
EVOLUCIÓN, INDIVIDUO Y ORGANIZACIÓN: UNA VISIÓN CRÍTICA E INTEGRADORA DE LA CONDICIÓN HUMANA

PINO VALBUENA, Cristian J.

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes. Profesor de la Cátedra de Técnicas Quirúrgicas y Cirugía Experimental Medicina – ULA. Médico Especialista en Cirugía General y Cirugía Vascular Periférica Angiología y Linfología por la Universidad de Los Andes.

e-mail: cristianpino_1@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2026-8827>

MELEAN BRITO, Jorge E.

Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes. Abogado Especialista en Derecho Mercantil por la Universidad de Los Andes. Maestrante en Administración mención “Finanzas”.

Abogado Jefe adscrito a la Dirección de los Servicios Jurídicos de la ULA.

e-mail: jmeleanb@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2302-1715>

Recibido: 11-03-2025

Revisado: 21-04-2025

Aceptado: 19-06-2025

RESUMEN

La historia del ser humano es un recorrido fascinante y complejo que entrelaza su evolución biológica con los procesos de desarrollo individual y colectivo. Desde la aparición de los primeros homínidos hasta la sofisticación cultural y organizativa que caracteriza a la especie, el hombre ha transitado un camino marcado por su capacidad de adaptación, innovación y meditación. El objetivo de este artículo de reflexión a través de una revisión documental y crítica es analizar las interacciones entre biología, cultura, individuo y organización, buscando comprender cómo se ha llegado a ser lo que somos y cómo continúa esa transformación en una humanidad cada vez más interconectada. Como reflexiones finales puede interferirse la existencia de un el hilo invisible que conecta tres espacios que están necesariamente interpenetrados.

Palabras Clave: concepción biológica, cultura, desarrollo humano, estudios organizacionales.

EVOLUTION, INDIVIDUAL AND ORGANIZATION: A CRITICAL AND INTEGRATIVE VISION OF THE HUMAN CONDITION

ABSTRACT

The history of humankind is a fascinating and complex journey that intertwines biological evolution with processes of individual and collective development. From the appearance of the first hominids to the cultural and organizational sophistication that characterizes the species, humankind has traveled a path marked by its capacity for adaptation, innovation, and meditation. The objective of this reflective article, through a documentary and critical review, is to analyze the interactions between biology, culture, the individual, and organization, seeking to understand how we came to be who we are and how this transformation continues in an increasingly interconnected humanity. As final reflections, one might infer the existence of an invisible thread that connects three spaces that are necessarily interpenetrated.

Keywords: biological conception, culture, human development, organizational studies.

1. INTRODUCCIÓN

La existencia transcurre en un mundo de estructuras. Desde el núcleo familiar hasta el estado-nación, y atravesando la vasta red de corporaciones multinacionales y comunidades digitales, la vida humana se encuentra intrínsecamente mediada por organizaciones. Estas constituyen el andamiaje sobre el cual erigimos nuestras vidas, forjamos identidades y se proyecta el futuro. No obstante, es infrecuente la pausa reflexiva para cuestionar su génesis: ¿Son estas estructuras meras invenciones racionales de la modernidad, o responden a impulsos mucho más arcaicos y profundos, arraigados en la fibra misma de nuestro ser como especie?

El presente artículo de reflexión necesariamente emprende una trayectoria analítica ambiciosa: trazar una línea conectora entre los albores de la humanidad, los procesos de evolución biológica que configuraron, el desarrollo ontogenético de cada individuo, y el complejo entramado de dinámicas sociales y organizativas que definen esta era postmoderna. El objetivo es desarrollar una visión crítica e integradora que trascienda la dicotomía entre el Homo sapiens biológico y el ser humano cultural y organizacional. Se sostiene que las organizaciones, en su vasta diversidad, no son entes ajenos a nuestra naturaleza, sino extensiones, a menudo contradictorias, de la herencia evolutiva y de las potencialidades de desarrollo.

Hacia lo omnicomprensivo en esta compleja interacción, en primer término, se analizan las tensiones y sinergias entre biología y cultura, entre individuo y colectivo. Luego se revisará cómo impulsos ancestrales —cooperación, competencia, jerarquía, necesidad de pertenencia— se manifiestan en los corredores de una organización, posiblemente en las políticas de un gobierno o en la estructura de un movimiento social.

