

## ECOLOGÍA HUMANA DE LA ORGANIZACIÓN: UNA APROXIMACIÓN HACIA LA COMPRENSIÓN DE LAS DINÁMICAS ORGANIZACIONALES DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO

Daniel F. López J.<sup>i</sup>  
Universidad de los Hemisferios, Quito (Ecuador)  
[daniell@uhemisferios.edu.ec](mailto:daniell@uhemisferios.edu.ec)

### Resumen

El presente artículo reflexiona sobre la Ecología Humana de la Organización, a manera de enfoque teórico, en el cual, se considera a la empresa como un ecosistema, en el que se reconoce su particularidad, sus problemáticas y realidades locales. Se trata entonces de comprender a la empresa desde una visión heurística, no desde las visiones explicativas y generalistas, sino de sus especificidades, en el que resultaría arriesgado definir un solo concepto de organización de la sociedad de la información y del conocimiento, y adicionalmente, desde el reconocimiento de la multiplicidad de circunstancias que podrían tipificar a su vez un sin número de organizaciones.

### Abstract

This article is a reflection of the Human Ecology of the Organization, as a theoretical approach, in which, the company is considered as an ecosystem, that recognizes its particularity, problems and local realities are recognized. It is a matter of understanding the company from a heuristic optical, not from the explanatory and generalist perspectives. Explaining its specificities, as told, it would be risky to define a single concept of organization in the information

society and knowledge. In addition to this from the acknowledgment of the multiplicity of circumstances that could typify a number of organizations.

### **Palabras claves**

Organización, ecología humana, empresa, sociedad de la información

### **Keywords**

Organization, human ecology, enterprise, information society

## **1. Introducción**

En la presente reflexión sobre la Ecología Humana de la Organización se parte de un concepto antropológico de la organización, en el que se identifica al “bien”, como la causa última de la organización humana, concepto que, sin embargo, fue relativizado por la misma naturaleza del ser humano. Brevemente se explica la conceptualización metafórica de “ecología” como dimensión natural apropiada para explicar las circunstancias particulares de las organizaciones y sus contextos naturales y culturales. Seguidamente se presenta el modelo de Ecología Humana de la Comunicación con sus cuatro componentes enmarcados en: factores endógenos naturales, factores exógenos naturales, factores endógenos culturales y factores exógenos culturales.

## **2. Estado de la cuestión: hacia un nuevo concepto de Organización**

La naturaleza de la organización humana se evidencia en la necesidad de la especie humana por la búsqueda del bien común. Bien común relativizado -desde

su propio origen-, por el individualismo, también natural al ser humano. Esta dualidad entre bien común y el bien personal, podría ser el origen de la distorsión actual del bien común. La distorsión -desde esta óptica-, podría tener una relación directa con la supervivencia, la propiedad y la acumulación. Veamos en detalle cada uno de estas tres causas radicales.

La supervivencia que experimenta el ser humano -como aquella necesidad instintiva de mantenerse vivo-, supone la principal necesidad de organizarse. El clan y la tribu dieron origen a la común unidad -*comunidad*-, reconocida principalmente por el reconocimiento de un interés común, orientado hacia la búsqueda de un bien común.

Sin embargo, esta forma de organización requirió del empleo de la racionalidad organizativa, para lo cual afloró el poder, la fuerza y la autoridad, como dinamizadores de una organización organizada. Se trató entonces de la optimización de los recursos humanos, sobre la dominación de los recursos naturales que ofrecía el medio ambiente.

La propiedad sobre los recursos naturales supuso el surgimiento de la individualidad radical que vivimos en la sociedad contemporánea, no porque parcelara el planeta *per se*, sino por la desproporción en la repartición de la tierra, unas veces de manera voluntaria, otras de manera impositiva.

El desprecio del uno sobre el otro afloró como manifestación de la irracionalidad descontrolada del ser humano, al advertir que los recursos de un territorio, que podía subsanar sus necesidades y las de su comunidad, ya estaban ocupadas por otro grupo humano, despertando al egoísmo, como fuente posible del mal humano.

La acumulación de recursos naturales vitales permitió a las comunidades subsistir en épocas de escases. Sin embargo, la acumulación de propiedades de manera desproporcionada, desfiguró la concepción original de bien común, estableciendo los mecanismos de confrontación social que conocemos hasta hoy:

invasión, conquista, guerra convencional, guerra de guerrillas, guerra civil, guerra fría, guerra psicológica o guerra terrorista.

