

VII Congreso de la Red Pilares
En defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes. Contribuciones desde la Administración y los Estudios Organizacionales
Quito, Ecuador, 19 al 22 de septiembre de 2023
Universidad Andina Simón Bolívar

COORDINACIÓN DE MESAS TEMÁTICAS

Mesa 1 -En defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes: Contribuciones desde la Administración y los Estudios Organizacionales:

Rodrigo Muñoz Grisales, Universidad EAFIT, Colombia (romunoz@eafit.edu.co)

Rafael Kruter Flores, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil (rafael.flores@ufrgs.br)

Susana García Jiménez, UAM-Azcapotzalco, México (garcia.jimenez.s@gmail.com)

Carlos Fernando Torres Oviedo, Universidad del Valle, Colombia (carlos.f.torres@correounivalle.edu.co)

Incluir la palabra 'vida' en el nombre de la organización que se articulaba para frenar la privatización del agua en Cochabamba fue una sugerencia de un campesino. De acuerdo con un de los principales líderes de aquel movimiento, en una reunión que definiría el nombre de la organización, un campesino dijo: "vamos a incluir 'vida' en nuestro nombre, no solo 'agua', porque están quitándonos todo, y lo que nos queda es solamente el agua y el aire" (Olivera, 2004, p. 27). Comentada, estudiada y difundida por el mundo, la *Coordinadora Departamental en Defensa del Agua y de la Vida*, de Cochabamba, Bolivia, marca una etapa histórica en que las prácticas extractivistas y privatistas reformulan las operaciones de saqueo y despojo, que han sido realizadas históricamente en América Latina y el mundo, al mismo tiempo en que nuevas organizaciones y procesos organizacionales se crean para contestarlas y resistirlas.

Este contexto, asociado a la proliferación de catástrofes ecológicas que tienen en el calentamiento global su máxima expresión, hizo emerger también proposiciones acerca de los bienes comunes. Aunque sean conceptos antiguos, en distintas tradiciones de pensamiento, han sido movilizados en las luchas, resistencias y proposición de alternativas a las prácticas destructivas que amenazan la vida humana en la tierra, especialmente la vida de los más pobres, y "para el simple pueblo latinoamericano, la 'vida' en su sentido fuerte tiene un impulso (*Trieb*) de extrema positividad ética" (Dussel, 2004, p. 345).

Es por eso por lo que Hinkelammert & Jiménez (2005, p. 271) buscan en la reproducción de la vida humana el criterio de racionalidad y de verdad de toda

acción y discurso humanos, a partir del fundamento filosófico de que “la afirmación de la vida es un principio material y no formal, pero, además, universal”. Para ellos, la afirmación de la vida “no es cumplir con una norma. No es la ética que afirma la vida, sino que es la afirmación de la vida lo que crea una ética”. Así, plantean la ética del bien común, que emerge de las distorsiones, de las consecuencias negativas producidas por el sistema, como ética necesaria, intuitiva, y por lo tanto estrictamente relacionada con tales distorsiones.

La producción de valores de uso para la satisfacción de necesidades humanas exige una racionalidad instrumental que a su vez debe estar subordinada a una racionalidad reproductiva (Hinkelammert & Mora Jiménez, 2005). Ese escenario demanda, por un lado, la reformulación crítica de los fundamentos de la organización moderna, burocrática y empresarial, que se basa en la racionalidad instrumental y amenaza la vida humana con sus actos fragmentarios; y por otro, el análisis y la creación de organizaciones cuyo criterio central de racionalidad sea la defensa y la reproducción de la vida, la naturaleza y los bienes comunes.

La Administración y los Estudios Organizacionales son campos prolíficos para estas necesarias reflexiones, ya sea porque desarrollan en su interior la eficiencia por medio de la racionalidad instrumental en sus diversas decisiones y acciones de gestión; o sea porque – y en relación dialéctica con eso - posibilitan la crítica y la proposición de lo nuevo.

Invitamos a la proposición de los siguientes temas como indicaciones y sin carácter de exclusividad:

- luchas contra el extractivismo que enfrentan a empresas transnacionales y gobiernos nacionales y se oponen a las tecnologías de gestión que destruyen lazos comunitarios afirmando sus formas de vida y valores ancestrales;
- feminismos populares y luchas anti-raciales que eluden los límites de las políticas identitarias;
- la lucha cotidiana de los pueblos y familias, que desarrollan formas de vida y estrategias organizadas para la reproducción de su vida en las comunidades pobres y en las calles;
- reorganización de los trabajadores después de años de ataque neoliberal al trabajo;
- reflexiones teóricas acerca del común y el bien común y sus potencialidades para avanzar el conocimiento en la Administración y en los Estudios Organizacionales.

