

**X Jornadas Administración:
“Administración, Valores, Sustentabilidad”**

11 a 15 Abril 2016 – FCE UBA

Comité Organizador:

Patricia Bonatti – Directora DPA

Carlos Hernández – Subdirector DPA

Fernando Moroni – Subdirector DPA

Gustavo Tapia – Secretario DPA

Iván Quiroga Cangiano – Secretario DPA

Recopilación de Abstracts de las Conferencias en las Jornadas

INDICE

“PLAN ESTRATÉGICO DE NEGOCIOS EN PYMES NACIONALES”	7
“Robótica Humanoide: aplicaciones e impacto en la sustentabilidad de las organizaciones”	11
ACUERDOS Y ACCIONES ACERCA DEL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LOS DIFERENTES ACTORES, INDIVIDUAL , ORGANIZACIONES SOCIALES Y GOBIERNO”	8
Creatividad y Gestión en la Industria del Cine.....	16
Desarrollo de Competencias Sistémico.....	4
El Caso Rock & Pop: Identidad y Cultura.....	17
Filosofía pragmática y semiótica aplicadas al estudio de las organizaciones. El método MAIA	3
Jornadas de Decisión.....	10
Perfil Empresario y Alineamiento Organizacional.....	5
Formación en Valores en la Gestión Administrativa	18

Filosofía pragmática y semiótica aplicadas al estudio de las organizaciones. El método MAIA¹

Prof. Raquel Sastre

ABSTRACT

En el ámbito de la dirección de negocios existe una tendencia por parte de los directivos a razonar de un modo lineal, con relaciones del tipo causa-efecto. Esta forma de pensar limita la comprensión de fenómenos complejos, como los que enfrentan los directivos y empresarios en su accionar. Este trabajo propone una metodología para el análisis en las investigaciones en administración (MAIA), utilizando la lógica triádica que propone la semiótica.

Sobre la base de las tres categorías lógicas de la semiótica, se construye un instrumento para el análisis de un concepto complejo como el “éxito empresarial”, entendiendo por éxito a la sostenibilidad del emprendimiento en el tiempo. El trabajo presenta un ejemplo de aplicación del método MAIA, a una muestra de directivos y empresarios. Para ello se utiliza un formulario conformado por tres dimensiones y conteniendo 27 categorías lógicas de posibles enfoques del mismo concepto.

Los resultados pusieron en evidencia las coincidencias y discrepancias al atribuir significado al concepto de sostenibilidad. Se analizan los saberes, comportamientos y valores que los encuestados consideran como más importantes para lograr el éxito de los emprendimientos, es decir, su sostenibilidad.

El trabajo concluye que el método aplicado enriquece el análisis del fenómeno que se estudia de un modo creativo, abriendo múltiples posibilidades de respuestas. El método puede ser aplicado para el diagnóstico en directivos y empresarios de diferentes organizaciones, o a personas que trabajan en la misma organización en diferentes niveles jerárquicos. Asimismo, el análisis puede ser realizado de forma individual o en forma colectiva. Queda abierta para futuras investigaciones la clasificación de las respuestas obtenidas aplicando el MAIA, siguiendo 10 tipos de configuraciones posibles, siendo que cada una de ellas surge como una combinación lógica reglada que permite organizar los énfasis que se les da a los conceptos, los comportamientos y los valores.

**KEY WORDS: Investigación – Diagnóstico empresarial – Dirección de negocios
Sostenibilidad – Semiótica**

¹ Presentación realizada el martes 12 de abril de 2016 en el SUM

Desarrollo de Competencias Sistémico

Prof. Lic. Stivelman Luciana

El planteo se basa en el análisis del desarrollo de capacidades sistémicas en el ámbito organizacional. Partiendo del interrogante acerca de cómo pueden estas capacidades desarrolladas desde el ámbito universitario cambiar los profesionales que tenemos y dentro de las organizaciones a ellas mismas.

De esta forma se analiza qué fomenta y qué no fomenta el desarrollo de las competencias y la respuesta se aborda desde la pedagogía sistémica analizando el impacto de la misma en el nivel organizacional.

Se recorre el camino de la pedagogía en todos los niveles desde un punto de vista crítico y marcando los aspectos que no apoyan al desarrollo de competencias sistémicas. La postura es que nuestra formación profesional no propicia el desarrollo de competencias necesarias en el ámbito laboral y organizacional y se plantean caminos que favorezcan su adaptación como consecuencia de una necesaria evolución.

En búsqueda de respuestas desde la pedagogía sistémica se plantean diversos enfoques:

- Proyectos de autoaprendizaje regulados.
- Autonomía de los empleados como actitud natural proveniente de la iniciativa, voluntad y disposición.
- Cuestionamiento de la realidad; marcando diferencias, remitiéndose a la valoración y realizando un ejercicio de reinterpretación.
- Entendimiento del aprendizaje como capacidad de apropiación subjetiva y activa por parte del alumno.
- Ejercicio de identificación con el “otro” no sólo a nivel cognitivo sino de identificación con las emociones.
- Entendimiento y puesta en práctica del aprendizaje emocional basado en las experiencias.

