



# LA ESENCIA HUMANA Y SOCIAL

## Una mirada desde los estudios organizacionales



Universidad Francisco  
de Paula Santander  
Vigilada Mineducación

**Adriana Mosquera Carrascal**  
**Ramón Armando Bayona Trillos**  
**Damarys Vergel Quintero**





# **LA ESENCIA HUMANA Y SOCIAL**

**UNA MIRADA DESDE LOS ESTUDIOS  
ORGANIZACIONALES**

ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL  
RAMÓN ARMANDO BAYONA TRILLOS  
DAMARYS VERGEL QUINTERO

Mosquera Carrascal, Adriana, autora

La esencia humana y social : una mirada desde los estudios organizacionales / Adriana Mosquera Carrascal, Ramón Armando Bayona Trillos, Damarys Vergel Quintero. -- Primera edición. -- San José de Cúcuta : Universidad Francisco de Paula Santander ; Bogotá : Ecoe Ediciones, 2024.

1 recurso en línea : archivo de texto: PDF. -- (Administración y organizaciones. Gestión de personal)

Incluye datos curriculares de los autores -- Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978-958-503-849-3

1. Administración de personal - Investigaciones 2. Asociaciones - Investigaciones 3. Ciencias sociales - Investigaciones I. Bayona Trillos, Ramón Armando, autor II. Vergel Quintero, Damarys, autora

CDD: 658.3 ed. 23

CO-BoBN- a1133880

---



**Área:** Administración y organizaciones

**Subárea:** Gestión de personal



Universidad Francisco  
de Paula Santander

Vigilada Mineducación

© Adriana Mosquera Carrascal  
© Ramón Armando Bayona Trillos  
© Damarys Vergel Quintero

© Universidad Francisco de Paula  
Santander seccional Ocaña  
Vía Acolsure, Sede el Algodonal  
Ocaña, Norte de Santander -  
Colombia  
Teléfono: 5690088

© Ecoe Ediciones S.A.S.  
info@ecoeediciones.com  
www.ecoeediciones.com  
Carrera 19 # 63 C 32  
Teléfono: (+57) 321 226 46 09  
Bogotá, Colombia

Primera edición: Bogotá, enero del 2024

e-ISBN: 978-958-503-849-3

Coordinadora de servicios editoriales:  
Rocío Cely Herrera  
Coordinadora editorial: Paula Bermúdez B.  
Corrección de estilo: Gonzalo Mora  
Diagramación: Nicol Pulido  
Carátula: Magda Rocío Barrero  
Impresión: Xpress Estudio Gráfico y Digital  
Carrera 69 H # 77 - 40

*Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio  
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.*

*Impreso y hecho en Colombia - Todos los derechos reservados*

A todos aquellos a quienes amo y llevo en mi corazón  
porque hacen parte de mi vida.  
**Adriana Mosquera Carrascal**

A mis padres, que me cuidan y protegen desde el cielo. A mis hermanos,  
así como a mi esposa Lucy, mis hijas Adriana Alejandra  
y María Luciana, por ser fuente de mi inspiración.  
**Ramón Armando Bayona Trillos**

A mi familia y hogar, quienes me apoyan y  
conservan un lugar en mi corazón.  
**Damarys Vergel Quintero**





## AGRADECIMIENTOS

A Dios, nuestros más profundos agradecimientos por su gran misericordia, por ser proveedor y sustentador de la vida sobre la Tierra; a nuestros familiares, por su apoyo y sacrificio constantes; a nuestros estudiantes, por ser fuente de inspiración y pasión por lo que hacemos, y a la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, administradora de los recursos públicos que hicieron posible la elaboración de esta obra.

**Adriana, Ramón y Damarys**



# CONTENIDO

<b>PRÓLOGO</b> .....	XV
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	XVII
<b>CAPÍTULO 1. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	1
<b>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO 3. REVOLUCIONES SOCIALES Y CULTURALES</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 4. LOS PARADIGMAS EN LAS CIENCIAS SOCIALES</b> .....	15
<b>CAPÍTULO 5. DOCTRINAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES</b> .....	19
Contribuciones de la antropología y la sociología .....	19
Contribuciones de la antropología.....	19
Las contribuciones de la arqueología .....	23
Las contribuciones de la psicología y el psicoanálisis.....	25
El método de la investigación social cualitativa .....	27
Los aportes de la crítica a la economía como disciplina científica.....	28
Figuras de dominación managerial analizadas por las Ciencias Sociales..	30

<b>CAPÍTULO 6. UNA MIRADA CRÍTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES A LA GESTIÓN DE PERSONAL .....</b>	<b>33</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>43</b>

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión de personal .....	XVIII
Figura 2. Trabajador como ser social y cultural.....	7
Figura 3. Imperio capitalista.....	8
Figura 4. Explotación laboral .....	9
Figura 5. Involuntariedad en el teletrabajo .....	10
Figura 6. Hipermodernización .....	11
Figura 7. Automatización laboral .....	12
Figura 8. Filosofía de las Ciencias Sociales .....	15
Figura 9. Búsqueda de la igualdad.....	17
Figura 10. La igualdad, ¡una falacia! .....	18
Figura 11. Evolución de la sociedad: salvaje, barbarie y civilizada .....	20
Figura 12. El trabajo humano en la sociología.....	21
Figura 13. Contribuciones metodológicas.....	22
Figura 14. Antropología en sus disciplinas .....	23
Figura 15. Tipo de arqueologías.....	24
Figura 16. El experimento de Hawthorne .....	25
Figura 17. Necesidades básicas del ser humano .....	26
Figura 18. Investigación etnográfica .....	27

Figura 19. Etnografía.....	28
Figura 20. Tecnología, ciber tiempo, esclavitud.....	29
Figura 21. Prácticas manageriales.....	30
Figura 22. Ciencias sociales y gestión de personal.....	33
Figura 23. Prácticas de gestión de recursos humanos.....	34
Figura 24. Subsistemas de gestión humana.....	35
Figura 25. La tecnología y el trabajador, estudio de caso.....	37
Figura 26. Lógica managerial.....	38

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Cambios de la Gestión Humana .....	XVIII
----------	------------------------------------	-------





# PRÓLOGO

El libro *La esencia humana y social: una mirada desde los estudios organizacionales* presenta una clara y significativa representación de la importancia de promover en los ecosistemas empresariales la pertinencia de reconocer la esencia humana y social como factor clave de la responsabilidad social vistas desde diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales.

Por lo anterior, la comunidad científica, investigadora y académica y en general, valorará desde la revisión de literatura la revolución, el desarrollo y los cambios que se han tenido sobre el valor y la esencia humana en los contextos organizacionales, pues, con el tiempo, se reconoce su importancia para el éxito y crecimiento de toda organización.

Finalmente, el desafío de todas las gerencias de apropiar las estructuras y los aportes científicos, históricos y sociales del presente producto académico, para que desde su gestión logre el desarrollo, bienestar y calidad de vida del capital humano en medio de la globalización y las condiciones micro-macro ambientales donde tienen impacto o cobertura sus empresas.

Cabe aclarar que este libro es derivado del proyecto de investigación denominado “Diagnóstico para determinar las necesidades de formación técnica profesional del recurso humano del sector productivo de Ocaña, Norte de Santander” con código asignado por la división de investigación y extensión número 158-01-21 de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.





# INTRODUCCIÓN

Con el tiempo, las organizaciones han fundamentado, fortalecido y mejorado la gestión estratégica a través de estructuras o sistemas más integrales y holísticos que garanticen el impacto y/o el cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos desde su planeación. Lo anterior se respalda en organizaciones que han generado nuevos enfoques o visiones, entre los que destaca el pensamiento humanista cuyo centro de interés es el ser humano (Díaz, 2013) en las diferentes tendencias mundiales que afronta el sector empresarial.

Se reconocen los diferentes cambios de la gestión humana en sus organizaciones, según sus tendencias, presentados por Calderón *et al.* (2006):

**Tabla 1. Cambios de la Gestión Humana**

Tendencias				
Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta
La gestión humana debe pasar de un activismo de tipo administrativo en labores de pago, programas, entre otros, para convertirse en un socio estratégico que pueda influir desde su formulación (Beer, 1998; Barney y Wright, 1998; Fitz-Enz, 1990).	Del proceso de caracterizado para ser proactiva, es decir, de ser defensora del statu quo a ser líder de transformaciones culturales (Dolan, 2000).	De área ejecutora a convertirse en área asesora; por ello, debe actuar sobre los equipos directivos (mejorar la calidad directiva). (Ulrich, 1997; Beatty y Schneier, 1998).	El cambio de un trabajo individual a un trabajo en equipo, es decir, preocuparse por las prácticas individuales y responsabilizarse de los sistemas con alto rendimiento.	Del enfoque interno al enfoque externo; para ello, preocuparse por los problemas y obtener solución desde la acción de las personas (Becker, Huselid, Pkucus y Spratt, 1998).

Fuente: elaboración propia con base en datos de Calderón *et al.* (2006).

**Figura 1. Gestión de personal**

Fuente: Pixabay (2018).

Sin embargo, es indispensable reconocer que el mejoramiento continuo de los procesos de toda organización está sujetos y valorados desde la satisfacción de todas las partes interesadas o grupos de interés, es decir, las empresas con el tiempo comprenden que se debe priorizar en la atención de necesidades, la superación de

---

las expectativas y el reconocimiento del capital humano, como factores clave de éxito en la cultura organizacional.

Por último, el propósito del presente libro radica en valorar, desde una revisión crítica de los aportes de la literatura científica y académica, los aportes y las incidencias frente a la esencia del ser humano y social del trabajador, debido a que sin el reconocimiento de los constantes cambios que giran en la esencia del capital humano en las organizaciones, sería imposible comprender la importancia de transformar los sistemas arcaicos por estructuras flexibles que no afecten la integridad de las personas dentro de sus sistemas.



## CAPÍTULO 1

# MARCO DE REFERENCIA

A través de esta obra queremos mostrar las diferentes perspectivas de estudio sobre la forma de concebir lo humano y lo social desde el enfoque de las Ciencias Sociales. En este sentido, se lleva a cabo una comprensión de la historia de esta disciplina y, en consecuencia, se incluyen las contribuciones de diferentes saberes científicos como la sociología y la antropología mediante el desarrollo de una observación crítica, recubierta de estética y socialmente sensitiva.

El cuerpo del artículo comprende el surgimiento de las Ciencias Sociales poniendo de relieve su contexto social y los tonos significativos con el propósito de comprender en el sujeto su esencia humana y social; asimismo, se abordan determinados asuntos paradigmáticos de las Ciencias Sociales, como también se intenta presentar sus disciplinas trascendentales.

Esta revisión se emprende trayendo a consideración el surgimiento de las Ciencias Sociales, mediante el abordaje de la investigación en este campo, señalando sus debates e impactos, por lo que es preciso manifestar que las Ciencias Sociales enriquecen la reflexividad de las sociedades contemporáneas, especialmente la comprensión del fenómeno humano dimensionado desde la cultura y la intersubjetividad como aporte no desde lo material (Brunner y Labraña, 2006), es decir, desde la edificación de condiciones más humanas que propicien un buen vivir en el mundo, totalmente capacitados para disfrutar la existencia de forma integral; esta postura colectivista suprime el papel de ser humano, catalogando su

existencia como un simple elemento, una molécula del organismo social y su bien se subordina al funcionamiento del engranaje económico y social.

En este sentido, es una responsabilidad indagar las Ciencias Sociales como aporte al crecimiento de estas disciplinas y contribución a la política, la cultura y a la misma sociedad, a partir del conocimiento relacionado con la esencia de los seres humanos, para avanzar, según Severinson (2017), en el conocimiento de su pensamiento, las formas de relacionarse y convivir, sus proyecciones, valores, comportamiento, conducta ciudadana, la asimilación del entorno y de los fenómenos inherentes a la vida. Fenómenos fundamentales que conducen a preservar la vida en el planeta a partir de vivir en armonía, comprendiendo que la sociedad requiere organizarse mediante reglas (Chernilo y Cordero, 2020).