Mesa 2 - Educación y transformación social en defensa de la vida, de la naturaleza y de los bienes comunes:

Paulo Zilio Abdala, Universidad Federal de Río Grande del Sur, Brasil
(paulo.abdala@ufrgs.br)

Pedro Solís Pérez, Universidad Autónoma Metropolitana, México
(pedrosolis53@yahoo.com)

Luis Alberto Gutiérrez, Universidad de Antioquia, Colombia
(lagut2001@yahoo.com.mx)

Las universidades tienen un origen medieval en el siglo XII y fueron organizadas como corporaciones o gremios orientados a la educación. Los miembros se organizaban alrededor del objetivo común de defender el oficio de estudiantes y de profesores, así como sus canónjías e intereses frente a la Iglesia y la Realeza. La lucha contra los poderes locales, eclesiásticos y seculares condujo a la búsqueda de una autonomía que asegurara las posiciones sociales y económicas de estudiantes y profesores.

El Renacimiento, en el siglo XV, inició un proceso antropocentrista a través de la recuperación de las tradiciones griegas y romanas al colocar las aspiraciones humanas al centro de las preocupaciones de la sociedad, a través del desarrollo del conocimiento científico y del impulso manifestaciones artísticas y humanistas. El Renacimiento impulsa la Modernidad, el nacimiento de los Estados Nación y el auge de una racionalidad económica impulsada por la empresa y los mercados. El papel de las universidades y por ende la educación estarán orientadas por la Empresa y el Estado, donde el pensamiento humanista buscará establecer nuevos espacios de autonomía frente a estos nuevos poderes.

En esta Modernidad, el pensamiento humanista se ubica en varios sistemas filosóficos y en varias escuelas del pensamiento. Pero los rasgos comunes del humanismo se expresan en varios supuestos relacionados para que el hombre encuentre la libertad de construir su humanidad, como elemento central de su dignidad, el respeto a la potestad y la soberanía de la razón humana, la universalidad de los derechos humanos, la tolerancia a la diversidad, la justicia social, evitar la exclusión y la discriminación por cuestiones sexuales, raciales o religiosas. Todos estos aspectos se corresponden con el desarrollo de valores éticos y conocimientos científicos fundamentales para la sociedad.

Hay una tarea impostergable, realizar propuestas humanistas en relación a los graves problemas y riesgos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales que se expresan en el aumento de la pobreza extrema, la concentración extrema de la riqueza, el incremento de las zonas de combate y de guerra, la violencia contra las minorías raciales, la violencia de género, la inmigración “ilegal” masiva, el terrorismo fundamentalista, el calentamiento global y la extinción acelerada de las especies, por mencionar algunos. La condición humana debe ser reinventada a partir de los principios de una mayor libertad de los individuos para construir una humanidad que les dignifique en el respeto a sus derechos en tanto que seres humanos.

Los retos de una educación actual es la de buscar la transformación social y encontrar soluciones a las problemáticas antes señaladas. La educación tiene la necesidad de renovarse y reconstruirse en nuevos tiempos, espacios y desarrollos tecnológicos para que la comunicación entre alumnos, profesores y sociedad permita una nueva concepción humanística que rescate la capacidad biofísica del planeta y formas más humanas de relación entre comunidades cada vez más interdependientes a nivel global.

Mesa 3 - Diversidad, género y organización:

Genoveva Espinoza, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(genoveva.espinoza@uasb.edu.ec)

Carlos Frederico Lucio, Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM),
Brasil (fred@espm.br)

Marcela Paz Mandiola Cotroneo, Universidad Alberto Hurtado de Chile, Chile
(marcelamc68@gmail.com)

Giovanna Mazzotti Pabello, Universidad Veracruzana, México
(sindestinatario@hotmail.com; gmazzotti@uv.mx)

La defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes desde la perspectiva de la administración y los estudios organizacionales comprende el análisis, discusión, evaluación y o con un enfoque crítico de cómo las organizaciones promueven la calidad de vida de sus grupos de interés, dentro del cual se considera tanto la vida humana como el medioambiente como sujeto de derechos. Las organizaciones, en su vida diaria, toman decisiones y ejecutan prácticas que pueden incluir el desarrollo de las políticas de sostenibilidad, de derechos humanos, y modelos de gestión sostenible como la responsabilidad social empresarial.

Con relación con la diversidad, el género y los espacios organizacionales, se aborda la inclusión y la equidad en el entorno laboral. Esto implica investigar cómo las organizaciones pueden promover la diversidad en términos de género, etnia, cultura y otras dimensiones, y cómo pueden crear entornos inclusivos que valoren la diversidad y aprovechen los diferentes talentos y perspectivas.