Como consecuencia de la acumulación de propiedades y de recursos por unos y por otros no, surgió el estatus de la riqueza y de la pobreza: problemática radical de la sociedad contemporánea, radicalizada entorno a la rentabilidad financiera y a la productividad organizacional.

La organización tomó sus formas de conformidad con las dimensiones sociales de la humanidad, dando luz a la organización sanguínea: la familia; a la política: el estado; la defensa y beligerancia: el ejército; la espiritualidad: la religión, etc. Sin embargo, sería la organización productiva, la empresa, la encargada de organizar el trabajo y el ingreso de las personas, las familias y las comunidades.

Y, es precisamente en la organización empresarial donde centraremos nuestra atención para la definición de un nuevo concepto de organización tipificado por la llamada Sociedad de la Información y del Conocimiento.

El concepto aquí tratado entiende a la organización humana como la estructura social orientada a la producción del bien personal y común, en el cual, la racionalidad supera los recursos, la productividad y la rentabilidad, y se ve presionada por las tecnologías de información y comunicación, como condicionante de supervivencia.

En esta línea, las inequidades socioeconómicas entre unos y otros, ocasionadas por el afán egoísta de riqueza llamaron la atención de la empresa contemporánea, una de las formas de organización señaladas como una de las posibles responsables de los desfases actuales, junto a la organización política y los gobiernos.

Pareciera que los empresarios hubiesen reflexionado sobre sus prácticas inapropiadas de remuneración y trato de sus trabajadores, y trasnochados por su conciencia hubiesen girado hacia programas de responsabilidad social, unas veces

de manera estructural, otras veces a través de actividades de maquillaje reputacional.

En 1995 Peter Drucker publicó su libro denominado “La sociedad de las organizaciones”, categoría que no duraría mucho tiempo, ni siquiera entre los empresarios, dada la avasalladora tipificación que hiciera Daniel Bell en 1971, sobre la Sociedad de la Información y del Conocimiento y, que posteriormente ratificara Castells, con su Sociedad Informacional. Tal vez, este breve período se debió a las múltiples advertencias que hacía Drucker sobre la carrera comercial desenfrenada de las organizaciones, en la que se sometía al ciudadano a ser un simple consumidor, y en las cuales se vieron afectados los intereses lucrativos de los empresarios.

### **3. El pensamiento ecologista en la dimensión organizacional**

La conciencia social ambientalista contemporánea se consolida a partir del deterioro ambiental, el paradigma de la súper población y el agotamiento de los recursos no renovables expuestos después de la segunda mitad del siglo XX.

Uno de los grandes aportes de esta problemática, fue precisamente el reconocimiento de la particularidad de los ecosistemas sociales. En esta dinámica las organizaciones fueron atravesadas por diferentes visiones ecologistas: desde posturas eco centristas conservacionistas, hasta posturas antro pro centristas críticas, pasando por los tecno desarrollistas del Banco Mundial y Naciones Unidas.

Todas las visiones ecologistas identificaron a la comunidad como un ecosistema particular, en el que el centro de la actividad tenía como protagonista al ser humano, unas veces para señalarlo como el único culpable del desfase ambiental, otras para centrarlo como víctima de los ajustes naturales.

