

## Trabajo, paz y experiencia estética: la PyME como sistema social

---

Ermelinda Mendoza de Ferrer  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
hermelindamendoza@yahoo.com

### RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo articular un sistema de categorías que considere el trabajo y la experiencia estética como vías para la realización humana y con ello propiciar la paz –promotora del desarrollo –dentro de organizaciones pequeñas y medianas. El patrón de investigación es de tipo interpretativo. Se utilizaron entrevistas en profundidad aplicadas a 32 gerentes de 12 pequeñas y medianas empresas (PyME). Como resultado se articuló un sistema de categorías que conceptualizan el sujeto, la realidad, la racionalidad y el poder, en el ámbito de las empresas del Sector, como estructuración teórica orientada a promover su transformación de sistemas de trabajo en sistemas sociales, metanoia que involucra la ecología social del trabajo con su potencialidad para hacer del mismo una experiencia estética y vía para la construcción de paz en dichas organizaciones.

**Palabras clave:** Paz, Experiencia Estética, PyME, Trabajo.

## Work, peace and aesthetic experience: the SaME as a social system

---

Ermelinda Mendoza de Ferrer  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
hermelindamendoza@yahoo.com

### ABSTRACT

The objective of this research is to articulate a category system that considers the working activity and the aesthetic experience as means to human achievement and through this to propitiate peace –development supporter –within small and medium-sized organizations. The research pattern is of interpretative type. In depth interviews were applied to 32 managers of 12 small and medium-sized enterprises (SaME). As a result, a category system was articulated to conceptualize subject, reality, rationality and power, within the scope of the enterprises of the Sector and as a theoretical structure oriented to promote its transformation from work systems into social systems, metanoia that involves work social ecology with its potential to make of itself an aesthetic experience and a means to propitiate peace within such organizations.

**Palabras clave:** Peace, Aesthetic experience, SyME, Work.

### **Contextualización Introductoria**

El segmento inicial del desarrollo de este trabajo parte de una indagación sobre la situación de transitoriedad que reviste a la época que nos ha correspondido presenciar y cómo se expresa en el ámbito de las ciencias administrativas exigiendo la emergencia de nuevos sistemas de pensamiento y acción con potencial para afrontar la transición, en un marco de elevada complejidad, reflejo de la fugacidad vivida actualmente, la cual podría dar lugar a nuevas realidades, más complejas que aquellas que la propiciaron.

En este marco de referencia, el hilo discursivo del artículo transita por la búsqueda de posiciones sobre el deber ser del trabajo y la realidad organizacional de la pequeña y mediana empresa, junto a la posibilidad que tiene el Sector de convertirse en generador de empleo y bienestar, búsqueda que puede ser representada como un laberinto cuya salida fue la propuesta de Maturana (1997) sobre los sistemas sociales, en contraste con los sistemas de trabajo y la posibilidad de transformación de estos en aquellos, bajo la premisa de que ello contribuye a la construcción de la paz e impulso al desarrollo de la PyME venezolana.

En atención a lo expuesto, nos propusimos como objetivo general: Articular un sistema de categorías y

conceptos que considere el trabajo y la experiencia estética como vías para la realización humana y con ello promover la construcción de paz, propiciadora del desarrollo en las organizaciones pequeñas y medianas. Ello debido a la necesidad existente en el ámbito industrial venezolano de realizar investigaciones que tomen en consideración las peculiaridades de la pequeña y mediana empresa, con la aspiración de que las interpretaciones que se produzcan contribuyan a su desarrollo y con ello, potenciar su aporte al logro de mejores niveles de vida para la sociedad en general. Al efecto, se adoptó un patrón de investigación de tipo interpretativo, con miras a dar respuesta a situaciones de elevada complejidad como es el caso de los sistemas de trabajo.

### **Escenario de Transitoriedad Algunas Derivaciones**

Como lo afirman diferentes autores, la sociedad actualmente se encuentra en tránsito del paradigma mecanicista al paradigma del conocimiento (Batista, 1990), de la modernidad a la postmodernidad (Schvarstein, 1998), de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial o del conocimiento (Drucker, 1993), de la simplicidad a la complejidad (Morin, 2001) pudiéndose observar diferencias significativas en las ideas de uno y otro

modelo civilizatorio y la necesidad de adecuarse a las nuevas exigencias, como condición indispensable para sobrevivir en un mundo signado por la ambigüedad y la incertidumbre (Almarza, 2002).

En el escenario mundial, se observa la creciente interrelación y redimensionamiento de los intercambios, los procesos y los problemas, junto a un progresivo malestar por el modo de vida reinante (de Viana, Pérez y de Diego, 2006) que desde la promesa del modelo de desarrollo imperante e impacta las organizaciones del trabajo. Para Lanz (2001), están en decadencia los pilares que sostienen la sociedad; en el sentir de Pablo VI (1967), se evidencian cambios significativos en los supuestos que la sustentan y en las exigencias para adecuarse a un mundo signado por un cambio general, acelerado y profundo; se están dando procesos de ruptura y quiebre en todos los ámbitos, tanto es esto así que puede hablarse de una verdadera metamorfosis social que trae consigo no leves dificultades expresadas en desajustes en diversas dimensiones de la existencia humana, entre ellas, la acción del hombre sobre el mundo a través del trabajo.

### **Algunas Incidencias en las Ciencias Administrativas**

Desde la perspectiva de la Teoría

de los Sistemas, Katz y Kahn (1989) veían las organizaciones como una clase especial de sistema abierto con propiedades específicas y con las mismas características de los sistemas abiertos encontrados en la biología y en las ciencias físicas por Bertalanffy, los cuales, importan energía, la transforman en producto que exportan al ambiente y vuelven a importar energía para alimentar el sistema incluyendo el feed back; también comparten las características de la entropía negativa, homeostasis, diferenciación y equifinalidad, expresadas en tendencia al envejecimiento, búsqueda de equilibrio dinámico, mecanización progresiva y posibilidad de lograr iguales resultados con condiciones iniciales diferentes y por diversos caminos.

Franco y Dieterich (2000), aplicaron este concepto a las organizaciones humanas al definir las como sistemas sociales abiertos y, a la luz de la epistemología, las ubicaron en la teoría de los sistemas dinámicos complejos humanos, su complejidad radica en que, en adición al hecho de ser sistemas abiertos, son sistemas sociales y, por ende, conformadas por personas, con intereses y objetivos, que podrían ser diferentes a los de la organización donde hacen vida, con la consecuente situación conflictiva que ello podría acarrear.