- Impacto de la diversidad en los espacios organizacionales. La relación entre la productividad / satisfacción laboral / toma de decisiones y la diversidad de una organización.
- Experiencias de liderazgo inclusivo en espacios organizacionales.
- Políticas de fomento para una cultura organizacional inclusiva
- Derechos, conquistas y vulnerabilidades de género en las organizaciones.
- Diversidad también en términos de formas y prácticas organizativas, se trata del reconocimiento de las formas de organización de colectivas y colectivos sociales y comunitarios cuya preocupación central es la defensa y la creación de ámbitos de comunidad, la defensa del territorio y la transformación de prácticas de dominio.

Mesa 4 - Empresa social y organización de la vida económica desde lo territorial:

Ernesto Giglio, Universidad Paulista, Brasil (ernesto.giglio@gmail.com)

Leonardo Solarte, Universidad del Valle, Colombia
(leonardo.solarte@correounivalle.edu.co)

Wilson Noe Garcés, Universidad del Valle, Colombia (Garces505@gmail.com)

Karem Sánchez, Universidad del Valle, Colombia
(Karem.sanchez@correounivalle.edu.co)



Pablo Isla Madarriaga, Universidad Federico Santamaría, Chile
(pablo.isla@usm.cl)

Camilo Angel Peña Ramírez, Universidad de Playa Ancha, Chile
(camilo.pena.r@gmail.com)

Las transformaciones tecnológicas, políticas, ambientales y sociales modifican la estructura de la sociedad en el mundo. Los temas Industria 4.0 y la Agenda 2030 son ejemplos de una transformación social que busca el desarrollo tecnológico, al mismo tiempo que enfrenta viejos problemas, como la pobreza y la degradación ambiental.

En este contexto de cambio, se discute el papel y desempeño de las empresas sociales, que existen para obtener resultados sociales y humanitarios. ¿Cómo ordenan sus acciones, en conjunción con objetivos de progreso económico, político y tecnológico? ¿Cómo abordan los problemas de recursos, gestión, legitimidad, innovación, entre los más citados en la literatura?

Considerando nuestra América Latina, con sus territorios, cultura local, nuestros orígenes, rituales y problemas, ¿cómo se manifiesta este contexto de cambio social? ¿Cómo se posicionan y actúan las empresas sociales, las instituciones públicas y los movimientos sociales en esta situación?

Esta mesa discute los temas de las empresas sociales en América Latina, considerando los movimientos de tecnología, sustentabilidad y humanización, que no siempre van de la mano. Se valoran artículos que presenten discusiones, investigaciones y casos organizados en tres grandes temas.

1. Formación, desarrollo y desafíos de las empresas sociales.

El tema trata sobre cómo estructurar una empresa social para la realización de sus objetivos, especialmente en América Latina, considerando las tensiones de las cuestiones tecnológicas, económicas y sociales.

Se incluyen artículos sobre: (a) formas de organizar el trabajo, (b) programas de sensibilización y formación sobre empresas sociales, (c) acciones públicas para difundir los ideales humanistas y cómo las personas pueden participar, (d) acción conjunta de los actores, a partir de modelos como la triple hélice (gobierno, escuelas y empresas) en la valoración del ser humano como centro de todas las transformaciones.

2. Resultados sociales, de preservación cultural, innovación y desarrollo sostenible logrados por las empresas sociales.

Se valoran artículos sobre casos de éxito o fracaso de empresas sociales que operan en territorios específicos. Se entiende por territorio no solamente el espacio geográfico, sino el espacio social de grupos, comunidades, pueblos, con su cultura, prácticas, valores. Estos incluyen: (a) informes de casos de flujos migratorios, que han aumentado en algunos países de América Latina; (b) casos de innovaciones en desarrollo humano y cooperativo, especialmente proyectos

de inclusión y aceptación de la diversidad; (c) casos de desarrollo sostenible, ya sea de mantenimiento o restauración de áreas; (d) impactos económicos y sociales de la preservación de las prácticas y normas de diversos grupos.