Ahora bien, para navegar esta compleja interacción, se adopta como lente analítica medular la dualidad propuesta entre gnosis y episteme (Villasmil et al., 2020). La episteme se entenderá como el conocimiento formal,

estructurado y racional que fundamenta el diseño explícito de las organizaciones. En contraste, la gnosis representará el conocimiento tácito, intuitivo y cultural que fluye por las venas de la organización.

Aunque ambos son términos griegos para conocimiento, se diferencian en su naturaleza: la episteme es el conocimiento racional, científico, sistemático y demostrable (la base de la epistemología), mientras que la gnosis es una experiencia profunda, intuitiva, personal y a menudo espiritual, un saber íntimo que se capta por vivencia directa, no solo por estudio o deducción lógica. Mientras la episteme busca verdades universales mediante la razón, la gnosis es el conocimiento del "saber por haberlo vivido", como conocer la redondez de la Tierra por haberla circunnavegado.

Se argumentará, entonces, que la vitalidad y trascendencia de cualquier organización dependen de una "interpenetración rítmica" entre estas dos formas de saber, una danza dialéctica entre la herencia evolutiva (gnosis) y la capacidad de diseño racional (episteme), cuya fusión puede conducir a una "liberación rítmica entre inmanencia y trascendencia" (Rivas y Villasmil, 2024, p. 109).

Debe quedar claro que esta perspectiva reflexiva no está situada en un modelo universal. El contexto latinoamericano, y específicamente el venezolano, servirá como un caso de estudio crucial. Como señalan Rivas et al. (2022), es imperativo superar el "efecto espejo" para analizar la realidad con paradigmas foráneos y construir una perspectiva propia que entienda cómo las trayectorias históricas y culturales específicas armonizan las dinámicas universales. En una era de globalización y cambio acelerado, desentrañar el hilo invisible que conecta el pasado evolutivo con el presente organizacional es una necesidad imperante para un futuro más consciente y equitativo.

**Las raíces biológicas de la organización:
La herencia evolutiva**

La historia de la humanidad es una

travesía que combina los cambios evolutivos que moldearon la especie con el desarrollo de cada individuo. Como señalan diversos autores (Martínez, 2018; *Smithsonian Institution*, 2023), la evolución proporciona el marco biológico que sustenta las etapas del desarrollo humano, mientras que este último refleja y actualiza los logros evolutivos en cada generación. Para una hermenéutica profunda de las organizaciones, es menester comprender que el ser humano que diseña algoritmos es, en esencia, un primate social cuyo cerebro fue forjado por las presiones selectivas de la sabana africana.

Está claro que la ocurrencia del *Homo Sapiens* en la evolución humana es un proceso de millones de años que explica cómo emergimos como una especie única. El bipedalismo fue una de las primeras características distintivas, permitiendo a los homínidos caminar erguidos y liberar las manos para el uso de herramientas (Martínez, 2018). Con la aparición del género *Homo*, se observaron cambios significativos, como un notable crecimiento del tamaño cerebral, que sentaron las bases para capacidades cognitivas avanzadas. El lenguaje, el pensamiento simbólico y la organización social compleja emergieron como los pilares que permitieron a los humanos dominar su entorno (Martínez, 2018; Ramírez, 2019). Este largo proceso culminó en el ser humano moderno, cuya anatomía, fisiología y cerebro son el producto de millones de años de selección natural, mutaciones y adaptaciones (García, 2022; Martínez, 2018).

Ahora bien, la cooperación y la competencia como motores es el rasgo más definitorio del *Homo Sapiens* no es su inteligencia en abstracto, sino su capacidad para la cooperación flexible a gran escala. Como postula Harari (2014), desarrollamos la habilidad única de colaborar con innumerables extraños gracias a la capacidad de crear y creer en ficciones compartidas: mitos, religiones, leyes y, fundamentalmente, las propias organizaciones. Esta capacidad se asienta sobre una base neurobiológica (neuronas espejo, oxitocina) que fomenta la empatía y el apego grupal.

Sin embargo, la cooperación coexiste con la competencia por recursos y estatus, una dualidad que define la vida organizacional. De esta tensión emerge la jerarquía, un mecanismo social para gestionar la competencia y agilizar la toma de decisiones. El organigrama de una corporación es una manifestación moderna de las estructuras de dominancia observadas en otros primates.

