Julio- diciembre 2022
Recibido: 14-10-2022
Aceptado: 20-10-2022

La biopolítica en la construcción de la cultura organizacional: una mirada ontológica desde el uso de la tecnología

Autor (a) [1]Jesús Adolfo Zabala Yánez
Dirección electrónica: jzabala7@gmail.com.
Adscripción: Alfonzo Rivas & Cía.

Resumen: El presente estudio tuvo como propósito determinar la incidencia de la biopolítica en la construcción de la cultura organizacional, y se basa fundamentalmente en analizar en cómo el poder se articula en el desarrollo de los equipos de trabajo de las organizaciones, en especial visto desde el enfoque tecnológico. La investigación se enmarca en una aproximación metodológica con enfoque cualitativo, y su acercamiento al trabajo de campo se consolida mediante un estudio analítico. A modo de reflexión la biopolítica es una red compleja, continua y multidireccional que define claramente la dinámica del desarrollo de las sociedades actuales, y en este sentido, las ciencias gerenciales, se convierten una ciencia social alternativa para indagar sobre este un tipo de sociedad. Es este punto en donde los líderes pueden encontrar un lenguaje distintivo para hacer florecer las habilidades de los miembros de sus equipos de trabajo a través del uso de la biopolítica a través de la influencia.

Palabras clave: Biopolítica, poder, influencia.

[1] Contador Público, Msc Administración de Empresas: Mención: Finanzas Universidad de Carabobo. Doctorando en el programa de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales - Universidad Carabobo, Venezuela. Líder de Costos y Presupuesto en Alfonzo Rivas & Cía. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8546-5872

Biopolitics in the construction of organizational culture: an ontological look from the use of technology

Abstract: The purpose of this study was to determine the incidence of biopolitics in the construction of organizational culture, and it is fundamentally based on analyzing how power is articulated in the development of work teams in organizations, especially seen from a technological perspective. Methodologically, the study uses a qualitative approach, and an analytical component consolidates its fieldwork approach. By way of reflection, biopolitics is a complex, continuous and multidirectional network that clearly defines the dynamics of development of current societies, and in this sense, management sciences become an alternative social science to inquire about this type of society. It is this point where leaders can find a distinctive language to flourish the skills of the members of their work teams through the use of biopolitics through influence.

Keywords: Biopolitics, power, influence.

Introducción

El mundo gerencial se ve enormemente influenciado por el dinamismo que las nuevas realidades (sociales, culturales, económicas, entre otras) promueven, y convergen en sistemas (regularmente abiertos) donde los mismos se van ajustando en un todo indivisible (pero dinámico), y a su vez, se expande, se contrae, pero siempre está en movimiento, es decir, no es un sistema aislado, ya que las organizaciones de una u otra forma interactúan e influyen en otras entidades o entes (individuos).

Sin embargo, en la actualidad se ha ido construyendo alrededor de teorías administrativas, un marco conceptual que visto de cualquier modo se reconoce como cierto (verdad), donde el mismo limita, a través de estructuras

definidas, las acciones y/o decisiones de los individuos que integran la nueva sociedad empresarial.

En este contexto, y con el devenir de la estandarización y limitación del accionar de los individuos dentro de las organizaciones a través de las políticas empresariales, se ha creado un constructo social organizacional enmarcado en la imposición gradual de regulaciones por medio de la biopolítica empresarial.

Por ello, las organizaciones hoy día actúan dentro de un entorno político, social, económico y tecnológico completamente adverso, por lo cual requieren para poder subsistir a la serie de cambios (internos y externos) ser capaces de adaptarse con inteligencia, a la vez que deben ser flexibles, es decir, en los nuevos tiempos se gerencia en ambientes inestables y cambiantes, es decir, las organizaciones en su mayoría no están evolucionando de la manera correcta, sino más bien que se adaptan al momento histórico que viven, por ello, las ciencias administrativas y gerenciales pueden crear espacios de reflexión crítica en entornos diversos desde la cosmovisión de los que participan en ellos, ya que las organizaciones existen como objetos reales dentro de un contexto y espacio sociocultural e histórico específicos (Gonzales – Miranda, 2014, p. 51).