3. Redes de cooperación local: Modelos, problemas, resultados.
Artículos sobre:

(a) análisis de casos de programas y políticas públicas orientadas al desarrollo local, preservando las características, valores y cultura de los habitantes, (b) Reflexiones y casos sobre la situación opuesta, en la que el desarrollo local generó problemas a las poblaciones (como en situaciones de expansión agrícola, con tecnologías que descartan seres humanos, o desarrollo inmobiliario causando problemas a las comunidades rurales) (c) Redes que actúan en situaciones de emergencia, como enfermedades endémicas, catástrofes, desastres, destacando la actuación de las empresas

Mesa 5 - Ética, organización y gestión:

Guilherme Dornelas Camara, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
(guilherme.dornelas@ufrgs.br)

Carlos Juan Núñez, Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco, México
(carlosjnu@gmail.com)

Mesa 6 - Conocimiento, aprendizaje e innovación:

Gregorio Pérez A, Universidad de Santiago de Chile, Chile
(gregorio.perezarrau@usach.cl)

Ana Cecilia Díez Gaviria, Universidad EAFIT, Colombia (adiezga@eafit.edu.co)

Jenny Parada Camargo, UPTC, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia (jeparadacamargo@gmail.com)

Gustavo Gallo, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(Gustavo.gallo@uasb.edu.ec)

Mesa 7 - Subjetividad, identidad y estudios clínicos de la organización:

Carlos Mario Henao Galeano, Universidad de Antioquia, Colombia
(carlosmario.henao@gmail.com)

Héctor L. Bermúdez, Universidad de Antioquia, Colombia
(bermudezhector.1@gmail.com)

Gran parte de los desarrollos teóricos observados en la historia del comportamiento humano organizacional han sido logrados a partir de teorías sociológicas y psicológicas puestas al servicio de un determinismo prescriptivo (Homans, Blau, Maslow, Argyris, Herzberg, McGregor, McClelland). Actualmente, se insiste en repetir y reformular teorías que no son más validables

empíricamente en nuestra modernidad tardía y que vienen siendo fuertemente criticadas (Rosa, Berardi, Marzano, Illouz). Estas explicaciones han conseguido que, en el mundo práctico, en la empresa actual sea común encontrar ciertos tipos de alienación individual y colectiva. Como se sabe, los contextos organizacionales operan como determinantes de la identidad (singular y común) al operar como lo que Giddens nombró “agencias de socialización”. Sin embargo, muchas prácticas de gestión de personal proponen a los trabajadores que renuncien a ciertos de sus esquemas identitarios preconcebidos despreciando, en ocasiones, que algunos de éstos pueden incluso haber sido metabolizados o sublimados por la persona y forman parte fundamental de sus estructuras psíquicas y sus referentes existenciales.

Dado lo anterior, consideramos urgente atender los asuntos de la vida social y singular en los contextos organizacionales a partir de marcos explicativos radicalmente diferentes a los ya utilizados. Una apuesta teórica aplicable a los contextos organizacionales que busca de forma ética y responsable el *despliegue armónico de las potencialidades de los seres humanos* en contextos organizacionales se halla en la noción de individuación, entendida esta como la intermodificación entre un mundo interno y otro externo a partir del acto inventivo del sujeto para desplegar potencialidades, contribuir a transformar su medio y resolver tensiones existenciales (Simondon, 2009; Henao, 2022; Gil, 2016). Tal perspectiva busca tanto el respeto de la singularidad de los trabajadores y sus intereses como los de la organización, sin caer en el individualismo ni el totalitarismo.

- Aportes teóricos y metodológicos;
- Enfoque socio-antropológico para el estudio de la vida en grupos en la organización;
- Casos en América Latina;
- Enfoques críticos en estudios de la administración de personal;
- Identidad e identificación en las organizaciones contemporáneas;
- Mediación e individuación en contextos organizacionales.

Mesa 8 - Pensar los EO desde nuestra América: reflexiones, experiencias y enfoques críticos:

Maria Ceci Araujo Misoczky, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
(maria.ceci@ufrgs.br)

María Teresa Magallón Díez, Universidad Autónoma Metropolitana, México
(tediez73@hotmail.com)

Fernando López Parra, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(fernando.lopez@uasb.edu.ec)

La premisa básica sobre pensar desde Nuestra América (NA) se refiere a conocernos en relación con la humanidad, tomando en consideración que la epistemología es política y que existe una epistemología de la dominación que es inseparable de su fundamento material. No se trata de pensar NA como algo único, específico o excluyente, pero construir marcos categoriales desde nuestros problemas y desde la situación concreta de los que tienen la producción

y reproducción de las vidas en comunidad y en relación con la naturaleza constantemente amenazada o, mismo, negada. En ese sentido, invitamos trabajos que compartan esta premisa y que expresen la articulación y la solidaridad con procesos organizacionales de colectivos sociales que confrontan las amenazas a su propia humanidad en defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes.

Sub-temas

Implicaciones sobre pensar desde NA para la crítica epistemológica y para producir conocimiento en los Estudios Organizacionales y la Administración desde nuestra realidad.

Desarrollos teóricos e investigaciones realizados en diálogo con el pensamiento social de NA.

