

ANTROPOLOGÍA, ETOLOGÍA, SOCIOLOGÍA Y PSICOLOGÍA, 4 DISCIPLINAS ÚTILES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

ANTHROPOLOGY, ETHOLOGY, SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY, FOUR USEFUL DISCIPLINES IN THE BUSINESS FIELD

Recepción: 23 de Enero de 2019; aceptación: 03 de Marzo de 2019

Publicación: 20 de Marzo de 2019

Salvatore Tarantino-Curseri

Asesor e Investigador independiente
de las Ciencias Gerenciales
San Antonio de los Altos, Estado
Miranda, Venezuela
sig.staran@yahoo.com

RESUMEN

Es por todos bien sabido que las riendas del éxito o fracaso de toda organización las dirige el homo sapiens, por ende, es fundamental combatir la diáspora disciplinar y entender en forma integral el comportamiento homínido ya que éste, incide directamente en el bienestar sistémico de la empresa donde labora. De esta forma, el objetivo de este opúsculo, dirigido al Gerente o Directivo, es promover una hermenéutica reflexiva en torno al principio de Symplokê «interdisciplinariedad» entre las Ciencias Administrativas y las 4 disciplinas señaladas en el epígrafe y así, para expandir la Sophia «sabiduría intelectual-teórica» y fortalecer la Phrónesis «sabiduría práctica», se tocará en forma resumida: la Antropología, Etología, Sociología y la Psicología; 4 disciplinas imprescindibles para mejorar nuestro gerenciar.

PALABRAS CLAVE: Antropología, Etología, Sociología, Psicología, Interdisciplinariedad.

ABSTRACT

It is well known that the reins of the success or failure of any organization is directed by homo sapiens, therefore, it is fundamental to combat the disciplinary diaspora and to comprehensively understand hominid behavior, since this one directly affects the systemic welfare of the company where he works. In this way, the aim of this booklet, addressed to the Manager or Executive, is to promote a reflective hermeneutics around the principle of Symplokê «interdisciplinarity» between the Administrative Sciences and the 4 disciplines indicated in the epigraph and thus, to expand the Sophia «intellectual-theoretical wisdom» and strengthen the Phronesis «practical wisdom», will be touched in summary form: Anthropology, Ethology, Sociology and Psychology; 4 essential disciplines to improve our management.

KEYWORDS: Anthropology, Ethology, Sociology, Psychology, Interdisciplinarity.



Problema, Preguntas e Hipótesis de Investigación

De acuerdo con la óptica del autor de este opúsculo, las Ciencias Administrativas y Gerenciales incrustadas en su micromundo, no han terminado de romper el cordón umbilical con el longevo «dogma aristotélico» la famosa «ley de incomunicabilidad de los géneros» defendido y popularizado por la «universitās magistrōrum et scholārium» medieval, dichas Ciencias han adoptado una postura autarquía «αὐτάρκεια», preconizando la pretensión demiúrgica «Δημιουργός» del homo economicus al exaltar el bienestar financiero y económico de la organización, sin darle importancia al factor humano que forja dicho bienestar.

Este claro divorcio entre la importancia del homo sapiens y el bienestar económico de la organización, es evidente a la hora de dar explicación a la: pobreza, apatía, corrupción, desempleo, crecimiento poblacional, hambre y desnutrición, desintegración familiar, delincuencia, calentamiento global, calidad de aguas superficiales, la guerra, la violencia de género, el racismo, la concentración del poder en manos de unos pocos privilegiados, la drogodependencia, la obsesión por la estética, el consumismo excesivo, la inmigración, discriminación social, etc. (Tarantino-Curseri, 2018), ¿o es que acaso, las Ciencias Administrativas y Gerenciales no tienen nada que ver con ello?

Ante esta cruda realidad y tras muchos años de reflexión y experiencia en el mundo de la Gerencia, dicho autor, partiendo de la premisa inobjetable que el homo sapiens es el arquitecto y artífice del éxito empresarial, se formuló varias Preguntas de Investigación, entre ellas:

- Las Ciencias Administrativas y Gerenciales ¿son lo suficientemente robustas, autónomas y autosuficientes para poder entender y explicar el comportamiento integral del trabajador del conocimiento en el ámbito empresarial?;
- Sin ayuda de otras disciplinas ¿dichas Ciencias, con su dimensión unitaria, son omniscientes, capaces de guiar a la organización empresarial al éxito?

Con la idea de dar respuesta a dichas interrogantes, brotaron varias hipótesis, una de ellas es la

hipótesis sustantiva (Buendía Eisman, Colás Bravo, & Hernández Pina, 1998; Kerlinger & Howard Bing, 2002) de carácter deductiva, señalada textualmente en el epígrafe y descrita en este manuscrito.

Si el comportamiento humano es la piedra angular del «core business» de toda organización empresarial y variable medular de su bienestar físico, social y económico.

ENTONCES la Antropología, Etología, Sociología y la Psicología, son 4 disciplinas útiles en el ámbito empresarial.

Ahora bien, bajo un enfoque cualitativo (histórico - analítico), el presente manuscrito pretende mostrar algunos puntos de intersección entre cada una de las 4 disciplinas y las Ciencias Administrativas y Gerenciales;

- Antropología (cultura organizacional).
- Etología (¿por qué los trabajadores del conocimiento nos comportamos así?).
- Sociología (la empresa vista como sociedad conformada por comunidades organizadas).
- Psicología (personalidad y psiquis en la conducta del trabajador del conocimiento).

Se espera que los siguientes párrafos susciten futuras contrastaciones empíricas en pro de instituir el necesario principio de Symplokê entre la actual gnoseología que circunscribe el mundo empresarial y las 4 disciplinas señaladas en el epígrafe de este artículo.

Bien, habiendo despajado un poco el horizonte, iniciemos nuestro diálogo con una breve introducción.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo de reflexión, tiene por objeto promover una hermenéutica reflexiva (el término hermenéutica (exégesis) deriva de la voz ἑρμηνεία significa primariamente expresión de un pensamiento; de ahí explicación y, sobre todo, interpretación del mismo (Ferrater Mora, 1965). Esta expresión tiene que ver con el hijo de Zeus y Maya, el dios griego Hermes, quien interpretaba y desvelaba los mensajes de Zeus. De esta forma, la hermenéutica reflexiva coloca el acento en la reflexión sobre lo interpretado.

Interpretación y reflexión no como meras y simples actividades acriticas sino como actos de construcción de conocimiento) en torno al ser humano, al homo sapiens, como piedra angular y centro de masa de toda organización empresarial (sistema social). Sin importar la especialización y sus dimensiones, desde los centros de investigación, industrias, empresas de servicios, tanto las pequeñas empresas como las transnacionales, en todas sin excepción, tienen un epicentro común, el bípedo autodenominado homo sapiens, por ende, es de vital importancia estudiar, analizar y comprender su comportamiento a fin de maximizar sus contribuciones en pro de lograr el éxito empresarial esperado. Dicha maximización de idóneos y pertinentes aportes, está en proporción directa al bienestar integral (económico, físico y psicológico) del profesional que los otorga.

Ante esta evidente e irrefutable premisa (axioma), usando como hilo conductor la interdisciplinariedad, y tomando en cuenta las limitaciones de espacio, se consideró pertinente realizar un vuelo rasante y, en forma simplista trazar algunas pinceladas, de tan solo cuatro disciplinas, la Antropología, Etología, Sociología y la Psicología a fin de resaltar que la crisis global multidimensional a la que está inmerso el mundo empresarial, crisis que comenzó siendo financiera y se ha desarrollado hasta tal punto que evolucionó a una crisis alimentaria, energética y sobre todo, de valores morales y éticos, crisis que bien se podría calificar de crisis otológica del homo sapiens (Tarantino-Curseri, 2018), ha sido el producto

del erróneo tratamiento mono-disciplinar, mono-semántico y lo unidireccional de la unidisciplinariedad con que se ha manejado todo lo concerniente al componente humano del ser humano. Crisis cuya solución está allende de la economía (el ser humano no solo necesita estabilidad económica-financiera, también requiere estabilidad laboral, social, psíquica, emocional, física y patrimonial), solución que está en manos del “NOS” de nosotros, solución que exige dejar a un lado el “tu”, el “yo” y el “ellos”, y comenzar, en forma clara, consciente, transparente y sincera, a mancomunarnos en el “NOS” a través de la interdisciplinariedad. La noción del hombre no puede seguir siendo manejada por monólogos entre disciplinas sordas, se requieren diálogos fértiles entre disciplinas cooperantes.

Muchos se preguntarán ¿qué tiene que ver la Antropología, la Etología, la Sociología y la Psicología con una industria metal mecánica, con una empresa de telecomunicaciones, petroquímica, aeroespacial, nuclear, farmacéutica, etc.?