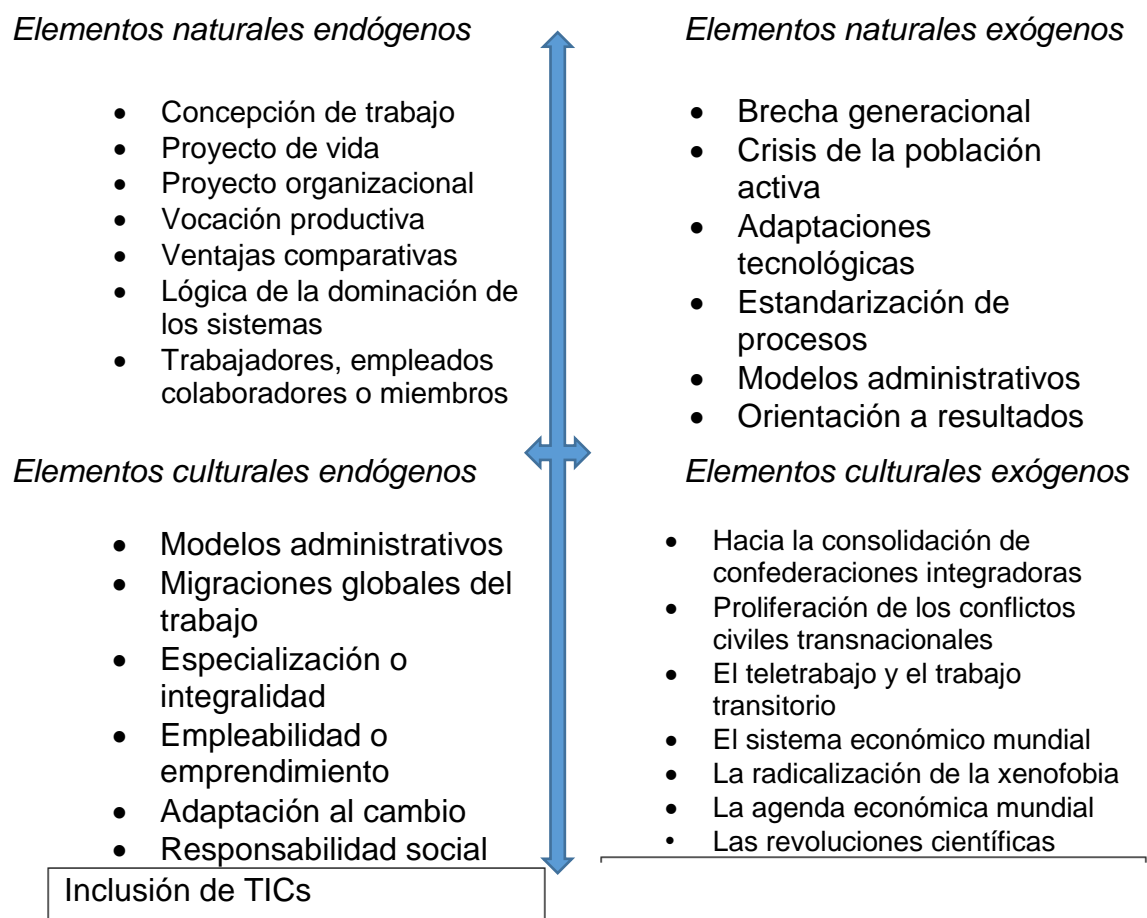
La organización es en sí misma una comunidad y, como comunidad requiere de una organización. Esto supone la consideración de cada una de las organizaciones como un ecosistema, propio, característico y particular.

Considerar a la empresa como un ecosistema, es reconocer su particularidad, sus problemáticas y realidades locales. Se trata entonces de comprender a la empresa desde una visión heurística, no desde las visiones explicativas y generalistas.

#### **4. El modelo de la Ecología Humana de la Organización**

Toda organización es un ecosistema que se sustenta a partir de elementos naturales y culturales, endógenos y exógenos. Esto supone que la empresa es el resultado de factores relacionales internos entre empresarios y trabajadores, entre las fuerzas del mercado de oferta y demanda, entre lo público y lo privado.

### Modelo de la Ecología Humana de la Organización



Para comprender mejor las relaciones bióticas del ecosistema de las organizaciones se han organizado cuatro factores dinamizadores, en los que se podría ordenar los principales elementos que intervienen en las realidades

empresariales de la nueva organización de la Sociedad de la Información, a saber: elementos naturales endógenos, elementos naturales culturales, elementos culturales endógenos y elementos culturales exógenos.

#### 4.1. La particularidad del factor natural endógeno en la organización

En su dimensión natural endógena la empresa enfrenta particularidades propias que surgen de sus realidades sociales locales. En ella se pueden identificar las siguientes realidades antropológicas:

- Concepción de trabajo,
- Proyecto de vida,
- Proyecto organizacional,
- Vocación productiva,
- Ventajas comparativas
- Lógica de la dominación de los sistemas
- Trabajadores, empleados, colaboradores o miembros

El concepto de trabajo es relativo a la comunidad y por lo general depende de profundos arraigos antropológicos relacionados con la supervivencia, el deseo de propiedad y la acumulación (Nelson & Winter, 2002). En algunas culturas el trabajo puede ser considerado una maldición, en otras, una bendición. El trabajo supone el objeto transaccional entre el empleador y el empleado, en el que se emplea la fuerza física o el conocimiento.

El proyecto de vida enmarca la visión trascendental del ser sobre su realización final: su felicidad. Para algunos será la esperanza de una vida eterna, para otras, el placer que produce el “tener”, para otros, podría ser la entrega en el servicio, la familia, etc. El proyecto de vida personal debe estar en coherencia con el proyecto



organizacional, de lo contrario esta incoherencia podría quebrar la confianza de unos y otros.