Según la concepción de Maturana (1997), dos características de los sis-

temas sociales son la preservación de la vida de sus componentes como definitoria de su existencia y la ocurrencia de interacciones cooperativas mediante las cuales sus integrantes realizan su autopoiesis, ya que, el ajuste producto de las interacciones entre los seres humanos ocurre espontáneamente como expresión de su ser biológico y se presenta como una “pegajosidad biológica” que puede ser descrita como placer de la compañía, o amor en cualquiera de sus formas. La conservación de esa pegajosidad biológica es fundamento de lo social y factor básico del lenguaje y, a través de él, de la cooperación, de la auténtica inteligencia humana, no de la competencia como caracterización de las relaciones sociales, sino de relaciones sociales que dependen del ver al otro y comprender que el amor involucra aspectos como las de justicia, respeto, honestidad y colaboración. Su ausencia desvirtúa el fenómeno social humano al negar sus fundamentos y toda sociedad que lo hace se desintegra, aún cuando sus miembros continúen interactuando porque no pueden separarse físicamente.

Para el autor en referencia, las relaciones de trabajo son acuerdos de producción donde lo central es el producto, no los seres humanos que lo elaboran, ello justifica la negación de lo humano en esas relaciones, posibilitando “el reemplazo de los trabaja-

dores por autómatas, y el uso humano en el desconocimiento de lo humano, que los trabajadores ignorantes de esta situación vivencian como explotación.” (p. 15) Por otra parte, las relaciones de trabajo ocurren en sistemas de trabajo constituidos bajo la emoción del compromiso, o aceptación de un acuerdo para la realización de una tarea y se organizan en sistemas jerárquicos de poder, constituidos bajo la emoción que implica acciones de autonegación y negación del otro en la aceptación del sometimiento propio o del otro en una dinámica de orden y obediencia.

Según esta óptica, ni los sistemas de trabajo, ni los sistemas jerárquicos son sistemas sociales, de allí la complejidad de los problemas que a diario se deben afrontar y resolver en el ámbito del trabajo, pues, estando formados por personas humanas no consideran en su definición como sistema la preservación de la vida de sus miembros, entendiendo por vida no sólo al objeto de estudio de la biología, sino al existir y llegar a ser de un sujeto en el marco de las relaciones de trabajo, lo que permite su subsistencia y desarrollo integral. En el sentir de Sosa (2001), la principal víctima de todo este proceso es la naturaleza, incluyendo la naturaleza humana al ser reprimida por la racionalidad dominante en la sociedad industrial que sólo persigue la autoconserva-

ción. Nos preguntamos ¿Cómo hacer de las relaciones de trabajo, relaciones sociales?; ¿Cómo transformar un sistema de trabajo en sistema social?

Ante estas interrogantes emerge un conjunto de supuestos que orientan la investigación, para cuya formulación se rescatan ideas de diferentes autores y, en una labor de filigrana, se van entrelazando con los referentes de la investigadora, en un intento de asumir una actitud básicamente crítica que concibe el trabajo como un todo polisistémico, abierto y no lineal que incluye los principios más elevados del pensamiento y de la existencia para proyectarse hacia su dimensión trascendente, en un mundo sustancialmente cambiante, paradójico y extremadamente complejo que invita a generar acciones tendentes a crear nuevas realidades más acordes con la dinámica existente.

### **El Trabajo en el Prisma de las Ciencias Administrativas**

Habida cuenta de la proliferación de transiciones señaladas al comienzo de este artículo, con el tránsito de la sociedad industrial a la sociedad post-industrial se están produciendo serios desequilibrios (Drucker, 1993). Las organizaciones no escapan a esa realidad al verse enfrentadas a la globalización con la consecuente necesidad de mayor competitividad, la crisis

evidenciada por muchas empresas, el desempleo, la informalidad y la exclusión social, entre otros desajustes que, dependiendo de cómo sean manejados, podrán convertirse en amenaza u oportunidad para dar respuesta a la complejidad reinante en todos los ámbitos, uno de ellos, el mundo del trabajo.

Según Neffa (1999), el trabajo es una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones como serían: tarea para conocer y dominar el universo, a fin de arrancarle sus riquezas. Ocasión privilegiada para tomar conciencia de las debilidades y capacidades humanas con potencial para el desarrollo de la personalidad, si el mismo se realiza en condiciones y medio ambiente adecuados. Hecho social al ser parte de un colectivo para generar los bienes y servicios que la especie humana necesita para perpetuarse, dimensión que lleva implícita la solidaridad y, trascendencia cuando incita a quienes lo realizan al proceso de construcción de una sociedad y a satisfacer las necesidades de sus miembros para la libertad y el ejercicio de sus derechos personales y sociales, considerando la dignidad y desarrollo humano.

De lo planteado se deduce, según Juan Pablo II (1981), un sentido objetivo al ser una acción realizada por el hombre y otro subjetivo por que el hombre posee inteligencia y voluntad

que lo capacitan para el actuar racional, decidir acerca de sí y tender a su realización. En este sentido, el hombre -sujeto del trabajo- como persona trabaja, realiza acciones correspondientes al proceso de trabajo, las cuales, independientemente de su contenido objetivo, van a contribuir a su realización, la de su familia y de la sociedad a la cual pertenece, emergiendo así su sentido ético al valorizar su dimensión subjetiva y con ello al hombre como su sujeto. De allí que, un reproche que hace al mundo capitalista es el relativo a la mercantilización y alienación de la existencia humana, entendida como la pérdida del sentido auténtico de la existencia. Alienación que:

“...se verifica también en el trabajo, cuando se organiza de manera tal que maximaliza solamente sus frutos y ganancias y no se preocupa de que el trabajador, mediante su propio trabajo se realice como hombre, según aumente su participación en una auténtica comunidad solidaria, o bien su aislamiento en un complejo de relaciones de exacerbada competencia y de recíproca exclusión, en la cual es considerado sólo como un medio y no como un fin”. (Juan Pablo II, 1991: 151ss)

Para este autor, el desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no se opone, sino que contribuye a una mayor productividad y eficacia del trabajo mismo. La empresa no puede ser únicamente una sociedad

de capitales; también es una sociedad de personas, de la cual forman parte con responsabilidades específicas y en diferentes formas quienes participan con el capital y quienes aportan su trabajo, por ello, una sociedad donde se niegue sistemáticamente el derecho a ganar el sustento diario y las políticas económicas no permitan el logro de “... niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social.” (p. 154s)

En líneas con lo planteado, Maturana (1997), recalca que la preservación de la vida de los miembros de un sistema de trabajo puede lograrse mediante relaciones de trabajo gobernadas por la emoción del amor manifestada en conductas de aceptación, respeto, solidaridad, etc. que favorecen un modo de vivir entrelazando lo racional con lo emocional expresado en la capacidad para resolver las diferencias en el “lenguajear”. En tanto, el modelo de desarrollo capitalista apoyado en premisas de negociación distributiva y relaciones gana-pierde las intenta sustituir por ganar-ganar mediante esquemas de responsabilidad social, capital social y desarrollo sustentable, entre otros modelos que, si bien es cierto han probado su validez en sus contextos de origen, no necesariamente garantizan efectividad en realidades específicas.