Estudios teórico-empíricos y ensayos que realicen una apropiación crítica de las Teorías Organizacionales para la realidad de NA.

Conocimiento producido en articulación con colectivos sociales que se organizan para confrontar los impactos en defensa de modos de vida en relación con la naturaleza y en defensa de los bienes comunes.

Estudios que hacen la crítica del *management* desde la realidad de NA.

Mesa 9 - Problemáticas del management y de la organización del trabajo contemporáneo:

Diego Szlechter, Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina
(dszlechter@campus.ungs.edu.ar)

Sergio René Oquendo Puerta, Universidad de Antioquia, Colombia
(sergio.oquendo@udea.edu.co)

Eugenio Castaño González, Universidad de Antioquia, Colombia
(eugecas2016@gmail.com)

El creciente proceso de gerencialismo de la sociedad, la reestructuración de los procesos productivos, las nuevas estrategias de gestión y las sofisticadas formas de organización y control del trabajo que se han presentado en las últimas décadas, han venido acompañadas de una creciente intensificación, diversificación, flexibilización, fragmentación y en términos generales progresivas condiciones de precariedad del trabajo, trayendo serias consecuencias tanto para las personas, el trabajo y las mismas organizaciones.

En consecuencia, consideramos relevante reunir dentro del alcance y objetivos de este Congreso Red Pilares "", a un conjunto de investigadores/as y trabajos vinculados con dichas realidades, para la discusión y reflexión y, especialmente, para aportar desde allí a la comprensión de tales transformaciones en el contexto latinoamericano.

Por lo tanto, se tiene la intención de convocar trabajos que aborden, desde una perspectiva crítica y situada, temas como los que se sugieren a continuación y otros que se adhieran al tema central de esta Mesa. Dejamos abiertas las opciones teóricas y metodológicas, los estudios teóricos o empíricos, así como la convergencia de múltiples disciplinas.

Temas de interés:

- Trabajo y vida.
- La organización, el trabajo y los sujetos laborales en el management contemporáneo
- Formas hegemónicas de managerialización.
- Experiencias y realidades socio y psicodinámicas en el trabajo
- Incorporación de prácticas manageriales en organizaciones no empresarial (ONGs, organizaciones sociales, comunitarias, organizaciones del sector solidario, organismos públicos, entre otros).
- Estudios críticos sobre: sujeciones, subjetivación, tecnologías del yo, gestión de sí mismo, gestión de la felicidad y positivismo en el trabajo.
- Management del cuerpo, la identidad, las emociones, , el éxito y la espiritualidad.
- Formas de consentimiento, prácticas de afrontamiento y resistencias en el mundo del trabajo.
- El management y las retóricas manageriales en las estrategias y procesos de recursos humanos (desempeño y rendimiento).
- Nuevas formas de organización y precarización del trabajo, trabajo de plataformas, digitalización del trabajo y teletrabajo.
- Lecturas y transformaciones en los sentidos, la organización y control del trabajo a partir de la pandemia.

Mesa 10 - Historia Empresarial: Practicas y redes Empresariales en las Organizaciones:

Natalia González Salazar, Universidad EAFIT, Colombia
(ngonza13@eafit.edu.co)

Norida Constanza Vanegas Chinchilla, Universidad EAFIT, Colombia
(ncvanegasc@eafit.edu.co)

Jacqueline Pabón, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(jacqueline.pabon@uasb.edu.ec)

Jose Salomon Acosta Rosero, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(Salomon@bec.ec)

La práctica y las redes empresariales son temas fundamentales dentro del estudio de la historia empresarial. En este campo, se exploran los esfuerzos y estrategias que actores formales e informales han utilizado para expandir y mantener su presencia en los mercados locales, nacionales e internacionales.

Las prácticas empresariales abarcan desde la toma de decisiones de emprender, búsqueda de oportunidades en el mercado e implementación de innovaciones,

hasta los cambios en los procesos de gestión que han permitido a las empresas consolidarse y expandirse.

Las redes empresariales son igualmente importantes en el estudio de la historia empresarial. Las empresas pueden colaborar entre sí para compartir recursos y conocimientos, construir relaciones comerciales y crear nuevas oportunidades de negocio. Las redes empresariales también pueden surgir de asociaciones y sectores empresariales que comparten intereses y objetivos comunes.