Según el antropólogo Robin Dunbar (1998), existe un límite cognitivo, estimado en unas 150 personas, para mantener relaciones sociales estables. Más allá de este número, nuestros mecanismos personales de cohesión no funcionan eficazmente. Por eso, cuando las organizaciones crecen, deben crear estructuras formales (episteme) para superar nuestras limitaciones cognitivas. Sin embargo, la dificultad radica en aplicar estas estructuras sin destruir la confianza característica de los grupos pequeños. En conclusión, los comportamientos en las organizaciones reflejan nuestra historia evolutiva y esa gnosis primordial que es fundamental reconocer.

En este sentido, desde una perspectiva biológica y social, el individuo en desarrollo se concibe como resultado de la interacción entre factores evolutivos y procesos socioculturales. Si bien la evolución proporciona la base biológica o el "hardware", el desarrollo humano, entendido como un proceso continuo desde la concepción hasta la muerte representa la configuración del "software" mediante la inmersión cultural, (PNUD, s.f.). Cada persona transita por un proceso sociohistórico-cultural particular, que condensa a pequeña escala los principales hitos evolutivos, articulando una matriz dialéctica de experiencias subjetivas que le confieren rasgos distintivos (Gómez, 2021).

En esta misma perspectiva biológica y social, se tiene que el desarrollo cognitivo es un proceso social y es por ello por lo que estamos inmersos en un entorno que nos moldea, ya que la construcción social de la realidad se forja desde el nacimiento, como argumentó Vygotsky (1978). En este orden de ideas un concepto clave para entender este

proceso es la Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici, el precitado autor concibe a las representaciones sociales como el "conocimiento de sentido común (...) socialmente elaborado y compartido" (Jodelet, 1986, p. 473, citado en Pérez Mayo y Roque Nieto, 2024). Es así como se entiende que estas no son un reflejo de la realidad, sino una construcción activa que nos permite aprehender el mundo y guiar la conducta en la vida cotidiana. Esta realidad se construye y sustenta en un mundo intersubjetivo, Berger y Luckmann (1989).

En esta misma línea, Medina (2023) subraya que la construcción de lo social es esencialmente discursiva, dado que el mundo del que nos rodeamos es nombrado, etiquetado y construido a través de la comunicación. Esta perspectiva lleva a considerar el discurso como el mecanismo organizador fundamental que articula la realidad social. Para Medina (2015), los discursos se comprenden como "meta-sistemas de significados cultural, social e históricamente anclados" que utilizamos para organizar la realidad en que vivimos, tanto individual como colectivamente.

Pues bien, estos meta-sistemas actúan como principios organizadores de los significados compartidos socialmente, y es a través de ellos que damos sentido a las realidades cotidianas. Así, la construcción discursiva de lo social se materializa continuamente en las interacciones y los intercambios de significados entre individuos, un proceso de construcción y reconstrucción constante de la realidad. Estos discursos sirven como sustento significativo para la forma en que una sociedad se organiza, al ser la suma total de las tipificaciones y pautas recurrentes de interacción que dan forma a la estructura social.

Ahora bien, estos discursos como sustento significativo en la organización están plasmados de un marco conceptual que conforma la definición de identidad. La identidad es una amalgama de identificaciones derivadas de la pertenencia a grupos (Tajfel y Turner, 1979). La identidad organizacional se concibe como una construcción en constante tensión con

los esfuerzos de la gerencia por imponer una estructura de control. Para Gonzales-Miranda (2016), la administración busca regular la identidad mediante el diseño y la aplicación de estructuras y procedimientos normativos con la intención de "fabricar la subjetividad" e instaurar una identidad específica en los individuos.

Sin embargo, esta identidad organizacional es un proceso liminal que se da en la intersección entre la estructura impuesta y la agencia del individuo, en la que los trabajadores no son individuos pasivos a los que se pueda moldear una identidad corporativa. Los hallazgos del autor reafirman que la identidad se configura en un espacio no-estructural, caracterizado por el cambio y la resistencia, y donde la organización solo puede intervenir a través de garantías que ofrezcan seguridad estructural para sostener el proceso.

Como corolario en este segmento puede argüirse que la identidad organizacional opera esencialmente como un proceso de gnososis o construcción de sentido por parte de los miembros de la organización. Gonzales-Miranda (2016) se centró en el proceso social por el cual los mandos medios construyen significado de su identidad en diálogo con la dirección. Este proceso se articula a través de componentes que funcionan como ordenadores epistemológicos o unidades significativas. Los elementos fundamentales de esta gnososis individual son el reconocimiento (vinculado a la historia y pasado del individuo), la trascendencia (orientada a la realización futura) y la seguridad (que garantiza la continuidad del proceso en el presente). Esta construcción de sentido permite al individuo asimilar e interpretar los significados de la organización, proporcionando la base cognitiva y emocional para la vinculación laboral.