El desarrollo de cada uno de estos enfoques y su puesta en práctica de manera simultánea crea profesionales y miembros de organizaciones con competencias necesarias para la búsqueda de resultados diferentes y acordes a la realidad actual.

Perfil Empresario y Alineamiento Organizacional

Prof. Daniela Pascual

El Modelo de las 7-S

El marco de las 7-S es una herramienta de gestión para el análisis y la acción. Surge de una corriente de investigación que buscaba identificar la mejor forma de administrar y organizar empresas. Este proceso se distinguió con la generación del modelo de las 7-S creado por consultores de McKinsey & Co y docentes de la Escuela de Negocios de Harvard y Stanford. Una serie de estudios realizados a lo largo de más de tres décadas llevaron a las siguientes conclusiones:

- a) Existen varias formas de organización.
- b) Toda organización (desde una perspectiva ideal) es un sistema complejo con elementos/factores interrelacionados cada uno de los cuales contribuye a la efectividad de la empresa.
- c) La organización ideal es aquella que está alineada con su entorno.
- d) Hay siete factores clave de una organización para comprender la efectividad de la misma: estrategia, estructura, sistemas, "staffing"/personal, habilidades, estilo y valores compartidos.
- e) Para ser eficiente, el perfil empresario de una organización debe tener un alto grado de alineamiento interno entre estos siete elementos.

El siguiente gráfico muestra el marco de las 7-S, ampliamente utilizado por líderes y consultores.



El modelo de las 7S señala el camino hacia cuestiones que requieren un estudio más profundo. Como todos los modelos debe ser tomado con precaución y buen juicio al momento de sacar las conclusiones del análisis.

EL FUTURO DEL TRABAJO - Prof. Omar Quiroga

Vivimos tiempos difíciles. Los contextos turbulentos y complejos constituyen un desafío cotidiano para personas y organizaciones. El mundo está interconectado y más interdependiente que nunca antes. La globalización y la tecnología nos ofrecen un mundo en el que caen las barreras de entrada. Transitamos en el marco de la fragilidad interconectada en la economía mundial. La globalización significa que los productores de un país están importando cada vez más productos de otros países y exportando cada vez más su producción. La tecnología (fundamentalmente las computadoras de todo tipo, Internet y la telefonía móvil) permite que la información circule por el mundo a la velocidad de un rayo. ⁽¹⁾

En ese marco, un atentado, la caída de algún mercado financiero, el default de una deuda soberana o cualquier otro acontecimiento de regular intensidad, produce un efecto en cadena con consecuencias para cada rincón del planeta. Pero la complejidad va más allá. Si miramos a nuestro alrededor observaremos que el clima de nuestras sociedades ha cambiado más allá de toda comprensión. El cambio de clima social y económico ha afectado cada una de las actividades humanas: política, negocios,

espiritualidad, educación, etc. La vida cotidiana es más difícil dentro o fuera de las empresas. Habitamos una jungla de información que nos exige actualización permanente.

En ese marco, el mundo del trabajo está sufriendo significativas transformaciones, y para ello se trazó el objetivo de organizar dos charlas en las X Jornadas de Administración vinculadas al tema a cargo de Sergio Kaufman, Presidente de Accenture, y de Fernando Grosso, Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UAI.

En las mismas ambos hicieron su aporte poniendo el foco en la sinergia entre lo humano y lo tecnológico, el rol cada vez más protagónico de la mujer, la necesidad de la diversidad de enfoques y la flexibilización del escenario laboral y las oportunidades de crecimiento en la Argentina y el mundo. Ambos con un enfoque innovador y provocador basados en investigaciones recientes que nos ayudan a comprender mejor hacia dónde vamos en materia de trabajo.

“PLAN ESTRATÉGICO DE NEGOCIOS EN PYMES NACIONALES”

Expositores: Prof. Dr. Luis M. Ghiglione, Prof. Lic. Miguel Abadi, Prof. Lic. Sergio F. Chifaldi. Arq. Claudia Inés García, JTP Administración Gral. Prof. Cdora Dalila V. Efron. Ing. Mariio Agustín Ghiglione

ABSTRACT

Se expusieron los resultados de una investigación Proinc aprobada por Resolución CD 1562/2015 focalizada en el estudio comparativo de las técnicas de planeamiento estratégico utilizadas por las pyme que resultaron relevadas y su aplicación en cada caso concreto.

Se describieron los métodos que utilizan estas pymes para la toma de decisiones estratégicas, las variables clave tenidas en cuenta y el análisis de competencia, demanda y contexto.

Se consideró que el plan estratégico de negocios implica una propuesta de valor distintiva y una cadena de valor propia. Nos dice qué necesidades atender (productos, características, servicios), qué clientes (consumidores, canales) qué precios (Premium, discount). Esto implica desarrollar actividades de modo diferente o desarrollar diferentes actividades.

Se definieron las características de los métodos para la toma de decisiones estratégicas en el sector pyme, a saber:

- Qué significa la estrategia en las empresas pequeñas y medianas relevadas
- Cuáles son los procesos de planeamiento, planeamiento estratégico o formación de la estrategia en dichas empresas.
- Decisiones más importantes tomadas en los últimos años
- Estrategia de diferenciación. Marcas.
- Definición del mercado: competidores
- Propuestas de valor, targets, negocio clave y mercados más importantes para la empresa

De este análisis se desprendieron cuatro niveles de reflexión alrededor de la estrategia:

Nivel 1: planificación o formación de la estrategia como proceso formal.