En forma clara, surgen las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el núcleo de negocio (core business) propio de la organización?
2. ¿Quién se encuentra en el mero centro de dicho núcleo de negocio?, ¿quién le da vida, forma, color y textura a dicho core business?, ¿quién lo administra y gestiona?, ¿no es el ser humano, no es el trabajador del conocimiento, no es el hombre?
3. El producto o servicio de dicha organización ¿a quién va dirigido?, ¿quiénes son sus clientes?, ¿no es el ser humano?.

Evidentemente, el ser humano personifica el core business de cualquier organización y por otro lado, es quien consumirá el producto o disfrutará del servicio proveniente de dicha organización, por ende, el éxito de dicha industria o empresa ¿no depende de que tan bien se conozca el comportamiento de dicho ser humano?, y en función de ello, ¿qué tan bien se le gerencia?

Indiscutiblemente no se dispone de una noción total del ser humano, la noción de homo sapiens está parcializada y dispersa en las disciplinas de varias ciencias: Neurociencia, Biología y especialmente en las Ciencias Humanas.

La Antropología, Etología, Sociología y Psicología, bajo un enfoque interdisciplinar, proporcionarán un conocimiento cercano del hombre, permitiendo despejar un poco más, el recorrido hacia el éxito empresarial. Evidentemente cada una de estas disciplinas cuenta con un amplio y extenso cuerpo de conocimientos imposibilitando el poder tratarlas, en este opúsculo a profundidad, por ende se espera que la pretensión discursiva contenida en los siguientes párrafos incentive al lector a realizar una hermenéutica reflexiva en torno a las circunstancias reales que circunscriben su quehacer diario, en pro de visualizar el punto de intersección, el área común entre cada una de estas 4 disciplinas y las Ciencias Gerenciales, colocando el acento en el acto que cristaliza a la hora de llevar a la praxis, el verbo en infinitivo «Gerenciar».

Bien, más adelante en la disertación, se verá cómo empresas de las dimensiones de Intel, Statoil, AT&T, Agilent Technologies, Apple, Xerox y Daimler Chrysler, han sabido apoyarse, como mínimo en una de estas disciplinas a fin de, no solo mantenerse, sino más bien, expandirse airesamente en el mercado.

MARCO TEÓRICO

Con la idea de construir un diálogo fértil y robustecer la disertación de lo planteado en el epígrafe, se consideró conveniente definir, muy someramente, los términos “Antropología”, “Etología - humana”, “Sociología”, “Psicología”, y colocar el acento en la Interdisciplinariedad ya que constituyen la piedra angular y centro de masa de este artículo.

Se consideró necesario señalar que este artículo no va dirigido al antropólogo, al etnólogo o al sociólogo o psicólogo, este sucinto opúsculo va dirigido al Gerente o Directivo con la idea que éste, expanda su Sophia (Σοφία) (sabiduría intelectual-teórica «sapiencia, episteme, nous») y así fortalezca su

Phrónesis (Φρόνησις) (sabiduría práctica «logos + ethos + hermenéutica + moral»).

Por razones evidentes de espacio, no se profundizará en las disciplinas señaladas en el epígrafe ya que sería una pretensión irresponsable e imposible de cristalizar, en las pocas páginas disponibles para este dialogo.

Con la idea de colocar este opúsculo en contexto y ya que será el hilo conductor de este diálogo, se consideró pertinente dedicarle un par de líneas a la symplokê (interdisciplinariedad).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SYMPLOKÊ?

Se le atribuye a Demócrito de Abdera y a su maestro Leucipo de Mileto (Diogenes, 1853), la paternidad de la corriente filosófica conocida como «atomismo», colocando al átomo «ἄτομον» como el actor principal, estos grandes pensadores de la Grecia antigua, señalaron que dichos átomos rodeados de vacío, interaccionan, se entrelazan y combinan unos con otros, posteriormente fue Platón quien en su diálogo Sofista le dio el carácter de «principio de symplokê (συμπλοκή)» (López Rodríguez, 2018), de él se desprende que no existe un ente que esté «absolutamente» aislado de todos los demás, éste aun inmerso en la nada, estaría interactuando con ella.

Hoy dicho principio está vigente en la interdisciplinariedad necesaria para estudiar cualquier tópico que orbite alrededor del homo sapiens, de esta forma, la symplokê (entrelazamiento, interacción, comunicación, entretejimiento, combinación entre las diferentes disciplinas que aportan parte de su gnoseología en la solución de un problema) actuará de timonel en el desarrollo de este opúsculo y debería convertirse en la principal consejera en el quehacer diario de todo supervisor (gerente o directivo), idóneo y apto para el siglo XXI. Bien teniendo claro el hilo conductor de este diálogo, iniciaremos con la primera disciplina señalada en el epígrafe de este artículo, la Antropología.

Antropología

El término Antropología proviene de la voz griega ἄνθρωπος *ánthrōpos*, «hombre (ser humano)», y λόγος, *logos*, «palabra, tratado, conocimiento, estudio», es la ciencia, que con un enfoque holístico, estudia al ser humano como tal, como humanidad, como pueblo, como grupos humanos, sus patrones, normas, valores y estilos de vida, básicamente es el estudio histórico - biológico (pasado, presente y evolución) del producto exclusivo del homo socialis, la cultura.

Realmente el estudio del ser humano como tal, se remonta en la historia con Heródoto (484-425 a. C.), Hipócrates (460-377 a. C.) y Aristóteles (384-322 a. C.), pero fue el naturalista y explorador francés, François Auguste Péron (1775-1810), quien usó por primera vez el término «Antropología» en su obra *Observations sur l'anthropologie, ou l'Histoire naturelle de l'homme, la nécessité de s'occuper de l'avancement de cette science, et l'importance de l'admission sur la Flotte du capitaine Baudin d'un ou de plusieurs Naturalistes, spécialement chargés des Recherches à faire sur cet objet.*, publicada en París en 1800 (Chappey, 2000; Roberts-Thomson, 2013; Edwards, McCann, & Poiana, 2015; Cook, Curthoys, & Shino, 2016; Vermeulen, 2016).

En su evolución ha sido un claro ejemplo de la puesta en práctica de la Inter y la Transdisciplinariedad, y así, de acuerdo con la Asociación Americana de Antropología (The American Anthropological Association - AAA) fundada en 1902, la antropología cuenta con cuatro campos principales de estudio: antropología cultural, antropología biológica / física, la arqueología y la antropología lingüística (AAA, 2019).

Cada uno de estos campos, cuentan con diferentes ramas de estudio (antropología filosófica, antropología del parentesco, antropología forense, arqueoastronomía, etc.), pero para este diálogo se tomará tan solo, la antropología cultural.

Tal como lo señala, textualmente, su adiectivus, su centro de masa, su principal objetivo es el estudio del origen y evolución de la cultura que arropa,

dirige y controla el actuar del homo socialis (Dressler, González-Faraco, Murphy, & dos Santos, 2015; Balbi, 2015; Vergara Silva & Yáñez Macías Valadez, 2016; Reisman, Wiessner, & Willard, 2016).

El análisis comparativo entre las diferentes escuelas antropológicas en el manejo del complejo y polisémico término cultura, está fuera del alcance de este opúsculo, por lo pronto y en forma somera y simplista, para estudiar y comprender la voz latina «colere» cultura, necesariamente se debe tener presente un número considerable de variables inmanentes a ella, tales como: valores morales, liderazgo, estructura, normas, tiempo, raza, sexo, edad, creencias, mitos, religión, política, economía, familia, etc., evidentemente para estudiar la cultura, necesariamente se debe tener presente una *conditions sine qua non*, la Interdisciplinariedad que arropa y le da forma, color y textura a lo que se llama cultura (Vázquez Alatorre, 2013; Sáenz Castro, Chang Muñoz, & Martínez Villavicencio, 2016).

Un estudio unidireccional, mono-disciplinar, nunca podrá responder la pregunta ¿cuál es su cultura?, incluso, un estudio pluridisciplinar de monólogos dará como resultado una yuxtaposición de conocimientos parcelarios, cuya sumatoria (constructo) no se acercará, ni remotamente, a la respuesta correcta. Solo la Interdisciplinariedad, previstas en la antropología cultural, será capaz de describir el origen y justificar el porqué, la cultura que se está estudiando, es como es.

Al respecto, Juan Pablo Gonnet señala (2012, pág. 14):

Los planteos de la cultura organizacional emergen en el campo del management en la década del '80 como la definición de una dimensión-problema de las organizaciones que merecía ser atendida a los fines de comprender gran parte de los fracasos empresariales. Desde este lugar, la cultura aparece como algo que había sido descuidado por la teoría administrativa anterior, en perjuicio de la eficiencia organizacional. Una de las condiciones centrales que dieron lugar a la consideración de la cultura organizacional, remite a la observación de que, en la década del '80, las empresas japonesas que aplicaban sistemas de gestión similares a los de occidente presentaban mayores niveles de

productividad y de eficiencia. En esta dirección, se sostuvo que si los procedimientos formales eran los mismos, la diferencia se debía encontrar en las bases normativas y los significados compartidos que regulaban la vida en las organizaciones. A estas dimensiones de las organizaciones, se las definió como cultura organizacional. En la cultura se podían encontrar las explicaciones de por qué algunas empresas alcanzaban la excelencia y otras no.