Para los líderes o gerentes, es necesario poseer una visión más amplia del entorno, que le permita desarrollar pensamiento crítico sobre el modelo epistémico que desee aplicar al momento de organizar y debatir su proyección en el tiempo (corto, mediano y largo plazo), y determinar los niveles de gestión que promueven el mejoramiento continuo de las entidades, a través de la evolución y el poder detectar las señales de cambios profundos en la sociedad de hoy a partir de las ciencias administrativas y gerenciales, las cuales permiten a los participantes crear espacios de reflexión constante y de manera flexible sobre hechos que suceden en ámbitos únicos e irrepetibles a través del enfoque del

constructivismo, el cual considera que las personas crean la sociedad y sus estructuras constitutivas, y en especial la nueva sociedad tecnológica, como son las organizaciones en ambientes virtuales.

En el entorno empresarial actual, rápidamente cambiante, concentrar la autoridad (proceso Biopolítico) a través de los procesos tradicionales en la toma de decisiones en unas pocas personas no da como resultado el tipo de resultados que se necesitan (Blanchard, R., P. Grazier y A. Randolph, p. 20), es decir, con los sistemas de gerencia tradicional la comunicación simplemente se mueve a un ritmo lento, ocasionando así, que las personas se cohíban de llevar acciones de forma oportuna y responsable. Básicamente, las organizaciones deben crear equipos de trabajo que faciliten la interacción fluida de sus miembros a través del poder que les otorga: el conocimiento, la experiencia y la actitud.

El mundo globalizado ha propiciado grandes cambios en todos los ámbitos sobre los cuales se desenvuelven las organizaciones, dando origen así, a la búsqueda de un nuevo paradigma (o quizás la combinación de varios) que permita dar respuestas a las grandes interrogantes que el mundo gerencial ha postulado.

El desarrollo tecnológico por su parte ha promovido cambio acelerado en la forma en cómo podemos entender el entorno, a su vez que nos adaptamos a nuevos modos de convivencia a través del uso de la tecnología, sin embargo, para Pérez, (2018), esta revolución tecnológica no solo ha permitido promover la innovación en todos los ámbitos, sino también ha cambiado el contexto socio-económico a través de la participación de estos desarrollos en mercados emergentes, siendo vista la tecnología como un recurso económico intangible.

Un indicador muy visible de la biopolítica, es la del uso de la tecnología moderna cambiando la forma en como

interactuamos en nuestra vida cotidiana para hacernos depender cada vez más de ella. No se puede ignorar su amplio y variado espectro en la evolución de la sociedad, sobre todo en los aspectos más básicos a nivel socio-económico y en los métodos que utilizamos para aprender, buscar información, y comunicarnos, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sobre todo en estos tiempos disruptivos con el avance de la inteligencia artificial.

Es así como la inteligencia artificial (IA) está cada vez más presente en nuestro día a día y la misma desempeña un papel importante en la vida de miles de millones de personas. La IA transforma la sociedad y las consecuencias son perceptibles, a veces pasan desapercibidas. Por ello, el objetivo principal de esta investigación es el de comprender en cómo influye la Biopolítica en el desarrollo de la cultura organizacional a través de la tecnología

Contextualización de la biopolítica en la cultura organizacional a través de la tecnología

En la investigación multidisciplinaria, los investigadores pertenecen también a diversas disciplinas, y cada uno es prácticamente independiente en su trabajo, por lo que le es prescindible conocer el trabajo de los demás (Gonzales – Miranda, 2014)., por ello, la elección del método descriptivo como enfoque metodológico queda sustentada en la base de que esta herramienta al no buscar la construcción de teorías per se, sino más bien la búsqueda de generar hábitos de reflexión y pensamiento crítico con objeto de contextualizar los datos e información que posea durante el proceso de investigación permite dar matices diferentes a situaciones complejas en el estudio de las ciencias sociales.