Nivel 2: algún tipo de actividad informal vinculada a la planificación estratégica o formación de estrategia.

Nivel 3: no existe ninguna actividad identificada para la toma de decisiones estratégicas pero se mencionan y se reconocen decisiones estratégicas o, al menos, decisiones de importancia.

Nivel 4: no se reconocen (al menos explícitamente) decisiones estratégicas o de importancia. Como si el manejo del negocio consistiera de conjunto de acciones que se toman como reacción a las circunstancias que van apareciendo.

I.-MESA DEBATE

ACUERDOS Y ACCIONES ACERCA DEL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LOS DIFERENTES ACTORES, INDIVIDUAL , ORGANIZACIONES SOCIALES YGOBIERNO”

Expositores:

-Lic. Daniel Calabrese Ministerio de Medio Ambiente

- Enrique Maurtua Konstantinidis FARN Fundación Ambiente y Recursos Naturales

- Carolina Diotti Organización Los verdes

Moderadoras: Rafaela Cuppari

María Quiñones Brun

II.-Ponencia “FORMACIÓN EN VALORES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Expositoras: Prof Cont Rafaela Cuppari

Prof Cont. María Quiñones Brun

Síntesis del desarrollo de la actividad

El cambio climático, entendido este como los efectos nocivos de los cambios en el clima producidos por la actividad humana que alteran la composición de la atmósfera mundial, ha producido aumentos en la temperatura de los suelos, cambios en las pautas y comportamiento de las lluvias y ha incrementado la concurrencia de eventos climáticos extremos como sequías e inundaciones. Las condiciones para el desarrollo de la actividad humana se han visto afectadas, los sistemas productivos de la agricultura, la ganadería y de los alimentos han sufrido cambios significativos muchos de los cuales no han tenido precedentes en los últimos decenios a milenios. La evaluación realizada por expertos es concluyente, la atmósfera y el océano se han calentado, los volúmenes de nieve y hielo han disminuido, el nivel del mar se ha elevado y las concentraciones de dióxido de carbono han aumentado hasta niveles sin precedentes desde hace, por lo menos, 800 000 años (IPCC Secretariat, 2014, pág. 1), El comunicado del IPCC en palabras de Thomas Stocker, Copresidente del Grupo de trabajo I es de cualquier modo esperanzador siempre y cuando se revierta la tendencia actual de manera urgente. Existen opciones para la adaptación al cambio climático, las cuales sumadas a actividades de mitigación rigurosas pueden conseguir que los impactos del cambio climático permanezcan en un nivel controlable, creando un futuro más claro y sostenible” (IPCC Secretariat, 2014, pág. 1).

El Lic Daniel Calabrese responsable del Proyecto Tercera Comunicación Nacional de la Dirección de Cambio Climático del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable, disertara en este encuentro, sobre los principales conceptos de la comunicación y analizara las repercusiones de los recientes compromisos de contribuciones nacionales presentadas en el acuerdo de Paris en diciembre del 2015.

La planificación de una adecuada gestión estratégica para disminuir la afectación de los efectos en las poblaciones mas vulnerables, en términos ambientales, económicos y sociales, se impone como acción inmediata de extrema necesidad. De acuerdo a algunos autores la verdadera solución de fondo pasa por un replanteo ético desde la ciudadanía y las organizaciones. Este replanteo o nuevo paradigma involucra rever los modos de producción y de consumo actuales, como bien nos invita en la reciente encíclica “Laudato Si” (Alabado Seas) el Papa Francisco. De este modo la presencia en el panel de representante de ongs surge

desde nuestra visión del rol protagónico de las organizaciones de la sociedad civil como generadoras de cambios y enfatizando en la necesaria articulación de este sector con el ámbito empresarial y el estado en cuanto al impulso y desarrollo de políticas públicas. Las organizaciones invitadas a conformar la mesa para comentarnos sus ideas y aportes en este sentido serán la Fundación Ambiente y Recursos Naturales FARN representada por Enrique Mautua Konstantinidis y la Organización Los Verdes con la participación de Carolina Diotti responsable del área comunicación.

Por ultimo las profesoras Rafaela Cuppari y Maria Quiñones Brun se referirán a dos aspectos de la temática. Por un lado a lo desde nuestra disciplina, referente al ámbito de la gestión considerando los avances en la toma de conciencia sobre los efectos sobre el medio ambiente, y la necesidad de medición a partir de la confección de informes de sustentabilidad y balances socioambientales (RT 36). Por otro lado acerca de la necesidad de reflexión desde la academia sobre la temática ambiental en un espacio abierto. La necesidad de repensar algunos nuevos desafíos como el del rol que tienen los docentes e investigadores de las ciencias administrativas, de identificar los valores necesarios de fortalecimiento en la gestión organizacional. También surgen otros interrogantes como el modo en que influencia la gestión de la diversidad generacional en la dinámica de las organizaciones y como contribuiría a fortalecer e implementar un cambio de fondo que ayude a la real solución del problema. Por ultimo se hará referencia a la creciente necesidad de inclusión de actividades que fomenten un continuo espacio de reflexión y dialogo tendientes a la construcción de conductas en lleven hacia una administración responsable con el medio ambiente.