La búsqueda de la excelencia y con ella, el logro del éxito empresarial, están estrechamente relacionados con la definición de la cultura y así, el colocar la cultura en la cúspide de importancia, es una opinión cuasi unánime de los autores, expertos y gurús del management tales como: William G. Ouchi y Alan L. Wilkins (1985), Linda Smircich (1983), Thomas J. Peters y Robert H. Waterman (1984) y Peter F. Drucker (1996), entre muchos.

Pero a la hora de definir la cultura de la organización, la concepción mono-disciplinar, de los teóricos del management es un tanto particular y no refleja la realidad. Así lo señala Juan Pablo Gonnet (2012) quien dice que:

[...] la cultura no puede ser concebida como un objeto del control administrativo” (pág. 8) [y nos comenta que Susan Wright] “reconoce que la cultura no es algo que las organizaciones tienen, sino que es algo que las organizaciones son. Las organizaciones no son sistemas que poseen una cultura, sino que son en sí mismas fenómenos culturales” (pág. 8). “Adicionalmente, la autora [Susan Wright] observa que la cultura tal como es definida por el management implica una separación de la misma en relación al contexto social y político en el que operan las organizaciones. Así, no se atiende cuestiones ligadas a los tipos de industria, a las modalidades de trabajo, a los discursos sociales que interpelan a las organizaciones y, principalmente, a las condiciones políticas y económicas en las que toda institución opera. Las organizaciones no son sistemas cerrados, de hecho, sus miembros participan e interactúan con otras tantas organizaciones en su vida cotidiana, lo que lleva a que carezca de mayor sentido pensar en la cultura organizacional como limitada por los contornos físico-materiales de la organización (pág.

9).

De esta forma, en total sintonía con Gonnet (2012), una teoría antropológica de las organizaciones debería constituirse no en contra del management sino tratando de comprenderlo como un ámbito significativo del mundo organizacional contemporáneo. En definitiva, la idea de cultura propuesta por las ciencias gerenciales constituye parte del objeto de estudio antropológico. La cultura como categoría a partir de la cual, los teóricos del management trata de definir la cultura de la empresa a la que están adscritos, es de por sí, un fenómeno cultural y, por lo tanto, demanda ser interpretada con un enfoque interdisciplinar socio-antropológico.

En definitiva, la antropología es una ciencia social macro que arropa todas aquellas disciplinas que tienen en forma inmanente la cultura del homo socialis: la Psicología (Ferrari, Ayrolo, Torres, Kabalin, & Fruttero, 2016; León Donayre, 2016), la Sociología (Korsbaek, 2014), la Ciencia política (Abélès, 2017; Valencia Gómez & García Rojas, 2017), la Economía (Contreras Román, Contreras Vargas, & Pérez Castro, 2017; Schriewer & López Martínez, 2017), el Derecho (Assier-Andrieu, 2015; Ramis Barceló, 2015), la Medicina (Comelles, Riccò, Terrón Bañuelos, & Perdiguero-Gil, 2017; Menéndez, 2018), entre otras. Evidente y lógicamente, la Administración (Cely-López & Gómez-Niño, 2016; Paramo Morales, 2018) no es la excepción.

Para el lector interesado, esta disciplina cuenta con una amplia y extensa literatura, por lo que se recomienda su lectura; solo a manera de ejemplo se cuenta con autores de la talla de:

Lewis Henry Morgan (1818-1881), Julius Kollmann (1834-1918), Adolf Bernhard Meyer (1840-1911), Émile Durkheim (1858-1917), Paul Rivet (1876-1958), Bronisław Kasper Malinowski (1884-1942), Max Scheler (1874-1928), Jean Paul Charles Aymard Sartre (1905-1980), Claude Lévi Strauss (1908-2009), Raphael Patai (1910-1996), Ray Lee Birdwhistell (1918-1994), Marshall Sahlins (1930), Zagorka Golubović (1930), Pierre Félix Bourdieu (1930-2002), George E. Marcus (1943), James Clifford (1945), Elio R. Masferrer Kan (1946), Pierre Robert Colas (1976-

2008), y muchísimos otros.

A continuación un toque tangencial sobre una disciplina estrechamente relacionada con la Antropología, la Etología humana.

Etología - Humana

El término Etología tiene su origen en la voz griega $\eta\theta\omicron\varsigma$ *ethos*, «costumbre», y $\lambda\acute{o}\gamma\omicron\varsigma$, *logos*, «palabra, tratado, conocimiento, estudio», es una rama de la biología que se dedica al estudio científico, del comportamiento animal (en su versión clásica) y por ende, del comportamiento humano (etología humana (Olano Arias, 2012; Richelle, 2012)) en su medio ambiente. Para este diálogo, solo se tomará esta última.

Con un talante netamente Inter y Transdisciplinar, esta área del saber, estudia, a partir de la etiología que circunscribe la conducta, la ontogenia del comportamiento humano del *homo socialis*, en función de su supervivencia.

La Doctora, profesora e investigadora, María Eugenia Olímpio de Oliveira Silva del departamento de Filología, Comunicación y Documentación de la Universidad de Alcalá, dice que el etólogo austriaco, Doctor, profesor e investigador, Irenäus Eibl-Eibesfeldt (discípulo de Konrad Lorenz) en el 1966 acuña el término “etología humana” y define esta ciencia como “biología del comportamiento humano” cuyo objetivo, de acuerdo con Eibl-Eibesfeldt es “(...) to understand human behavior in all its different facets in order to answer the question why man behaves in the way he does” (2015, pág. 152) y sigue diciendo:

[...] la Etología Humana constituye un área científica que trabaja con un enfoque unificado, en el que se combinan elementos de la Psicología, la Antropología o la Sociología, por ejemplo, con un punto de partida anclado en la Biología. [...] Lo que interesa, a la hora de estudiar cómo se desarrolla el comportamiento, no es determinar si este es innato o adquirido, sino averiguar cómo los factores genéticos y ambientales interactúan y qué efectos tiene (pág. 153).

El Doctor y Profesor emérito del Departament de

Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació del Àrea de Psicologia Evolutiva i de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona, Adolfo Perinat Maceres, el 28 de abril de 1980 dictó una conferencia en la Divisió de Filosofia y Ciencias de la Educació de la Universidad de Oviedo con el nombre «Contribuciones de la Etología al estudio del desarrollo humano y socialización» donde haciendo referencia a Nikolaas Tinbergen (zoólogo neerlandés quien junto con los zoólogos, Konrad Zacharias Lorenz y Karl R. von Frisch, recibieron en el 1973, el Premio Nobel de Fisiología, por sus estudios del comportamiento animal, adquiriendo así la paternidad de la etología) comenta que:

Tinbergen reconocía hace poco que hoy, bajo la cobertura de Etología, se encuentra uno con estudios de neurofisiología, aspectos de psicología, ecología y otros que tocan a la evolución y a la genética. En el sentido clásico, la Etología indaga las causas del comportamiento. Cuando nos preguntamos por qué este animal actúa así la pregunta puede interpretarse desde cuatro ángulos distintos. Son los cuatro famosos por qué del mismo Tinbergen:

1. Qué estímulos (internos o externos) han desencadenado este comportamiento.
2. A qué propende este comportamiento, o sea, cuál es su función.
3. Cómo este comportamiento ha surgido dentro del conjunto de pautas que caracterizan a una especie. Es el problema de la historia del comportamiento dentro de la especie (filogenia) y la de su génesis en cada representante de la misma (ontogenia).
4. Qué valor adaptativo o de supervivencia tiene este comportamiento.

5. Las dos últimas cuestiones adquieren su plena significación dentro del paradigma evolucionista (darwiniano). También dentro del mismo adquiere su cabal significación el que la Etología, que comenzó siendo una rama de la Biología, se haya prolongado hasta el *Homo Sapiens* (Perinat Maceres, 1980, págs. 27, 28).

De esta forma, con la idea de dar respuesta, como mínimo, a los cuatro famosos “por qué” del

Tinbergen, todo estudio Etológico se caracteriza por la Interdisciplinaria ya que convoca a un número considerable de disciplinas quienes en forma coordinada aportan a esclarecer y desarrollar el proyecto Etológico planteado, y así, se dan cita: la Antropología, la Sociología, la Psicología social, la Ciencia política, la Economía, la Neurociencia, la Administración, el Derecho, la Lingüística, etc. Todas inmersas y dirigidas por una gestión dinámica, interactiva e integral, con un solo fin, lograr derribar las fronteras disciplinarias y dar respuesta científica a la pregunta común entre ellas, ¿por qué el homo socialis se comporta de la manera que lo hace?.