El concepto de biopolítica aparece como parte del pensamiento de reflexivo de Michel Foucault en su etapa de madurez en el ámbito filosófico sobre la forma en cómo se

constituye y estructura el entramado social a través del poder que ejercen las distintas instituciones, con especial referencia a las constituciones políticas y al uso del poder de los Estados modernos. Sin embargo, estas estructuras de poder se crean sobre la basa de una sociedad normalizada, pues la misma es el resultado histórico de una tecnología de poder centrada en la vida (Foucault, 2009).

Por ello, la biopolítica está íntimamente ligada al uso del poder a través del proceso denominado por Foucault como normalización. Normalizar implica establecer un conjunto de reglas, y estructuras sociales a través de las instituciones, procedimientos, y tácticas que permitan ejercer esta compleja de poder, que tiene como meta principal la población (Foucault, 2011).

En este sentido, el objetivo de la biopolítica, es la aplicación sutil de estas normas y o procedimientos que se extienden a través del entramado social para establecer las relaciones de poder entre los individuos. Es por ello, que el uso de la biopolítica en la construcción de la cultura organizacional de la industria privada a través del uso de la tecnología, puede hacer una contrastación del pensamiento de Foucault acerca de la normalización en las organizaciones.

Con el fin de imbricar el complejo entramado organizacional inherente al uso del poder a través de la biopolítica como enfoque gerencial visto desde las diversas aristas que el estudio comprende, esta investigación tiene como propósito develar como se articula la biopolítica en la construcción de la cultura organizacional.

Así mismo, el presente estudio se enmarca en la línea de investigación Innovación y Desarrollo Humano, en su dimensión ontológica, ya que el mismo hace referencia al ser dentro de sistemas complejos, con la identificación de los aspectos más relevantes de la construcción de la cultura organizacional.

Por su parte, Mascorella (2019) señala en relación a la biopolítica que un cambio de enfoque de nuevo a los marcos teóricos permitió descubrir las interacciones de las partes interesadas en el contexto del poder. Encontró que las perspectivas de las partes interesadas informan sus acciones, y los objetivos de otros pueden afectar la forma en que estas actúan.

En concordancia con Mascorella (2019) sobre la biopolítica en la construcción de la cultura de las organizaciones se pone de manifiesto que las políticas, la legislación, la economía y el estatus ponen en juego el poder y proporcionan una plataforma desde la cual las personas promulgan estas acciones. Los grupos de interés racionalizan estas acciones a través de modalidades de tiempo, impactos financieros, oportunidad y las acciones y objetivos de otros.

Todo esto permite que exista una relación establecida entre el poder a través no solo de la jerarquización tradicional, sino que el mismo se vincula con diversas aristas en un entramado social poco visible entre los que participan dentro de la organización. Por ello, el aporte de este estudio implica dimensionar la forma en cómo se articula el poder dentro de diferentes formas de organización.

Para Foucault, M. (2009), el poder se acumula, se puede compartir y nunca es singular, unidireccional o totalmente controlable. En otras palabras, el poder puede se ejerce para recompensar, validar u oprimir, además está sujeto a la influencia de la sociedad, la política y la economía. En otras palabras, aquellos que ostentan el poder, tienen la mayor capacidad para promulgar cambios, o al menos influir de cualquier manera posible en una situación en la que puede ser necesario que lo hagan, tendrán una mayor cantidad de poder, en esto se basa la biopolítica organizacional.

Desde esta óptica de que saber es poder, el conocimiento empodera a los individuos que los poseen, y este poder recién

descubierto puede darles la base sobre la cual distinguirse por encima de sus pares. Esto desentierra la noción de que el poder se basa en el conocimiento o que existe una relación entre los dos. Por ello Foucault, M. (2009) brindó una oportunidad significativa para el análisis crítico del discurso, la verdad, las relaciones de poder y el sujeto.

En un contexto general la biopolítica organizacional se convierte en un foco de difícil apreciación, ya que el poder en las organizaciones es multidireccional y se produce a través de iteraciones específicas entre los miembros que convergen en las entidades, pues desde esta postura filosófica, para Foucault, existe una posición teórica que incorpora el poder y conocimiento, como una actitud crítica que sustenta una investigación empírica para establecer aproximaciones a lo que es considerado por el grupo social como verdad a través de la normalización.