Jornadas de Decisión

El día miércoles 13 de abril tuvo lugar la IX jornada de Toma de Decisiones en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, en el marco de las jornadas de administración. Se propuso un espacio para reflexionar desde distintas perspectivas sobre una actividad de vital importancia en el desarrollo personal y organizacional.

Abordando la toma de decisiones desde la visión de los líderes contamos con la destacada presencia de Enrique Cristofani, Presidente y CEO de Santander Río; Alexandre Costa, Presidente y CEO para Argentina, Uruguay y Paraguay en Nestlé; Maximiliano Gutierrez, Gerente General para Argentina, Uruguay y Paraguay de Boehringer Ingelheim. Luego Diego Golombek, Biólogo e investigador del CONICET compartió su visión desde el punto de vista científico. El evento fue moderado por Ernesto Weissmann, Director de Tandem Soluciones de Decisión.

Luego de la apertura del panel realizada por Patricia Bonatti, Dir. Dto. Pedagógico de Administración y profesora titular de Teoría de la Decisión, se dio por inaugurado el primer panel.

El Biólogo e investigador del CONICET, Diego Golombek, abrió las jornadas abordando la toma de decisiones desde el punto de vista de la ciencia (en especial desde la neurociencia). Durante su charla repasó, con gran variedad de ejemplos, los diferentes sesgos cognitivos que nos influyen al decidir. Terminó su exposición remarcando que si bien no hay nada que podamos hacer sobre el factor genético que influye la forma en que decidimos, si podemos trabajar el factor contextual.

El panel de líderes se abrió con la exposición de Maximiliano Gutierrez, Gerente General para Argentina, Uruguay y Paraguay de BoehringerIngelheim, quien describió el rol del líder, como son los procesos decisorios dentro de la empresa y la importancia de tener equipos empoderados para lograr los objetivos planteados. Maximiliano nos dice que respetando los principios básicos y lineamientos en la toma de decisiones se llega a buen puerto. Terminó su exposición remarcando que para lograr que la gente se anime a tomar decisiones, la empresa tiene que acompañarlos y permitirles cometer errores.

Por su parte Alexandre Costa, Presidente y CEO para Argentina, Uruguay y Paraguay en Nestlé, comenzó hablando de la forma en que Nestlé toma decisiones. Como los valores de la empresa tienen un rol muy importante ya que sirven de guía a los diferentes equipos que trabajan de manera autónoma. Destacó especialmente el valor de la honestidad, la claridad y el trabajar con un propósito.

En tercer lugar, compartió su visión Enrique Cristofani, Presidente y CEO de Santander Río. Él por su parte nos contó que una de las cosas más importantes es poder escuchar y tener objetivos claros antes de tomar una decisión. Un buen equipo de trabajo debe poder tomar decisiones agilmente para lograrlo, se debe contar con metodologías adecuadas que lo permitan.

Como cada año, las jornadas trajeron al ámbito académico la experiencia de exitosos líderes y expertos que sirvieron para entender de forma práctica las dificultades reales de la toma de decisiones en las organizaciones.

“Robótica Humanoide: aplicaciones e impacto en la sustentabilidad de las organizaciones”

Dra. Marcela Riccillo, Dra. en Ciencias de la Computación UBA, Investigadora de Robótica en Inteligencia Artificial (IA), Experta en manejo de información e IA aplicada a negocios, Docente universitaria con trabajos publicados en Congresos Internacionales, Referente de Robótica e IA en la Argentina (radio, TV, charlas TED).

Dr. Eugenio Zwarycz, Contador Público y Licenciado en Administración, Maestrando en Psicología Social Comunitaria, Profesor Adjunto de Administración General y de Planeamiento a Largo Plazo, Co-autor del libro “Organizaciones”, Consultor de empresas en Estrategia y Reorganización Empresarial.

Moderadora: **Lic. Lucía Daniel**, Licenciada en Sociología, Profesora Adjunta de Sociología de las Organizaciones y JTP de Administración General, Master en PNL, Co-autora del libro “Organizaciones”; Psiconeuroeducadora, Coach Organizacional.

La Robótica actualmente plantea una serie de desafíos éticos, laborales y sociales. Los robots más difundidos hasta ahora eran los industriales o brazos robots, encontrados principalmente en fábricas. Pero hoy los robots móviles y humanoides van tomando protagonismo.

Los autos robots todavía no se venden, sin embargo decenas de ellos están recorriendo las calles del mundo aprendiendo de su entorno. Varios temas relacionados más a lo legal y lo económico que a la tecnología, aún no se resuelven, incluyendo la posibilidad de accidentes, maniobras difíciles en condiciones climáticas adversas, o hasta el impacto que pudiera ocurrir en los sistemas de seguros.

En las casas los robots entraron a través de las aspiradoras robots, pero ya encontramos los primeros humanoides de compañía, miles de los cuales se han vendido en Japón y algunos robots atienden clientes en bancos de ese país o en tiendas minoristas en Francia.