Si se parte de la premisa axiomática que toda praxis comunicativa, de los seres humanos, es un hecho conductual, la Doctora Maria Eugênia Olímpio de Oliveira Silva comenta (2015) que Eibl-Eibesfeldt da un importante aporte en el estudio del comportamiento humano al proponer, en los años 70, la creación de una Etolingüística (disciplina producto de la Transdisciplinaria), una rama de la Etología que buscaría contestar preguntas como esta: “¿Por qué en determinadas situaciones se habla de una manera y no de otra?” y sigue diciendo:

[...] la respuesta a esta cuestión puede remitir directamente a aspectos fisiológicos (causas inmediatas), pero puede relacionarse, asimismo, con aspectos evolutivos (filogenéticos) o funcionales del comportamiento lingüístico. Por ello, explica que la Etolingüística se desarrolla, principalmente, en el ámbito de la filogénesis, aunque acoge, asimismo, como los estudios etológicos en general, aspectos ontogenéticos, culturales y sociales. Interesa aquí, de modo fundamental, comprender las interrelaciones que se dan entre lo filogenético y lo aprendido o adquirido, principalmente en lo que atañe a la formación de conceptos y a la estructuración de los actos de habla. Se trata, en definitiva, de averiguar las funciones y formas constantes y universales que subyacen al comportamiento verbal y no verbal humano. Como consecuencia de ello, uno de los principales cometidos de la Etolingüística viene a ser la investigación sobre la ya mencionada “gramática universal del comportamiento social humano” (Olímpio de Oliveira Silva, 2015, pág. 159).

La Doctora Maria Eugênia Olímpio comenta que Eibl-Eibesfeldt plantea cuatro tesis que deberían discutirse en la esfera de la Etolingüística:

- La primera de ellas se refiere a la idea de que determinados actos verbales pueden ser equivalentes funcionales de actos no verbales. El autor habla de forma concreta sobre “La tesis de la permutabilidad de comportamientos verbales y no verbales como equivalentes funcionales” (pág. 159).
- La segunda proposición se refiere al “distanciamiento de los instintos mediante el habla” [...] Esta tesis parece ofrecer una buena base para comprender la presencia masiva, en diferentes lenguas, de expresiones lingüísticas usadas para amenazar [...] Son ejemplos de este tipo de unidad: No me hagas hablar, Para que te enteres, Se va a enterar, Tengamos la fiesta en paz, ... (pág. 161).
- La tercera tesis está estrechamente relacionada con la anterior y se refiere al “alto grado de ritualización del comportamiento hablado” (pág. 162).
- Finalmente, la cuarta tesis, que es el resultado de la segunda y de la tercera, se refiere a “la aportación del lenguaje a la armonización de la vida en grupo, en el sentido de una mitigación de los enfrentamientos” [...] Con esta proposición, el autor defiende la idea de que el habla puede funcionar como una especie de agente mitigador de las tensiones, conflictos o contradicciones que pueden generarse en las interacciones sociales (págs. 164-165).

Así pues, de acuerdo con esta cuarta tesis, el lenguaje ayuda a mitigar los enfrentamientos o evitar los conflictos y ello es muy importante porque permite que no se altere de modo sustancial la relación con el interlocutor, de modo que otros tipos de actuación ocurran. En este sentido, el carácter ritualizado inherente a las fórmulas comisivas contribuye a que los hablantes entiendan o valoren lo dicho como tal, es decir, como una advertencia o incluso como un elemento atenuador (pág. 165).

Pretender realizar un estudio del comportamiento del trabajador del conocimiento, sin tomar en cuenta

a la Etología, es algo similar a pretender realizar un estudio fisiológico o morfológico de una determinada especie vegetal sin invitar a la botánica. En definitiva, dejando un número importante de preguntas sin responder, sería un estudio parcializado (sesgado) que solo mostraría una parte de la punta del iceberg. Bien a continuación se hablará muy someramente sobre la ciencia que estudia el grupo social (equipo de trabajo, departamento, gerencia, empresa) en el que convive el trabajador del conocimiento.

Sociología

La paternidad del término “Sociología” se le otorga al filósofo francés, Isidore Marie Auguste François Xavier Comte, conocido como Auguste Comte (1798-1857), quien en su magistral obra *Curs de Philosophie Positive*, la denominó “physique sociale” (física social) (Comte, 1830, pág. 22), posteriormente pasó a ser el neologismo, formado con el elemento latino socio (de socialis, relativo a la sociedad) y la voz griega λόγια (logia), compuesta con λόγος, logos, «palabra, tratado, conocimiento, estudio» más el sufijo ια, ία «acción, cualidad», “Sociología”.

No es objetivo de este artículo entrar en la milenaria discusión en torno al origen de esta disciplina ya que el recorrido histórico es bastante apasionante, pero denso y extenso, se debería iniciar con Platón (Πλάτων) (427-347) a.C. y sus escritos políticos: δημοκρατία «República», πολιτικός «Político», νόμων «Leyes», Aristóteles (Ἀριστοτέλης, Aristotélēs; Estagira) (384-322) a.C. la Polis o "comunidad política" (koinonia politike) en su obra Πολιτικά «Política», San Agustín de Hipona conocido como San Agustín (nombre completo en latín, Aurelius Augustinus Hipponensis) (354-430) en el siglo IV de nuestra era, su obra *La ciudad de Dios*, cuyo título original en latín es *De civitate Dei* contra paganos, es decir, *La ciudad de Dios* contra los paganos, Charles Louis de Secondat, Señor de la Brède y Barón de Montesquieu (1689-1755) con sus obras: *El espíritu de las leyes*. La defensa de «El espíritu de las leyes», Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) con sus obras: *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes* (Discurso sobre la desigualdad), *Émile, ou De l'éducation* (Emilio, o De la educación), *Du contrat social* (El contrato social),

Considérations sur le gouvernement de Pologne (Consideraciones sobre el Gobierno de Polonia), Claude-Henri de Rouvroy, conde de Saint-Simon (1760-1825) con sus obras: *Cartas de un habitante de Ginebra a sus contemporáneos*, *Memoria sobre la ciencia del hombre*, *La industria*, *El organizador*, Maximilian Carl Emil Weber (1864-1920) sus obras: *Sociología de la comunidad*, *Estudios sobre la sociología de la religión*, *Economía y sociedad*.

Estos son tan solo algunos de los célebres pensadores que contribuyeron a la edificación de lo que hoy se llama Sociología.

Ahora bien, en forma condensada y simplista se puede decir que la Sociología es una rama del saber que se aferra al riguroso método científico para estudiar las relaciones del homo socialis y la ontogenia de la suma holística de todas ellas (sociedad).

Esta ciencia social, no estudia al homo solo, aislado, más bien su ámbito de estudio es el grupo, la sociedad (homo socialis).

Pero ¿qué se entiende por sociedad?, éste es otro término cuya semántica está envuelta en una radical polisemia significativa que ha engendrado un número importante de acepciones. Para evitar contratiempos en explicaciones, justificaciones y clasificaciones en torno al término, se tomará su etimología. La palabra “sociedad” tiene su origen en el latín societas «compañía, agrupación de individuos» y ésta a su vez del latín socius «compañero, colega, colaborador», de esta forma, su etimología sugiere que sociedad no es más que la unión de seres humanos organizados de tal manera que les permite ir en pro de un objetivo común.

Generalmente se comete el error de confundir sociedad con comunidad, quizás el error tiene su origen en el carácter polisémico de ambos términos. Y así, obviando los pros y contra que circunscriben dicha confusión y para continuar con el objetivo de este artículo, solo se tomará la etimología de la palabra “comunidad”, término que proviene del latín communitas «grupo de individuos, conjunto de personas que viven juntos bajo las mismas reglas» (con el prefijo con «completamente», munus «carga,

ocupación» y el sufijo «dad»).

De esta forma, la consideración etimológica de ambos términos sugiere, por analogía, que toda empresa es una sociedad conformada por comunidades organizadas (Gerencias) en pro de un objetivo común (cumplir con la Planificación Estratégica). De esta forma se tiene la Sociología de la Empresa, ciencia que estudia la organización empresarial (con su idiosincrasia y sus singularidades) como un sistema social.

Al respecto, el Doctor en Sociología y profesor titular de Sociología en la Universidad de Extremadura, Artemio J. Baigorri, en su obra *Introducción a la Sociología de la Empresa*, dice:

[...] podríamos definir la Sociología de la Empresa como la disciplina científica que se ocupa, desde el paradigma sociológico (esto es, sobre bases epistemológicas, y mediante métodos y técnicas de investigación, netamente sociológicos) de analizar la empresa en tanto institución social, esto es formando parte de la sociedad global, a la que determina y por la que es determinada, y en tanto sistema y organización social (Baigorri, 2006, pág. 60).