Las distinciones del poder

La biopolítica está directamente relacionada con la concepción del término poder. La palabra poder proviene de la condición polisémica del verbo mismo, y el categorizar el poder en un marco referencial literal puede ser muy complejo y ambiguo. Para la Real Academia Española (2020) el poder se define como "el dominio, facultad y jurisdicción que alguien tiene para mandar o ejecutar algo".

Por otra parte, es necesario indicar que el ejercicio del poder poseía desde la antigua Roma tres vertientes bien diferenciadas, que eran el *imperium*, la *potestas* y la *auctoritas*. Para Rodríguez, Y. y Berbell, C. (2016)…el *imperium* era un poder absoluto propio de quienes tenían capacidad de mando (Poder Estatal). Luego estaba la *potestas* que era el poder político capaz de imponer decisiones mediante la coacción y la fuerza (la ley o el ejercicio de las normas). Y, por último, existía la *auctoritas* que era un poder moral, basado en el reconocimiento o

prestigio de una persona, en otras palabras, el poder desde su origen se estable como una construcción social multidireccional, y no está asociado necesariamente a una relación de dominación de un sujeto sobre otro, sino más bien el poder se ejerce a través de un complejo entramado cultural que se vislumbra de distintas formas de manera continua sin que los individuos sean incluso capaces de detectar su existencia.

Sin embargo, se puede definir a nivel organizacional que el poder es la capacidad de hacer que las cosas sucedan de acuerdo con la perspectiva de uno al conseguir que otra persona lo haga por usted, es decir, establecer una relación de un sujeto sobre otro para lograr los objetivos que se plantee.

El poder entendido como herramienta gerencial, permite a los que ostentan cierto nivel de jerarquía en las organizaciones orientar las acciones de sus colaboradores en pro del éxito organizacional, otorgando así un horizonte de su accionar hacia los objetivos de la organización. Sin embargo, es necesario acotar que el poder se puede colocar en distintas formas, y con dimensiones muy dinámicas.

Las revoluciones tecnológicas van de la mano con la aparición de mercados emergentes, en sí, la historia está provista de estos ejemplos. Las revoluciones tecnológicas son unos de los elementos fundamentales de una economía de mercado. Es en este punto donde las organizaciones necesitan la creación de nuevos bienes y servicios a través de inversiones que estimulen el desarrollo económico, y tanto para los ahorradores como para los inversores, ya que los mismos necesitan de un mercado que permita atender sus necesidades de inversión con un equilibrio adecuado entre rentabilidad, riesgo y liquidez.

La historia es un proceso, y la tecnología como parte de este proceso de uso del poder, implica aplicar conocimientos y

habilidades para resolver problemas a través de la práctica cotidiana dentro de nuestro entorno. Es por ello, que, vista la tecnología como un recurso económico dentro de la sociedad, la misma produce nuevos conocimientos que permiten obtener mejor calidad de vida. Los avances tecnológicos producen rupturas graduales en la forma en como moldeamos nuestras vidas en el entorno presente; donde se establecen nuevas reglas para interactuar en este mundo tan cambiante.

Metodología

En términos generales, la investigación referida posee una aproximación metodológica con enfoque cualitativo, y su acercamiento al trabajo de campo se consolida mediante un estudio analítico.

El estudio analítico es un método de investigación empírica que permite inquirir en un fenómeno contemporáneo a profundidad dentro de su contexto específico apostando por la especificidad para abarcar condiciones contextuales inherentes, ya que este tipo de estudio contestan por qué o la causa de presentación de determinado fenómeno o comportamiento, se trata de explicar la relación o asociación entre variables.

Al emplear un estudio analítico dentro del enfoque cualitativo, se puede hacer frente a múltiples variables en conjunto con diversas fuentes de evidencia que necesitan convergencia en un resultado particular ocupando proposiciones teóricas que guían la recolección de datos y su posterior análisis, guiadas por preguntas de investigación que encaminen la evidencia, (Yin,2009). Para garantizar la calidad del diseño de la investigación, se usan múltiples fuentes de evidencia como entrevistas semiestructuradas, y cuestionarios.