Otro área importante es la Medicina. Hoy el potencial de desarrollo es muy grande, con sistemas de Inteligencia Artificial que ayudan en el tratamiento de enfermedades, robots para cirugías, exoesqueletos para personas con problemas de movimiento e impresiones 3D.

Introducción

Es interesante apreciar que el término **robot** nace del arte, más precisamente de la literatura. Apareció por primera vez en la obra “R.U.R. (Robots Universales Rossum)”, de 1920. Su significado es el de servidumbre o trabajo esclavo y su autor, Karel Capek la usó para representar a personas artificiales que se construían en una fábrica (al estilo de lo que conocemos como androide) y que hacían ese trabajo para los humanos, hasta que se rebelaban para dominar el mundo.

El término **robótica**, tiene su origen en Isaac Asimov, popular escritor de ciencia ficción (y también científico), que en uno de sus cuentos ("Mentiroso!", 1941) designa así a la disciplina que estudia a los robots.

Robots Industriales

El ejemplo de robot más habitual es el Industrial, que son brazos mecánicos o neumáticos que se suelen observar en la industria automotriz.

Tienen por objetivo reemplazar el trabajo manual pesado y tedioso del operario. A la vez cargar grandes pesos, reducir el riesgo sobre los humanos y lograr mayor precisión a gran escala que los humanos.

Y esta es una base interesante del concepto de robot: que haga aquellos trabajos que no conviene a los humanos hacer.

A las empresas las hace más sustentables, a través de la mejora de su eficiencia: más unidades producidas, con mayor planificación de la producción y mejor control de calidad, a un costo final más barato.

Pero no solo ocurre en las industrias. Los cajeros automáticos en los bancos o las máquinas expendedoras de pasaje en trenes y subtes, indican su avance en los servicios. Y en todos los casos se tratan de tareas que no generan valor agregado en las personas, no interviene su creatividad o sus sentimientos.

Es lo que H. Simon denominó decisiones programadas, aquellas repetitivas y susceptibles de ser automatizadas.

Robots Modernos

El avance en la capacidad de almacenamiento de memoria en menores espacios, permiten la miniaturización de distintos robots. Los drones son un ejemplo popular de este avance. Los robots de defensa para uso militar o espacial son otro ejemplo.

Un caso interesante es el uso en medicina, apoyados en desarrollos de sistemas de Inteligencia Artificial. En el país, y más precisamente en el Hospital Italiano desde 2008, se encuentra el robot "cirujano" Da Vinci. Hoy ya hay cinco en el país. Tiene varios brazos, microinstrumentos, imágenes 3D y a través de una consola de mando; permite cirugías menos invasivas, con mayor precisión, menor traumatismo y mejor recuperación para el paciente.

El caso de los exoesqueletos es importante, tanto para ayudar a operarios a lograr transportar cargas sin lesionarse, como a personas con problemas de movilidad. Y también usado militarmente (basta recordar al personaje y película Ironman).

En todos los casos, la decisión final de que hacer queda en manos del médico que opera o del militar de defensa. Los beneficios para las organizaciones como las médicas que incorporen estos adelantos tecnológicos son evidentes, al igual que para sus clientes y pacientes. Lo que habla a favor de la sustentabilidad de estos proyectos. Aunque se encienden voces de alarma

en los usos militares. Finalmente, hay que recordar que siempre hay un humano detrás de la decisión.

Robots Humanoides

Son aquellos preparados para emular los movimientos de los seres humanos. Pueden ser de cuerpo total (cabeza, tronco, brazos, manos y piernas) o solo parcial (por ejemplo, de la cintura hacia arriba). Los **androides** son los humanoides que se preparan estéticamente para parecerse a humanos.

Las bases de su desarrollo se dieron a partir del desarrollo de sistemas de Inteligencia Artificial en tres campos:

- Reconocimiento de voz;
- Reconocimiento de rostro;
- Data mining.

Esto, junto al desarrollo de nuevas texturas para la simil-piel de los robots, permitió un acelerado desarrollo de los robots humanoides.

Algunos hitos y situaciones muy comentadas acerca de la Inteligencia Artificial en Robótica son:

- Un robot aprueba el examen de acceso a la universidad en Japón (diciembre 2013)
- La novela de un robot, finalista en un premio literario (marzo 2016)
- El superordenador *Deeper Blue*, desarrollado por IBM, venció al campeón mundial de Ajedrez Gary Kasparov (1997); el programa de Google AlphaGo le ganó al surcoreano Lee Sedol, campeón mundial de Go (marzo 2016); un robot armó el cubo mágico o de Rubik en menos de un segundo (febrero 2016), el hombre tiene el record en 4,90"

Las competencias de fútbol de robots han ayudado a la popularidad de los mismos a través de una actividad cuyas reglas son conocidas y entendibles, tanto en la Argentina como en el campeonato mundial, la RoboCup.

Que esperar de la Robótica Humanoide hoy ... y mañana

Hiroshi Ishiguro, de la Universidad de Osaka, Japón, es uno de los líderes en desarrollo de robótica humanoide. Creo los Geminoids, androides de apariencia humana, donde busca trasladar la "presencia o espíritu humano" a través de robots.

Se verifica la existencia de empatía, tanto en los torneos de fútbol como cuando bailan o actúan.