Por otro lado, Mario Krieger en su obra *Sociología de las organizaciones* (citado en Ramírez & Flores Velásquez, 2006) señala que Sociología de las organizaciones, se define como:

Ciencia, o en tanto conocimiento científico, es una rama de la sociología cuyo campo está en interacción con la psicología social, la economía y la ciencia política, para analizar el fenómeno organizacional y generar y desarrollar conocimiento que dé respuesta a los nuevos interrogantes que plantea la dinámica de la realidad organizacional (pág. 246).

Un tanto, para no generar confusión, Ramírez y Flores Velásquez aclaran que (pág. 246):

La sociología de las organizaciones como tal es de reciente acuñación dentro de la literatura en español, se constituye durante el último tercio del siglo XX, por lo que aún no existen acuerdos entre los autores sobre su denominación; en ese sentido, en su devenir histórico la construcción de este campo ha recibido los siguientes nombres:

- a. Sociología de la empresa, ver Guzmán (1973), Trueba (1979).
- b. Sociología racional, ver Cony (1960).
- c. Sociología de la organización, ver Mayntz (1980), Scott y Mitchell (1978), *Antologías que edita el Departamento de Administración de la UAM* (1983).
- d. Sociología de la administración, ver Monsiváis (1971).
- e. Dinámica social de las organizaciones, ver Méndez et al. (1986).
- f. Teoría de las organizaciones, ver Silverman (1975), Hall (1996).

Y así, son muchos los autores y expertos que ha escrito sobre la Sociología de la Empresa (racional, de la organización, de la administración) como una ciencia que estudia las interrelaciones humanas en el entorno empresarial, entre ellos, solo por mencionar algunos, se tiene al doctor en ciencia política y doctor en derecho, el catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid, Rafael López Pintor (nació en el 1942) (1976; 1995), al sociólogo, filósofo, politólogo y político germano-británico, Ralf Gustav Dahrendorf, Baron de Dahrendorf, conocido como Ralf Dahrendorf (1929-2009) (1965), al sociólogo alemán Wolfram Burisch (1941-1995) (1989), al doctor en Ciencias Económicas y catedrático de Sociología en la Universidad Complutense y actualmente preside la Asociación Madrileña de Sociología (AMS), el español, Antonio Lucas Marín (nació en el 1945) (1994).

Haciendo un simple silogismo aristotélico, es más que evidente que el trabajador del conocimiento no está aislado, forma parte de pequeños grupos sociales (equipo de trabajo, departamento, gerencia) que en su conjunto, conforman una comunidad, la empresa. ¿Cómo estudiar el comportamiento de un simple equipo de trabajo sin tener nociones elementales de sociología?, y pero aun, ¿Cómo estudiar el comportamiento de una gerencia e incluso la empresa, sin invitar a la sociología?, ¿Cómo elaborar normas y políticas corporativas, sin tomar en cuenta los aportes de la sociología?, ¿Cómo diseñar un proyecto de marketing sin tener nociones, como mínimo, de sociología?, dicho proyecto va dirigido a ¿quién?.

Ahora bien, el trabajador del conocimiento tiene algo que lo diferencia del resto de los seres vivos, el

alma, la mente, la psykhé (ψυχή) y es precisamente por ello que se autodenomina, homo sapiens. A continuación la ciencia que estudia y analiza los procesos mentales del trabajador del conocimiento, la psicología.

Psicología

Etimológicamente el término “Psicología” proviene de la voz griega ψυχή, psykhé «psique, alma» y la voz griega λόγια (logia), compuesta con λόγος, logos, «palabra, tratado, conocimiento, estudio» más el sufijo ια, ía «acción, cualidad». De esta forma, la etimología dice que psicología es el estudio del alma, el estudio de la mente. Ya que el alma es de origen divino, todo lo concerniente con la psicología era etiquetado como teológico. Esta concepción duró hasta la famosa dualidad del ser humano planteada por el filósofo, matemático y físico francés, René Descartes, también llamado Renatus Cartesius (1596-1650), esta dualidad conocida como el dualismo cartesiano, res cogitans «alma, pensamiento» y res extensa «cuerpo», junto con el libre albedrío y el “Méthode”, rompieron las cadenas que aprisionaba la psicología con la teología. Estos tres grandes aportes de Descartes, dibujó un punto de inflexión, marcando radicalmente un antes y un después en el mundo de la psicología, estos prepararon su plataforma de despegue en el mundo Interdisciplinario, otorgándole singularidad y cuerpo propio.

Con el devenir del tiempo, fue madurando, mejorando y fortaleciendo dicho carácter Interdisciplinario hasta el punto que ha logrado trascender, airoosamente, gracias a la Transdisciplinariedad, y así hoy se dispone de la, Psicología cognitiva, Psicología conductista, Psicología educacional, Psicología evolutiva, Psicología humanista, Psicolingüística, Neuropsicología, Psicobiología, Psicología jurídica, Psicología organizacional, Psicopedagogía, Psicometría, Psicología social, Psicología del deporte, Psicología histórico-cultural, Psicología genética, Psicología política, Psicología ambiental, Patapsicología, Psicología del arte, Psicología forense, Psicología infantil, etc.

Para continuar con este diálogo solo se tomará la Psicología organizacional (La psicología del trabajo y de las organizaciones), con marcados antecedentes de la Psicología industrial y la Psicología social, esta disciplina científica, desde una perspectiva individual, grupal y organizacional, en pro de mejorar

la productividad y la calidad de vida del empleado en sus horas laborales, estudia el comportamiento del ser humano en su contexto laboral (tareas, carga de trabajo y responsabilidades, ambiente laboral, liderazgo, poder, autoridad, dirección, estilos de gerencia, síndrome de burn out, presión, colaboración, coerción, cargo, capacidades, rol y funciones, inteligencia emocional, actitudes, sentido de pertenencia, conflicto de poder, sistema comunicacional, motivación, etc.).

El doctor en Filosofía y profesor e investigador del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas y catedrático de Psicología Social de la Universitat de València, José María Peiró Silla y la doctora en Psicología e investigadora y profesora Titular del Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universitat de València, Pilar Ripoll Botella, comentan:

Respecto a las transformaciones que ha experimentado la forma de entender y estudiar la conducta organizacional hay que destacar, en primer lugar, el aumento de la complejidad con que ésta se define. Frente a los enfoques conductistas que únicamente se centraban en el estudio de la conducta observable, la Psicología de las Organizaciones, en la actualidad, en sintonía con los desarrollos de la psicología en su conjunto, se centra también en los procesos mentales que están a la base de la misma considerando no sólo la actividad cognitiva sino también el ámbito de los afectos y las emociones y las características de personalidad. De hecho se constata en la actualidad una revitalización del estudio de las emociones en el puesto de trabajo como han puesto de manifiesto autores como Warr (1994) y Nord y Fox (1996). Otra tendencia interesante en la forma de abordar el estudio de la conducta organizacional es la caracterizada como progresiva "colectivización del sujeto". La perspectiva clásica, que centraba su atención en el estudio de la conducta del individuo y las consecuencias derivadas de ella a nivel individual (p.e. estrés, satisfacción y burnout), se complementa, cada vez en mayor medida, con el estudio de fenómenos colectivos (p.e. clima organizacional y estrés colectivo -Peiró, 1999), basado en los enfoques sociocognitivos y socioemocionales. Asimismo, se observa un interés creciente en un tema clásico en Psicología Social como es el estudio de los grupos que cobra mayor peso en la Psicología de las

Organizaciones (Huici, 1996). Finalmente se tiende a analizar, cada vez más, las influencias que sobre la conducta organizacional tienen los elementos del contexto en el que se desarrolla (Peiró Silla & Ripoll Botella, 1999, pág. 171).

Fernando Zepeda Herrera en su obra *Psicología Organizacional* (citado en Gómez Vélez, 2016, pág. 138) “define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”. Por otro lado, María Alejandra Gómez Vélez dice que Marvin D. Dunnette y Wayne K. Kirchner en su obra *Psicología Industrial*, complementando la definición de Fernando Zepeda Herrera, puntualiza que estos expertos:

[...] consideran que la psicología de la organización es el estudio de la organización, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma. Agregan que esta definición obliga a los psicólogos a estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos (Gómez Vélez, 2016, pág. 138).

Más adelante, María Alejandra, haciendo referencia a Dunnette y Kirchner, señala que entre los objetivos básicos de la psicología en la industria está el hecho de usar el método científico como base y sustento de las decisiones que circunscriben la conducta humana y muestra una tabla conteniendo las áreas de decisión con sus correspondientes actividades de investigación psicológica en el escenario laboral, propuesta por Dunnette y Kirchner (Tabla 1).