El proyecto organizacional supone el sistema de objetivos y valores de la organización definidos por sus propietarios (Nonaka, 1998). En este se enmarcan los fines últimos que persigue la empresa.

La vocación productiva emana de la relación directa de la comunidad con la tierra y con el medio. En primera instancia las industrias se desarrollaron alrededor de la agricultura y la agroindustria propia de su entorno. Posteriormente, la construcción, el transporte, las comunicaciones y la guerra, aparecieron como nuevas formas vocacionales de corte culturalista.

Las ventajas comparativas de una comunidad sobre otra se asociaron a la ubicación geográfica, la riqueza de recursos naturales, el transporte, etc. En la actualidad, podría entenderse desde la producción a muy bajos costos, como sucede con las maquilas de Bangladesh.

La sociedad y la organización, específicamente, se mueven a través de sistemas de dominación. El sistema financiero, de salud, educativo, político, económico, etc., determinan como los individuos y las organizaciones deben relacionarse. Una persona sin recursos económicos, ni fuente propia de trabajo, que no cuenta con un empleo, queda excluida del sistema financiero, educativo y de salud.

Por naturaleza el ser humano debe trabajar para lograr su supervivencia. A través de la historia, el ansia de poder hizo que unos pueblos dominaran la fuerza de los otros, estableciendo la esclavitud, la servidumbre y el arriendo, que finalmente desembocarían en el “empleo” como lo conocemos actualmente. Como estrategia de motivación integradora se procuró el estatus de “colaborador”, sin que de fondo se diera un sustento a este nuevo concepto del trabajador. El nivel superior de un trabajador sucede cuando este se considera parte de la organización, en el que tanto los esfuerzos como las ganancias son distribuidas en justicia.

#### 4.2. La caracterización del factor natural exógeno en la organización

La organización absorbe elementos naturales exógenos provenientes de realidades comunes a todas las organizaciones, pero que necesariamente no se encuentran en su propia condición. Veamos las más relevantes en la actualidad:

- Brecha generacional
- Crisis de la población activa
- Adaptaciones tecnológicas
- Estandarización de procesos
- Modelos administrativos
- Orientación a resultados y clientes
- Productividad y rentabilidad

La brecha generacional se puede identificar entre las diferencias sustantivas que se advierten en la actual generación de hijos y padres. Los jóvenes entre 15 y 30 años no quieren acumular, solo quieren trabajar para viajar y no les preocupa la propiedad. A diferencia de sus padres, que se esforzaron por tener al menos una propiedad, acumular todo cuanto fuera posible y solo hasta la jubilación empezar a viajar.

Los actuales países desarrollados, entre otras causas, lograron sus niveles de progreso gracias a su estructura poblacional, donde el principal componente fue su población entre los 20 y los 60 años durante las últimas cuatro décadas (Osterman, 2006). Sin embargo y, debido a sus bajas tasa de natalidad - inferiores al 2%-, su futuro podría advertir un descenso significativo de su capacidad productiva, lo que podría explicar la masiva apertura de las oleadas de migrantes africanos y de oriente medio al viejo continente.

La adaptación a la tecnología surge de la propia dinámica del progreso de las mismas organizaciones (Toffler, 1980). La capacidad innovadora y transformadora de la humanidad es el motor del desarrollo de las naciones. La tecnología como disciplina encargada de mejorar las herramientas facilita el cómo hacer las cosas, en el menor tiempo posible y con el mayor grado de eficiencia.

La estandarización de procesos permitió que las organizaciones optimizaran el trabajo conjunto. La eficacia y la eficiencia de Barnard tuvieron sentido cuando la organización logró la plena comunicación de procesos entre todos los miembros de la organización involucrados en un mismo objetivo.

A pesar de la multiplicidad de los modelos administrativos, la planeación, organización, dirección y control de Taylor y Fayol, se han mantenido como los cuatro pasos fundamentales en la administración de las organizaciones. La presencia de innovadoras formas para lograr los objetivos corporativos, responden a uno u otro de estos pasos.

La orientación a resultados y a clientes por parte de las empresas, han dado lugar a la llamada sociedad del consumo, como sistema mundial económico. Esta tendencia se advierte en que la generalidad de la producción es desechable y de corta duración. Se trata del consumo desmesurado del vestir y del comer, hábitos alrededor de los cuales se ha desarrollado la industria de la moda y la producción de alimentos a gran escala, entre otros.