Una diferencia importante es como percibimos la robótica en occidente en comparación con oriente. Así como en el origen de la palabra robot, estaba el conflicto de robots vs. humanos, esto se sostiene a través de mucha literatura de ciencia ficción y de la influencia del cine hollywoodense, que es básicamente combativo. En cambio, la filosofía budista cree que todas las cosas tienen alma, por lo que un robot también la tiene. Vale la comparación entre Astroboy (el robot bueno japonés) y Terminator. Por ello se dio un mayor desarrollo en Japón

(y últimamente también en Corea y China) y una mayor aceptación de la gente hacia los robots.

Hay una foca robot (Paro) que se usa para la terapia con ancianos, con quienes intercambian afecto.

Y la posibilidad de enamorarse de un robot (como un asistente de Ishiguro).

El 20 de junio de 2015 se lanzó a la venta en Japón el robot Pepper, que puede comunicarse con personas, interpretar sus emociones, almacena recuerdos, etc. Se agotó la primera tirada de 1000 robots en solo un minuto, a un precio de U\$S 1.500.- Alibaba y Foxconn coordinarán la venta en el exterior. Ya atendían al público en Nescafé y Softbank en Japón.

¿Qué puede pasar a futuro? Hay muchas predicciones. Pero cuando Marcela Riccillo entrevistó a Hiroshi Ishiguro acerca del futuro de la robótica (para la edición 70 aniversario de Clarín, agosto 2015), veía la interacción en 3 a 5 años con los robots como Pepper, y que en poco tiempo llegarían a ser tan habituales como lo son hoy la PC o la tablet. Y en un tiempo más prolongado,,, caminando entre nosotros.

Y aquí aparece un dilema ético.

La Inteligencia Artificial ya forma parte de nuestra vida. Lo que aún no existe es la Inteligencia Artificial Completa o Conciencia Artificial, que es cuando el robot toma conciencia de que existe. Que puede tomar sus propias decisiones. Entender que es lo bueno y que lo malo.

Y así como no existe el “robot asesino”, sino la persona (o dependencia militar) que ha programada para la destrucción al robot, la pregunta es quien y como se programará (o como recientemente dijo Stephen Hawking “el peligro no son los robots, sino sus dueños”). Pero aún falta para esto, verdad?

Asimov, desde el arte, estableció las tres leyes de la robótica (Runaround, 1942):

1. Ningún robot causará daño a un ser humano o permitirá, con su inacción, que un ser humano resulte dañado.
2. Todo robot obedecerá las órdenes recibidas de los seres humanos, excepto cuando esas órdenes puedan entrar en contradicción con la primera ley.
3. Todo robot debe proteger su propia existencia, siempre y cuando esta protección no entre en contradicción con la primera o la segunda ley.

Cuál es el efecto en las organizaciones y en nuestra profesión?

Pasemos revista a algunos de los cambios que están aconteciendo, en relación a la robótica y las organizaciones:

- logran mayor eficiencia en los procesos productivos de las industrias;
- hacen movimientos de fondos;
- imprimen en 3D;
- conducen (autos robots de Google y otros);
- dan clases de idioma y califican a través de robots;
- reciben a turistas y los orientan;

- cuidan a ancianos y niños;
- Mc Cann Erikson nombró a un robot como su Director Creativo en Japón;

Como vemos, muchas de las tareas que hacemos los humanos serán reemplazadas por robots. Sabemos como la gente dejó el trabajo en el campo (y aún sigue siendo expulsada). Algo similar está ocurriendo en la industria. Y de a poco está llegando a los servicios.

¿Qué implica esto? ¿Será el fin del trabajo?

Nada indica esto en forma inmediata. Pero lo que si sabemos, por situaciones similares, es que cambia el trabajo. Será necesario aprender a comunicarnos con los robots, a interactuar con ellos, a compartir tareas. Nuevas tareas, nuevos oficios, nuevas profesiones aparecen. Y viejas profesiones aumentan su volumen.

Lo que también sabemos es que cambiarán las formas del trabajo, tal como sucedió cuando apareció la computadora personal. Y que las más afectadas serán, como antes expresamos, los trabajos programados. Y los relacionados a la creatividad, la estrategia y la emocionalidad, son los que aún tienen más posibilidad de desarrollarse.

En lo relativo a la sustentabilidad medioambiental, se intuye que será conveniente para todas las partes. En cuanto a la sustentabilidad económica, como antes expresamos, hay claras ventajas para las organizaciones que mejor se adapten a las nuevas realidades. Es algo más difícil presuponer que puede suceder con los trabajadores de las empresas. Y llevado a la sustentabilidad sociocultural, es un ámbito en el que habrá profundos cambios y negociaciones, en especial los referidos a los Derechos Humanos de tercera generación (DESC – Económicos, Sociales y Culturales).

Todo esto nos enfrenta a un gran desafío para nuestra profesión, en cuanto a formar personas con la suficiente flexibilidad para integrarse creativamente a nuevos paradigmas y con el suficiente compromiso ético que aseguren la sustentabilidad de las organizaciones; contribuyendo a impulsar sociedades más equitativas, inclusivas y ecológicas.

