://www.economia.gob.mx (Consultado el 13-03-07).

INE (2006). *Indicadores de Fuerza de trabajo.* Fuente: www.ine.gov.ve (Consultado el 12-06-06).

En el desarrollo del artículo, las referencias bibliográficas se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Pérez, 2007), dos autores (Pérez y Ascanio, 2007) y con más de dos autores (Pérez y otros, 2007).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Ascanio, 2007:15) o (Ascanio, 2007:15-16).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Rivero, 2007a) y (Rivero, 2007b).

Los manuscritos que no cumplan con las instrucciones mencionadas, no serán considerados para su evaluación.

El Comité Editorial se reserva el derecho de realizar los ajustes y cambios de forma que aseguren la calidad de los artículos aceptados para su publicación.

La Revista Científica **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA** autoriza la reproducción parcial de los artículos siempre y cuando se respete la normativa de Propiedad Intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores.

La revista se reserva el derecho de reproducir en otros medios impresos y/o electrónicos.

El trabajo debe ser remitido a la dirección postal de la revista:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

ó al correo electrónico: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

Nature of the Publication: *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL is a scientific arbitrated publication of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the University of Carabobo, edited in Valencia, Venezuela. In accordance with the editorial policies of the journal, all submissions received are subject to double-blind review by three members of the Editorial Advisory Panel, who neither know the name of the author nor the name of the other members evaluating the document. Besides, the Editorial Advisory Panel is constituted by internal and external members from different national universities.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL receives submissions permanently that will be published twice a year, in July and December.

It is published on-line versions and it will be available on LAINET Web site of LAINET from the University of Carabobo, Venezuela.

General guidelines

Papers should not exceed 25 pages in length, nor present less than 15 pages (including graphics, diagrams, tables, charts, references). Nevertheless the Editorial Board could decide whether to accept a manuscript that exceeds this length.

Pages should be written in 2 spacing, using 12-pt Times New Roman and leaving uniform margins of 3 cm (1, 2 in.)

Papers should not present any element or information in color

Both paper and the author's personal information should also be submitted in word format, in separate files.

Manuscripts should not have been published before nor be currently under consideration by other journals.

Papers should be preceded by an abstract of no more than 160 words (between 140 and 160 words, with the same margins, character type and size, and line spaces) in both languages Spanish and English.

Abstracts in English should be preceded by the title in this language.

Three or four key words should be included at the end of each abstract in the respective language.

The key words will be followed by the introduction, the body, the conclusions and the references.

Titles should preferably be short.

Notes should be included before the references and using sequential numbers regarding the order in which they appear.

Guidelines for Reference List:

Books

Delgado de Smith, Y. (2006). *La investigación social en procesos: Ejercicios y respuestas*. 2da. Edición. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Journal articles

Lima, J. (2004). O trabjalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais.* Vol. 19. No. 56. pp. 45-150.

Articles or Chapters in an edited or compiled book

Hernández Arias, A. (2007). Cooperativas, empresas y capital social. En: H. Lucena (Coordinador) *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria.* Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia. pp. 101-121.

On line

Delgado de Smith, Y. y M. González (2022). 10 Características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana.* Vol. 15, no 30, p. 14-28.http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf

Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia

Guerra Sotillo, A. (2006). *Redes, economía informal y sociedad civil: relaciones con el Estado en Venezuela.* Ponencia presentada en las VI Jornadas de Investigación del DAC-UCLA. Barquisimeto. Venezuela. Fuente: www.ucla.edu.ve/dac/vijornadas (Consultado el 15-09-07).

Master thesis

Smith D., V. (2005). Mujeres trabajadoras en América Latina. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Interviews published in print media

García Otero, P. (2007, Agosto 19). Chacao va a sobrevivir por liderazgos [Entrevista a Emilio Graterón. Consejal de Chacao]. *El Universal*, 4-2.

Online Documents

Magariños de Morentin, J. (1998). *Esbozo semiótico para una metodología de base en ciencias sociales.* Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Fuente: http://www.magarinos.com.ar (Consultado el 24-09-06).

ACI (2006). *Estadísticas sobre el cooperativismo en Venezuela.* Fuente: www.aciamericas.coop (Consultado el 24-01-06).

Reference citations in Text should follow the Harvard system norms:

Paraphrased citations: Indicate the author's surname and the publication date. Examples: One author (Pérez, 2007), two authors (Pérez y Ascanio, 2007) and more than two authors (Pérez y otros, 2007).

Direct quotations: Incorporate the quotation into text and enclose it with double quotation marks. Add the specific page/s number. Examples: (Ascanio, 2007:15) or (Ascanio, 2007:15-16).

Works by the same author with the same publication date should be identified by the suffixes a, b, c. Example: (Lucena, 2007a) and (Lucena, 2007b).

Manuscripts that do not adhere to the norms will not be subject to evaluation.
The Editorial Board reserves the right to make minor adjustments and changes if necessary, so as to guarantee the quality of the articles submitted to publication

The Scientific Journal ***OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*** authorizes the partial reproduction of articles, if Intellectual Property Norms are respected and if the journal and the authors' copyright and authorship are recognized. The content of the articles is the entire and exclusive responsibility of the authors

The Journal reserves the right to reproduce materials in other printed or electronic means.

Papers should be submitted to the Journal mail address:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

Or to the E-mail address: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: _____
Código:_____

Arbitraje:

CRITERIOS	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	OBSERVACIONES
Pertinencia del título.						
Adecuada elaboración del resumen.						
Claridad y coherencia del discurso.						
Adecuada organización interna.						
Calidad de las referencias bibliográficas.						
Aportes al conocimiento del objeto.						
Apreciación general.						

Resultado del Arbitraje

	El trabajo evaluado puede ser publicado sin ninguna modificación.
	El trabajo evaluado puede ser publicado con ligeras modificaciones.
	El trabajo evaluado puede ser publicado con importantes modificaciones.
	El trabajo evaluado no puede ser publicado.

Observaciones:

Nombre del Árbitro:

EVALUATION FORM

Title of the Article: _____
Code:_____

Evaluation:

CRITERIA	EXCELLENT	VERY GOOD	GOOD	ACCEPTABLE	DEFFICIENT	OBSERVATIONS
Title pertinence.						
Abstract accuracy.						
Discourse coherence and clarity.						
Suitable internal organization.						
Quality of bibliographical references.						
Contributions to the knowledge on the topic						
General .Appreciation						

Results of the Evaluation

	The article is publishable. No modifications are required.
	The article is publishable, but it requires slight modifications
	The article is publishable , but it requires substantial modifications
	The article is not publishable

Observations:

Name of Evaluator:

Declaración Ética y Negligencia Profesional

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo. El plagio está estrictamente prohibido y nuestros colaboradores dan fe de que sus trabajos no han sido copiados o plagiados de otras obras, en parte o en su totalidad. Todo trabajo para ser publicado en OLRV exigirá a sus autores enviar carta de declaración ética.

Statement of Ethics and Professional Neglect

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any malpractice that is carried out. Plagiarism is strictly prohibited and our collaborators attest that their works have not been copied or plagiarized from other works, in part or in whole. All work to be published in OLRV shall require their authors to send a letter of ethics statement.