## Persona, Estética y Trabajo

En el mismo orden de ideas, en un mundo donde las exigencias impuestas por la globalización demandan mayor creatividad y con ello, participación de la persona humana, es oportuno traer a colación el pensamiento de López (s/f a) quien considera que el cultivo del arte promueve la fidelidad a la vida la cual permite cumplir las exigencias de la creatividad y la experiencia estética revela lo que es la creatividad, en su opinión, todos podemos beneficiarnos de las posibilidades que ofrece esta experiencia en función de clarificarnos internamente las leyes de nuestro desarrollo personal y conocerlas es crucial para nuestra formación humana.

Afirma que la persona humana se configura y desarrolla creando lazos de diverso orden con sus diversas realidades –familia, trabajo, culturales– esos lazos suponen un influjo mutuo y propician experiencias reversibles. En este entramado de experiencias, la persona va adquiriendo su modo de ser particular, una personalidad cada vez más definida, por tanto no se reduce a objeto, sino que constituye un ámbito de la realidad, condición que también poseen otras realidades a su alrededor. Estas realidades –que no son sólo objetos– ofrecen posibilidades de actuar creativamente, por lo que merecen trato respetuoso, si no lo hacemos, se tornan como meros

objetos cerrando las posibilidades que ofrecen y se anula la posibilidad de conocerlas e interactuar con ellas dándoles la categoría de ámbito.

Mead (2001), por su parte afirma que la persona humana vive en un mundo de cosas físicas, de contactos y manipulaciones por lo que se trata de una realidad perceptual. Ahora bien, además de ser significado de lo que escuchamos o vemos, las cosas físicas son medios para alcanzar los fines, por tanto, son doblemente mediadoras: forman el significado de lo que existe entre el yo y el horizonte y son los medios e instrumentos para alcanzar los objetivos. Una característica del pensamiento occidental post-renacentista es la escisión de estos dos aspectos tornándolos inconmensurables y, paradójicamente, objetivizados. Como ocurre con los bienes producidos en las fábricas en cuyo disfrute se congregan intereses inconciliables en su confección privando al trabajo manual de toda significación al hacerla ajena a su técnica de elaboración, aunque la sed de placer permanece viva.

Reflexiona acerca del trabajo industrial y la ruptura entre medios y fines que limita la posibilidad de obtener satisfacción a partir de los logros parciales entendidos como peldaños de la escalera para alcanzar la meta final. Acerca del deber ser del trabajo organizado afirma que “el trabajo de una

persona debería ser interesante en sí mismo; y el atisbo de la totalidad que está construyendo debería crecer con la obra, ofreciéndole un placer estético distinto del interés inmediato en la operación... (p. 8), placer que se añadirá al trabajo en la medida que se le incorpore un interés creativo.

Abre un campo donde podrían encajar los principios de la responsabilidad social, al referirse a la experiencia compartida como el mayor de los bienes humanos, pues "... si del trabajo tedioso que las personas realizan en común surge un fin social en el que estén interesadas, obtendrán placer al lograr este fin; y en la medida en que este fin involucre las tareas mismas, la dignidad y el deleite de la realización social, impregnará dichas tareas..."(p. 10) Si esto ocurre al momento de estar en paz consigo mismo, la experiencia es verdaderamente estética. Aclara, que el efecto auténticamente estético se produce en la medida que el gozo es útil para expresar los valores bajo los cuales se disfruta, disfrute que involucra un sentido colectivo, difícil de lograr por el individuo aislado en la sociedad moderna pues "Hemos caído presos de una sociedad tan compleja que cada una de sus partes es necesaria para la supervivencia de las demás, pero tan grande que carecemos de la experiencia compartida que sería de esperar en estas circunstancias. (p. 10)

### **Camino Metodológico Empleado en la Investigación**

Para alcanzar el objetivo planteado se llevó a cabo una investigación de campo de carácter descriptivo, con enfoque cualitativo, utilizándose la técnica de entrevista en profundidad para la obtención de información (Taylor y Bogdan, 1990); la cual fue sometida a categorización, estructuración y contrastación con el objeto de llegar a la teorización sobre las opciones de paz para la PyME venezolana. A partir de la diagramación e interpretación de las estructuras emergentes fue posible la estructuración teórica, tal y como lo sugieren Strauss y Corbin (2002) con el método para el análisis cualitativo de entrevistas que consiste en la codificación del texto y agrupación en categorías, hasta llegar al ordenamiento conceptual que hace irrumpir la teoría, el modelo o la aproximación a una teoría fundamentada en los datos obtenidos.

Las fuentes de información fueron directivos de pequeñas y medianas empresas adscritas a la Cámara de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo, cuya selección fue de tipo intencional y basada en criterios que permitiesen unidad de análisis con mayores ventajas para los propósitos de la investigación, por ello, en la selección de los informantes, se enfatizó la búsqueda de casos representativos de

diferentes sectores productivos de la pequeña y mediana empresa que permitieran proyectar su visión respecto a las dimensiones investigadas, como son las acciones emprendidas para lograr y mantener la paz en las organizaciones pequeñas y medianas y los caminos emprendidos para impulsar su desarrollo.

Las entrevistas fueron aplicadas a 12 directivos de pequeñas y medianas empresas de ocho sectores industriales, a saber: Metalmecánico, Plástico, Textil, Autopartes, Electricidad, Alimentos para Consumo Humano, Químico y Artes Gráficas. La forma de registro fue la grabación, procediéndose luego a su transcripción, el texto resultante fue sometido a codificación y categorización para concluir con el análisis e interpretación de resultados con el objeto de presentar la información en forma estructurada y en correspondencia con el direccionamiento de logro; proceso facilitado por el programa computacional Atlas.ti, para investigaciones cualitativas que provee herramientas para la graficación de categorías, cuyos códigos expresan la densidad teórica y la fundamentación o validez de cada categoría. (Martínez, 2004; Strauss y Corbin, 2002)

Para reconstruir el significado de lo abordado, desde la intersubjetividad de los sujetos entrevistados, se intentó considerar todas las espec-

tivas que surgieron durante las entrevistas, proporcionando así las bases para la construcción de un argumento que diese cuenta de los modelos de representación del gerente de la pequeña y mediana empresa, respecto a la búsqueda de paz y desarrollo para el Sector, para luego contrastarlos con los autores referenciados, a los efectos de su triangulación.

Siguiendo a Ricoeur, (2003), se partió del plano semántico como eje de referencia para precisar la significación implicada en las ideas de paz y experiencia estética, para luego ir al plano reflexivo, es decir, la deliberación que permitió apropiarse del sentido del texto a fin de ampliar la comprensión del modo de ser de los actores investigados y arribar al plano existencial con el objeto de percibir a los sujetos interpretados, en este caso, los gerentes de las PyMEs, con miras a la identificación de categorías que respondan a la realidad constituida por las organizaciones de dicho sector empresarial, logro en el cual, considera que tienen parte intérprete e interpretado, pues el texto hace hablar al tema pero el intérprete aporta el conocimiento tácito que convierte lo interpretado en un nuevo conocimiento, de allí que, el logro final es considerado como rendimiento de ambos.