Dentro de la historia empresarial, se pueden estudiar una amplia variedad de temas:

- Historia de empresas y empresarios
- Historia de modelos de gestión empresarial
- Historias empresariales rurales
- Prácticas y Redes empresariales
- Emprendimiento e Innovación
- Informalidad y formalidad en las empresas

Mesa 11 - Instituciones, organizaciones gubernamentales y políticas públicas:

Ayuzabet de La Rosa Albuquerque, UAM-Azcapotzalco, México (ayuzabet@yahoo.com.mx)

Julio César Contreras Manrique, El Colegio de San Luis A.C., México (julio.contreras@colsan.edu.mx)

Arturo Hernández Magallón, UNAM, México (ah.magallon@politicas.unam.mx)

Jairo Rivera, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador (jairo.rivera@uasb.edu.ec)

Olga Lucía Garcés Uribe, Universidad Eafit, Colombia (olgu@eafit.edu.co)

En un sentido político, los ideales (tales como la felicidad individual/colectiva, la propiedad privada/pública, la eficacia o la excelencia) se promueven y se practican habitualmente a través de organizaciones; inclusive, algunas de éstas se especializan en vigilar, juzgar y castigar a quienes atentan contra ellos. En este sentido, los procesos de organización están marcados por aspectos institucionales del entorno que se reconfiguran en el seno de las organizaciones, inciden en su dinámica y en sus relaciones con otras organizaciones (Garcés-Uribe, 2013). Estas premisas son particularmente válidas para aquellas organizaciones de carácter público —incluyendo a las de la sociedad civil (Hernández, 2018)— que esgrimen ciertas lógicas institucionales (Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012) —respaldadas en la legalidad/institucionalidad otorgada por el Estado como principal organizador (Márquez, 1984, pp. 58-60)— que a la vez legitiman y constriñen su intervención en los problemas públicos.

Susceptibles de ser estudiadas desde una perspectiva organizacional (De la Rosa y Contreras, 2013), las políticas públicas, así como las organizaciones públicas, que intervienen en sus distintas etapas de diseño, instrumentación y

valoración (De la Rosa y Contreras, 2018), y el contexto institucional en el que se desenvuelven, constituyen fenómenos de estudio u objetos de interés por su relevancia en los procesos de cambio social. En efecto, entre sus intersecciones y fronteras albergan y producen problemáticas de naturaleza organizacional y administrativa de gran valor y potencial investigativo, dados sus efectos en la vida comunitaria; problemáticas distinguibles por sus particularidades organizacionales, entre las que se destaca su ubicación territorial.

De modo que, la mesa *Instituciones, Organizaciones Gubernamentales y Políticas Públicas* es un espacio creado para discutir trabajos de investigación —de corte teórico y/o empírico— de problemáticas propias de la región latinoamericana, que articulen aspectos institucionales, organizacionales, públicos y de políticas, teniendo como denominador común su carácter organizacional.

La orientación definida para esta mesa se apunala en los siguientes planteamientos, inspirados en Fraser & Jaeggi (2018):

- 1) Existe una apropiación “de la naturaleza por parte del capital”, como si ésta fuese fuente de suministros para el sistema productivo y, a la vez, sumidero para sus desechos”. (Fraser y Jaeggi, 2018, p. 41).
- 2) Hay una tendencia a “endosar al Sur una parte aún más desproporcionada de la carga medioambiental global” (Fraser y Jaeggi, 2018, p. 112).
- 3) “Las luchas actuales por la naturaleza actúan simultáneamente en dos dimensiones: como oposición al significado de la naturaleza y como conflicto sobre las bases materiales de la vida” (Fraser y Jaeggi, 2018, p. 113).

Tales declaraciones dan cuenta de serias problemáticas imbricadas en los temas centrales del evento que nos convoca, el VII Congreso Internacional de la Red Pilares. Por su naturaleza, dichos asuntos deben ser objeto primordial de interés para instituciones, organizaciones públicas y privadas y para quienes son responsables del diseño de políticas públicas, tendientes a la defensa de la vida y la dignidad humana en nuestra región latinoamericana y en el mundo.

Mesa 12 – Estudios sobre el trabajo y lo humano en las organizaciones:

Mariana Lima Bandeira, Universidad Andina Simon Bolívar, Ecuador (mariana.lima@uasb.edu.ec)

Andres Abad, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador (andres.abad@epn.edu.ec)

Juan Carlos Jurado, Universidad EAFIT, Colombia (jjurado@eafit.edu.co)

La administración debe su emergencia histórica a la configuración del trabajo subordinado asalariado, como elemento constitutivo de la empresa capitalista, la

forma primigenia de la organización moderna. El trabajo nuclea la capacidad de agencia productiva de los sujetos y de gestión de los directivos y las estructuras jerárquicas que conforman las organizaciones. Debido a la generalización de las organizaciones productivas en las sociedades modernas, el trabajo ha adquirido un lugar medular en el orden social, de modo que el *homo faber* se ha convertido en el paradigma de la identidad de los sujetos. Para la filósofa Dominique Méda (1995), el trabajo ha logrado tal centralidad en las sociedades modernas occidentales que es significado como un elemento fundador de la condición humana, un factor que estructura la sociedad y define la identidad y la autorrealización de los sujetos.