La investigación en Ciencias Sociales al interior de la institución de educación superior, en sus comienzos, se hallaba en etapa de legitimación científica, aunque pasada la Segunda Guerra Mundial, dejar percibir una crisis del sentido de la esencia humana (Brunner y Labraña, 2006) su avance no ha sido rápido debido a que en el mundo capitalista se opaca su atractivo y se privilegian las investigaciones que generan productividad y que poseen un impacto en términos monetarios; como resultado, las Ciencias Sociales y Humanas son subvaloradas (Benneworth y Jongbloed, 2010), experimentan un menoscabo de poder relativo con diminuta confianza en sí mismas (Brunner y Labraña, 2006), No obstante, Olmos, Benneworth y Castro (2014) citado por Brunner y Labraña (2006, p. 13), manifiestan la importancia de las investigaciones en Ciencias Sociales y Humanas por su contribución en los diferentes escenarios políticos, económicos y sociales. Todo con el fin de proporcionar valor científico a manera de capital de conocimiento, tecnología social, innovación organizacional, gobiernos nacionales humanos, movimientos sociales, agencias estatales y partidos políticos responsables de las necesidades de la sociedad, la producción de nuevo conocimiento relacionados para dar respuesta a los problemas inherentes que garanticen el funcionamiento de la sociedad. Solo así podrán ser un puente de servicio o de facilitador entre la comunidad y la organización, de modo que puedan establecer y conocer los riesgos sociales derivados de las circunstancias productivas, aporten a la construcción de una sociedad integradora de las diferentes etnias, que sean capaces de prever las reacciones sociales y políticas que surgen en la sociedad. En consecuencia, es compromiso de los interesados en las Ciencias Sociales, contribuir desde las diferentes líneas o aspectos con el propósito de propiciar un cambio progresivo que transforme la sociedad. Así se contribuye a cerrar la brecha en la participación política que presenta desigualdad debido a los costos y barreras económicas, educativas y cognitivas (Laurison, 2015).

El reto para los investigadores actuales y futuros interesados en las Ciencias Sociales y Humanas consiste en conformar y participar en redes que se apoyen

en bases de datos nacionales, regionales y locales, que propicien la producción de revistas científicas escritas en el lenguaje del contexto con el objeto de divulgar sus resultados sobre las realidades sociales y humanas, como contribución a la formación de los futuros profesionales críticos y sensibles a las implicaciones humanas y sociales (Brunner y Labraña, 2006). Lo anterior, se constituye en una necesidad y oportunidad para generar, contribuir y fortalecer las investigaciones en las Ciencias Sociales y Humanas, a través de los escenarios de la enseñanza, la investigación y la organización que privilegie al ser humano en toda su actuación.

Lo anterior, entendiendo que las Ciencias Sociales y Humanas aportan a las necesidades de la sociedad, la cual demanda conocimiento concerniente a la pluralidad de las culturas, la condición humana, el abordaje de las crisis actuales y el futuro de las civilizaciones (Brunner y Labraña, 2006), sobre todo, que mitigue los efectos de los grandes males que atañen a la sociedad, ya sean de ruptura de la realidad o de tipo ético, mental y/o familiar.

Se necesita una mayor generación de conocimiento científico en Ciencias Sociales que busque mejorar la condición del ser humano en la sociedad y en la organización, porque es penoso reconocer que la administración se utiliza para fundar la mejor forma de controlar las envolturas organizacionales de los sociosistemas, transcribiendo mediante la investigación modelos que se ajustan específicamente a ciertas organizaciones (Bunge, 1986) y que se enfocan en satisfacer las lógicas del sistema capitalista imperante.



## CAPÍTULO 2

# METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método utilizado es la revisión crítica de literatura, usando una matriz de varias entradas como instrumento de recolección de información que sistematiza los análisis de los artículos científicos, de carácter crítico, con el propósito de identificar los estudios organizacionales bajo el lente de las Ciencias Sociales, analizando de manera crítica la esencia del ser humano y social trabajador de las organizaciones. Esta metodología se emplea en correspondencia a que todo lo anterior es lo que realmente se pretende investigar para dar respuesta al objetivo propuesto (Gibbert y Ruigrok, 2010).

Se procede a realizar la identificación de la literatura, buscando relatar en detalle cómo se llegó a los resultados (Castillo, 2003), es decir, indicar la forma como se realizó el proceso (Noreña *et al.*, 2012). La presente revisión crítica de literatura examina los documentos científicos seminales de las Ciencias Sociales referentes.

En este sentido, el presente es un artículo de revisión que se desarrolla mediante el estudio pormenorizado, crítico y selectivo de la literatura de las distintas perspectivas de estudio sobre la forma de concebir el aspecto humano y social desde el enfoque de las Ciencias Sociales.

Se recopilan los resultados de las investigaciones más relevantes sobre este fenómeno al examinar la bibliografía publicada al respecto, la cual ha sido publicada por los investigadores críticos del ser humano bajo el fenómeno social. Luego de la selección se procede a consignar la mirada argumentativa producto de la consulta a cada uno de los documentos. Posteriormente, se proceden a registrar los hallazgos producto de la revisión.



## CAPÍTULO 3

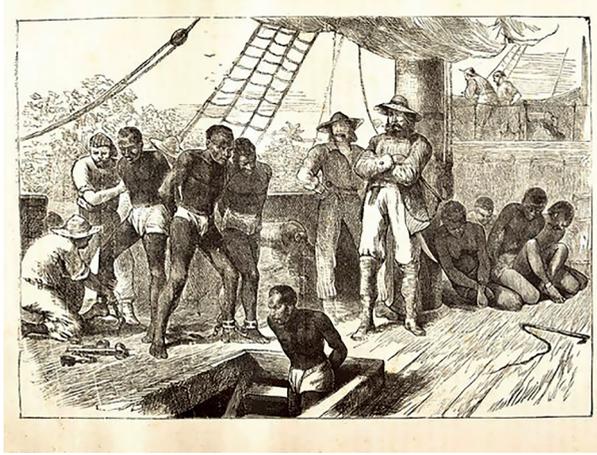
# REVOLUCIONES SOCIALES Y CULTURALES

**Figura 2. Trabajador como ser social y cultural**



Fuente: Demoamlat (2021).

En este aparte se exponen los hallazgos de la revisión crítica sobre el fenómeno de la esencia humana y social del sujeto en las organizaciones y comprensión en el sistema económico que ha prevalecido por generaciones. Por este motivo, primero, se abordan las revoluciones sociales y culturales; segundo, los paradigmas de las Ciencias Sociales; tercero, las doctrinas de las Ciencias Sociales, específicamente, las contribuciones de la sociología y la antropología; cuarto, el método de la investigación social cualitativa; y quinto, los aportes de la crítica a la economía como disciplina científica.

**Figura 3. Imperio capitalista**

Fuente: UNAM Global Revista (2023).

Los grandes imperios capitalistas han sido las revoluciones sociales y culturales más destructoras, caracterizadas por el surgimiento de la ciencia moderna, el capitalismo, el Estado - nación, las guerras de depredación, la usura y la servidumbre. Estas han causado las deudas, el regreso de la esclavitud, la conquista de territorios, producidas por altibajos en la economía, en los salarios y en la sociedad, la abundancia de oro y plata y sus consecuencias, los impuestos, las cruzadas, entre otros, que han llevado a la humanidad a la codicia, el endeudamiento, la indignación, el terror y la destrucción del hombre (Graeber, 2014).

Este contexto legitima el origen del capitalismo producto de pasar de una economía de crédito a una economía de deuda, donde el Estado ejerce una intrusión del poder impersonal que trata muchas veces la deuda como crimen y el desempleo reincidente se paga con la muerte, creando en los humanos violencia, agresividad, egoísmo que dan paso a la tortura, al asesinato, a la mutilación, producto del intercambio calculado y egoísta de la ejecución de prácticas del aparato financiero, las cuales se hicieron presentes antes de la disciplina de la economía y de las fábricas mismas (Graeber, 2014).

**Figura 4. Explotación laboral**

Fuente: iStock (2010).

La condición del ser humano es la de estar esclavizado por la deuda, lo que permite señalar que el capitalismo financiero sigue explotándolo (Graeber, 2014), sigue generando crédito de manera permanente y continua. En consecuencia el tiempo del trabajador cognitivo en la organización, se extiende en jornadas de trabajo sin fin, de manera que adquiere un carácter interminable (Berardi, 2003). Esta situación no parece tener una tendencia a desaparecer; por el contrario, el consumismo y el materialismo desbordados parecen perpetuarse en el tiempo.

Es así como el capitalismo implica la globalización de los mercados, el comercio mundial de capitales caracterizado muchas veces por la producción desterritorializada que surge con el desarrollo de las tecnologías facilitan el avance de los procesos de producción en países distintos, en ocasiones ubicados geográficamente distantes, pero que son atractivos por ofertar a los grandes capitalistas mano de obra barata, no legislada ni controlada por el país de origen de los trabajadores, entregando a la productora la facultad para que los exploten y en condiciones deplorables de salarios, horarios de trabajo y condiciones físicas inadecuadas (Berardi, 2003). De esta manera se llega al punto que mencionan Lukács y Antal (2023) cuando argumentan que algunos trabajadores sienten que siempre tienen que estar accesibles y se estresan cuando se desconectan de sus colegas. Empresas con una política de supervisión abusiva a sus trabajadores consiguen disminuir el nivel de compromiso de sus empleados, causando estrés entre los subordinados y la intención de rotación (Oliveira y Najnudel 2022).

El efecto del comportamiento de los líderes jerárquicos en la productividad y el estrés de los trabajadores fue estudiado por Alfes *et al.* (2013) en el Reino Unido en el sector de servicios, donde se encontró que el comportamiento percibido del superior jerárquico y las prácticas de gestión de recursos humanos se relacionan con el compromiso de los empleados; a su vez, identificó que el compromiso de los empleados está fuertemente vinculado a su rendimiento individual.

A esto se le llama globalización, fenómeno aprovechado por los capitalistas para desarrollar procesos de desterritorialización del trabajo industrial donde los trabajadores, es decir, el proletariado, aquellos que, por percibir los ingresos salariales más bajos de la organización, hacen posible mayores beneficios, más riqueza para los capitalistas en los países más pobres, que continúan siendo pobres en una economía sin autonomía (Berardi, 2003), trabajadores obligados a adaptarse al cambio de habilidades en los postreros años (Willcock, 2020) para ocupar los puestos de trabajo desterritorializados.

Ahora, la cartografía es diferente a la antes conocida, sin límites geográficos, el sistema de producción se dispersa por espacios geográficamente distantes y la producción se divide por procesos, quedando establecido así: primero, el proletariado, cuya función es realizar el proceso mecánico de la producción física denominada “infraproducción”; segundo, por un cognitariado que se caracteriza por ser altamente cualificado, que se ocupa del desarrollo tecnológico. Estos, al igual que los anteriores, también son desterritorializados por el sistema de producción y explotados por la labor desarrollada sin límites de espacio y de tiempo, que les impone jornadas de trabajo interminables (Berardi, 2003). Además, la irrupción del teletrabajo potenciado por la pandemia ha modificado los límites del tiempo de trabajo, el teletrabajo se expande cada vez más hacia el tiempo libre, es decir, se realiza fuera del horario habitual de trabajo, por la noche, los fines de semana y los días festivos, compitiendo así con la vida privada de los trabajadores (Thulin *et al.*, 2019). En los estudios realizados acerca del efecto de la interferencia del trabajo en la vida personal se encontró que tenían una relación negativa con la satisfacción con la vida laboral; no obstante, también se concluye que el apoyo en el lugar de trabajo, es decir, un buen ambiente laboral, tiene un efecto positivo sobre la interferencia de la vida personal con el trabajo y del trabajo con la vida personal (Boakye *et al.*, 2023)

**Figura 5. Involuntariedad en el teletrabajo**



Fuente: iStock (2020).