Pero la vida social moderna genera una tensión fundamental, un individuo debe mostrar una estructura psíquica flexible para adaptarse a situaciones cambiantes, pero al mismo tiempo, la sociedad exige expectativas estables, lo que obliga a gestionar dicha flexibilidad mediante la elección de un "yo específico" para cada situación.

A pesar de estar moldeados por el entorno, por lo que se puede denominar estructura, organización, episteme, no somos receptores pasivos. Las condiciones biológicas son el marco, pero las diferencias culturales, como la fabricación de herramientas o el lenguaje simbólico, son típicamente humanas, prácticamente el individuo, armado con sus representaciones y su capacidad de agencia, es la fuente última de la innovación y la transformación organizacional. (Alonso, 2020; *Smithsonian Institution*, 2023). Entonces, las representaciones sociales son "conjuntos dinámicos" que, al producir comportamientos, modifican tanto a los actores como al medio (Moscovici, 1979, p. 33, citado en Pérez Mayo y Roque Nieto, 2024).

En este orden de ideas, pudiera inferirse que el hombre en la organización tiene una relación simbiótica ya que las organizaciones son artefactos, tecnologías sociales que el ser humano crea para superar sus limitaciones individuales. Sin embargo, esta relación es simbiótica: las personas crean las organizaciones, pero al mismo tiempo, todo su ciclo biológico y social se desarrolla dentro de ellas (Gómez, 2021). La forma en que los individuos conviven e interactúan define la cultura organizacional (Morales, 2020).

En esta consideración y desarrollando la impronta de la ontología de esta reflexión teórica surge la cultura organizacional como sistema sociocultural: El estudio de las características humanas permite conocer mejor a las organizaciones (Gómez, 2019). La cultura organizacional puede ser vista desde dos perspectivas: como un sistema de ideas en la mente de sus portadores, y como un sistema sociocultural donde lo cultural se engloba en lo social. En esta visión, la institucionalización de la cultura permite a la organización entender y responder a su entorno de forma efectiva (Gómez, 2019). Esta cultura fortalece el liderazgo y la comunicación, elementos clave para la solución de conflictos (Pérez y Yera, 2022).

En contraposición a estas afirmaciones la estructura, el orden y la alienación de la

dimensión humana requiere una gestión en su complejidad, Max Weber (1922) identificó la burocracia como la forma más racional, pero esta puede derivar en una "jaula de hierro" ya que las organizaciones requieren una estructura que posiblemente conduzcan a la deshumanización y alienación (Marx, 1867). En respuesta a esto, la teoría de las relaciones humanas destacó la importancia de incorporar aspectos emocionales en el trabajo, reconociendo que los grupos tienen culturas propias que influyen en la motivación (Tapia y Chamorro, 2023). Por ello, los estudios organizacionales más recientes consideran a la organización como un instrumento al servicio de la persona (Barba Álvarez, 2013), donde se busca una cultura fuerte y saludable que los trabajadores puedan adoptar como parte de sus valores personales (Morales, 2020).

Si la estructura es el esqueleto, la cultura es el sistema nervioso: la gnosis colectiva. Este fenómeno puede entenderse a través del lente de las representaciones sociales, que actúan como "pensamiento constituido y pensamiento constituyente" (Ibáñez, 1988, citado en Pérez Mayo y Roque Nieto, 2024). Como pensamiento constituido, la cultura es una estructura preexistente. Como pensamiento constituyente, la cultura activamente construye y moldea la realidad organizacional. Cambiarla es una de las tareas más arduas del liderazgo, pues implica transformar las representaciones sociales profundamente arraigadas en el colectivo.

Gnosis y Episteme en la Danza Organizacional: Hacia la Trascendencia

El planteamiento que nos permitiría hacer este ejercicio de hermenéutica intelectual lo aporta el marco conceptual de la "interpenetración rítmica entre gnosis y episteme" (Villasmil et al., 2020) que ofrece una lente poderosa para sintetizar las ideas exploradas. Esta dualidad no es una dicotomía, sino una polaridad creativa cuya interacción define la vitalidad y el potencial de cualquier sistema organizacional.