Tabla 1: **Áreas de decisión y actividades de investigación psicológica en el escenario laboral.**

Área de decisión	Actividades de investigación psicológica
Decisiones basadas en los requerimientos institucionales	A. Selección de personal B. Adiestramiento y desarrollo de personal C. Orientación de personal
Decisiones basadas o modificadas por las características individuales	A. Ingeniería psicológica B. Motivación humana C. Psicología de la organización
Decisiones basadas en las percepciones e influencias de grupo	A. Comunicaciones industriales y relaciones sindicato-patronales B. Psicología del consumidor y encuesta de investigación

Fuente: tomado de (Gómez Vélez, 2016, pág. 140)

Solo a manera de ejemplo: ¿Cómo puede un supervisor (gerente o directivo) diseñar una estrategia de motivación sin apoyarse en nociones elementales de psicología?, ¿Puede la Gerencia de Recursos Humanos operar satisfactoriamente y en forma integral sin tener nociones básicas de psicología?, ¿En que se basa la Gerencia de Recursos Humanos para garantizar que un determinado trabajador del conocimiento es el idóneo para ocupar un determinado cargo y sobretodo, un cargo supervisorio?, ¿Cómo puede la Gerencia de Recursos Humanos garantizarle a la Junta Directiva, el bienestar psicológico de la empresa?, ¿Cómo puede un supervisor (gerente o

directivo) lidiar con un conflicto de intereses entre sus supervisados, sin requerir, como mínimo, de nociones básicas de psicología, o en todo caso, sin solicitar asesoramiento de un psicólogo?

Pensar que la psicología está fuera de contexto en una organización empresarial (cuyo único core business, es el homo sapiens), es algo similar a pensar que la aritmética está fuera de contexto en un problema de trigonometría o está fuera de contexto en un análisis poblacional.

Disertación

La Antropología, Etología, Sociología y Psicología son cuatro disciplinas, idóneas, útiles y pertinentes en el ámbito empresarial, sus aportes, provenientes de la interdisciplinariedad con las ciencias Administrativas y Gerenciales, marcan la diferencia entre lo bueno y lo excelente.

Evidentemente, el mundo empresarial es un puzzle pluridimensional por antonomasia (cada dimensión está representada por una disciplina), y como tal, requiere necesariamente, de su estudio, análisis y comprensión interdisciplinaria.

Una de las áreas donde el aporte de estas disciplinas se hace evidente es el área asociada al componente humano de la Gerencia de Recursos Humanos, éstas toman protagonismo a la hora de abordar cualquier proyecto relacionado con el comportamiento del trabajador del conocimiento: proyecto de reestructuración, proyecto de cambio organizacional, a la hora de evaluar el comportamiento de una determinada gerencia, a la hora de proyectar y planificar los posibles cambios de plantilla (nuevos ingresos, egresos, jubilaciones), a la hora de proyectar y elaborar la planificación estratégica a 5 y 10 años, a la hora de gestionar el potencial intelectual de la empresa, a la hora de planificar, ejecutar y evaluar los resultados del clima organizacional, el clima social y el clima psicológico, con su posterior proyecto de mejora en función de los resultados obtenidos.

Pero los aportes de dichas disciplinas, abarcan no solo la gestión inmanente del componente humano de la Gerencia de Recursos Humanos, éstos cubren todo el espectro que circunscribe la gestión empresarial, a manera de ejemplo Claudia Patricia Vélez Zapata y Raphael Hardy Fioravanti, comentan un caso práctico de etnomarketing (disciplina proveniente del método etnográfico de la antropología cultural, se puede constituir en una herramienta estratégica para entender-comprender los asuntos del mercadeo (2009)):

En 1999, el grupo de desarrollo de Intel solicitó a la People and Practices Research, bajo la dirección de la antropóloga Genevieve Bell (directora of Intel's

User Experience Group), realizar una investigación entre los consumidores europeos para determinar las características de la vida doméstica que fueran relevantes para la creación y diseño de productos y servicios informáticos (pág. 111).

En el caso de estudio coordinado por Bell, fueron determinados cuatro puntos críticos del dominio cultural europeo: (1) convivencia (o unión), (2) experiencia con los medios de comunicación, (3) modelos de consumo y (4) vida fuera del hogar (pág. 112).

La razón principal de este estudio estaba centrada en la creación de utensilios de cocina computarizados. El estudio coordinado por Bell presentó las bases de la organización social y del espacio doméstico para la empresa, lo que permitió crear equipos adecuados para el tamaño y uso de las cocinas en los diferentes países europeos. Bell afirma que la práctica de este tipo de investigación no es rápida ni es fácil, pero cuando se convierte en la apropiación correcta de la información obtenida en la investigación, puede generar buenos resultados en los negocios, tornando global la tecnología disponible, mas respetando y adaptándose a las culturas locales (pág. 113).

Este proyecto, dirigido por la antropóloga australiana, la Doctora Genevieve Bell, evidencia el potencial de la interdisciplinariedad en el manejo mancomunado de la información no fragmentada que circunscribe la relación consumidor-consumo y resalta la importancia de una formación (complementaria) en antropología, etología, etnología, sociología y psicología, para quienes se desenvuelven en las actividades de mercadeo.

Por otro lado, el doctor en Antropología Social y actual responsable de Desarrollo Corporativo y Mejora Continua de DaimlerChrysler España Holding, Carlos Bezos Daleske, señala que:

La antropología y la etnografía ofrecen las herramientas teóricas y prácticas necesarias para la recopilación de datos en organizaciones reales, la comprensión de procesos y relaciones sociales, así como ayudas para intentar la transformación en estos entornos reales, fuera del control directo del investigador y los gestores de las empresas debido a

sus propias dinámicas, autónomas de los procesos de gestión e investigación [...] Por ejemplo, el control del tráfico aéreo. Como demuestra el trabajo de Richard Harper (2002) realizado para el Xerox Research Center, la etnografía es una herramienta básica para entender y diseñar las muy complejas relaciones e interacciones entre operadores, ordenadores y pilotos en un entorno caracterizado por un muy denso tráfico aéreo, sobrecarga de información, así como una fuerte tensión y estrés humanos derivados de la responsabilidad sobre cientos de vidas todos los días. [...] la labor de Vidar Hepsø en la creación de un sistema de gestión de conocimiento en Statoil que conecta todas las plataformas marinas e instalaciones en tierra firme. Algo que parece una cuestión técnica se convierte en mucho más compleja cuando surgen cuestiones acerca de quién sabe qué en la empresa, cómo lo sabe, cómo lo codifica y cómo lo transmite.

Cabe citar también el trabajo de Bonnie Nardi en la creación de sistemas de TI colaborativos en AT&T; un trabajo que le ayudó asimismo a teorizar sobre el trabajo invisible en organizaciones, como el de las secretarías o las operadoras telefónicas (Bezos Daleske, 2004, págs. 68, 70, 71).

Estos cuatro grandes investigadores muestran el potencial de las cuatro disciplinas en el ámbito empresarial.

- Carlos Bezos Daleske, doctor en Antropología Social y actual responsable de Desarrollo Corporativo y Mejora Continua de DaimlerChrysler España Holding.
- Formado originalmente como Sociólogo, Richard H. R. Harper, ha dirigido equipos de investigación de Xerox Research Center, fue el director y fundador del Centro de Investigación Mundial Digital de la Universidad de Surrey. Actualmente es Investigador Principal en Microsoft Research en Cambridge.
- Vidar Hepsø, doctor en Antropología Social, es Project Manager en Statoil Research and Technology de Trondheim Noruega y también es profesor adjunto en el Centro de Operaciones Integradas en la Norwegian University of Science and Technology (NTNU).
- Bonnie Nardi es profesora en el Departamento

de Informática en la Escuela de Información y Computación de la Universidad de California, Irvine. Antes de enseñar en la Universidad de California, Nardi trabajó en AT&T Labs, Agilent, Hewlett-Packard y de Apple laboratorios. Ella es uno de los antropólogos que han sido empleadas por empresas de alta tecnología para examinar el comportamiento de los consumidores.

Todo indica que el nivel de madurez de la empresa influye en la incursión de la Interdisciplinariedad requerida para el correcto abordaje de muchos de los problemas empresariales.

Dada su importancia se consideró pertinente hacer un paréntesis y hablar un poco sobre “Madurez” ya que éste es uno de los tópicos que nunca o casi nunca se pone sobre la mesa para la reflexión y análisis; por lo general se subestima la importancia de conocer la madurez de la empresa en la que se labora. El origen del ¿por qué no se le da importancia? quizás radica en el simple hecho de la enorme dificultad en poderla cuantificar. Ésta es una variable realmente compleja a la hora de establecer una métrica que permita su real cuantificación. Quizás no se debería manejar como una simple variable, más bien se identifica y personifica como un constructo, producto del aporte de otras “variables”, de otros conceptos tan interesantes como ella misma (organización, procesos, calidad, gestión, gerencia, liderazgo, aprendizaje, innovación, resultados, etc.).