### **Configuraciones Conceptuales. El Punto de Partida**

El plano semántico de esta investigación parte de la definición de dos pilares, como son: paz y experiencia estética, para luego presentar una visión comprensiva de la realidad y el sujeto organizacional, así como, la racionalidad presente en su práctica discursiva y su incidencia en la construcción de paz en las organizaciones como estadio que contribuye a conservar la organización y adaptación del sistema, al tiempo que preserva a quienes allí hacen vida, entendiendo por vida el existir y llegar a ser de un sujeto en el marco de las relaciones de trabajo, que promueve su desarrollo integral y por ende, el bienestar natural, como vida vivida en armonía interna y externa, (Maturana, 1997).

**Paz.-** Este término se refiere a múltiples caras de la realidad humana. Tiene una significación polisémica pues alberga diversos resultados; polivalente porque puede ser usado en distintos ámbitos escalas y circunstancias; tiene cierta plasticidad, es decir, se trata de una idea operativa que interviene, en forma transversal, todos los espacios humanos. Se puede llegar a su conocimiento mediante la experiencia, las formas de entenderla y los modos de reconocerla. (Pérez, 2005) Abarca las situaciones donde se logra el mayor grado de satisfacción de las necesidades de los sujetos

involucrados, entendiendo que existen diversas escalas de regulación, en el ámbito individual, grupal, regional y planetario.

Ubicándonos en ámbito del trabajo la concepción de paz en las organizaciones albergaría, aquellos escenarios donde hay satisfacción de las necesidades materiales y psicológicas de sus actores, de forma que se alcance el mayor grado de bienestar, situación que lleva implícita la necesidad de lograr una vida vivida en armonía interna y externa, sentirse parte de un todo mayor y orientarse a la trascendencia. Su construcción, además de sólidos esfuerzos para regular pacíficamente los conflictos y mejorar la calidad de vida en el trabajo, amerita procesos de aprendizaje de doble recorrido para cada uno de los implicados, de forma que la satisfacción de necesidades se sustente en el diálogo, la justicia, la fraternidad y la libertad como valores que contribuyen a una mayor efectividad y salud organizacional, como bases para el desarrollo sostenible, de forma que desarrollo sea el nuevo nombre de la paz. (Argyris, 1999; Muñoz, 2001; Pablo VI, 1967).

Por ende, la invitación es a superar la antinomia capital trabajo y por ende, el trabajo deshumanizado que nos dejó como legado el Siglo XX, para orientarnos hacia un trabajador como sujeto del trabajo, en condiciones de abrirse a la trascendencia al tener

condiciones de vida que le permiten desarrollar sus potencialidades y contribuir al desarrollo de su comunidad, conciliando así desarrollo humano, organizacional y social, al tiempo que se fortalece la dimensión subjetiva del trabajo, con su potencial para favorecer la satisfacción de necesidades de sus miembros. Dejando claro que el trabajo puede dar dignidad sólo si es decente y si la persona que lo presta es tratada decentemente (Juan Pablo II, 1981; Maturana, 1997; Gadamer, 1991; Sosa, 2001; Mead 2001).

**Experiencia Estética.-** La vida humana se desarrolla en un entorno que supone un constante desafío moral, psicológico y material orientado a superar la inestabilidad. Lograr el equilibrio plantea trabas, cuya superación -posible o imposible para el sujeto en cuestión- lo lleva a interactuar continua y dinámicamente con su ambiente. Superar las trabas y recuperar el equilibrio dentro de la experiencia ordinaria implica un estado de plenitud que denominamos experiencia estética. Su dinámica consiste en la aparición de la inestabilidad, la superación del desequilibrio y el establecimiento de una estabilidad más sólida que la existente en la etapa anterior (Prygogine, 2000; Dewey, en Santagada, 2004).

La experiencia estética también considera una existencia vivida en una situación de bienestar que ocurre

cuando existe congruencia interna y externa, más allá de un acontecimiento particular. Vendría entonces a ser, una especie de reflexión que hacemos en la coherencia de nuestra vida, asociada al sentimiento de una plena conectividad con ese mundo exterior donde ocurre nuestra vida. Su nota especificante es su poder para aprehender el placer que atañe a la finalización, el resultado, de una empresa y otorgar a los artefactos y acciones algo del éxtasis y satisfacción que procede al éxito, situación que exige asociar el concepto de experiencia estética con elementos cognitivos racionales y cualitativos expresados por la sensibilidad y emoción que vive el sujeto en cuestión en medio de las coherencias relacionales propias de la cultura a la cual pertenece. Por ende, sugerimos una concepción de experiencia estética vinculada a la dinámica cultural y la naturaleza colectiva del acto de trabajar (Maturana, 1997; Santagada, 2004; López, s/f).

Apoiados en esta concepción, podemos concebir la paz en las organizaciones como producto de una experiencia estética a la cual se accede mediante la acción colectiva desarrollada con motivo de la realización del trabajo humano al sentir la satisfacción plena por la labor realizada, sin embargo, será la actitud desinteresada lo que distinga la experiencia laboral ordinaria de la experiencia estética

y será la propia definición del sujeto la que establezca si hubo o no experiencia estética al momento de producirse la interacción trabajador trabajo. Contenido al que puede accederse desde la investigación en el marco de un conjunto de observaciones y diálogos con los involucrados, a propósito de una experiencia determinada, situación que exige detectar aquello con respecto a lo que el hombre moderno se siente abandonado como es la trascendencia a través del trabajo (Gadamer, 1991; Mead 2001; Santa-gada, 2004).

### **Experiencia en Territorios Concretos. La PyME, su Realidad Organizacional**

La deliberación para apropiarnos del sentido del texto a fin de comprender la transitoriedad experimentada nos puso de cara a la sociedad emergente producto del agotamiento del sistema capitalista, lo cual constituye una manera de adjetivar el proceso gestado después de la segunda guerra mundial tornado más complejo con el avance de las nuevas tecnologías de información y comunicación situación que, aún cuando en sociedades desarrolladas ha avanzado considerablemente, apenas es un capullo en sociedades en vías de desarrollo. Sin embargo, atendiendo al plano semántico del proceso hermenéutico

(Ricoeur, 2003), se le considera emergente por devenir de lo ya existente y marco donde se desarrolla la actividad de las pequeñas y medianas empresas, cuya realidad, desde la vivencia de sus actores, procedemos a presentar en forma sucinta.