A pesar de los esfuerzos realizados por algunas empresas para implementar el teletrabajo de forma autoritaria, muchos trabajadores no se encuentran adaptados a esta nueva modalidad laboral, lo que causa una involuntariedad en el teletrabajo, es decir, empleados que se ven obligados a adoptar esta modalidad con el fin de no perder su empleo. Se demuestra que esta involuntariedad en el teletrabajo tiene un papel significativo en la disminución del compromiso laboral y en el aumento del agotamiento de los trabajadores.

Agotamiento producido por el sistema, donde los capitalistas son dueños de la tecnología y los recursos de producción, responsables de la explotación del proletariado y el cognitariado mediante el uso de avances tecnológicos e informáticos, generándose un nuevo orden económico conformado por un régimen globalizado y un régimen de semiesclavitud (Berardi, 2003). Es preocupante que la tecnología sea un factor más importante, de tal modo que se ubica por encima de las habilidades del trabajador (Lewandowski *et al.*, 2022), dominada por los capitalistas, a quienes les pertenece.

Esta nueva forma de producción no pertenece al capitalismo tradicional, sino que corresponde a una nueva lógica capitalista de vanguardia denominada “capitalismo posmoderno”, mediada por el uso de la tecnología que permite los negocios en red con el propósito de obtener utilidades, aunque esto le signifique la explotación del ser humano trabajador (Berardi, 2003).

**Figura 6. Hipermodernización**



Fuente: iStock (2022).

Estos cambios han generado la globalización económica y cultural, así como originado el proceso de la hipermodernización, que produce una sociedad conflictiva y desigual caracterizada por la destrucción de los valores tradicionales. En consecuencia, por una parte, produce crisis y desarrollo inhumano, mientras, por la otra, hace que quienes posean, movilicen los recursos y sepan usar con mayor eficacia los instrumentos técnicos estén destinados a vencer y someter o excluir a los

que no son de los suyos, eliminando toda regla, excepto la del beneficio económico, reapareciendo el darwinismo social de la ley del más fuerte, de la selección natural que tiende a convertirse en una utopía bioeconómica del capitalismo (Berardi, 2003), enriqueciendo al empleador y empobreciendo al trabajador. Debido a que las dificultades económicas se encuentran asociadas con el deterioro cognitivo en los adultos mayores (Andel *et al.*, 2019), el trabajador experimenta el desajuste físico y emocional, el cual es una de las causas de las jubilaciones tempranas (Sonnega *et al.*, 2018) y las organizaciones no entienden que las crisis a las que se enfrentan afectan la vida de las personas (Mendoza-Ocasal *et al.*, 2022).

Desde esta perspectiva, el planeta presencia la era del humanismo moderno, distinguida por la gobernanza del hombre sobre el hombre, siendo la economía y la sociedad un tecno-cosmos propio de una democracia moderna, convirtiéndose en el campo de acción de automatismos tecnológicos encadenados (Berardi, 2003). Tanta es la automatización tecnológica que, incluso la gestión de recursos humanos se ejecuta cada vez más por medio de algoritmos de *software* especializado. Estos programas se relacionan principalmente con la toma de decisiones automatizadas en cuestiones como la dotación de personal, la capacitación, la compensación o evaluación de los trabajadores (Meijerink y Bondarouk, 2023).

**Figura 7. Automatización laboral**



Fuente: Dr Journal (2021).

El estudio realizado por Du *et al.* (2023) encuentra que, en las organizaciones con un entorno de automatización avanzada, los trabajadores perciben que se enfrentan a una mayor inseguridad y estrés laborales, lo que, a su vez, se relaciona con el deterioro de su salud mental y el aumento de los comportamientos de búsqueda de tratamiento psicológico. Otro efecto de la automatización es que modifica el contenido de las tareas de producción en detrimento de la mano de obra, debido a la derivación de desplazamiento, donde el capital asume las tareas que antes realizaba la mano de obra trabajadora (Acemoglu y Restrepo, 2019).

En un estudio realizado en el mercado laboral de Estados Unidos, Acemoglu y Restrepo (2020) encuentran que el uso de robots en los procesos de automatización industrial puede disminuir el salario y el empleo, efectos que pueden estimarse utilizando la variación en la exposición a los robots, definida a partir de los avances en robótica industrial y el empleo en la industria local.

Los efectos de la automatización e innovación de productos y de procesos en el empleo son distintos. Según Bianchini y Pellegrino (2019) la persistencia en la innovación de producto afecta tanto al crecimiento del empleo como a la sostenibilidad de la creación de puestos de trabajo a lo largo del tiempo, mientras que la persistencia en la innovación de proceso no desempeña ningún papel relevante. Es decir, cuando se realiza una innovación de producto, a largo plazo el aumento en su demanda genera un crecimiento en la demanda de trabajo en dicha industria, lo cual es beneficioso para los trabajadores; sin embargo, en las innovaciones de procesos este efecto de compensación es casi imperceptible, dejando solamente el efecto de desplazamiento.



## CAPÍTULO 4

# LOS PARADIGMAS EN LAS CIENCIAS SOCIALES

Figura 8. Filosofía de las Ciencias Sociales



Fuente: IHMC Public Cmaps (s.f.).

El nacimiento de la filosofía de las Ciencias Sociales es controvertido y adolece de criterios y posturas, ya que no se posee una teoría de la ciencia o epistemología. De todas formas, se establece que su origen se remonta al siglo XIX, como resultado de las crisis, formas de pensar y las respectivas consideraciones que dieron la pelea por definir el fundamento de la sociedad, donde no se había definido el valor de la vida de los seres humanos con la diversidad de sus relaciones (Mardones y Ursúa, 1982).

En relación con lo anterior, su nivel de investigación depende de la definición de ciencia que se utiliza y se mide respecto del engendramiento de la ciencia en occidente. Sobre el particular, se tienen dos tradiciones representativas en la sabiduría del método científico: la aristotélica o fundamento científico como sustentación teleológica, y la galileana o ciencia como fundamento causal. Este debate presenta tres etapas definidas: la primera, el positivismo decimonónico frente a la hermenéutica; la segunda, el racionalismo crítico frente a la teoría crítica; y la tercera, la iniciativa frente a la validación, o los distintos juegos de lenguaje frente al modelo nomológico-deductivo. Es importante ratificar que, desde la culminación del siglo XIX, se detecta que la tradición y cultura aristotélica se proclama en contradicción de la galileana o concepción positivista (Mardones y Ursúa, 1982).

Los planteamientos establecidos se sintetizan al plantear un patrón de análisis científico desde el nacimiento de las Ciencias Naturales positivistas, o un modelo diferencial en el cual se hace hincapié desde la particularidad del objeto sociohistórico, psicológico y su estilo de acercamiento por medio de la hermenéutica, la dialéctica, la lingüística, la fenomenología, entre otros (Mardones y Ursúa, 1982).

Desde la cotidianidad se ha evolucionado de los modelos lógicos y normativos a los modelos históricos y procesuales, viabilizado por la autocrítica a la tradición positivista o el posempirismo (los científicos sostienen sus hipótesis y no permiten llegar al fallo o adulteración), la configuración de las revoluciones científicas (variedad de métodos, el método hipotético deductivo, asumiendo que no es el único), y la confusión de la realidad y la ciencia (identifica toda la realidad, desde lo humano a lo social que disminuye la complejidad). Desde este orden, se repudia el exclusivismo, la ciencia se articula, se apertura la complementariedad, la explicación de la ciencia no es solo causalista, teleológica o hermenéutica (Mardones y Ursúa, 1982).

Mientras tanto, la prospectiva de los posempíricos experimenta a convertirse en una visión más sintonizada que refleja modestia al preconizar el método científico, además de responsabilizar de las consecuencias filosóficas, tomando distancia de las visiones netamente lógicas o metodológicas, donde son apreciados los aportes de la historia y la sociología para lograr una imagen apropiada del quehacer científico y de su conceptualización. De todas formas, es imperativo fortalecer lo relacionado con el análisis sobre el conocimiento, la adaptación y severidad de la implementación de conceptos, las premisas realizadas, la conexión entre la teoría y la práctica, más la necesidad de la interpretación, entre otros (Mardones y Ursúa, 1982).

Desde otra perspectiva, es preciso proclamar que las Ciencias Sociales, intermediadas por el paradigma crítico, descubren las realidades del ser humano perteneciente a una sociedad que asume como ciertos los idealismos planteados por otros seres humanos entre los que se encuentran el fundamento a la igualdad, que se presenta a continuación:

Uno de los sueños constantes de la humanidad consiste en construir y vivir en un mundo mejor, lo cual nos ha conducido a valorar el planeta Tierra como el escenario donde alguna vez triunfó la igualdad, con la realidad de nuestros días, donde ahora no está presente esta visión como consecuencia del crecimiento, el desarrollo social y la calidad como de su nivel de vida (Graeber y Wengrow, 2020). A partir de estos preceptos es oportuno revisar con prudencia y sentimiento la existencia u origen de la desigualdad e inequidad en la sociedad.

**Figura 9. Búsqueda de la igualdad**



Fuente: iStock (2016).

Las diferencias sociales parecen atribuírsele al valor del desarrollo técnico, al bienestar que proporciona y a la historia de la igualdad, y como un producto se genera la creencia de que alguna vez predominó una sociedad donde todos eran semejantes, motivación que condujo a Rousseau a escribir un ensayo en 1754 para la “*Academie Dijonnaise des Arts et Sciences*”, fundamentado en el origen de la desigualdad, más aún cuando él no hubiese experimentado la igualdad, resultado de su “superioridad social” (Graeber y Wengrow, 2020). Pero, como persona crítica y pensante, se motivó a razonar sobre el origen de la desigualdad de los seres humanos, pretendiendo cuestionar si estaba validada por la legislación.

El principio de la desigualdad, desde el ámbito religioso, parte desde la creación, donde Adán primaba sobre Eva; como sucedía en las comunidades autóctonas, las que generalmente han vivido una realidad diferente a la occidental, cuya experiencia marcó la historia. Los inmigrantes europeos y demás sociedades que llegaron a América, duraron muchos años aprendiendo lenguas autóctonas, al mismo ritmo que los nativos aprendían francés, inglés o español, situación por la cual los historiadores reconocen este impacto, aunque para su conveniencia no todos (Graeber y Wengrow, 2020). Aunque de todos modos sufrieron una realidad diferente, estos pueblos no eran igualitarios, ya que se consideraban seres humanos, con capacidades de razonamientos lógicos caracterizados por una tradición de siniestros y catástrofes, y con prácticas ancestrales exóticas o perversas, de acuerdo con las concepciones particulares de quien las interprete.

Al ritmo en que a los letrados medievales les molestaba establecer relaciones igualitarias, entre los campesinos de la época que no se comportaban como amerindios y que tenían otra estructura social incomprensible por los aristócratas, de los cuales se pensaría haber sido más fácil concebir esta idea, ya que predominó un cierto igualitarismo patente en sus celebraciones y festejos populares en los que se mofaban o descalificaban a los poderes y a la autoridad (Graeber y Wengrow, 2020). En relación con lo mencionado, es significativo que, específicamente, fueran los aristócratas los que empezaran a desarrollar postulaciones sobre la desigualdad.

Pareciera que el fundamento del inicio de la igualdad asociada al vivir de los amerindios, en una sociedad antigua e igualitaria, tambaleara, explicada en los reportes de los historiadores, no confraternizan con el estilo de vida de los amerindios, a quienes en la mayoría de los casos cierto autor los define como “buenos salvajes”, lo que viene a ser un pretexto aceptable para describir un comportamiento que no tolera por tener diferentes culturas. (Graeber y Wengrow, 2020). Razón que demuestra que la historia social y antropológica han errado acerca de estos supuestos, dándose cuenta de una realidad amerindia totalmente diferencial, marcada en la lucha por el poder, la conquista de territorios, los sacrificios humanos a sus dioses, sus relaciones en sociedad, entre otros factores inherentes a ellos.