Definiendo los Polos:

- **Episteme:** Representa el conocimiento explícito, codificado y objetivo. Es el dominio de la razón y la lógica. En la organización, se manifiesta en estructuras formales, procesos, sistemas de medición, tecnología y estrategia formal. Busca la eficiencia, el control y la escalabilidad.
- **Gnosis:** Representa el conocimiento tácito, subjetivo y contextual. Es el dominio de la intuición, la experiencia y la sabiduría. Se manifiesta en la cultura, las redes informales, el liderazgo carismático y la inteligencia emocional. Busca el significado, la cohesión y la adaptabilidad.
- **La Interpenetración Rítmica:** Una organización puramente epistémica se vuelve una burocracia rígida y deshumanizada. Una organización puramente gnóstica es caótica e insuperable. La clave de la "trascendencia organizacional" reside en la danza dinámica entre ambas.
- **Toma de Decisiones:** Requiere tanto el análisis de datos (episteme) como el juicio experimentado (gnosis).
- **Innovación:** Necesita la creatividad de la gnosis y el rigor de la episteme para su implementación.
- **Gestión del Cambio:** Exige una visión inspiradora (gnosis) y una hoja de ruta clara (episteme).
- **Liderazgo:** El líder eficaz es ambidiestro, capaz de diseñar estructuras (episteme) y de construir confianza y cultura (gnosis).

Ahora bien, ¿cómo se llega a la síntesis? es aquí donde cobra sentido latrascendencia, esta ocurre cuando la organización logra una recapitulación superadora, donde los procesos formales habilitan la sabiduría colectiva. Esto implica impulsar organizaciones que son a la vez inteligentes y sabias. Este marco nos permite releer todo lo anterior: la herencia evolutiva es la fuente de nuestra gnosis; el desarrollo individual es la integración de gnosis cultural

y episteme formal; y las organizaciones son el campo donde esta danza se representa. El desafío del siglo XXI, como sugieren Rivas y Villasmil (2024), es aprender a coreografiar esta danza de manera consciente, buscando una "rebelión intelectual" que rompa con la linealidad y abrace la complejidad.

Esta complejidad necesariamente conlleva el contexto latinoamericano, y es que nuestra realidad requiere de un despertar organizacional. La danza entre gnosis y episteme se representa en escenarios culturales e históricos específicos. Aplicar modelos foráneos a la realidad latinoamericana sin una adaptación crítica es una receta para el fracaso. Como afirman Rivas et al. (2022), es imperativo desarrollar una perspectiva propia que reconozca las particularidades de nuestra identidad forjada en historia y miradas distintas de la Gnosis.

Pues bien, el estudio de las organizaciones en América Latina ha sufrido del "efecto espejo": mirarnos con paradigmas ajenos que deforman nuestra imagen (Rivas et al., 2022, citando a Name, 2004). Esto perpetúa una dependencia que Rivas y Villasmil (2024) califican de "racismo epistemológico", un sometimiento intelectual que invisibiliza la riqueza de nuestros propios saberes, símbolos y valores. El primer paso hacia un "despertar organizacional" es, por tanto, un acto de "rebelión intelectual" (Rivas y Villasmil, 2024) que cuestione la hegemonía de las teorías importadas, esto se resumiría en esta premisa: El "Efecto Espejo" y el "Racismo Epistemológico"

Y es que nuestra realidad está marcada por rasgos como un alto colectivismo, una elevada distancia al poder (Hofstede, 2001) y una historia de inestabilidad que fomenta la desconfianza institucional y una visión a corto plazo. El Estado ha sido históricamente el modelo organizacional dominante, y la confianza se deposita más en las redes personales (gnosis) que en las instituciones formales (episteme), lo que fomenta el clientelismo, pero también una notable resiliencia (Rivas et al., 2022).

Entonces el desafío no es importar "mejores prácticas", sino crear modelos

híbridos. Rivas y Villasmil (2024) proponen una idea radical: trascender el concepto mismo de una identidad fija y abrazar la "no-identidad". En lugar de definirnos por rasgos ancestrales o culturales estáticos, la "no-identidad" sugiere un estado de morfogénesis o transformación constante, una apertura que permite explorar nuevas redes neuronales y enlaces interculturales, incrementando la producción intelectual. Se trata de una deconstrucción que libera de las cargas de una identidad impuesta y permite una creación más genuina. Es decir, tener consciencia de los rasgos contextuales y su impacto que nos conlleve hacia un modelo propio: La "No-Identidad":

Pero en esta instrucción argumentativa surgen muchas más preguntas que nos acerquen a una sensación al menos de completud, por eso vale la pena preguntarse ¿que implica esto?