En el caso de la PyME, enfrentar la realidad ha hecho a los gerentes más sensibles a reconocer la importancia de la persona humana para lograr mayor competitividad. Las carencias percibidas y las situaciones vividas, los hacen sentir la necesidad de modificar sus patrones de representación a fin de adaptarse a las nuevas exigencias tanto en sus relaciones con el personal, como con el entorno organizacional, en especial con la familia como grupo de acción directa que contribuye significativamente a la estabilidad emocional. Como telón de fondo encontramos la búsqueda de bienestar como sinónimo de paz y propiciador de la experiencia estética. De allí que se muestren abiertos al cambio y dispuestos al aprendizaje que implica abandonar la seguridad de hábitos, posiblemente efectivos en el pasado pero que en la actualidad limitan la posibilidad de aprendizaje.

Como veremos en el gráfico presentado más adelante, la PyME tiene como propiedad el crecimiento que, si bien es cierto es un aspecto positivo para la organización, ha significado distanciamiento en las relaciones de

trabajo, al obligar a la organización a incorporar niveles jerárquicos intermedios para asumir funciones de supervisión antes realizadas por su fundador, quien ha transmitido un estilo de tipo autocrático benevolente en transición hacia uno de tipo consultivo, situación que ofrece una oportunidad de mejoramiento para el Sector, ya que, las relaciones de trabajo devienen cooperativas y más competitivas y rentables, a medida que la organización avanza hacia un estilo de tipo participativo (Likert, 1968).

Su realidad puede ser analizada a partir de cinco dimensiones, como son: factores sociales, funcionamiento organizacional, tecnología, ambiente físico y entorno organizacional, siendo preciso resaltar que la realidad organizacional genera respuestas como medio para mantener la coherencia interna y externa o, dicho en otras palabras, la flexibilidad interna y adaptabilidad externa. Siendo el aprendizaje medio para contrarrestar los conflictos internos o desequilibrios externos y contribuir a un mejor funcionamiento organizacional, expresado en salud y efectividad organizacional y, por ende, mayor competitividad que, basado en principios de solidaridad y justicia se revertirá en mayores niveles de bienestar para los actores involucrados, expresado en acciones de responsabilidad social empresa-

rial dirigidas a mejorar la calidad de vida en el trabajo y al desarrollo de acciones de apoyo a la comunidad.

### **Quiénes Participan. Primera Aproximación al Sujeto**

Desde una óptica que considera lo axiológico se afirma que el centro de atención se ha movido hacia valores alrededor del hombre y lo social. Se potencia una visión más humanista del sujeto, que ubica al hombre en el centro de toda transformación, por lo que su dignidad y calidad de vida debería ser el norte de la empresa. Esta concepción evidencia paradojas al observar la realidad con sus procesos de exclusión, pues, con frecuencia, el trabajo deja de ser una libertad creadora para convertirse en el único horizonte de la existencia humana, con los consabidos dramas cuando llega a faltar (Juan Pablo II, 1981).

Por otra parte, el sujeto al desplegar su vida en el trabajo se construye a sí mismo y es producido por la organización. Esto permite definir un ser humano modelado y transformado desde lo social y, simultáneamente, con capacidad para transformar la realidad. Su comportamiento responde al modo como dialoga con la lógica organizacional que se da a sí mismo, con la que se produce constantemente como sujeto organizado. Permitiendo afirmar, desde el punto de vista con-



a lograr la armonía requerida para dirigir debidamente la orquesta organizacional al combinar los acordes y producir sensaciones consonantes que propendan al bienestar de los actores involucrados. También se encontraron sujetos que manifiestan disfrutar de una vida plena, logro donde la familia desempeña un rol decisivo. Aspecto digno de considerar a los efectos de una propuesta de desarrollo para la PyME como sistema social.

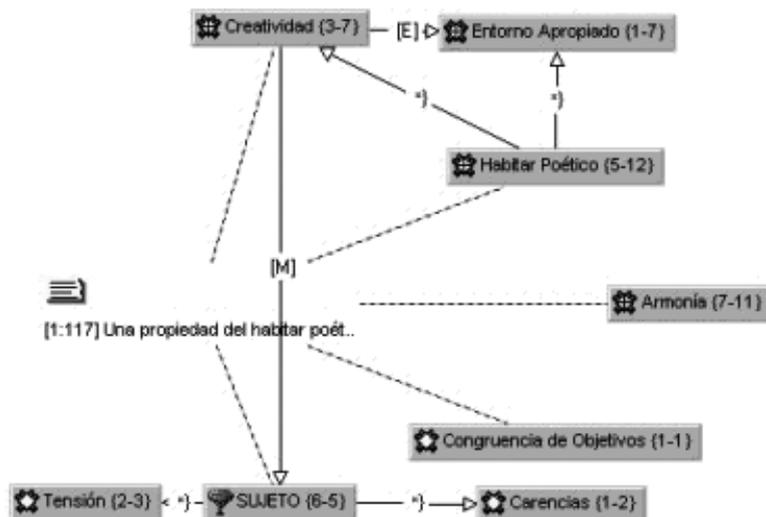
La vivencia de los gerentes entrevistados, en torno al logro una vida organizacional vivida en armonía mediante el respeto, apoyo y participación a fin de favorecer el desarrollo organizacional y la trascendencia mediante el trabajo, haciendo de la actividad laboral una experiencia estética que expresa la dignidad del hombre y la incrementa, dejar ver que una propiedad del habitar poético que hace posible la armonía es la creatividad para integrar objetivos personales y organizacionales, logrando una interacción más elevada con el entorno que contribuye a la plenitud personal, siempre y cuando exista un entorno apropiado para el desarrollo de sus potencialidades, el cual está conformado por factores tanto materiales como psicológicos que contribuyen a elevar la productividad y satisfacción por el trabajo realizado, con su impacto positivo en la competitividad.

## **Mapas de Prácticas Sociales. La Racionalidad**

En la situación actualmente confrontada por las ciencias administrativas, pareciera existir consenso de que el juego de interrelaciones y creencias modernistas pierde poco a poco su sentido de ordenamiento y validez. Ha surgido una nueva forma de interpretación de la realidad, predominantemente crítica que está desmontando sistemáticamente la recopilación de posiciones tradicionales, pasándose de individuo racional a la racionalidad comunal, del orden al caos u orden a partir del ruido, de la afirmación absoluta a la duda relativa, de la cosmovisión a la fragmentación y localización, convirtiéndose en verdadera fuente de desequilibrios que ponen en entredicho el sentido común tradicional como guía para afrontar la realidad y recuperar la estabilidad en términos de adecuación a las demandas a las que son sometidas las organizaciones (Schvarstein, 1998).

En esta racionalidad emergente se propicia la creatividad, innovación, flexibilidad y cooperación como estrategias de competitividad. Las estructuras son más flexibles, más horizontales, el poder y la administración están ligados al propio conocimiento y capacidad técnica, dando lugar a diferentes principios de legitimidad y nuevas exigencias para alcanzar el éxito en la nueva conformación de

Gráfico N° 2. Primera aproximación al sujeto



Fuente: Plano Reflexivo (2008)

la realidad con una lógica distinta al replantear las acciones para adecuarse a las demandas ambientales, so pena de ser dejado en la retaguardia o no sobrevivir en el intento (Lanz, 2001).