Con el fin de develar el complejo entramado organizacional inherente a como el poder influye en la construcción de la cultura organizacional como enfoque gerencial visto desde las diversas aristas que el estudio comprende, aún y cuando el análisis crítico se convirtió en esa herramienta metodológica sobre la cual se sustentan la mayor parte los datos obtenidos, produciendo un acercamiento a la realidad en particular, desde una perspectiva interior, es necesario destacar que el verdadero instrumento de recolección de datos es el propio investigador (enfoque cualitativo), ya que el mismo se encarga de estudiar a los grupos sociales en su ambiente natural en el campo de estudio, esto apoyado en entrevistas, observación, revisión documental, entre otros, y le corresponde a él captar los elementos principales y diferenciadores que le darán la relevancia a la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), sobre todo en el ámbito de las ciencias administrativas y gerenciales como ciencia emergente.

Reflexiones finales

Las organizaciones hoy día, poseen información diversa sobre cómo debe manejarse adecuadamente la gestión empresarial. Sin embargo, no todas las entidades se preparan para asumir los nuevos retos, en una situación económica adversa, con un alto grado de deterioro de la calidad de vida de sus habitantes, y las mismas se ven en la ardua tarea de buscar nuevas alternativas de gestión que ayuden a maximizar el valor de los activos frente a los efectos económicos que el hoy les presenta.

Es en este punto donde los gerentes emergentes comienzan a hacerse la pregunta de ¿Cómo actuar ante tal situación? la respuesta posiblemente no sea tan fácil de desarrollar, y mucho menos podrán encontrar una solución simplista ante tal planteamiento; por lo cual, cada uno deberá desarrollar (según su criterio) una estrategia que le permite surfear correctamente ante tal entorno y para actuar de forma

racional es imprescindible diagnosticar la situación en donde se está. (Amat, O. 2009. p. 37).

Toda esta situación lleva a las organizaciones a reinventarse, es decir, se debe buscar un nuevo paradigma que dé respuesta a las nuevas tendencias gerenciales, además de adaptarse a las necesidades propias de cada organización, utilizando el recurso más valioso que posee: Su Capital Humano.

En lo que respecta a los las ciencias administrativas y gerenciales, la organización es considerada como objeto del sujeto como medio. De este modo, estas ciencias van tomando una vía alterna para interpretar no solo el comportamiento de los individuos dentro de las diferentes formas de organización, sino también en la capacidad de los mismos en incidir en el desarrollo de una entidad a través de los métodos cualitativos (Barba, 2013).

La identificación de las variables, no serán el punto clave para comprender el creciente cambio, sino más bien, el cómo influye la biopolítica en la construcción de la cultura organizacional, evidenciando el comportamiento de los individuos que convergen en la entidad en entornos diversos, y con marcados tipos de liderazgos que allí se presenten, pues de estos últimos se dará pie para que las organizaciones se desarrollen adecuadamente en entornos dinámicos. Este liderazgo debe centrarse en cómo ser, es decir, debe basarse en un liderazgo disperso (no desordenado), que se distribuya hasta los bordes más externos del círculo para hacer surgir el poder de la responsabilidad compartida (Hesselbein, 2006. p. 153).

Por esta razón es necesario dar una nueva mirada apreciativa a la capacidad que tienen los líderes de influir (positiva o negativamente) en sus colaboradores y miembros de sus equipos, por ello, el uso de la biopolítica puede ser un medio interesante y alternativo que permita crear niveles de

confianza y libre de prejuicios que al final terminan impactando en el comportamiento de cada uno de los individuos que interactúan en la organización.

En síntesis, es el líder quién influye directa o indirectamente en la gestión de su equipo, y el resultado en gran medida depende del mensaje que transmita, no solo con las palabras, sino también con sus acciones en la forma en como modela el comportamiento de los suyos, puesto que, en un entorno tan cambiante y dinámico, el mayor riesgo está en no hacer nada. Por eso, si tan solo se volteara la mirada hacia lo que el ser humano puede lograr Ser a través de las expectativas y creencias de terceros, tal vez se habrá encontrado ese lenguaje distinto para liderar.