En primer término, tener la convicción de que el estudio organizacional en la región tiene, por tanto, una misión que trasciende lo académico: contribuir a la construcción de organizaciones que sean vehículos para el desarrollo social y el fortalecimiento de una conciencia propia, liberada de ataduras epistemológicas, además debe tomarse en cuenta lo siguiente;

- **Profesionalizar sin deshumanizar:** Implementar la episteme de la meritocracia sin destruir la gnosis de las relaciones personales.
- **Liderazgos transformadores:** Fomentar líderes que superen el paternalismo tradicional.
- **Aprovechar la resiliencia:** Convertir la capacidad de improvisación de una táctica de supervivencia a una fuente de innovación estratégica.

En esta consideración y como ideas conclusivas de este segmento puede argüirse que el estudio organizacional en nuestra región posee una misión que trasciende lo meramente académico y se erige como un verdadero imperativo social. Tenemos la convicción de que su propósito

fundamental es contribuir activamente a la edificación de organizaciones que funcionen como vehículos esenciales para el desarrollo social inclusivo, la justicia y el fortalecimiento de la comunidad. Esta labor implica el urgente cultivo de una conciencia propia, crítica y emancipadora, liberada de las ataduras epistemológicas y de la simple réplica de modelos teóricos foráneos. Es decir, el reto consiste en generar un conocimiento pertinente y profundamente arraigado en la realidad endógena, capaz de impulsar la autonomía intelectual de las ciencias organizacionales para responder a nuestros desafíos únicos.

La Transformación Continua: Individuo y Organización en la Era Global y Digital

El escenario de esta danza está cambiando a una velocidad sin precedentes. La globalización y la revolución digital son fuerzas tectónicas que reconfiguran las reglas del juego.

En este sentido, la globalización y la complejidad intercultural representan el triunfo de la episteme logística, pero también ha generado enormes desafíos de gestión intercultural al poner en contacto directo a culturas con gnosis muy diferentes. Ha impulsado la adopción de modelos organizacionales más planos y ágiles (Senge, 1990), en un intento de recapturar la creatividad de los grupos pequeños dentro de las grandes corporaciones.

Ahora bien, la revolución digital representa una dialéctica es por ello por lo que surge una nueva interrogante: ¿Episteme Absoluta o Gnosis Aumentada? Y es que la tecnología digital transforma la naturaleza del trabajo y la organización, caracterizándose de la siguiente manera:

- **La Episteme Absoluta:** El Big Data y la inteligencia artificial prometen una gestión racional sin precedentes. El riesgo es la tiranía del algoritmo, una desvalorización del juicio y la intuición humana (gnosis).
- **Trabajo Remoto y Representaciones Virtuales:** Las herramientas digitales

ofrecen una flexibilidad inédita, pero desafían nuestra gnosis social, evolucionada para la interacción cara a cara. La construcción de una cultura y la transmisión de conocimiento tácito se vuelven problemáticas. Estamos en un experimento masivo sobre si podemos formar representaciones sociales robustas en comunidades puramente virtuales.

- **Redes Sociales e Identidad Fragmentada:** Las redes sociales crean nuevas formas de organización y movilización, pero también nos atrapan en "cámaras de eco", reforzando la polarización. La identidad individual se vuelve más fluida y gestionada, un mosaico de perfiles digitales.

En este nuevo contexto, se desnuda el futuro de la danza en la interpenetración

rítmica entre gnosis y episteme, esta relación se vuelve más crucial que nunca. La elección fundamental es si construiremos un futuro dominado por la fría lógica de la episteme algorítmica, o si seremos capaces de tejlarla con la calidez de nuestra gnosis para crear organizaciones y sociedades más inteligentes y, a la vez, más sabias. Es innegable que un mundo automatizado, el trabajo humano se centrará en la creatividad y la inteligencia emocional. Las organizaciones que prosperarán serán aquellas que ofrezcan una misión auténtica, conectando la labor diaria con un impacto significativo. Es importante diseñar sistemas que aumenten, no atrofien, nuestras capacidades humanas, fomentar una cultura (gnosis) de seguridad psicológica y sistemas (episteme) de experimentación rápida, sin embargo, la dirección de esta transformación no está predeterminada.