En desarrollo de este planteamiento, el grado de interés sobre el origen de la igualdad, toma forma en los conversatorios argumentativos fundamentados en las políticas de la Revolución Francesa, tales como libertad, igualdad y fraternidad, que trascendieron en el tiempo más de lo esperado (Graeber y Wengrow, 2020). El hombre por ser hombre, resultado de su talante, y de su propia realidad, no ha podido disfrutar ni disfrutará de una sociedad igualitaria con iniciativas de desarrollo, por ello, la búsqueda de la igualdad es un sueño de la humanidad.

**Figura 10. La igualdad, ¡una falacia!**



Fuente: iStock (2020).

## CAPÍTULO 5

# DOCTRINAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES

### **Contribuciones de la antropología y la sociología**

La antropología, que etimológicamente trata del estudio del hombre, se dedica a observar al ser humano como especie, más aún, se podría relacionar con investigar los pueblos al interior de su cultura, caracterizándose por ser esta su categoría magna; parte de investigar la cultura del otro y ese otro de acuerdo con la mentalidad colonialista del siglo XIX. En términos generales, se refiere a los pueblos “exóticos” a los que fue prioritario encuestar en razón a que los primeros antropólogos, como Lewis, concebían que para entender la sociedad moderna es muy recurrente conocer su evolución (Bermúdez, 2018).

**Figura 11. Evolución de la sociedad: salvaje, barbarie y civilizada**



BREAKING OFF AND LOADING COAL.

Fuente: iStock (2019).

Desde esta realidad, Lewis H Morgan (1818-1881), uno de los “padres” de la antropología, planteaba que la sociedad había evolucionado en presencia de tres fases o etapas, partiendo con la condición de salvaje, pasando a un estado de barbarie y culminando en el estado de civilización. (Bermúdez, 2018). Las dos primeras se subdividen en las categorías de inferior, medio y superior; y la última, en antigua y moderna. Así pues, de acuerdo con su interpretación, todo ello para poder sustentar las diferentes transiciones que ha venido presentando la estructura de un tejido social de manera estable y consecuente.

De la misma manera, Edward B. Tylor (1832-1917) luchó por incorporar los fundamentos y principios de la filosofía evolucionista y estableció las bases de la cultura, definidas como “el todo complejo que incorpora las diversas costumbres, las creencias, la moral, la ley, el arte, los hábitos y las capacidades propias del ser humano dentro de la sociedad” (Tylor, 1871, p.1).

El método de estos pilares de la antropología es la observación y el registro minucioso como consecuencia de la experiencia adquirida al viajar, que arrojaron como resultados a los tratados, publicaciones rigurosas a manera de síntesis detalladas. Ellos, procurando otorgar explicaciones científicas sobre los aspectos del ser humano, se exponían a disertar su pensamiento con las autoridades eclesiásticas de su época (Bermúdez, 2018).

**Figura 12. El trabajo humano en la sociología**

Fuente: Freepik (s.f.).

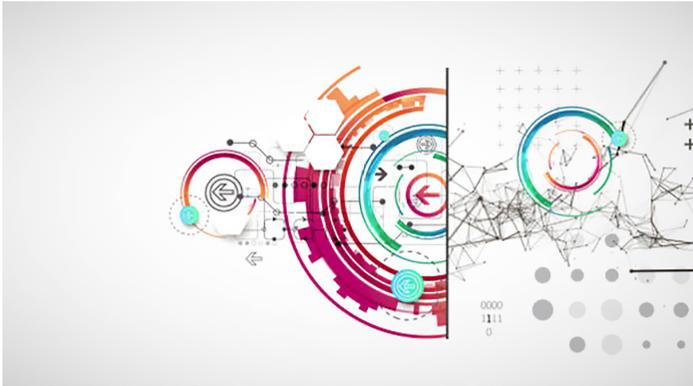
Desde el fundamento, la sociología se ocupa de las realidades sociales como pensamiento de actuación colectiva, estudia las vinculaciones humanas de la estructuración social, siendo este su nivel más alto; los pioneros de la sociología son principalmente tres: el primero, Karl Marx (1818-1883), quien plantea la realidad social como el conjunto de relaciones de producción a la cual le corresponde una determinada forma de consciencia; el segundo, Émile Durkheim (1858-1917), quien definió que lo social es lo que determina lo individual y no al contrario (lo individual determina lo social), comprendiendo que el ser humano se sujeta, razón por la cual no es verdaderamente él mismo; tercero, Max Weber, quien centra el interés en el sentido que poseen los actos y las actividades para los individuos, de acuerdo con los comportamientos en la convivencia social, en la vida y la cultura que los caracteriza (Bermúdez, 2018)

Para complementar los planteamientos expuestos, Max Weber dimensiona la sociedad cimentada en una teoría general, cuya abscisa se considera económica, dentro de la cual la sociedad es un cúmulo de relaciones de producción y la interpretación de la realidad adyacente está en el sentido que el otro les brinda a los comportamientos humanos. Weber estudió la burocracia como tipo particular de dominación legal, inspiró la sociología de la empresa, puente entre la sociología y la teoría administrativa; además, él es considerado el fundador de la Sociología Comprensiva, y máximo exponente de la teoría de la burocracia, la cual es fuertemente motivadora de la sociología de la organización. De todas formas, es valioso anotar que los estudios organizacionales han cometido grandes abusos y atropellos a la teoría weberiana, a conveniencia de sus intereses particulares (Bermúdez, 2018).

A partir de estas ideas, es pertinente enunciar los métodos de la antropología y la sociología, es decir, la etnografía (utilizada para los resultados empíricos y descriptivos de la ciencia del hombre) y la etnología (utilizada para las teorías

especulativas y comparativas). Estas disciplinas dinamizan el espíritu científico, por cuanto aportan a la administración la oportunidad de comprender la organización administrada y los equipos de trabajo liderados, valorando la empresa como aquel colectivo de seres humanos que trabajan y comparten juntos gran parte de su vida, donde el objetivo de la administración es poner a funcionar las organizaciones (Bermúdez, 2018).

**Figura 13. Contribuciones metodológicas**



Fuente: 123RF (s.f.).

Entre las contribuciones metodológicas cabe resaltar la desarrollada por Bronislaw Malinowski (1884-1942), quien aplica el método etnográfico a través del trabajo de campo entre los indígenas de Melanesia (experiencia de la cual obtuvo información a partir de la vivencia de campo y luego la filtró). Relativamente, se destaca el aporte de Marcel Mauss (1872-1950), quien aplica el método etnológico mediante el estudio exhaustivo de información documental (descripciones que se apoyan en lo teórico, infiriendo para producir teoría a partir de estudios documentales obtenidos por otros). Estos dos métodos se consideran legítimos para traducir la realidad en procura de comprenderla (Bermúdez, 2018).

Entre los ejemplos sobre la sensibilidad antropológica y sociológica que podrían ser de utilidad a los administradores, es recomendable referenciar los estudios comparativos aprendidos de la etnología que permiten al administrador estudiar la empresa en sus dinámicas propias y compararla para identificar su fenomenología, sin destruir su propia identidad; la etnología le da la opción al administrador de auscultar, analizar y estudiar la información existente, transportándola a su realidad empresarial y examinándola como un científico; de la misma manera, la etnología le da la opción de conocer su empresa, tomar decisiones y dar instrucciones a sus colaboradores y grupos de interés, aun cuando no se encuentre físicamente dentro de ella (Bermúdez, 2018).

Desde la conceptualización de los argumentos expuestos y las reflexiones finales, a partir del concepto de la ética, el administrador debe preocuparse por trabajar por

una causa justa para la sociedad donde opera su organización y su compromiso con el medio ambiente y el planeta, desde el punto de vista que la empresa es una manera particular de organización del trabajo y la administración un sistema peculiar de organización del poder y la gestión de recursos (Bermúdez, 2018).

La arqueología es

Una actividad física de campo y una búsqueda intelectual en el estudio o en laboratorio que permite el descubrimiento de los tesoros del pasado como forma para entender su significado en la historia humana, en búsqueda del conocimiento del ser humano y de su pasado. (Renfrew y Bahn, 2011, p. 12)

Es la ciencia que devela la realidad histórica a partir de los vestigios físicos encontrados en la tierra.

La antropología se concibe como la ciencia que estudia el hombre, sus características físicas y sus rasgos únicos no biológicos que se denominan cultura (Althabe, 2006), que en el contexto de la antropología se refiere a los rasgos únicos de una sociedad específica, en el sentido de cultura antropológica.

La antropología se divide en tres disciplinas menores: la antropología física (estudia las características físicas o biológicas del hombre y su evolución); la antropología cultural (analiza la cultura y la sociedad humana); y la arqueología (tiempo pasado de la antropología cultural) (Renfrew y Bahn, 2011). Así las cosas, la arqueología “estudia las sociedades del pasado a través de los restos materiales, intentando interpretar la cultura material en términos humanos”, para lo cual se ha desarrollado la etnoarqueología con el propósito de “entender cómo usan la cultura material dichas sociedades” (Renfrew y Bahn, 2011, p.12).

**Figura 14. Antropología en sus disciplinas**



Fuente: Elaboración propia

## Las contribuciones de la arqueología

La arqueología como fundamento histórico puede contribuir a la comprensión de “periodos y lugares donde existen documentos, evidencias literarias e inscripciones”, (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13) mediante el estudio de “todos los periodos y culturas” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13), a partir de la convicción de que las “fuentes históricas tradicionales inician con el nacimiento de la escritura” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13), lo cual es considerado como la historia. La

arqueología como ciencia “es una disciplina histórica que se ocupa del pasado del hombre” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13), sobre el fundamento del material y los hallazgos encontrados, a los cuales el hombre les proporciona un particular sentido, atendiendo un proceso similar al método científico: “recoge datos, realiza experimentos, formula hipótesis, contrasta las hipótesis con datos, elabora un modelo que describe el patrón observado en la evidencia (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13)”. Por lo anterior, es posible afirmar que la arqueología es “tanto una ciencia como una disciplina humanística” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13).

Así mismo, predomina también una gran variedad en el contexto de la arqueología, donde se pueden promulgar, además de las subdivisiones cronológicas, “la arqueología ambiental” (utilización de plantas y animales y su adaptación a las sociedades) (Renfrew y Bahn, 2011, p. p. 16); “arqueología subacuática” (recupera cápsulas de tiempo provenientes de épocas y tiempos pasados en forma de barcos naufragados que permiten descifrar la vida en la antigüedad) (Renfrew y Bahn, 2011, 16); “la etnoarqueología” (estudio de pueblos vivos y su cultura material con el propósito de comprender los registros arqueológicos) (Renfrew y Bahn, 2011, p. 17); “la arqueología del siglo XXI” (se ocupa de un abanico de cuestiones: comerciales, investigaciones criminales, forenses, etc.) (Renfrew y Bahn, 2011, p.p16); “la bioarqueología” (estudio de plantas y animales del medioambiente y la dieta de los seres humanos) (Renfrew y Bahn, 2011, p. 17); “geoarqueología” (aplicación de la arqueología para la reconstrucción de los antiguos geoambientes) (Renfrew y Bahn, 2011, p. 17); “la arqueogenética” (estudio del pasado humano a través de la genética molecular) (Renfrew y Bahn, 2011, p. 17).

Para terminar, se ha generado la “arqueología procesual como pensamiento que permite comprender la transición de los procesos culturales” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 18). Este selecto grupo de teorías y pensadores demuestran la historia real de la humanidad bajo los fundamentos de los diferentes hallazgos como evidencias que los antepasados nos dejaron como huellas imborrables para que pudiéramos conocer, descifrar y comprender sus formas de construir y desarrollar vida.

**Figura 15. Tipo de arqueologías**



Fuente: Elaboración propia.