Entonces se puede apreciar que las relaciones de poder se fundamentan más en este tema, particularmente en el contexto del poder de la distinción entre quién lo ejerce y quien es el normalizado. Lograr distinguirse para ejercer el poder implica cambiar el enfoque; incluso cambiar palabras que permitan a la organización tener un lenguaje distintivo, que motive y propicie al cambio positivo, con énfasis en lo humano muy por encima de los estructural o los esquemas gerenciales tradicionales, y adecuando sus aristas a las ciencias gerenciales que hoy emergen.

En este nuevo lenguaje las palabras clave son opciones, no planes, lo posible, en lugar de lo perfecto, y compromiso en lugar de la obediencia (Handy, 2006), en otras palabras, esto significa abrir un abanico de posibilidades de hacer bien las cosas, pero con la particularidad de que todo es adaptable desde la óptica gerencial, y en donde principal tarea del líder es asegurarse de que los individuos o los grupos son competentes para ejercer la responsabilidad que se les ha asignado, manteniendo el enfoque en el cumplimiento de las metas de la organización.

Es así como existe una implicación de valor inherente entre el ejercicio del poder a través de la biopolítica y el entramado social que constituyen las organizaciones exitosas, ya que un uso adecuado del mismo puede mejorar los resultados de toda la organización, pues en este caso en particular, son las acciones de los líderes sobre los objetivos de los demás que refuerzan las relaciones de poder con el uso asertivo de la tecnología y los ambientes virtuales.

Álvarez, Y. (2010) establece que el ejercicio del poder en las empresas se manifiesta a través de las prácticas administrativas que llevan a todos los sujetos que constituyen el campo de la empresa a cumplir con los objetivos estratégicos de la organización y cuyo beneficio no sólo es el bien común, sino el posicionamiento de dicha empresa en el mercado.

Es por ello que en aras de vincular la biopolítica con un enfoque gerencial efectivo que funcione adecuadamente en la construcción de una adecuada cultura organizacional, se deben presentar dos elementos importantes, el primero es que el mismo se adapte adecuadamente a las necesidades de la organización, y como segundo aspecto, es que responda eficazmente a las condiciones que el ambiente y su propia posición le imponga, con un horizonte acorde a las metas establecidas dentro de la entidad; y esto puede ser llevado a través de los EO, ya que permite converger la participación de diversas disciplinas y campos de conocimiento, ubicado desde los multidisciplinario, interdisciplinario y/o transdisciplinario (Gonzales – Miranda, 2014) . Todos deseamos que la tecnología nos facilite el cómo vivir. Frecuentemente las sociedades permiten que una tecnología crezca rápidamente, acoplándose a las necesidades de la sociedad de donde emerge, llegando a ser en exceso necesarias en nuestra cotidianidad.

En síntesis, para las ciencias administrativas y gerenciales, es de gran importancia entender la biopolítica en sus

diferentes aristas sobre las cuales se conceptualiza, ya que el uso asertivo de la misma permitirá a los miembros de la organización maximizar su potencial, lo que conducirá a una nueva mirada apreciativa que los motive a distinguirse sobre el resto.

El desarrollo de las capacidades gerenciales analizadas desde una mirada ontológica depende en gran medida en la forma en cómo los gerentes se adaptan a las necesidades de la organización, tal como lo expresan Prahalad y Hamel (2006) al señalar que "los rápidos cambios en el mundo industrial hacen que sea necesario que los directivos no solo reconozcan y gestionen las capacidades existentes en la empresa, sino que además desarrollen con rapidez otras nuevas".

En otras palabras existe una fuerte correlación entre las revoluciones tecnológicas con la forma en la cual cada individuo percibe el entorno (cosmovisión subjetiva) y las distinciones del Biopoder, y es en este punto donde emerge la nueva gerencia, la cual puede combinar adecuadamente los aspectos de diversas corrientes filosóficas y paradigmáticas, en especial desde el orden social, por encima del productivo. Por su parte Pérez, M. (2011) señala que el concepto de gerencia emergente se sustenta en "la información que fluye a través de las redes organizacionales constituidas por la gente, quienes poseen el conocimiento para transformar las acciones en los objetivos organizacionales", por ello, ese conocimiento favorece y facilita el proceso de toma de decisiones por parte de los gerentes, beneficiando a los entes que convergen dentro de la organización.