Las sociedades contemporáneas se enfrentan a las contradicciones y paradojas del capitalismo neoliberal, consistentes en, por un lado, nuevas formas de cualificación y enriquecimiento del trabajo, la integración de nuevas tecnologías comunicacionales globalizadas, la cualificación en nuevos oficios y el desarrollo de tecnologías que prometen cumplir viejas utopías liberadoras; por el otro lado, las sociedades contemporáneas sufren la precarización del trabajo, la desvinculación laboral y el deterioro de las contraprestaciones laborales. Si en principio el trabajo capitalista ponía en riesgo la condición humana y el pacto social por su carácter alienante, en la actualidad los problemas humanos del trabajo administrado han trascendido a reflexiones sobre su impacto sobre la naturaleza, la sostenibilidad ambiental, los bienes comunes y las formas de organización social y de gestión comunitaria que trascienden las tradicionales lógicas privadas.

Estas problemáticas motivan a pensar el trabajo desde diversos enfoques y disciplinas con miras a superar la racionalidad instrumental y los enfoques tecnocráticos que expresan las problemáticas sociales y organizacionales en torno al trabajo y sus transformaciones contemporáneas. En tal sentido la *Mesa Estudios sobre el trabajo y lo humano en las organizaciones* se propone generar el diálogo entre investigadores que hayan abordado estas problemáticas y por ello son bienvenidas las propuestas de ponencias derivadas de trabajos de grado y posgrado o investigaciones institucionales, así como las reflexiones teóricas, metodológicas e interdisciplinarios.

Entre los temas sugeridos en los ámbitos de discusión de los estudios sobre el trabajo y lo humano en las organizaciones, se podrían encontrar los siguientes, sin ser exhaustivos:

- Dinámicas sociales de participación, colaboración y/o competición/disputas
- Conflictos interpersonales y en las organizaciones.
- Gobernanza y procesos decisorios
- Subjetividad, sujeto y subjetivación en la dinámica organizacional
- Configuraciones del mundo del trabajo en contextos cambiantes
- Empleabilidad y afines.
- Flexibilización de la organización del trabajo
- Juegos y dinámicas políticas en el grupo organizado
- Movimientos sociales y Grupos socialmente organizados

- Derechos humanos en el contexto de la organización del trabajo
- Esclavitud contemporánea
- Instituciones e institucionalidad
- Cultura e identidad organizacional
- Multiculturalidad, migraciones y sus efectos en las organizaciones
- Responsabilidad social e inclusión en las organizaciones
- Desarrollo integral de las organizaciones
- Vida simbólica organizacional
- Poder, control y resistencias en las organizaciones
- Acoso laboral y comportamientos agresivos
- Atracción y afecto en las organizaciones
- Emociones y sentimientos en el contexto del trabajo
- Sufrimiento en el trabajo
- Estrés, burnout, calidad de vida y bienestar laboral
- Compromiso organizacional y sentidos del trabajo
- Ética y valores en el mundo del trabajo
- Comunicación en las organizaciones
- Cognición, conocimiento, aprendizaje e innovación
- Diferencias y diversidad en las organizaciones
- Memoria e identidad(es) en las organizaciones
- Creencias sociales
- Actitudes y comportamientos en el entorno laboral
- Percepción y construcción de estereotipos
- Liderazgo en las organizaciones
- Altruismo y empatía en el grupo

Mesa 13 - La MiPyMe desde la perspectiva administrativa y organizacional:

Magali Pérez Camacho, Universidad Nacional Autónoma de México, México
(magperez16@gmail.com)

Dr. Edgar Sansores Guerrero, Universidad de Quintana Roo, México
(edsan@uqroo.edu.mx)

Luis Enrique Manzano Peña, Universidad Intercontinental, México
(luis.manzano@uic.edu.mx)

María Teresa Del Socorro Montoya Flores, Universidad Autónoma Metropolitana, México
(mtmf@xanum.uam.mx)

Wilson Araque, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(wilson.araque@uasb.edu.ec)

La intención de esta mesa es reflexionar, desde una perspectiva administrativa y organizacional los fenómenos inherentes a la Micro, Pequeña y Mediana empresa (MiPyMe), centrándose en el tema del VII Congreso Internacional de Red Pilares “En defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes: contribuciones desde la Administración y los Estudios Organizacionales”.