## Las contribuciones de la psicología y el psicoanálisis

La “psicología industrial” es expuesta por Bermúdez y Ortiz (2011) a partir de la contextualización de la escuela de las Relaciones Humanas (experimento de Hawthorne de Elton Mayo y su equipo que propició la fundación de esta psicología industrial) y soportada en la llamada Pirámide de necesidades de Abraham Maslow. De esta manera, los anteriores autores, provenientes de la teoría humanística de la Administración, mencionan que la “psicología experimental” ha sido sustentada desde los trabajos de Hull (1943) “quien la relaciona con las necesidades fisiológicas”, y a partir de los trabajos de Murray (1938) autor que considera las necesidades obtenidas y no innatas o que se nacen con ellas.

**Figura 16. El experimento de Hawthorne**



Fuente: Timetoast (s.f.).

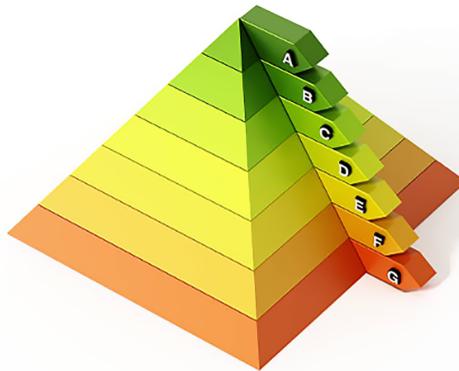
El experimento de Hawthorne, originario del oeste de Chicago, en la empresa Western Electric Company, la fábrica principal era conformada por veintinueve mil trabajadores “principalmente inmigrantes europeos, campesinos o artesanos, sin educación formal y con poca experiencia laboral, provenientes de docenas de nacionalidades”, este “propició la aparición de la antropología organizacional, la psicología industrial y la sociología” (Bermúdez y Ortiz, 2011, p. 135) que, junto con la crisis de 1929, como reacción “al desempleo, produjeron una visión humanista moralista que legitiman los experimentos de Hawthorne, produciendo un efecto esperanzador bajo el espectro del pensamiento mitológico y con herramientas ideológicas” (Bermúdez y Ortiz, 2011, p. 136), evidenciando que la psicología es empleada para comprender lo que sucede a los trabajadores en la organización y en ocasiones abusada con fines económicos y productivos.

En desarrollo de estas ideas, la psicología ha sido direccionada por la organización, de forma particular el proceso de selección de los aspirantes a trabajadores, a quienes se les realiza la prueba de inteligencia. Prueba que, de acuerdo con McClelland, sirve para “predecir quién saldrá adelante en un número de trabajos de prestigio,

donde los méritos son importantes” (McClelland, 1973, p. 6), mas no interpretada como una herramienta de medición de la inteligencia del ser humano.

De forma relacional, las necesidades humanas en forma de pirámide ascendente, “nace en el contexto de los Estados Unidos, a finales de la Segunda Guerra Mundial, influenciada por la necesidad de producir en sus habitantes esperanza, ilusión, optimismo” (Bermúdez y Ortiz, 2011, p. 137), situación similar a la que estamos viviendo con el efecto dominó que dio origen a la emergencia sanitario del covid-19 y sus implicaciones relacionadas con la recesión económica, el desempleo, la crisis social, el alto nivel de mortalidad y las afectaciones psicológicas y emocionales derivadas del confinamiento de la sociedad, entre otras.

**Figura 17. Necesidades básicas del ser humano**



Fuente: iStock (2016).

Posteriormente, con los estudios acerca de las explicaciones psicológicas y etológicas se da origen a la teoría de las necesidades básicas, como una iniciativa por articular la motivación y la personalidad, resultado de su ilusión por encontrar la meta de la motivación personal, razón por la cual pensaba que la forma de comportarse del ser humano está determinada por las necesidades, las cuales clasificó en cinco categorías; las dos primeras direccionadas a la satisfacción fisiológica y a la búsqueda de la seguridad que garantizan la preservación física del ser humano, y las tres últimas (amor, estima, autorrealización), que son los determinantes de la naturaleza humana del hombre, necesarias para su salud mental (Bermúdez y Ortiz, 2011, p. 137). La escala de necesidades ha sido tenida en cuenta en muchas organizaciones de la actualidad. Lo anterior, entendiendo que, de acuerdo con Maslow, “un acto psicológicamente importante contribuye directamente a la satisfacción de las necesidades básicas” (Maslow, 1943, p. 384). Así pues, es perceptible que la escala de necesidades se oriente hacia la satisfacción de estas en los seres humanos y en concordancia con la psicología, el poder realizarlo, contribuye a la motivación de individuo.

## El método de la investigación social cualitativa

Figura 18. Investigación etnográfica



Fuente: iStock (2017).

La investigación etnográfica permite obtener una mirada real y verídica de un objeto de estudio. Esta se realiza directamente a las personas, para conocer sus hábitos, costumbres, comportamiento y cultura, para así registrar una imagen de las mismas. Por eso se utilizan instrumentos de recolección de información, como es la observación participante o las entrevistas (Giddens, 2007, p. 27) para lograr efectividad en el estudio. Es necesario realizar una verdadera intervención e interpretación del campo de estudio observado, en lo cual influye la capacidad de análisis y la experiencia del investigador (Gil, Henao, y Peñuela, 2004). Por esta razón, se afirma que la etnografía es un método científico, totalmente confiable, que permite descubrir la realidad de lo observado, comprendiendo a los individuos dentro de su cultura.

El método etnográfico facilita la comprensión de la realidad de las personas, donde el etnógrafo, a través de su mirada y su escucha, capta los deseos, apreciaciones, puntos de vistas, sentires, intereses y afectos para conocer la cultura o campo de interés de las personas. Por lo tanto, implica la participación de los otros, donde la información obtenida se somete al análisis razonable que comprende el análisis y descomposición del discurso y la razonabilidad teniendo en cuenta las condiciones, las consecuencias, el medio y el sentir de los investigados (Gil, Henao y Peñuela, 2004).

De acuerdo con los anterior, en este proceso emerge la etnografía de orientación analítica, entendiendo que en “el método analítico ocurre un contraste dialéctico entre lo que es la teoría y la práctica” (Ramírez, 2012, p. 204). Se refiere a la interacción recíproca entre una teoría aplicada y una práctica teorizada, destacando que la investigación etnográfica implica una dinámica analítica. Esta dinámica se materializa a través de un trabajo de campo que utiliza la triangulación entre la teoría, la práctica y la interpretación, con el objetivo de aumentar la comprensión de la realidad (Gil, Henao y Peñuela, 2004).

**Figura 19. Etnografía**

Fuente: iStock (2022).

La etnografía es un proceso metodológico característico de la antropología social, pero se extiende al ámbito general de las Ciencias Sociales, donde ocurre un proceso global de obtención de datos, de análisis e interpretación que finaliza en la redacción de una monografía por parte del investigador (Días y Soto, 2020). En este proceso se encara una problemática analizada en la búsqueda de la transformación de la realidad de manera coherente, con una actitud razonable que considera sentires, condiciones, “elementos implícitos (inconscientes)” susceptibles de análisis y tenidos en cuenta al momento de tomar decisiones en la comunidad investigada, lo cual implica acciones como simbolizar, es decir pasar de las representaciones imaginarias a las imágenes de palabras, verbalizar, lo cual es la capacidad de todo sujeto del lenguaje de expresarse mediante palabras, formalizar, que es inferir, presentar categorías de análisis y socializar, que es compartir el conocimiento (Gil, Henao y Peñuela, 2004).

## **Los aportes de la crítica a la economía como disciplina científica**

Cada vez se observa que existe una amenaza y violencia en contra del bienestar humano, debido al excesivo trabajo que se le ha impuesto, lo que conduce a que la mayor parte del tiempo las personas lo inviertan en trabajar, impidiéndoles disfrutar de sí mismos y de quienes les rodean, contribuyendo así voluntariamente con las lógicas capitalistas, donde las tecnologías juegan un papel importante en el desarrollo de los procesos organizacionales (Berardi, 2017), las cuales se crearon, en un comienzo, para facilitar la labor de las personas. No obstante, han proporcionado un mayor trabajo y dependencia de las mismas.

**Figura 20. Tecnología, ciber tiempo, esclavitud**

Fuente: Vecteezy (s.f.).

La tecnología permite la conectividad ininterrumpida y brinda una disponibilidad 24/7 de los trabajadores intelectuales que antes se consideraban librepensantes y que ahora solo son parte de una máquina del sistema productivo en respuesta al cibertiempos, permitiéndole ampliar el dominio sobre la raza humana trabajadora y prácticamente esclavizarlo al estilo modernamente tecnológico, lo que trae consigo múltiples problemas en la sociedad, especialmente el deterioro de la salud mental del trabajador, el cual puede llegar a experimentar situaciones de miedo, insomnio, agresividad, ansiedad, estrés (Berardi, 2017), con el agravante de que las características del trabajo que se poseen en los primeros años de labor (30 a 55 años), predicen los resultados de salud en la vida posterior (Nicholas *et al.*, 2020) generando para la sociedad personas con enfermedades mentales, físicas, produciendo en la comunidad agotamiento, trastornos digestivos, obesidad, bulimia, enfermedades del túnel carpiano y de la columna vertebral por exposición a prolongadas posturas de actividad en los puestos de trabajo.

En este escenario es preciso mencionar el trabajo cognitivo, que ha permitido la creación de organizaciones virtuales generadoras de sobrexplotación, aceleración de los ritmos de vida, depresión y uso excesivo de drogas estimulantes, para mantener funcionando el cuerpo humano cual máquina de producción, que produce el sometimiento del trabajo cognitivo a la precarización, convirtiéndose el intelectual en un cognitario: trabajador cognitivo (Berardi, 2017) y proletario.

De acuerdo con Berardi (2017)

El artista (poeta y científico), es el creador de nuevos conceptos y se renegocia constantemente; el ingeniero (productor de la tecnología) es quien realiza el trabajo cognitivo contemporáneo; y el general *intellect* es el economista, falso científico, encargado de reducir el poder combinado del artista y del ingeniero a la regulación del capitalista; así, el economista captura al ingeniero, y el ingeniero se vincula al artista. (p. 227)

Donde no se necesita vincular personas físicas para las organizaciones, solo obtener paquetes de tiempo, y de esta manera convertir al trabajador en un intercambiable de “microfragmentos”, para demostrar así que la base de la producción humana al servicio del capitalismo es la actividad cognitiva; ahora bien, se recurre a la crítica para denunciar los excesos del capitalismo sobre el trabajador intelectual hiperconectado.

**Figura 21. Prácticas manageriales**



Fuente: iStock (2016).

## **Figuras de dominación managerial analizadas por las Ciencias Sociales**

Las prácticas manageriales pretenden la dirección estratégica de las empresas, mediante el liderazgo de los directivos empresariales para movilizar a otros tras la búsqueda de hacer realidad los objetivos organizacionales para lograr ser productivos y competitivos.

Estas acciones representan una herramienta de instrucción que ha estado presente a lo largo de la historia de las organizaciones y que actualmente se ha conceptualizado como “cultura organizacional”. Esta cultura se define como el conjunto de valores, creencias, actitudes, hábitos y tradiciones de los individuos que forman parte de una empresa, dando forma a la identidad de la organización o a su cultura corporativa. En este contexto, la figura predominante es la del gerente, cuya función es ejercer poder, dominio y control sobre el trabajador. Este control ha evolucionado en la actualidad hacia una forma de dominación llamada “coaching”, que busca influir en la mente del trabajador a través del entrenamiento, afectando directamente su psicología y, por ende, su vida. (Bermúdez, 2016)

Es así como la cultura organizacional se convirtió en una moda en las organizaciones, con el fin de proporcionarle una doctrina al trabajador con el fin de mantenerlo

controlado y subyugado a las pretensiones e intereses de sus jefes. Es decir, se ha corrompido lo esencial de “la cultura”, al añadirle el remoquete de “organizacional”, lamentablemente porque predominan los intereses lucrativos y productivos del sistema capitalista. Pareciera entonces que hoy en día en su reemplazo llega el “coaching”, con fines pervertidos y nada alentadores, debido a que mediante esta técnica se manipula el pensamiento de los trabajadores, a favor de los intereses de la producción, (Bermúdez, 2016).