Ahora bien, todos saben que la madurez no es innata, no surge por generación espontánea, no se produce al azar, no se logra en un solo paso, de hecho, es el producto de “n” cambios en el tiempo y así, se tiene que la Variación de Madurez es la derivada de ésta con respecto al tiempo, dicho en otras palabras, es la suma holística de un cumulo de causalidades (producto, entre otras cosas, del correcto manejo de la efectividad (el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia) que desembocan en el estado óptimo de la organización, la madurez organizacional.

$$\Delta Madurez_t = \frac{d(Madurez_t)}{d(t)}$$

El proceso de creación de la Madurez inicia desde los primeros pasos en la concepción de la organización (empresa). A medida que se va recorriendo el Ciclo de Vida de la Organización se van acumulando las causalidades hasta llegar a la Fase 3 (Madurez), el tiempo de estadía en cada fase es proporcional a muchos factores, tales como: nivel profesional, liderazgo, motivación, adaptación al cambio, planificación, sentido de pertenencia, inteligencia emocional, capacitación, etc.

De esta forma, la madurez de una organización se construye, alimenta y robustece mediante el empleo de las mejores prácticas existentes y esto se logra a través de la estandarización, la correcta definición de los procesos, la comunicación, la medición (indicadores e inductores), la mejora continua, el seguimiento y el control, la correcta interrelación y articulación de la estructura organizativa, la alineación de los objetivos, el correcto manejo de los proyectos, los objetivos y la tecnología, la correcta y adecuada administración del talento humano, liderazgo, la adecuada motivación, etc.

Y así, la hermenéutica reflexiva, entorno a la sumatoria holística de la praxis de estas “mejores prácticas”, invita a los cuatro pilares, la Antropología, Etología, Sociología y Psicología, a formar parte activa en la formulación, diseño y puesta en práctica de la mejora continua a formular.

Bien, por otro lado, el bajo nivel de madurez incita a atender lo urgente y descuidar lo importante, hasta tal punto que todo lo importante pasa a ser lo urgente y así, se pasa todo el día tratando de resolver lo urgente, sí, todo aquello que en su momento fue importante pero no atendido. Este es uno de los clásicos males del, que dice ser, manager; todo es para ya «it's wants quick, it's right now, not for tomorrow».

Todo real manager sabe, por experiencia, que bien vale la pena invertir tiempo y horas hombre en lo importante, para así minimizar lo urgente.

Desde el punto de vista empresarial, a pesar del alto valor estratégico que ofrece el conocer, comprender y manejar a profundidad, los problemas y dinámicas organizacionales, son muy pocas las empresas que se apoyan en alguna de las cuatro disciplinas señalados en el título de este artículo, quizás una de las razones o tal vez la razón principal la describe el historiador e investigador de la Universidad de Antioquia, José Rozo Gauta (2002, pág. 12):

Las escuelas, universidades e instituciones de investigación fueron organizadas desde el mundo multi-disciplinar, con muchas disciplinas en vecindad pero sin relación unas con otras, aspecto que no sólo ha separado el conocimiento, sino a unos sujetos de otros, a tal punto que físicos y biólogos son para los sociólogos y humanistas seres extraños y viceversa.

Al respecto, Edgar Morin, resaltando la importancia de lo transdisciplinar, en su obra *Ciencia con Conciencia*, dice que la ciencia nunca hubiera podido ser ciencia si no hubiera sido transdisciplinar y menciona los nombres de Newton, Maxwell y Einstein como ejemplos asociados a grandes unificaciones transdisciplinares en la historia de la ciencia (Morin, 1984).

Todo indica que el principio de *symplokê* (Interdisciplinariedad) aflora en el momento que la hermenéutica reflexiva toma control de la situación, en el momento que se aplica una reflexión acompañada de un acto de conciencia sobre las limitaciones cognitivas y aceptar a plenitud, que la real y verdadera solución integral del problema, no está en el “yo”, en el “tu” o en el “otro” (en lo monosemántico de nuestra unidisciplinariedad), sino más bien, en el “NOS” de NOSotros (en la unificación mancomunada del conocimiento fraccionado, en la Interdisciplinariedad).

Las cuatro disciplinas señaladas en el título de este artículo, no son las únicas disciplinas complementarias que optimizan y fortalecen la gestión empresarial, también se encuentra: la Neurociencia, Teoría de Juegos, Comunicación, Ciencias Política, Diplomacia, Ciencias Jurídicas, la Etnología, en fin, son muchas y no es necesario ser experto en ellas pero si conocer sus aportes para nuestro beneficios o en todo caso,

saber que asesores y expertos se deben consultar y cuándo.

Por razones lógicas de espacio, se señalaron en forma simplista, algunos aspectos básicos de tan solo cuatro disciplinas, la Antropología, Etología, Sociología y Psicología, esperando que el lector interesado amplíe y profundice en el cuerpo de conocimiento propio de cada una de ellas a fin de visualizar y promover la

necesaria interdisciplinariedad con el actual cuerpo de conocimiento que envuelve la gestión empresarial y dejar en el pasado la histórica fragmentación del conocimiento (la diáspora disciplinaria de Gregory Bateson (1998)) y cultivar una nueva cultura científica que permita construir un nuevo piso epistemológico para dar respuestas a las exigencias de la realidad del hoy.

Conclusión

Estudiar y tratar de comprender el comportamiento humano en el ámbito empresarial es una tarea titánica que no debe ser abordada unidireccionalmente bajo la óptica aislada de la Psicología, Sociología, Antropología o la Etología, y mucho menos es propiedad privada de las Ciencias Gerenciales, indiscutiblemente es necesario borrar el “yo”, el “tu” y el “otro”, categóricamente y sin lugar a dudas, se debe actuar en función del “NOS” de NOSotros (en la unificación mancomunada del conocimiento fraccionado, en la Interdisciplinariedad). Las cuatro disciplinas señaladas en el epígrafe de este artículo, no son las únicas disciplinas complementarias que optimizan y fortalecen la gestión empresarial, también está: la Neurociencia, Teoría de Juegos, Comunicación, Ciencias Política, Diplomacia, Ciencias Jurídicas, la Etnología, en fin, son muchas y no se requiere ser experto en ellas pero si conocer sus aportes para el beneficio de la organización o en todo caso, saber que asesores y expertos se deben consultar y cuándo.

Se espera que estos sucintos párrafos permitan tomar conciencia de la clara alienación entre las 4 disciplinas señaladas en el epígrafe de este opúsculo y la gestión diaria de todo Gerente o Directivo en el ejercicio de sus funciones.

Por razones lógicas de espacio, se señalaron en forma simplista, algunos aspectos básicos de tan solo cuatro disciplinas, la Antropología, Etología, Sociología y Psicología, esperando que el lector interesado amplíe y profundice en el cuerpo de conocimientos propio de cada una de ellas, a fin de visualizar y promover la necesaria symplokê, inmanente en el actual cuerpo de

conocimientos que envuelve la gestión empresarial y dejar en el pasado la histórica fragmentación aristotélica (diáspora disciplinaria) del conocimiento (la incomunicabilidad de los géneros), romper el cordón umbilical con la «universitās magistrōrum et scholārium» y cultivar una nueva cultura científica que permita construir un nuevo piso epistemológico para dar respuestas a las exigencias de la realidad del hoy (la hipercompetitividad a escala global).

BIBLIOGRAFÍA

AAA. (5 de Ene de 2019). Acerca de AAA. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de American Anthropological Association Web site: <http://www.americananthro.org/ConnectWithAAA/Content.aspx?ItemNumber=1665>

Abélès, M. (2017). Michel Foucault, la antropología y el problema del poder. *Revista del Museo de Antropología*, 10(1), 139-148. doi: <http://doi.org/10.31048/1852.4826.v10.n1.16190>

Assier-Andrieu, L. (2015). Dificultad y necesidad de la antropología del derecho. *Antropología Social*, 24, 35-52. doi: http://doi.org/10.5209/rev_RASO.2015.v24.50642

Baigorri, A. J. (2006). Introducción a la Sociología de la Empresa. Badajoz. Extremadura, España: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Extremadura.

Balbi, F. A. (2015). Retratistas de mariposas. Acerca del lugar subordinado de la comparación en la antropología social y cultural contemporánea. *Revista del Museo de Antropología*, 8(1), 171-186. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/antropologia/articulo/view/9516/12178>

Bateson, G. (1998). Pasos hacia una ecología de la mente. Una aproximación revolucionaria a la autocomprensión del hombre. (R. Alcalde, Trad.) Buenos Aires, Argentina: Lohlé Lumen.

Bezoz Daleske, C. (2004). Antropología y transformación organizativa. *Contabilidad: un viaje de la periferia al centro. Un caso en una empresa automovilística. Anales de la Fundación Joaquín Costa. Instituto de Estudios Altoaragoneses*(21), 63-98. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314168>

Buendía Eisman, L., Colás Bravo, M. P., & Hernández Pina, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid, España: Editorial: McGraw-

Hill / Interamericana de España.

Burisch, W. (1989). *Sociología industrial. Economía y Sociología*. Madrid, España: Editorial Pirámide.