En términos generales, se esperan trabajos que propongan reflexiones que contribuyan al conocimiento epistemológico, metodológico y empírico en el

estudio de la MiPyMe (De la Rosa, Rivera, Marín, 2015; Barba, 2009; De la Rosa, Montoya y Pomar, 2009; Montoya y Barba, 2015).

Dado que las MiPyMe se conforman con la actuación de diversos actores, se buscan reflexiones sobre las acciones de los emprendedores de la MiPyMe, ya que, dentro de los discursos empíricos y de carácter gubernamental, se consideran de suma relevancia, porque gracias a las acciones de emprendimiento se fomenta la generación de empresas de menor dimensión. No obstante, las posturas sobre las MiPyMe y sus actores han recibido algunas críticas sobre la mitificación y reificación del emprendedor, que también requieren de discusión por parte de los expertos en la MiPyMe (Lauri y Kibler, 2018; Rehn, Brännback, Carsrud, y Lindahl, 2013; Ogbor, 2000).

Además, en esta mesa se considera relevante realizar análisis ligados con la dinámica familiar, dado que es un fenómeno que tiende a desarrollarse en torno al desarrollo de las MiPyMe. La dinámica familiar, ha sido considerada bajo dos posturas antagónicas, por un lado, se aprecia que el factor familiar requiere ser minimizado para lograr el objetivo general de cualquier empresa; por el otro, se considera que la familia promueve dimensiones que nutren la naturaleza particular de la MiPyMe (De la Rosa, Lozano y Ramírez, 2009; Rendón, 2006 y 2003).

Por último, ante un evento que orienta reflexionar bajo la perspectiva administrativa y organizacional sobre cuestiones relacionadas con la defensa de la vida, la naturaleza y los bienes comunes, en el caso de la presente mesa, también se buscan propuestas que evidencien el papel preponderante las MiPyMe en el cuidado de la naturaleza, la vida y los bienes comunes al contar con un particular arraigo territorial. Asimismo, se esperan trabajos críticos en los que se haga evidente la manera en que las MiPyMe se ven sometidas y restringidas por intereses económicos crematísticos al uso de recursos naturales.

De esta manera las temáticas que se abordarán en esta mesa son:

- La perspectiva administrativa y organizacional para el estudio de la MiPyMe: análisis de casos y reflexiones teóricas.
- El emprendimiento de la MiPyMe: el rol del emprendedor.
- Análisis de la pequeña empresa familiar.
- El arraigo territorial de la MiPyMe frente a la responsabilidad y cuidado de la naturaleza, la vida y los bienes comunes.
- El papel de MiPYME como articulador del desarrollo económico y social.
- La MiPYME ante los nuevos desafíos de los nuevos modelos productivos.

Mesa 14 – Tecnologías y transformaciones sociales:



Juan Fernando Vélez Ocampo, Universidad de Antioquia (jvelezo@eafit.edu.co;
jvelez806@gmail.com)

Mónica Izurieta, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
(monica.izurieta@uasb.edu.ec)

Odette Lobato Calleros, Universidad Iberoamericana de México
(Odette.Lobato@ibero.mx)

En la actualidad, las tecnologías desempeñan un papel fundamental en nuestra sociedad, afectando y transformando tanto los aspectos individuales como los colectivos. Reconocemos que la administración y los estudios organizacionales tienen una relación intrínseca con estas transformaciones sociales impulsadas por la tecnología.

En la mesa temática de "Tecnologías y Transformaciones Sociales" del VII Congreso Internacional de la Red PILARES, buscamos trabajos de investigación originales que exploren los vínculos entre la administración, los estudios organizacionales y el análisis del rol de las tecnologías en las transformaciones sociales frente a los grandes desafíos de la sociedad. Algunos posibles temas de interés incluyen, pero no se limitan a:

- Impacto de las tecnologías digitales en la gestión organizacional.
- Transformaciones sociales y su influencia en la adopción y aplicación de tecnologías.
- Ética y responsabilidad en la implementación de tecnologías disruptivas para el cambio social.
- Innovación tecnológica y su efecto en la gestión del cambio organizacional y social.
- Gobernanza de las tecnologías emergentes y su relación con las estructuras organizativas.
- El papel de la tecnología en la solución de grandes desafíos de la humanidad.

La investigación sobre tecnologías y transformaciones sociales en el contexto de los estudios administrativos y organizacionales tiene como objetivo mejorar nuestra comprensión del impacto de la tecnología en las organizaciones, analizar cómo las organizaciones y la sociedad se adaptan a las nuevas dinámicas sociales, comprender las implicaciones de las nuevas tecnologías y discutir los desafíos éticos relacionados con su uso.