Es triste pensar que el *coaching* surge en la organización de forma sutil, como un método para manipular la mente del trabajador, donde los líderes, a través de la orientación, facilitación e inspiración manejan las emociones de sus empleados para aumentar su sentido de pertenencia a la organización y su sentido de ganancia. La idea es que, en ese intercambio emocional, se fortalezca la relación entre líderes y subordinados, para desarrollar en ellos sentimientos laborales positivos y así alcanzar los resultados deseados (Wang *et al.*, 2022).

Metafóricamente se podría comparar con la forma de quitarle la vida a un sapo evitando que salte: introduciéndolo en un recipiente con agua fría e ir aumentando poco a poco la temperatura hasta cruelmente exterminarlo por completo. Así mismo, el *coaching* ha llegado a las organizaciones para meterse progresivamente en la mente del trabajador y robar su identidad, convirtiéndolo todo el tiempo en un esclavo al servicio de sus dirigentes, a quienes solo les interesa la productividad de sus empresas a cargo.

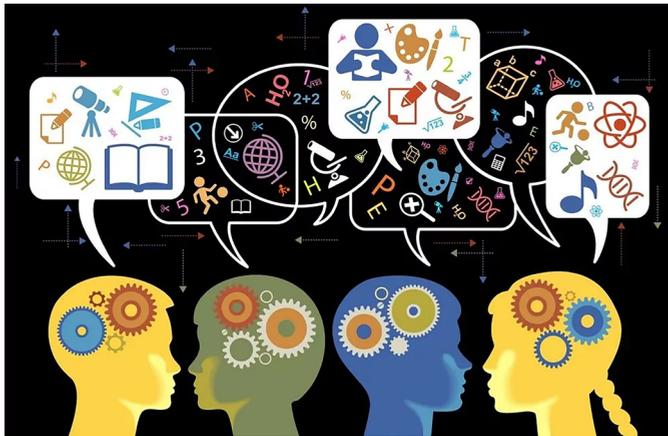
Así mismo, el *coaching* se puede comparar con la metáfora deportiva en donde, así como un deportista es entrenado para lograr su meta, el trabajador es adiestrado psicológicamente para ejercer sus funciones, donde él es el único responsable de su productividad, es decir, ya no es una filosofía empresarial sino un pensamiento propio y voluntario. En esta dinámica se le hace creer al trabajador que él cuenta con el potencial para lograr ser eficiente en el desarrollo de sus actividades; por lo tanto, no se puede descuidar y debe hacer hasta lo imposible por lograrlo; de lo contrario, será el único responsable por sus resultados. Esto hace que el trabajador se vea involucrado en una carrera por el ser el mejor, lo cual le genera presión, con consecuencias sobre su salud mental con cuadros de angustia, inquietud, estrés, depresión, agresividad y otras enfermedades que muchas veces las organizaciones no asumen, y dejan que el mismo trabajador se responsabilice por su cuenta de los problemas derivados de esta situación, hasta el punto de prescindir de sus servicios y reemplazarlo por otro que demuestre ser competente. De esta manera, el trabajador queda relegado y olvidado con afectaciones que le dificultan desempeñarse social y laboralmente (Bermúdez, 2016).



## CAPÍTULO 6

# UNA MIRADA CRÍTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES A LA GESTIÓN DE PERSONAL

Figura 22. Ciencias sociales y gestión de personal



Fuente: Mindomo (s.f.).

En primer lugar, es preciso considerar que la palabra modelo significa una fórmula que se debe seguir y la palabra funcionalismo hace referencia a hacer funcionar, contribución a desempeñar funciones; así mismo, el concepto de estratégico es una serie de acciones encaminadas al logro de unos objetivos; estos conceptos se aplican al modelo de gestión humana, debido a que, aunque sea estratégico, sigue siendo funcionalista (Bermúdez, 2016).

Para las organizaciones, hoy en día el recurso humano es uno de los elementos más importantes para lograr la productividad, competitividad y posicionamiento en el mercado, razón por la cual se debe realizar una buena gestión en la dirección del capital humano, desarrollando en ellos habilidades para la consecución de objetivos trazados (Sukier *et al.*, 2021), por lo que se requiere una comprensión detallada de las habilidades presentes en los trabajadores (Xu *et al.*, 2021). Es mediante el aprovechamiento del capital intelectual de los trabajadores que las empresas pueden generar capacidades de innovación, las cuales fomentan la creación de valor en las empresas (Javed *et al.*, 2023).

**Figura 23. Prácticas de gestión de recursos humanos**



Fuente: Adobe Stock (s.f.).

En los últimos años la investigación acerca de los modelos de gestión de recursos humanos ha demostrado que la gestión del conocimiento y el capital intelectual son determinantes para la competitividad, la productividad y el desempeño organizacional. Todo ello indica la importancia de las prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento para la innovación de las pymes (Al-Tal y Emeagwali, 2019). Igualmente, se ha analizado el papel del ajuste persona-trabajo, la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral con la contribución de los trabajadores al desarrollo sostenible de las organizaciones (Bieńkowska y Tworek 2020).

Asimismo, los estudios realizados acerca de los sistemas de trabajo de alto rendimiento han demostrado que contribuyen a mejorar las prácticas de habilidades, motivaciones y oportunidades de los trabajadores que se asocian positivamente con el aprendizaje organizacional, lo que, a su vez, puede mejorar el crecimiento de la innovación (Mehralian *et al.*, 2022). Por su parte, la gestión de recursos humanos de alta participación promueve el fenómeno de intercambio de conocimiento, tanto tácito como explícito, entre el personal de la organización. Se ha estudiado que este intercambio de conocimiento tiene un efecto positivo en la capacidad de innovación (Cao *et al.*, 2022).

En desarrollo de este planteamiento, se ha estudiado la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el capital intelectual en función de la innovación. Este

estudio, realizado por (Kianto *et al.*, 2017) da como resultado que los trabajadores tienen un papel central en el desempeño de la innovación y que las prácticas de recursos humanos basadas en el conocimiento impactan en el capital estructural y relacional, lo que afecta directamente la innovación. Por tanto, las organizaciones se han visto en la necesidad de invertir en estrategias y prácticas combinadas de gestión que tengan como objetivo entrelazar los recursos humanos y la comunicación interna en beneficio del trabajador. Se ha logrado demostrar que ambas áreas tienen un efecto además de la innovación, sobre el rendimiento de los empleados y la intención de rotación, así también como sobre el desarrollo de percepciones favorables de los trabajadores que identifican a la organización como un buen lugar para trabajar (Gomes *et al.*, 2023).

El cuidado que la organización tenga de su ambiente laboral lo captan de inmediato sus empleados, los cuales evalúan internamente el contenido y el contexto del puesto de trabajo, lo que los conduce a modificar su grado de obligación y compromiso hacia la organización; en su estudio revela que los trabajadores tienden a inclinar su satisfacción laboral más hacia el valor extrínseco del trabajo que hacia el valor intrínseco (Ahmad, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, se requiere de una buena gestión del recurso humano. En este sentido, es apropiado mencionar que para el estudio del modelo de gestión humana es preciso tomar como referente a McClelland, quien hace especial énfasis en la teoría de las competencias humanas en el trabajo y al igual que otros investigadores coinciden en afirmar que el ciclo del modelo estratégico de la gestión humana está compuesto por cinco subsistemas, que son: subsistema de ingreso, subsistema de desarrollo, subsistema de compensación, subsistema de desempeño y el subsistema de control (Bermúdez, 2016). Hoy en día, en el sistema de gestión humana se le exige al trabajador competencias tecnológicas con el objeto de participar en la cultura digital y es fundamental para vivir, trabajar y participar en la sociedad del conocimiento (Bravo *et al.*, 2021).

**Figura 24. Subsistemas de gestión humana**



Fuente: Elaboración propia.

Un modelo de gestión humana, por lo general, contiene estos cinco subsistemas funcionalistas, que al llevarlos al contexto organizacional, a través de tres ejemplos

de organizaciones que poseen un modelo de gestión humana estratégico, centrado en competencias, se puede observar que los dos primeros pertenecen a distintos tipos de organizaciones (una privada y la otra pública). Por su parte, el tercero es un abstracto construido sobre la base de la revisión bibliográfica; se evidencia que estos se asemejan al modelo de gestión humana con más o menos los cinco subsistemas que conforman de manera general cualquier modelo estratégico de gestión humana (Bermúdez, 2016).

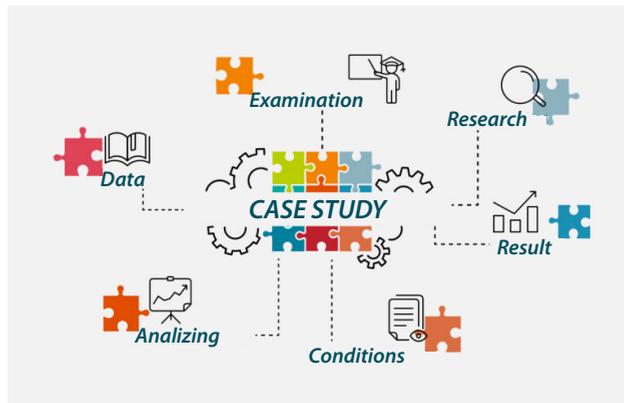
Los modelos planteados no se deben considerar como los más convenientes para la gestión humana en la organización, debido a que la empresa, como lo propone Morgan, citado por Bermúdez (2019) a manera de metáfora, es una agrupación humana, un colectivo, no es un sistema; por ello, se propone regresar a los orígenes de la teoría de las competencias humanas de McClelland para comprender realmente la esencia de su postulado, y dejar a un lado la interpretación que se la ha dado a lo largo del tiempo a la teoría de las competencias humanas, la cual se ha utilizado con el propósito de obtener el máximo rendimiento de las personas, desde el punto de vista funcionalista (Bermúdez, 2016).

Fundamentado en lo anterior, invitamos a examinar la realidad social utilizando la “sociología comprensiva” de “fenomenología”, de la “hermenéutica”, así como también a través de investigaciones serias que permitan una “crítica rigurosa” de la gestión humana en las organizaciones para comprender el accionar del ser humano en el mundo laboral (Bermúdez, 2016). De esta manera, no solo se realizaría una gestión desde la intuición sino desde la concepción de fundamentos teóricos y resultados investigativos que permitan acercarnos más a la realidad que se vive en las organizaciones.

De lo expuesto, se procede a profundizar un poco en la forma en que se estructura el trabajo; por lo tanto, a continuación, se presenta el análisis de la organización del trabajo, relacionado con la subjetividad contemporánea.

Existen diversos métodos investigativos para analizar la organización, pero si se quiere estudiar al trabajador desde “lo humano”, la investigación cualitativa presenta múltiples bondades, porque trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que concede razón plena de su comportamiento y manifestaciones (Martínez, 2006). Así mismo, ofrece alternativas importantes como es el “estudio de caso”, que constituye una herramienta investigativa que permite medir y registrar la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado (Carazo, 2006) y específicamente por medio de la observación participante, como el realizado por Bermúdez (2020), quien, teniendo en cuenta a Becker (2006), lo define como “el enfoque sociológico que desde la mirada psicológica y médica genera conocimientos del fenómeno investigado a partir de realizar una exploración concentrada de un caso único”. (p.115)

Figura 25. La tecnología y el trabajador, estudio de caso



Fuente: iStock (2021).

Para profundizar en relación con el estudio de casos, a continuación se analiza uno indagado a profundidad, el cual se presenta en la sucursal de una cadena grande dedicada a la comercialización al detal de productos alimenticios, ubicada en Quebec, Canadá, lugar donde se introdujo el investigador en el cargo de preparador de pedidos, durante un semestre, y a partir de la observación participante concibió la realidad desde la realidad vivida. A esto añadieron cincuenta y siete encuentros informales mediante el diálogo etnográfico (Bermúdez, 2020).