Creatividad y Gestión en la Industria del Cine

Expositores: Nelson Luty (Metegol) y Mauricio Brunetti (Sinema)

Moderador: Prof. Iván Quiroga Cangiano

En el marco de la gestión de la creatividad, se acordó una exposición sobre el funcionamiento de la industria del cine y la producción de contenidos para difusión masiva. Se abordó la temática desde una metodología de proyecto, pero enfatizando la importancia de la creatividad y la veta artística requerida para hacer funcionar cada proyecto.

Con algunas exposiciones visuales y videos, se avanzó en relatar las dificultades en el plano de las comunicaciones y los significados: lo que implica plasmar borradores en un dibujo y esquema que represente un libreto de ideas. También se refirió a los costos y tiempos necesarios para desarrollar el proyecto: falta de organismos o privados que financien, así como

la dificultad y carencia de saberes específicos para evaluar los proyectos de cine en el plano financiero.

En el marco de la charla, se hizo foco sobre las cuestiones de mercado y la planificación de un desarrollo artístico. Lejos de estar todo librado al azar, se enfatizó la cuestión de las tareas, cumplimientos, gestión de agendas y variedad de equipos intervinientes en un proyecto artístico. Particularmente, la dificultad de adaptar el proyecto (película) a los mercados, dado la diferencias culturales y de lenguaje (español). La alternativa de recurrir a la animación permite alcance global (doblajes), pero dificulta en tiempo y multiplica costos de desarrollo.

Finalmente, se habló de los riesgos y se preguntó en el auditorio respecto de la incorporación de profesionales de la gestión e importancia de la tecnología en dichas producciones. Se concluyó que es posible aportar modelos y contenidos desde la gestión a fin de profesionalizar y mejorar la gestión de riesgos y estrategias financieras para incursionar en el mundo del cine.

El Caso Rock & Pop: Identidad y Cultura

Expositores: Pablo Valente (Rock & Pop) y Jorge Etkin (Profesor Emérito FCE-UBA)

Moderador: Prof. Iván Quiroga Cangiano

En el marco de las organizaciones complejas, nos basamos en el estudio del caso de la radio Rock&Pop, ícono de la cultura del Rock y asociada a la juventud y rebeldía para entender los cambios que atravesó la misma durante su vida. Cambios de forma y de fondo, al tener que transitar crisis económicas severas y modificaciones en la estructura societaria, estructura organizativa y programación.

Sin embargo, se logró plasmar el concepto de Identidad que mantuvo cohesionada a la organización y sus miembros alrededor de determinadas características propias y únicas que la diferencian de cualquier otra emisora. A modo conceptual, se referenció el concepto de auto-organización, la dirección y la complejidad, las estrategias emergentes y la importancia de la comunicación y los componentes culturales para gestionar la creatividad (Rock).

En el marco de la charla, que tomó la forma de diálogo entre el Director Pablo Valente y el Prof. Jorge Etkin, se indagó respecto de la importancia de la filosofía de gestión basada en valores que reconozcan la diversidad y la importancia de incorporar un modelo de gestión para darle sustentabilidad a la organización en el tiempo.

Se indagó desde el auditorio sobre la sostenibilidad de la radio y sus planes a futuro, así también respecto de la operación de una radio y el manejo clave de la personalidad de los artistas. A modo de cierre, se enfatizó que el plan actual incluye un estricto plan de negocios, donde se evalúa la programación, la pauta, los eventos y el concepto de multi-plataformas de losmedios.



EQUIPO DE INVESTIGACION

Proyecto UBACyT 2013-2016

“La Gobernanza Económica Democrática en la Gestión del Cambio Climático. Un análisis económico de la articulación de la Ciudad de Buenos Aires con sus espacios urbanos periféricos”

Directora Dra P.Bonatti

Proyecto PROINC 2015-2016

“Valores e intereses en la gestión de las organizaciones frente a los nuevos desafíos del cambio climático.” Director Lic Alberto Soutto

Proyectos de Investigación UBACyT 2012-2016

Proyecto en cátedra Proinc 2015-2016



Presentación de la mesa y ponencia

“FORMACIÓN EN VALORES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Prof Cont Rafaela Cuppari

Prof Cont. Maria Quiñones Brun

Proyectos de Investigación UBACyT 2012-2016

Proyecto en cátedra Proinc 2015-2016

“VULNERABILIDAD”

GRADO DE SUSCEPTIBILIDAD O INCAPACIDAD DE UN SISTEMA PARA AFRONTAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO, INCLUIDOS LA VARIABILIDAD Y LOS FENÓMENOS EXTREMOS.



(DEFINICIÓN IPCC 2010)

Maria L. Quiñones Brun

VULNERABILIDAD

VULNERABILIDAD SOCIAL Y RIESGO POR C.C.
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA



RIESGO ALTO (III)

RIESGO MEDIO (II)

RIESGO BAJO (I)



El presente trabajo es un producto de la investigación realizada por el equipo de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, en el marco del proyecto de investigación "Análisis de la vulnerabilidad social y el riesgo por cambio climático en Argentina".