Sin embargo, en cuanto a la gerencia emergente se refiere, la venezolana diverge de otras por muchas razones (políticas, económicas, culturales e históricas), las cuales deben ser contextualizadas de forma integral y no por separado. Pérez, M. (ídem.) infiere que "ver a la organización como un entramado de relaciones informativas… requiere una

verdadera revolución social, aquella que busca mejorar la calidad de vida de los miembros y maximizar el bienestar", es decir, el flujo de la información en los distintos niveles de las organizaciones aplicables a los individuos que convergen en las diversas actividades de la misma requiere un cambio de paradigma que se adapte principalmente a la gestión empresarial.

El uso de la tecnología está impulsando un cambio radical, siendo actualmente fundamentales para el crecimiento de la economía global, pero a su vez, las mismas deben generar la confianza suficiente como para que tanto los inversores como la sociedad en general se beneficie de su existencia, afrontando los cambios como una oportunidad presente, asumiendo en momentos convulsos y cambiantes es donde se presentan las mejores oportunidades.

Las transformaciones tecnológicas han empezado a dar resultados en el desarrollo de la cultura organizacional, sin embargo, existe un espacio donde dan la oportunidad para cambiar las cosas a través de decisiones informadas y acertadas. Usamos tecnologías porque nos ofrecen ventajas y mejor calidad de vida, pero es necesario entender que las mismas poseen riesgos implícitos, todo tiene consecuencias, y la sociedad no tiene el poder, pero si puede influir en la forma en como desea que los recursos tecnológicos funcionen como facilitador y transformador positivo, pues al final la decisión de usarlas o no es totalmente individual a través del uso de la biopolítica.

Referencias

Álvarez, Y. (2010) . El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. Seminario de Educación Superior. Universidad Autónoma de México. México. Recuperado en:

https://www.ses.unam.mx/docencia/2019I/Alvarez2010_ElPoderYLasRelacionesDePoder.pdf

Amat, Oriol. (2009) .Euforia y Pánico. Aprendiendo de las Burbujas. Profit Editorial. Barcelona España.

Barba A. (2013). Conferencia: Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Revista Gestión y Estrategia, 44.

Blanchard, R., P. Grazier y A. Randolph (2006). Trabajo en Equipo (Go Team) Tres Pasos para conseguir grandes resultados. Barcelona; España: Ediciones Deusto.

Foucault, M. (2009) Historia de la sexualidad 1- La voluntad de Saber (Vol. 1). Madrid, España: Siglo XXI.

Foucault, M. (2011) Seguridad, territorio, población. (Horacio Pons, trad.). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Gonzales – Miranda, Diego. (2014). Los Estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. Innovar. Medellín. Colombia.

Handy, C. (2006). El leguaje de la labor de organización y sus consecuencias para los líderes. Trabajo monográfico realizado para la Druker Foundation El Líder del Futuro. Barcelona, España: Ediciones Deusto

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.(6ta ed.). México: Mc Graw Hill

Hesselbein, F. (2006). El líder del futuro. Barcelona, España: Ediciones Deusto..

Mascorella, J. (2019) A study of stakeholder power relations, governmentality and capital in vocational education and

training policy in Australia. Theses Submitted in fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy: The University of Notre Dame Australia

Pérez, M. (2011). Gerencia Emergente en empresas con Dinámicas de Cambio Organizacional. Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales. Barquisimeto – Venezuela.

Prahalad C. y Hamel, G. (2006). The core competence of the corporation. Harvard Business Review. Boston – EEUU.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020) Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., Recuperado en: https://dle.rae.es

Rodríguez, Y. y Berbell, C. (2016) Auctoritas y Potestas, en la antigua Roma Recuperado en: https://confilegal.com/20160105-auctoritas-potestas-antigua-roma/

Senge, S. (2006). El liderazgo de las Organizaciones de Aprendizaje. EEUU: MIT Center for Organizational Learning.

Yin, R. K. (2009). Case Study Research, Design and Methods. SAGE Publications.