Los resultados demuestran que tecnologías como el “*voice picking*” (despacho de pedidos realizado por humanos mediados por una máquina-computadora que le controla sus movimientos y decisiones) aplicada a la organización, otorgará siempre importantes beneficios económicos, razón por la cual, es obvio predecir que antes que desaparecer será, más bien, deseada y demandada (Bermúdez, 2020).

Este sistema de comunicación computarizado opera a favor de los intereses lucrativos de la organización, pero en perjuicio de la integridad de los trabajadores, a quienes se les exige permanecer individualizados, unidos a una máquina que los obliga a entregar su facultad de pensar, de ser autónomos, reflexivos, críticos y creativos para convertirse en unos apéndices más de la máquina, acarreando afectaciones gravísimas a su salud mental, entre las que se encuentran, el desgaste emocional, el derribamiento moral, la ansiedad, entre otros, a causa del cierto acoso psicológico que experimentan en su trabajo, cuando la organización hace uso de estas herramientas de dominación (Bermúdez, 2020).

Las consecuencia del ejercicio de este tipo de dominación traspasan la frontera de lo individual y trascienden a la sociedad con consecuencias nefastas como la fragmentación de las interacciones humanas, indispensables cuando se construye la estructura social de un buen vivir, lejos de consumismo capitalista que sutilmente

envuelve al trabajador para esclavizarlo a cambio de lo necesario para vivir o del querer poseer la pompa y gloria que este mundo imperialista ofrece como son los bienes materiales aquellos imposibles de disfrutar porque no hay tiempo, salud o compañía para ello, es decir, “es correr tras el viento...”

Una vez analizado el management desde las Ciencias Sociales, es inevitable manifestar que sus prácticas destruyen a la sociedad, al trabajador y a todo aquello que le rodea, debido a que hace uso de lo que significa el extranjerismo “*soft power*”: como aquella capacidad de conseguir lo que se propone sin que se presente oposición, sin reflexionar sobre los principios, las causas y los efectos de sus prácticas. Por todo esto, es preciso manifestar que se trata de las lógicas de dominación (Bermúdez, 2020), accionar que afecta la vida de las personas y de todos aquellos otros recursos con los que se cuenta en la organización, deteriorando así las condiciones de buen vivir que deben predominar en cualquier sociedad.

Figura 26. Lógica managerial



Fuente: Business Glu (2021).

Parece insensato, pero en esta lógica managerial tanto las personas que ejercen la función de dominantes como aquellos que son dominados participan de forma voluntaria y deseada, convirtiendo al *management* en un instrumento que persigue solo objetivos económicos a fin de obtener máximas ganancias, presentando como única alternativa seguir los preceptos (Bermúdez, 2020). Es así como se observa en las organizaciones el trabajo robotizado, con un sinnúmero de consecuencias a nivel micro y macro. Las primeras con afectaciones mentales y la individualización del trabajador, y las segundas, ocasionando debilitamiento de las relaciones humanas que son indispensables para la sociedad (Bermúdez, 2020). En relación con ello, Berardi (2017) manifiesta que el ser humano actual permite

El surgimiento de una nueva cultura neohumana, es decir, un autómeta bioinformático, el cual está formado por la conexión entre máquinas electrónicas, lenguajes digitales y mentes formateadas de acuerdo con sus códigos, desdibujándose así la esencia del ser humano, convirtiéndolos en un grupo de sonámbulos, semiotrabajadores de todo el mundo. (p. 356)

Esto demuestra, sin lugar a dudas, que el ser humano, a pesar de la abolición de la esclavitud, aún sigue sujeto a esta condición, de una nueva forma de sumisión que se presenta en todos los entornos de la vida, especialmente en los relacionados con el mundo laboral (Marzano, 2011).

Lo manifestado, se sustenta y queda demostrado desde la ciencia, durante la investigación que se llevó a cabo en una cadena de productos alimenticios al detal en Canadá, donde se indagó a los directivos y a los mandos medios de esta organización, utilizando como instrumentos de recolección de información la observación participante y la aplicación de entrevistas cualitativas, a través de lo cual se encontró que existe una ilusión por dominar a los subalternos, un placer de libertad que se desea cuando se trabaja y se experimenta cuando termina la jornada laboral en los mandos operarios. Una responsabilidad y dependencia del trabajo constante aún después de la jornada laboral de los directivos que se ven obligados a mantenerse conectados de tiempo completo con su trabajo. Todos ellos tienen en común, que no encuentran muchos motivos para resistirse a la racionalidad managerial y parece que son felices reproduciendo una lógica de dominación. (Bermúdez, 2020).



## CONCLUSIONES

Es necesario que cada uno de nosotros se detenga y reflexione si como personas nos hemos dejado conquistar, incluso sin percibirlo, por la racionalidad managerial en nuestro mundo laboral, donde es tanta la dependencia que adquirimos, que solo vivimos para trabajar, dejando de lado otras actividades que son necesarias y de suma importancia para el desarrollo como individuos. Nos referimos al tiempo que pasamos en nuestro hogar con la familia, el compartir con amigos, el disponer de espacios para el ocio y la recreación, así como los demás momentos de la vida, que son los que nos permiten encontrar la verdadera razón de vivir en el planeta Tierra, el que se nos ha dado para disfrutar.

Por esta razón, es importante que desde la academia se logre cambiar la mentalidad de aquellos profesionales en formación, para que no repitan estos modelos de dominación managerial que, aunque no lo han experimentado, lo han visto en la realidad social (Bermúdez, 2019). Así mismo, es necesario que se realicen investigaciones para conocer cuál es la manera adecuada de gestionar las organizaciones, que hoy en día han hecho de sus trabajadores robots, que solo producen como máquinas, sin importar el desarrollo de la integralidad de su ser y así encontrar el equilibrio entre generar ganancia económica e imposibilitar la precarización existencial del trabajador (Bermúdez, 2020). Por ejemplo, incorporar el trabajo lúdico, es decir, la orientación cognitivo-conductual proactiva en las actividades laborales para promover la diversión y el desafío (Scharp *et al.*, 2021). Desde este análisis es preciso entonces formular las siguientes preguntas: ¿Qué postura asumir? ¿Seguir repitiendo las lógicas de dominación? O, desde la investigación y la academia, ¿asumir una actitud crítica a las formas de dominación impuestas por la racionalidad managerial?



## REFERENCIAS

- 123RF. (s.f.). *Elementos tecnológicos* [imagen]. [https://es.123rf.com/photo\\_42509435\\_color-de-fondo-abstracto-con-diversos-elementos-tecnol%C3%B3gicos-vector.html](https://es.123rf.com/photo_42509435_color-de-fondo-abstracto-con-diversos-elementos-tecnol%C3%B3gicos-vector.html)
- Acemoglu, D., y Restrepo, P. (2019). *Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor*. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
- Acemoglu, D., y Restrepo, P. (2020). *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*. *Journal of political economy*, 128(6), 2188-2244.
- Adobe Stock. (s.f.). *Businessman touching to virtual* [imagen]. Screen [https://as1.ftcdn.net/v2/jpg/04/40/77/36/1000\\_F\\_440773642\\_ebKLSOMJwoDSmxJ6JPjRhtry5FC5KYBE.jpg](https://as1.ftcdn.net/v2/jpg/04/40/77/36/1000_F_440773642_ebKLSOMJwoDSmxJ6JPjRhtry5FC5KYBE.jpg)
- Ahmad, A. (2018). *The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective*. *Journal of Work-Applied Management*.
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E., Rees, C., y Gatenby, M. (2013). *The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement*. *Human resource management*, 52(6), 839-859.
- Al-Tal, M., y Emeagwali, O. (2019). *Knowledge-based HR practices and innovation in SMEs*. *Organizacija*, 52(1), 6-21.

- Althabe, G. (2006). Hacia una antropología del presente. *Cuadernos de Antropología Social*, 23, 13-34.
- Andel, R., Dávila-Roman, A., Grotz, C., Small, B., Markides, K., y Crowe, M. (2019). *Complexity of work and incident cognitive impairment in Puerto Rican older adults. The Journals of Gerontology: Series B*, 74(5), 785-795.
- Becker, S. (2006). *Le travail sociologique. Méthode et substance. Academic Press Fribourg*.
- Benneworth, P., y Jongbloed, B. (2010). *Who matters to universities? A stakeholder perspective on humanities. Higher education*, 59(5), 567-588.
- Berardi, F. (2003). El trabajo cognitivo en la red. En *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. (pp. 59-98). Traficantes de Sueños.
- Berardi, F. (2003). Globalismo inhumano, horizonte posthumano. En *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (pp 131-156). Traficantes de sueños.
- Berardi, F. (2017). El fin. En *Fenomenología del fin. Sensibilidad y mutación conectiva* (págs. 351-358). Caja Negra Editora.
- Berardi, F. (2017). Los avatares del General Intellect. En *Fenomenología del fin. Sensibilidad y mutación conectiva* (pp. 194-217). Caja Negra Editora.
- Bermúdez, H. (2016). De la cultura organizacional al coaching: ¿el tránsito de la domesticación al sometimiento deseado? *Nuevo Pensamiento Administrativo*, 1-18.
- Bermúdez, H. (2018). Sociología y Antropología en la Administración. *Forum Doctoral*, 41-68.
- Bermúdez, H. (2019). La lumpen-administración: ¿El síntoma social de la nueva racionalidad managerial? *Realidades Organizacionales de México y Latinoamérica: Perspectivas de análisis*, 263-294.
- Bermúdez, H. (2020). El *voice picking*: una organización del trabajo que atenta contra la subjetividad del trabajador. El caso de una cadena de comercio de la alimentación al detal. *Innovar*, 30(76), 37-49.
- Bermúdez, H. y Ortiz, Ó. (2011). Entre la necesidad y el deseo. Contextualización de dos nociones problemáticas en la empresa. *Teuken Bidikay*, 131-149.
- Bianchini, S., y Pellegrino, G. (2019). *Innovation persistence and employment dynamics. Research Policy*, 48(5), 1171-1186.
- Bieńkowska, A., y Tworek, K. (2020). *Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). Sustainability*, 12(6), 2250.