Cely-López, C. L., & Gómez-Niño, O. (2016). Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(43), 183-201. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-43.paoc>

Chappey, J.-L. (2000). L'anthropologie et l'histoire naturelle de l'homme en 1800. Les enjeux d'un héritage. *Annales historiques de la Révolution française*(320), 47-54. doi: <https://doi.org/10.4000/ahrf.142>

Comelles, J. M., Riccò, I., Terrón Bañuelos, A., & Perdiguero-Gil, E. (2017). Educación sanitaria y antropología médica en Europa: los casos de Italia y España. *Salud Colectiva*, 13(2), 171-198. doi: <https://doi.org/10.18294/sc.2017.1196>

Comte, A. (1830). *Cours de philosophie positive. Tome premier, les préliminaires généraux et la philosophie mathématique*. Paris, Francia: Editorial Hermanos Rouen.

Contreras Román, R. H., Contreras Vargas, J. I., & Pérez Castro, A. B. (2017). Hacia una antropología económica de las formas contemporáneas de ganarse la vida. *Revista San Gregorio*(18), 158-169. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6108736>

Cook, A., Curthoys, N., & Shino, K. (2016). *Representing Humanity in the Age of Enlightenment*. New York, Estados Unidos: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315654805>

Dahrendorf, R. (1965). *Sociología de la industria y de la empresa*. México: Editorial Uteha.

Diogenes, L. (1853). *The lives and opinions of eminent philosophers*. (C. D. Yonge, Ed.) Londres,

- Inglaterra: H. G. Bohn.
- Dressler, W. W., González-Faraco, C., Murphy, M. D., & dos Santos, J. E. (2015). «Consonancia cultural»: una teoría y un método para el estudio de la cultura y la salud. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 70(2), 453-468. doi: <https://doi.org/10.3989/rdtp.2015.02.007>
- Drucker, P. F. (1996). *La administración en una época de grandes cambios*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.
- Edwards, N., McCann, B., & Poiana, P. (2015). Framing french culture. South Australia, Australia: Department of French Studies, The University of Adelaide, <https://doi.org/10.20851/framing-french>
- Ferrari, F., Ayrolo, I., Torres, A., Kabalin, F., & Fruttero, J. A. (2016). Inicios de la Psicología en Córdoba, Argentina: Psicología experimental, clínica y social (1895-1918). *Historia de la Psicología*, 37(2), 35-45. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5874348>
- Ferrater Mora, J. (1965). *Diccionario de Filosofía*. Tomo I (A-K) (5ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.
- Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. doi: <https://doi.org/10.21501/22161201.1438>
- Gonnet, J. P. (2012). Cultura, Organizaciones y Antropología. Una Revisión Crítica. *Avá. Revista de Antropología*(21), 1-20. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169030268008>
- Kerlinger, F. N., & Howard Bing, L. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (L. E. Pineda Ayala, & I. Mora Magaña, Trans.) México, México: Editorial: McGraw-Hill / Interamericana de México.
- Korsbaek, L. (2014). Dos disciplinas vecinas en perspectiva histórica: la sociología y la ciencia de la cultura. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 2(5), 315-331. doi:<http://doi.org/10.21933/J.EDSC.2014.05.084>
- León Donayre, R. (2016). Los orígenes de la psicología. *Educa UMCH*, 8, 22-44. doi: <https://doi.org/10.35756/educaumch.v8i0.38>
- López Pintor, R. (1976). *La sociología industrial y de la empresa*. Barcelona, España: Editorial Alianza.
- López Pintor, R. (1995). *Sociología industrial*. Madrid, España: Editorial Alianza.
- López Rodríguez, D. M. (2018). *Materialismo y espiritualismo: la crítica del materialismo filosófico al marxismo-leninismo*. Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, Departamento de Estética e Historia de la Filosofía de la Facultad de Filosofía, Sevilla, España. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://hdl.handle.net/11441/71044>
- Lucas Marín, A. (1994). *Sociología para la empresa*. Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
- Menéndez, E. L. (2018). Antropología médica en América Latina 1990-2015: Una revisión estrictamente provisional. *Salud Colectiva*, 14(3), 183-201. doi:<http://doi.org/10.18294/sc.2018.1838>
- Morin, E. (1984). *Ciencia con conciencia*. (A. Sánchez, Trad.) Barcelona, España: Anthropos. Editorial del Hombre.
- Olano Arias, O. (2012). *Acopios de Comunicación*. Morrisville, Carolina del Norte, Estados Unidos: Lulu Press Inc.
- Olímpio de Oliveira Silva, M. E. (2015). Aportaciones de la Etología Humana a los estudios lingüísticos: el caso de la Fraseología. *Pragmalingüística*(23), 151-170. doi: <https://doi.org/10.25267/Pragmalinguistica.2015.i23.09>
- Ouchi, W. G., & Wilkins, A. L. (1985). Organizational Culture. *Annual review of Sociology*, 11(1), 457-483. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.so.11.080185.002325>

Paramo Morales, D. (2018). Antropología Organizacional. *Pensamiento y Gestión*(45), I-V. doi: <http://doi.org/10.14482/pege.45.11435>

Peiró Silla, J. M., & Ripoll Botella, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52(2-3), 169-176. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2498305>

Perea Rivera, J. L. (2006). Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 109-122. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4032>

Perinat Maceres, A. (1980). Contribuciones de la Etología al estudio del desarrollo humano y socialización. *El Basilisco*(11), 27-34. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://www.fgbueno.es/bas/bas11104.htm>

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1984). *In search of excellence. Lessons from america's best-run companies*. New York, USA: Editorial Warner Books.

Ramírez, L. V., & Flores Velásquez, F. (2006). Perspectivas en la Sociología de las Organizaciones para el estudio de la supervisión escolar. *Tiempo de Educar*, 7(14), 243-275. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31171404>

Ramis Barceló, R. (2015). En torno a la antropología jurídica romana. *Antropología Social*, 24, 201-219. doi:http://doi.org/10.5209/rev_RASO.2015.v24.50652

Reisman, M. W., Wiessner, S., & Willard, A. R. (2016). La New Haven School: Una breve introducción. *Revista Tribuna Internacional*, 5(9), 11-18. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-482X.2016.41956>

Richelle, M. (2012). La evolución de la psicología

animal y su lugar en la psicología actual. *Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 93-98. doi: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v1.1388>

Roberts-Thomson, P. J. (2013). *A book collector's notes on the Tasmanian Aborigines : an account of the early books which tell the story of the Tasmanian Aborigines*. Emerald Victoria, Australia: Palmer Higgs Pty Ltd.

Rozo Gauta, J. (2002). La inter- trans- multi-disciplinarietà: Una alternativa al pensamiento fragmentado y a la enseñanza dictatorial. *Uni-pluri/versidad. Revistas de la Universidad de Antioquia*, 2(2), 11-22. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/13162/11818>

Sáenz Castro, D., Chang Muñoz, E., & Martínez Villavicencio, J. (2016). El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia. *TEC Empresarial*, 10(2), 7-16. doi: <https://doi.org/10.18845/te.v10i2.2651>

Schriewer, K., & López Martínez, G. (2017). Avances de Antropología Económica. *Revista Murciana de Antropología*(24), 9-14. doi: <https://doi.org/10.6018/rmu/406241>

Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358. doi: <https://doi.org/10.2307/2392246>

Tarantino-Curseri, S. (2018). La crisis Ontológica del Homo Sapiens y una particular Axiología del Poder están catalizando nuestra Auto-Extinción. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work*(9), 51-83. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/2278>

Valencia Gómez, M., & García Rojas, G. (2017). Perspectivas de antropología política sobre el poder y la democracia en México. *Status*, 2(3), 1-11. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://revista-status.uanl.mx/index.php/status/article/view/25/17>

Vázquez Alatorre, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. REICE (Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación), 11(1), 73-91. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2915/3131>

Vélez Zapata, C. P., & Fioravanti, R. H. (2009). La etnografía como un acercamiento interdisciplinario en el mercadeo: un nuevo intento. Cuadernos de Administración, 22(38), 101-119. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3866

Vergara Silva, F., & Yáñez Macías Valadez, B. (2016). Roger Bartra: De la antropología cultural a la antropología del cerebro. Cuicuilco, 23(65), 233-248. Recuperado el 5 de Ene de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35145329012>

Vermeulen, H. F. (2016). Before Boas: the genesis of ethnography and ethnology in the German Enlightenment. Lincoln, Nebraska, Estados Unidos: University of Nebraska Press, <https://doi.org/10.2307/j.ctt1d98c8k>

Copyright (c) 2018 Salvatore Tarantino-Curseri



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Usted es libre para Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), siempre que cumpla las condiciones de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

No Comercial: Usted no puede hacer uso de la obra con propósitos comerciales

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o crea a partir de la obra, no podrá distribuir la obra modificada

[Resumen de la licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)