Maria L. Quiñones Brun



DESAFÍO

ARTICULACIÓN ENTRE LOS DIVERSOS ACTORES



Maria L. Quiñones Brun



ROL DE LA SOCIEDAD CIVIL (ORGANIZACIONES)

- ✓ UTILIZACIÓN EFICIENTE DE RECURSOS
- ✓ CAMBIO CULTURAL EN HÁBITOS DE CONSUMO
- ✓ PROMOCIÓN DE INNOVACIÓN EN I+D ENERGÉTICO Y UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
- ✓ DESARROLLO DE CONOCIMIENTO
- ✓ ACCIONES DE ADAPTACIÓN / VULNERABILIDAD SOCIAL.



Maria L. Quiñones Brun

OBSTÁCULOS Y DEBILIDADES DE LA GESTIÓN

- ✓ **ACCESO A FINANCIAMIENTO PARA PROYECTOS DE ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN.**
- ✓ **GRADO DE INDEPENDENCIA DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN**
- ✓ **DISEÑO, SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTO DE LOS PROYECTOS SOCIALES AMBIENTALES.**
- ✓ **CONSTITUCIÓN, REQUISITOS FORMALES (PERSONERÍA JURÍDICA, ENTRE OTROS)**
- ✓ **TRANSPARENCIA Y GRADO DE PROFESIONALIZACIÓN EN LA GESTIÓN.**
- ✓ **TRABAJO EN RED CON OTRAS ORGANIZACIONES.**
- ✓ **LENGUAJE COMÚN CON LA COMUNIDAD CIENTÍFICA.**

Maria L. Quiñones Brun

PROPUESTAS DE FORTALECIMIENTO

- 1- GENERAR ESPACIOS DE DIALOGO CON LA DIVERSIDAD DE ACTORES.
- 2- DISEÑO DE CANALES DE TRABAJO EN RED.



- 3- ACOMPAÑAMIENTO EN DISEÑO Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS.

Maria L. Quiñones Brun



PROPUESTAS DE FORTALECIMIENTO

4- ACCESORIA EN TEMAS JURÍDICOS Y DE GESTIÓN



5- CONTAR CON INFORMACIÓN DE CALIDAD SOBRE TEMÁTICAS DE CC.

6 - REPLANTEO ÉTICO: CAMBIO DE VALORES TANTO EN LA PRODUCCIÓN COMO EN EL CONSUMO

Maria L. Quiñones Brun

NUEVOS ESCENARIOS

- **Nuevo rol de la SOCIEDAD CIVIL:**

REPLANTEO ETICO

- CONSTRUCCIÓN DE LOS VALORES COLECTIVOS CAPACES DE INFLUIR SOBRE EL DESTINO DE LA SOCIEDAD

- MEJORAR LA REPRESENTACIÓN DE LOS CIUDADANOS

- ◆ **Otros actores en juego:**

- Cual debería ser el rol del Estado?

- Cual el del Sector Empresarial?

- Como colaboramos desde la formación de profesionales en este nuevo replanteo en los modos de producción y consumo??



Aportes desde los profesionales en ciencias económicas

Responsabilidad Social Empresaria

CONSTITUCION NACIONAL

Articulos 41, 42, 43.

Proyectos de Investigación UBACyT 2012-2016
Proyecto en cátedra ProInc 2015-2016

LEGISLACIÓN SOBRE INFORME SOCIAL

- ◆ LEY 25250/2000 (DEROGADA)
- ◆ LEY 25877/2004 Art. 25-26-27
- ◆ Obligación de presentar el Balance Social para organizaciones que tienen más de 300 Trabajadores
- ◆ Presentar al Sindicato que corresponde
- ◆ Al Ministerio de Trabajo

PLAZO

- ◆ EN EL PRIMER AÑO QUE SUPEREN
LOS

300 TRABAJADORES

14

LEGISLACION EN OTRAS PROVINCIAS

- ◆ LEY 2594/2007 CABA
- ◆ LEY MENDOZA
- ◆ LEY SALTA

15

INFORMACIÓN REQUERIDA

- ◆ ROTACIÓN DEL PERSONAL, POR EDAD Y SEXO
- ◆ CAPACITACIÓN
- ◆ PERSONAL EFECTIVIZADO
- ◆ PASANTÍAS Y PRACTICAS RENTADAS

16

INFORMACIÓN REQUERIDA

- ◆ EL BALANCE GENERAL Y SUS ANEXOS
- ◆ INCIDENCIA DEL COSTO LABORAL
- ◆ EVOLUCIÓN DE LA MASA SALARIAL PROMEDIO
- ◆ EVOLUCIÓN DE LA DOTACIÓN DEL PERSONAL Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO

17

R.T.36 f.a.c.p.c.e. 30-11-2012

- ◆ Balance social
- ◆ Se Basa en el Balance Contable
- ◆ Gri. Global reporting initiative
- ◆ 3 Dimensiones: Económica, social, ambiental, con indicadores cualitativos y cuantitativos

18

X JORNADAS DE ADMINISTRACION



MUCHAS GRACIAS

CONTACTO

Prof Cont Rafaela Cuppari
cupparir@fibertel.com.ar

Prof Cont. Maria Quiñones Brun
Adm.gral252@gmail.com

Proyectos de Investigación UBACyT 2012-2016
Proyecto en cátedra ProInc 2015-2016