Ante esta situación que atenta contra las premisas del comportamiento gerencial, la flexibilización de la racionalidad formal ha impulsado modelos gerenciales de mayor

participación, de liderazgo compartido y generado gran variedad de formas organizativas de estructuras más flexibles y aplanadas, en lugar de las entidades jerárquico piramidales existentes, promoviendo la transición del trabajo individual al trabajo en equipo, transición que está desconfigurando la estructura funcional burocrática, para dar lugar a la empresa en

red, con una racionalidad divergente que demanda profundos cambios en el modo tradicional de pensar y actuar a fin de aprender a movilizarse en una realidad que anuncia el advenimiento de la gerencia de la complejidad (López, 2001, Battram, 2001).

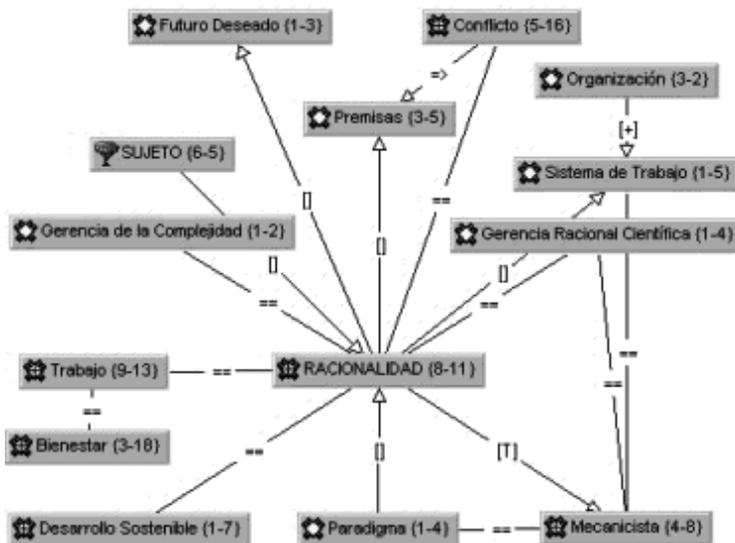
Dentro de la esfera organizacional y, específicamente en el caso de la PyME venezolana, su comportamiento se ubica en un enfoque mecanicista y una gerencia del tipo racional científica. Se pretende hacer predicciones basadas en la racionalidad individual. Predomina la idea de que la organización puede conducirse con éxito mediante el uso de las capacidades racionales de quienes las dirigen. Se enfatiza, para hacer realidad el futuro deseado, la necesidad de contar con espacio físico adecuado, buenos equipos, y organización para obtener información sistemática para optimizar la toma de decisiones, ser más productivo y alcanzar mayor nivel de bienestar que contribuya a un mejor desempeño en el trabajo, que a su vez permita disponer de tiempo libre y recursos para el compartir familiar. Se aspira así poder acceder al desarrollo sostenible, enmarcado en conceptos de complementariedad, asociatividad y competitividad responsable, solidaria e inclusiva.

### **El Poder como Categoría de Análisis en la PyME**

Según Maturana (1997), las culturas no se diferencian en la racionalidad, sino en las premisas implícita y explícitamente aceptadas bajo las cuales ocurren discursos, acciones y justificaciones para las acciones. De allí que, la racionalidad sea expresión de la coherencia operacional humana dentro del lenguaje y el discurso adoptado en el contexto social se convierta en la racionalidad dominante desde el plano del lenguaje como expresión de poder. Al efecto, Amaritriain (2003) propone el “poder invisible” donde las órdenes y símbolos externos son sustituidos por autoconvencimiento, autocensura y autorregulación social; el control simbólico mediante la cultura y el lenguaje como componente cultural.

Según Etkin y Schvarstein (1997), el poder como imposición de la racionalidad dominante nace y se ejerce en el marco del poder establecido, al cual otros lazos de poder han ayudado a instituir. Por ende, su ejercicio muestra: asimetría en las relaciones, intencionalidad, deseo de reconocimiento, representaciones simbólicas, lenguaje específico, efectos localizados, funciones represivas y productivas, integración con el saber y utilización de paradigmas dominantes; rasgos presentes en las sociedades industrial y postindustrial; en

Gráfico N° 3. Mapas de prácticas sociales. La racionalidad



Fuente: Plano Reflexivo (2008)

la última, asociado al desarrollo tecnológico, responde a la rentabilidad, expansión de ganancias, control del mercado y posicionamiento frente a rivales que determina el impulso a la innovación y desarrollo de nuevas tecnologías como base, caracterización que desentona ante un orbe colmado de desempleados y excluidos y difiere del poder con los otros emanado de

los principios de cooperación y complementariedad del paradigma emergente (CEV, 2006; Martínez, 1997).

Para Lanz (2001), el entramado racional en el que se basa el discurso técnico forma parte de la lógica del poder, por lo que resulta ingenuo postular un “uso bueno” de la tecnología pues se deja de lado la articulación entre la lógica dominante que es la del

mercado y la razón técnica instalada por encima de la ciencia. No obstante, López (2001), afirma que la participación activa del sujeto transfigura los centros de poder mediante la práctica dialógica dirigida al entendimiento, así la facultación se transforma en nueva cartografía organizacional que modifica los criterios de la dirección, para colocar el poder en manos de quienes poseen la información. Como resultado, existe una presión estructural que impulsa los modelos de producción hacia la flexibilidad y el consenso, por ello, según Rojas, Torres y Arapé (2001) la disposición humana es un requisito indispensable para alcanzar los resultados esperados en términos de competitividad y bienestar.

Se considera necesario impulsar un cambio profundo en las relaciones de poder heredadas del modelo de desarrollo capitalista, pues sólo se avanzará hacia la competitividad, mediante el poder basado en el derecho de creación que permite aliarse con el otro al verlo como ventaja y no como amenaza; en una lógica de poder centrada en la creatividad, cooperación y puesta en red, diferente al “poder sobre” implícito en el derecho de dominación presente en la lógica vigente que se traduce en fuente permanente de conflictos que influyen negativamente en la gestión humana, cuya superación consigue un fuerte aliado en los procesos de aprendizaje organizacional

orientados tanto a las estrategias de acción como a los principios que sustentan el comportamiento gerencial y que dan fisonomía propia a la organización, en consecuencia, avanzan hasta tocar la cultura de la empresa, lo que involucra la interacción entre el sistema cultural y el sistema socioestructural, sin olvidar que ambos están conformados por personas y por ende con objetivos e intereses que ameritan ser incorporados a los de la organización (Deal y Kennedy, 1985).