3. REFLEXIONES FINALES

La evolución y el desarrollo humano son procesos fundamentales que nos permiten entender quiénes somos. Mientras la evolución revela la historia biológica que dio forma a la especie, el desarrollo humano explora el camino que cada individuo recorre, reflejando en pequeña escala el legado de nuestra travesía. En este contexto, la cultura organizacional emerge como una extensión natural de nuestras capacidades biológicas y sociales.

Hemos visto que las dinámicas de la oficina moderna son ecos de impulsos ancestrales. Que el individuo llega a la organización como un portador de cultura, cuyas percepciones están mediadas por representaciones sociales (Pérez Mayo y Roque Nieto, 2024). Y que las organizaciones son extensiones de nuestro ser, artefactos que nos superan y, a veces, nos constriñen. El marco de la gnosis y la episteme (Villasmil et al., 2020) ha dado sentido a la tensión fundamental entre lo intuitivo y lo racional.

Al anclar el análisis en el contexto latinoamericano, hemos subrayado la necesidad de una emancipación intelectual. Es imperativo superar el "efecto espejo" y el "racismo epistemológico" (Rivas y Villasmil, 2024) para forjar una perspectiva propia. Hoy, estos conocimientos son más pertinentes que nunca. Nos enfrentamos a la promesa de una eficiencia algorítmica y al riesgo de una deshumanización profunda.

Esta reflexión es, en última instancia, una invitación a la acción, un llamado a mirar las organizaciones con una nueva profundidad, reconociendo en ellas el reflejo de nuestra propia naturaleza. Comprender las fuerzas que nos moldean es el primer paso para diseñar conscientemente organizaciones más efectivas y, sobre todo, más humanas. El ser humano y sus organizaciones son un proyecto inacabado, y la forma en que elijamos estructurar nuestra existencia colectiva determinará el próximo capítulo de nuestra historia.

4. REFERENCIAS

- BarbaÁlvarez, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, (44), 139-151.
- Berger, P., y Luckmann, T. (1989). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores. (Obra original publicada en 1966).
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración: Enfoques críticos y debates a la teoría de la organización*. McGraw-Hill.
- Dunbar, R. I. M. (1998). The social brain hypothesis. *Evolutionary Anthropology: Issues, News, and Reviews*, *6*(5), 178-190.
- Gómez-Zambrano, R. A., y Soler-Mantilla, S. M. (2021). *Los estudios organizacionales en la evolución de las teorías y los análisis sobre los sistemas productivos*. En Estudios Organizacionales – Tomo 1: Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la administración (pp. 307-331). Politécnico Grancolombiano.
- Harari, Y. N. (2014). *Sapiens: De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*. Debate.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2ª ed.). Sage Publications.
- Marx, K. (2008). *El Capital: Crítica de la economía política*, Tomo I. Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1867).
- Medina, A. (2023). Construcción discursiva de lo social. Reflexiones desde la lingüística. *Sapienza Organizacional*, 10(21), 63-75.
- Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2024). Reflexiones sobre la teoría de las representaciones sociales y su importancia de aplicarse en el estudio de las organizaciones. *Sapienza Organizacional*, 11(23), 137-148.
- Rivas, F., y Villasmil, M. A. (2024). Despertar organizacional en Venezuela: Bases para una nueva visión intelectual. *Actualidad Contable FACES*, 27(49), 93-117. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2024.49.01.06>
- Rivas Torres, F.E., Rondón de Medina, V.A., y Villasmil, M.A. (2022). Estudios organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad latinoamericana. *En Nuevas identidades de los estudios organizacionales* (pp. 203-233). [Editorial no proporcionada en el texto original].
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Smith, A. (2011). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1776).
- Tajfel, H., y Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin y S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.

Tapia, E., y Chamorro, D. (2023). Administración, teoría de la organización, estudios organizacionales como marco de la responsabilidad social empresarial. *Sapienza Organizacional*, 10(21), 90-102.

Villasmil, M. A., Rivas T., F., y Camacaro P., M. V. (2020). Una interpenetración rítmica entre gnosis y episteme para la trascendencia organizacional. *Actualidad Contable FACES*, 23(40), 78-104.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Weber, M. (1978). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1922).