- Boakye, A., Asravor, R., y Essuman, J. (2023). *Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector*. *Cogent Business y Management*, 10(1), 2162686.
- Bravo, M., Chalezquer, C., y Serrano-Puche, J. (2021). *Meta-framework of digital literacy: A comparative analysis of 21st-century skills frameworks*. *Revista Latina de Comunicación Social*, (79), 76-109.
- Brunner, J. y Labraña, J. (2006). La investigación en ciencias sociales y humanidades: sus debates e impactos. *Punto de referencia*, 1-17.
- Bunge, M. (1986). Status epistemológico de la administración. *Administración de Empresas*, 1145-1149.
- Business Glu. (2021). *Virtual Leadership: How Has It Changed Your Style?* [imagen]. <https://blog.businessglu.com/virtual-leadership-how-has-it-changed-your-style/>
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922006000200010&lng=en&nytlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000200010&lng=en&nytlng=es).
- Cao, T., Le, P., y Nguyen, N. (2022). *Impacts of high-involvement HRM practices on organizational innovation capability: the mediating mechanism of tacit and explicit knowledge sharing*. *International Journal of Innovation Science*, 14(5), 733-749.
- Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso, estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y gestión*, 165-193.
- Castillo, E. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3), 164-167. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28334309>
- Chernilo, D. y Cordero, R. (2020). El problema de la secularización: cuatro miradas a la fragilidad de los. *Estudios Públicos*, 39-72.
- Demoamlat (s.f.). *Revoluciones democráticas: tarea inconclusa* [imagen]. <https://demoamlat.com/revoluciones-democraticas-tarea-inconclusa/>
- Días, L. y Soto, I. (2020). El uso de la etnografía en el estudio de las músicas mapuche. *Revista musical chilena*, 9-25.
- Díaz García, S., (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión Gerencial*, (1), 45-57.
- Dr Journal. (2021). Identificación y gestión riesgos [imagen]. <https://drjenespanol.com/articulos/identificacion-y-gestion-de-riesgos/>

- Du, Y., Shahiri, H., y Wei, X. (2023). "I'm stressed!": The work effect of process innovation on mental health. *SSM-Population Health*, 101347.
- Freepik. (s.f.). *Psicología de la elección* [imagen]. [https://www.freepik.es/vector-premium/psicologia-eleccion-toma-decisiones-pensamiento-critico-concepto-comunicacion-inteligencia-emocional-ilustracion-plana\\_10387902.htm](https://www.freepik.es/vector-premium/psicologia-eleccion-toma-decisiones-pensamiento-critico-concepto-comunicacion-inteligencia-emocional-ilustracion-plana_10387902.htm)
- Gibbert, M., y Ruigrok, W. (2010). *The "What" and "How" of Case Study Rigor: Three Strategies Based on Published Work*. *Organizational Research Methods*, 13(4), 710–737.
- Giddens, A. (2007). *Sociología*. Alianza editorial.
- Gil, M., Henao, M. y Peñuela, M. (2004). Etnografía: Una visión desde la orientación analítica. *Razón y palabra*, 38.
- Gomes, D., Ribeiro, N., y Santos, M. (2023). "Searching for Gold" with Sustainable Human Resources Management and Internal Communication: Evaluating the Mediating Role of Employer Attractiveness for Explaining Turnover Intention and Performance. *Administrative Sciences*, 13(1), 24.
- Graeber, D. (2014). La era de los grandes imperios capitalistas (1450-1971). En *En deuda. Una historia alternativa de la economía* (pp. 405-476). Ariel.
- Graeber, D. y Wengrow, D. (2020). La sabiduría de Kandiaronk. *Sin permiso*, 1-10.
- IHMC Public Cmaps. (s.f.). *Intervención social* [imagen]. <https://cmapspublic.ihmc.us/rid=1W4V214G3-1WTCYPL-19P/intervenci%C3%B3n%20social.jpg>
- iStock (2021). *Caso de estudio* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/concepto-de-caso-de-estudio-infograf%C3%ADa-gr%C3%A1fico-con-palabras-clave-e-iconos-gm1295680176-389334789?phrase=market+research+infographicyscope=image%2Cfilm>
- iStock. (2010). *Esclavitud – Cosecha de algodón* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/cosecha-de-algod%C3%B3n-gm119377967-14274134>
- iStock. (2016). *Barras de crecimiento de negocio flecha progreso diagrama* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/vector-de-icongr%C3%A1fico-gr%C3%A1fico-de-barras-de-crecimiento-de-negocio-flecha-progreso-gm524018926-92116407>
- iStock. (2016). *Eficiencia energética* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/foto/pir%C3%A1mide-del-gr%C3%A1fico-de-eficiencia-energ%C3%A9tica-gm618341258-107549273>
- iStock. (2016). *Salsa de conferencias* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/foto/colegas-en-reuniones-de-negocios-en-la-sala-de-conferencias-gm618946910>

- 107835275?phrase=desarrollo+comunitario+mesaysearchscope=image%2Cfilm
- iStock. (2017). *Siluetas cabezas de hombre* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/siluetas-de-una-cabezas-de-hombres-gm867641294-144407327>
- iStock. (2019). *Rompiendo el carbón y cargando* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/ilustraciones-del-primer-siglo-estados-unidos-1873-rompiendo-el-carb%C3%B3n-y-cargando-gm1149656250-310926568?phrase=1800s+coal+miningysearchscope=image%2Cfilm>
- iStock. (202). *Grupo de personas reuniéndose* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/foto/grupo-de-personas-reuni%C3%A9ndose-con-tecnolog%C3%ADa-y-papeleo-gm1367899897-438027242>
- iStock. (2020). *Adicción - Hombre de control de teléfono inteligente* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/hombre-de-control-de-tel%C3%A9fono-inteligente-gm1291542410-386627154>
- iStock. (2020). *Tecnología – Ingeniería con realidad aumentada* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/foto/ingenier%C3%ADa-con-realidad-aumentada-gm1245297617-363074448>
- iStock. (2022). *Depresión o alegría* [imagen]. <https://www.istockphoto.com/es/vector/depresi%C3%B3n-o-alegr%C3%ADa-gm1366299052-436868823?phrase=man+prayingysearchscope=image%2Cfilm>
- Javed, H., Khan, N., Michalk, S., Khan, N., y Kamran, M. (2023). *High-Performance Work System and Innovation Capabilities: The Mediating Role of Intellectual Capital*. *Administrative Sciences*, 13(1), 23.
- Kianto, A., Sáenz, J., y Aramburu, N. (2017). *Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital, and innovation*. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- Laurison, D. (2015, December). *The willingness to state an opinion: Inequality, don't know responses, and political participation*. In *Sociological Forum* (Vol. 30, No. 4, pp. 925-948).
- Lewandowski, P., Park, A., Hardy, W., Du, Y., y Wu, S. (2022). *Technology, skills, and globalization: Explaining international differences in routine and nonroutine work using survey data*. *The World Bank Economic Review*, 36(3), 687-708.
- Lukács, B., y Antal, M. (2023). *The practical feasibility of working time reduction: Do we have sufficient data?* *Ecological Economics*, 204, 107629.

- Mardones, J. y Ursúa, N. (1982). Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales . Nota histórica de una polémica incesante. En *Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica*. Fontamara.
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual) . *Revista de investigación en psicología IIPSI*, 123-146.
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar. Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada. Introducción y conclusiones*. Tusquets.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mehralian, G., Moradi, M., y Babapour, J. (2022). *How do high-performance work systems affect innovation performance? The organizational learning perspective*. *Personnel Review*, 51(9), 2081-2102.
- Meijerink, J., y Bondarouk, T. (2023). *The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy, and value creation*. *Human resource management review*, 33(1), 100876.
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., y García-Tirado, J. (2022). *Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision*. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202-216.
- Mindomo. (s.f.). *Ciencias Sociales* [imagen]. <https://www.mindomo.com/es/mindmap/ciencias-sociales-5f4925eb6c5744b8a098d0bea170fe80>
- Nicholas, H., Done, N., y Baum, M. (2020). *Lifetime job demands and later life disability*. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100184.
- Noreña, A., Alcaraz, M., Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 263-274. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&lng=es)
- Oliveira, L. y Najnudel, P. (2022). *The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention*. *Revista de Gestão*, (ahead-of-print).
- Pixabay. (2018). *Idea de negocio* [imagen]. <https://www.pexels.com/>
- Ramírez, C. (2012). *La vida como un juego existencial: Ensayitos*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Renfrew, C. y Bahn, P. (2011). La naturaleza y los propósitos de la arqueología. En *Arqueología. Teorías, métodos y práctica*. Tr. D. Govantes (págs. 12-18). Akal.

- Scharp, Y., Bakker, A., Breevaart, K., Kruup, K., y Uusberg, A. (2021). *Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity. human relations*.
- Severinson, P. (2017). *Approaches to Assessing Impacts in the Humanities and Social Sciences. Canada: Federation for the Humanities and Social Sciences*.
- Sonnega, A., Helppie-McFall, B., Hudomiet, P., Willis, R., y Fisher, G. (2018). *A comparison of subjective and objective job demands and fit with personal resources as predictors of retirement timing in a national US sample. Work, Aging and Retirement, 4(1), 37-51*.
- Sukier, H., Ramírez, R. y Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE).
- Thulin, E., Vilhelmson, B., y Johansson, M. (2019). *New telework, time pressure, and time use control in everyday life. Sustainability, 11(11), 3067*.
- Timetoast (s.f.). *Experimento de Hawthorne Wester Electric Company* [imagen]. <https://www.timetoast.com/timelines/experimento-de-hawthorne-wester-electric-company-f994b046-ad59-4864-977f-a7376b8be7ea>
- Tylor, E. (1871). [*Culture or civilization, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society*].
- UNAM Global Revista (2023). *Día internacional del recuerdo de la trata de esclavos y de su abolición* [imagen]. [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/dia-internacional-del-recuerdo-de-la-trata-de-esclavos-y-de-su-abolicion/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/dia-internacional-del-recuerdo-de-la-trata-de-esclavos-y-de-su-abolicion/)
- Vecteezy. (s.f.). *Pensamiento creativo e inteligente* [imagen]. <https://es.vecteezy.com/foto/7126159-mano-sosteniendo-dibujo-bombilla-virtual-con-cerebro-en-bokeh-fondo-para-pensamiento-creativo-e-inteligente-idea-concepto>
- Wang, J., Gu, Y., Luo, Y., Huang, Y. y Liao, L. (2022). *El mecanismo de la influencia del comportamiento de liderazgo de coaching en la sensación de ganancia en el trabajo de los subordinados. Liderazgo y organización, revista de desarrollo, 638-652*.
- Willcocks, L. (2020). *Robo-Apocalypse cancelled? Reframing the automation and future of work debate. Journal of Information Technology, 35(4), 286-302*.
- Xu, W., Qin, X., Li, X., Chen, H., Frank, M., Rutherford, A., ... y Rahwan, I. (2021). *Developing China's workforce skill taxonomy reveals extent of labor market polarization. Humanities and Social Sciences Communications, 8(1), 1-10*.

# LA ESENCIA HUMANA Y SOCIAL

## Una mirada desde los estudios organizacionales

En el presente ejemplar, se propone mostrar las diferentes perspectivas de estudio sobre la forma de concebir lo humano y lo social desde el enfoque de las ciencias sociales. En este sentido, se lleva a cabo una comprensión de la historia y, en consecuencia, se incluyen las contribuciones de diferentes saberes científicos como la sociología y la antropología, desarrollando una observación crítica, recubierta de estética y socialmente sensitiva.

La obra hace una crítica a la gestión de personal en las organizaciones mediante el lente de las revoluciones sociales y culturales y los paradigmas de las ciencias sociales realizando una descripción vívida, exacta y real de rol trabajador en la organización. Está estructurada a manera de producto científico que incluye: introducción, marco de referencia, metodología y posteriormente se presentan los resultados de la investigación a través de tres capítulos: primero, las revoluciones sociales y culturales; segundo, los paradigmas en las ciencias sociales; y tercero una mirada crítica de las ciencias sociales a la gestión de personal.

Aunque la obra está dirigida a líderes organizacionales, estudiantes y profesores de las ciencias sociales, especialmente de administración de empresas y carreras afines, su contenido invita a reflexionar especialmente al ser humano social y trabajador que día a día entrega a las organizaciones su fuerza laboral en beneficio de las organizaciones.



Universidad Francisco  
de Paula Santander

Vigilada Mineducación

## Incluye

- ▶ Administración y Organizaciones.
- ▶ Gestión de Personal.
- ▶ El ser humano social y trabajador.

### Adriana Mosquera Carrascal

Candidata a doctora en Administración y Organizaciones por la Universidad de Antioquia. Magíster en Administración de Organizaciones Administradora de Empresas. Especialista en Práctica Docente Universitaria. Administradora de Empresas. Docente de tiempo completo planta e investigadora Junior categorizada por MinCiencias, perteneciente al grupo de investigación GIDSE en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

### Damarys Vergel Quintero

Magíster en Administración. Especialista en Práctica Docente Universitaria. Administradora de Empresas. Docente de tiempo completo del programa de Administración de empresas perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, donde se desempeña como coordinadora del Centro de Proyección Empresarial Ceprem.

### Ramón Armando Bayona Trillos

Magíster en Administración de Empresas. Administrador de Empresas. Docente de tiempo completo, director del Departamento de Ciencias Administrativas, investigador Junior en Minciencias y miembro del grupo de investigación GIDSE en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

ISBN 978-958-503-849-3



9 789585 038493