### **La Idea de Armonía en la PyME. Los Saberes Extraídos**

Visto desde el plano existencial, la solución al conflicto que representa la búsqueda del equilibrio necesario para conducir sus organizaciones a puerto seguro en una época de transitoriedad como la vivida en la actualidad, encuentra como respuesta en la PyME la armonía, esa propiedad devenida de los sistemas sociales cuando -en el proceso de conservar su identidad- se mantienen interacciones cooperativas a través de las cuales se crean nuevas realidades tendentes a la preservación de la vida de sus integrantes. Interacción que puede ser caracterizada como placer de la compañía o solidaridad en sus diferentes manifestaciones, unida a la satisfacción experimentada por los miembros producto del bienestar que les aporta el sistema



superar las limitaciones expresadas respecto al conflicto de roles experimentado por algunos gerentes. Dos fortalezas para el logro de este propósito son la apertura al cambio y disposición al aprendizaje expresada por los gerentes. Coherente con la idea de coevolución presente en el paradigma de la complejidad, basada en el poder de la cooperación e interrelación entre entidades para hacer emerger el beneficio para todos los involucrados (Battram, 2001).

Como dijimos anteriormente, la armonía contribuye a afinar los acordes de la orquesta organizacional, esto es, la serie de acciones que conforman la actividad laboral. Una necesidad a cuya satisfacción contribuye la armonía y que puede ser satisfecha mediante el trabajo es la trascendencia que funge como palanca que moviliza la acción de los dirigentes de la PyME y, conjuntamente con la coherencia como norma de vida, incrementa la credibilidad fortaleciendo el liderazgo. Situación que proporciona bienestar, lo cual, cerrando una relación cíclica, es causa de armonía impulsora de la experiencia estética y ésta, a su vez, un terreno abonado para la paz en las organizaciones, esquema que, desde la comprensión de la cotidianidad de la PyME, se considera favorece el aprendizaje requerido por la organización para lograr y mantener su desarrollo.

Integrando lo hasta aquí expuesto podemos decir que, partiendo de la

codificación de las transcripciones de las entrevistas, descubrimos y conformamos categorías con elementos que ya estaban en el ambiente organizacional, filosófico o artístico, algunos posiblemente ocultos, otros probablemente solapados; luego encontramos relaciones entre las categorías que habíamos conformado y dialogamos con los autores referenciados a fin de enfocar los hallazgos desde otros puntos de vista para corregir, mejorar, ampliar o reformular la red de relaciones entre categorías que habíamos explicitado. Lo que quizás es novedoso, considerando el plano existencial sugerido por Ricoeur (2003), fue la manera de clasificar y relacionar cosas ya conocidas para dar una lectura, desde la estética, al mundo de las organizaciones del trabajo a fin de impulsar la paz y el bienestar en la PyME que, en esta investigación encontró su esencia en la idea de armonía, como característica de los sistemas sociales que contribuye a la trascendencia mediante el trabajo generador de bienestar como caldo de cultivo para que se produzca la experiencia estética propiciadora de una paz que contribuye al aprendizaje y el desarrollo sostenible.

### **A Manera de Reflexión Final**

En lo presentado hasta ahora, hemos abordado la concepción del sujeto, la racionalidad, la realidad, el poder y

la idea de armonía en el marco de las pequeñas y medianas empresas afiliadas a CAPEMIAC, elementos que fueron configurando un sistema de pensamiento que irrumpe su esencia, despertando inquietudes y suscitando respuestas que ameritan nuevos enfoques y acciones con miras a lograr su conformación como sistema social que tiende a preservar la vida -en un sentido integral- de quienes en ellas laboran y propende al logro de mayores niveles de competitividad, como vía para adecuarse a las exigencias impuestas por el paradigma emergente, razón por la cual, consideramos ahora oportuno, dar una mirada a la idea de paz desde una dimensión trascendental de la existencia del sujeto, como lo es el trabajo.

Como elemento clave encontramos la necesidad de equilibrio entre vida personal y vida organizacional, es decir armonía interna y externa generadora de paz y propiciadora de experiencia estética, para lo cual el trabajo se instituye como componente clave, por cuanto que, en la medida que adquiere un significado más allá del simple beneficio económico para ligarse a su potencialidad para estimular el desarrollo y perfeccionamiento de quien lo realiza y promover el mejoramiento del mundo exterior, se abre la posibilidad de generar experiencias estéticas con motivo de su realización; con lo cual se estaría

iniciando la transformación de la organización como sistema de trabajo en sistema social, siempre y cuando existan condiciones apropiadas para su florecimiento, de allí la preocupación de las empresas por adecuar el ambiente físico, ofrecer mejores beneficios y atender las necesidades del personal, acciones orientadas a mejorar su calidad de vida en el trabajo; adicionalmente buscan propiciar la educación, acción que apunta a la satisfacción de necesidades de orden superior y mantener un trato cercano con el grupo familiar, estrategias que se inscriben en lo social y contribuyen a la paz. En el entendido que la esencia de un sistema social es la preservación de la vida de sus miembros, las acciones enunciadas contribuyen a la transformación de la PyME en sistema social por cuanto están orientadas a lograr el equilibrio necesario para lograr la armonía interna y externa.

Consideramos que el placer estético se unirá al trabajo en la medida en que reúna las dimensiones del trabajo satisfactorio y se le incorpore un interés creativo que lo eleve más allá de la realización de la simple labor hacia la consecución de un fin que trasciende los muros de la fábrica para ir a la sociedad y el bienestar que esa simple labor puede llevar a otros y con ello el placer por su realización. Siguiendo a Mead (2001), toda inicia-

tiva que ayude a percibir la interdependencia entre las personas y acrecentar el sentimiento de experiencia compartida; que facilite ponerse en lugar del otro; toda forma de comunicación que permita participar de las mentes de los otros, nos acerca a ese fin. El trabajo será una experiencia verdaderamente estética en la medida que esa reciprocidad ocurra estando en paz consigo mismo y el placer permita expresar los principios bajo los cuales se disfruta.

Por lo expuesto, el mundo del trabajo –en su sentido más amplio– es un espacio clave en el esfuerzo por la justicia, la solidaridad y la paz. Hacer que el trabajo sea no sólo un medio de vida, sino, ante todo, un espacio de realización personal y social es tarea de todos, trabajadores y empresarios, sin olvidar al sistema político, económico y cultural en que estamos sumergidos. Sin embargo, en un contexto de complementariedad e interdependencia, es necesario acotar que las características de los elementos que conforman hechos sociales, como lo es el trabajo, reciben muchas de sus propiedades de fenómenos más amplios que, a su vez, adoptan sus características esencialmente de las relaciones entre las partes que las componen, en un proceso de interretroacción, según el cual trabajo y trabajador son influidos y conformados uno por el otro.

Este enfoque bidireccional de influencia recíproca implica la actuación del uno sobre el otro entre formas que pueden ser sujetos, elementos o relaciones; si bien no todas las relaciones son de correspondencia, en el mundo social toda acción es siempre una reacción a otras acciones aunque no incumban al mismo ámbito de realidad. De allí que, la identificación del hombre con el trabajo no involucra una entrega de sí mismo a una instancia externa, impositiva, extraña, sino la voluntad de realizar un diálogo creador con un ámbito que al principio es ajeno pero desea convertirse en primario para favorecer su realización.

### Referencias bibliográficas

- ALMARZA FERNANDO. 2002. **La Teoría del Caos. Hacia un Modelo Unitario de Interpretación Epistémica.** (107-150). Arte, estética y cultura. Nº 15.
- AMARITRIAIN, ALFONZO. 2003. **“Sobre el Poder” en la Modernidad y la Postmodernidad.** Fuente: [http://www.iespana.es/revista-arbi/\(\(69\)\)barr.htm/](http://www.iespana.es/revista-arbi/((69))barr.htm/) (Consultado el 20/06/2006).
- ARGYRIS, CHRIS. 1999. **Conocimiento para la acción. Una Guía para Superar los Obstáculos del Cambio en la Organización.** Granica. Barcelona. España.
- BATTRAM, ARTHUR. 2001. **Navegar por la Complejidad. Guía Básica sobre la Teoría de la Complejidad en la Empresa y la Gestión.** Granica. Barcelona. España.

- CONFERENCIA EPISCOPAL VENEZOLANA CEV. 2006. **Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia**. Caracas: Ediciones TRÍPODE.
- DEAL, TERENCE Y KENNEDY, ALAN. 1985. **Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la Vida Organizacional**. Fondo Educativo Interamericano. México.
- DE VIANA, MIKEL, M. PÉREZ, L. DE DIEGO. 2006. **Ser Persona. Cultura, Valores y Religión**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- DRUCKER, PETER. 1993. **La Sociedad Postcapitalista**. Fondo Editorial Norma. Bogotá. Colombia.
- ETKIN, JORGE Y SCHVARSTEIN, LEONARDO. 1997. **Identidad de las Organizaciones**. Invariancia y Cambio. PAIDOS. Buenos Aires. Argentina.
- SCHVARSTEIN, L. 1998. **Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas**. PAIDOS. Buenos Aires. Argentina.
- FRANCO RAIMUNDO Y HEINZ DIETERICH. 2000. **Hacia la Sociedad Post-Capitalista: la Fase de Transición**. En H. Dieterich y otros, *Fin del Capitalismo Global. El Nuevo Proyecto Histórico* (81-114). Editorial Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- GADAMER, HANS-GEORGE. 1991. **La Actualidad de lo Bello**. PAIDOS. Barcelona. España.
- JUAN PABLO II. 1981. **Laborem Exercens**. En Juan Pablo II y la Cuestión Social. Ediciones Trípode. Caracas. Venezuela.
- JUAN PABLO II. 1991. **Carta Encíclica Centesimus Annus**. En Juan Pablo II y la Cuestión Social. Ediciones Trípode. Caracas. Venezuela.
- KATZ, DANIEL Y KHAN, ROBERT. 1989. **Psicología Social de las Organizaciones**. Trillas. México.
- LANZ, RIGOBERTO. 2001. **Diez Tesis sobre Cultura Organizacional Transcompleja**. (97-144). En R. Lanz (Comp.) *Organizaciones Transcomplejas*. IMOSMO-CONICIT. Caracas. Venezuela.
- LIKERT, REMSIS. 1968. **El Factor Humano en la Empresa: Su Dirección y Valoración**. Deusto. Bilbao.
- LÓPEZ, ALFONSO. (s/f b). **La Formación para la Paz**. Fuente: <http://www.hottopos.com/4.htm/> (Consultado el 10/03/2006).
- LÓPEZ, FRANK. 2001. **Del Comportamiento Organizacional a la Práctica de Producción del Sentido**. (97-144). En R. Lanz (Comp.) *Organizaciones Transcomplejas*. IMOSMO-CONICIT. Caracas. Venezuela.
- MARTÍNEZ, MIGUEL. 1997. **El Paradigma Emergente. Hacia una nueva teoría de la Racionalidad Científica**. Trillas. México.
- MARTÍNEZ, MIGUEL. 2004. **Ciencia y Arte en la Investigación Cualitativa Métodos Hermenéuticos. Métodos Fenomenológicos. Métodos Etnográficos**. Trillas. México.
- MATURANA, HUMBERTO. 1997. **La Realidad: Objetiva o Construida. Fundamentos Biológicos de la Realidad**. Anthropos. Barcelona. España.
- MEAD, GEORGE HERBERT. 2001. **La Naturaleza de la Experiencia Estética**. Fuente: <http://www.bib.uab.es/> (Consultado el 04/03/2007).
- MORIN, EDGAR. 2001. **Introducción al**

- Pensamiento Complejo. Gedisa. Barcelona. España.
- MUÑOZ, FRANCISCO. 2001. La Paz Imperfecta ante un Universo en Conflicto. Fuente: <http://www.ugr.es/~fmunoz/html/piw1.html>/(Consultado el 05/06/2006).
- NEFFA, JULIO. 1999. Crisis y Emergencia de los Nuevos Modelos de Producción. Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Colección Grupos de Trabajo de CLACSCO. Buenos Aires. Argentina.
- PABLO VI. 1967. Carta Encíclica Populorum Progressio del Papa Pablo VI sobre el Desarrollo de los Pueblos. Fuente: [http://www.vatican.va/holy\\_father/](http://www.vatican.va/holy_father/)(Consultado el 01/08/2007).
- PÉREZ, GERARDO. 2005. Necesidades Humanas Fundamentales: Una Aproximación Teórico Metodológica desde la Paz y los Conflictos. Fuente: <http://www.ugr.es/~eirene/>(Consultado el 05/02/2006).
- PRIGOGINE, Ilya. 2000. ¿Un Siglo de Esperanza? En Prigogine y otros. Ilya Prigogine: El Tiempo y el Devenir. GEDISA. Barcelona. España.
- ROJAS, LUIS, TORRES R., ARAPÉ, E. 2000. Postmodernidad y Comunicación: Reconfiguraciones Tecnológicas y Organizacionales. Cuadernos de postgrado Nº 17. Revista virtual UNESR.
- RICOEUR, PAUL. 2003. El Conflicto de las Interpretaciones. Ensayos de Hermenéutica. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. Argentina.
- SANTAGADA, MIGUEL. 2004. La Recepción Teatral entre la Experiencia Estética y la Acción Ritual. Fuente: <http://www.theses.ulaval.ca/>(Consultado el 07/01/2007).
- SOSA, FREDDY. 2001. Autonomía y Sociedad en la Estética de Theodor Adorno. En A Parte Rei. Revista de Filosofía. Fuente: <http://www.sebal.pntic.mec.es/AParteRei/> (Consultado el 28/02/2006).
- STRAUSS, ANSELM Y CORBIN, JULIET. 2002. Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.
- TAYLOR, S. Y BOGDAN, R. 1990. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La búsqueda de Significados. PAIDOS. Buenos Aires. Argentina.