La productividad y la rentabilidad contemporánea van más allá del cumplimiento de los objetivos trazados para subsanar determinada problemática de la organización. Se trata de la persecución salvaje de la riqueza y del poder económico.

#### 4.3. La inclusión del factor cultural endógeno en la organización

Las organizaciones adoptan prácticas culturales provenientes de otras realidades, estableciendo "popurrís" organizacionales, a veces sin forma y sin identidad. Veamos los más significativos:

- Modelos administrativos
- Migraciones globales del trabajo
- Especialización o integralidad
- Empleabilidad o emprendimiento
- Adaptación al cambio
- Responsabilidad social
- Inclusión de TICs

Las estructuras organizacionales y administrativas, tienen su origen en las postulaciones de la Escuela de Negocios de Harvard, difundidas para el mundo empresarial como las panaceas organizacionales (Cuesta, 1998). Entre tanto las organizaciones del mundo periférico, se han dedicado a replicar estos modelos sin considerar que estas propuestas estaban diseñadas para un tipo de organización y sociedad norteamericana.

Las corrientes migratorias de latinoamericanos a EE. UU. y de africanos a Europa fueron provocadas por el sistema de pago: alta remuneración por hora, bajos costos de despido, contrario a lo que sucede en la generalidad de los países del tercer mundo, bajos salarios y altos costos de despido tal como lo afirman Hitt & Chen (2005).

El sistema económico empresarial permeó al sistema educativo universitario para formar profesionales competentes para sus demandas laborales. Las universidades terminaron formando para el trabajo y no para la vida, como fuese su origen fundacional (Chang, Shaw & Lai, 2007). En este escenario las demandan

recaían sobre la especialización de las competencias laborales, reduciendo el campo de acción de los profesionales, tal como lo n Gosling & Mintzbert (2004).

El modelo económico basado en la empleabilidad se fundamentó en mantener un cierto porcentaje de la población fuera del empleo, precisamente para garantizar la presión de los salarios hacia abajo (Laski, 1988). El paradigma del pleno empleo fue adoptado por los sistemas comunistas, basados en el modelo de la asistencialidad y la represión de las libertades (Levin, Klevorick, Nelson & Winter, 1987).

Las organizaciones se vieron presionadas a establecer mecanismos de cambio repentino debido a las contingencias del entorno competitivo, político, social y económico. Las que pudieron sobrevivir a los efectos de la postguerra, del cierre y apertura de fronteras, de las crisis económicas locales y mundiales, terminaron por adoptar al cambio como la estrategia de supervivencia (Porter, 2006).

La responsabilidad social se adoptó por la mayoría de las organizaciones como un programa anexo a su actividad ordinaria. Sin considerar que su propia actividad debía ser en sí misma la mayor responsabilidad con la sociedad. En esta dinámica se ocultaron desfases de maltrato y baja remuneración con los empleados, contaminación del medio ambiente, transculturizaciones de comunidades, etc.

Las nuevas tecnologías de comunicación e información presionaron para que las organizaciones adoptaran sus beneficios, generando cierta dinámica de exclusión que terminaría por la extinción de millones de empresas en todo el mundo (Aoyama & Ratick, 2007)

#### 4.4. El abordaje del factor cultural exógeno en la organización

Las organizaciones se enmarcan no solo en su contexto local, sino en el contexto mundial. Las dinámicas económicas, políticas y sociales que emanan de la

cultura exógena repercuten necesariamente en las actividades organizacionales. Veamos las más importantes:

- Hacia la consolidación de confederaciones integradoras
- Proliferación de los conflictos civiles transnacionales
- El teletrabajo y el trabajo transitorio
- El sistema económico mundial
- La radicalización de la xenofobia
- La agenda económica mundial
- Las revoluciones científicas

Los organismos multilaterales, las empresas multinacionales, se han venido consolidando como los principales actores decisorios en el campo político, económico y social, superando las decisiones soberanas de los países. Dinámicas de poder que disminuyen significativamente la autodeterminación de los países y sus propias empresas.

Los conflictos civiles nacionales tienen repercusiones en las regiones próximas e incluso en el ámbito mundial. Las nuevas formas de terrorismo podrían permear la confianza de las organizaciones sobre proyectos de expansión comercial, (Fukuyama, 2000).

A pesar de las múltiples bondades que ha demostrado el teletrabajo, (Castells, 2002) en relación con la disminución de costos, la generalidad de las organizaciones se muestra rehacia a esta práctica (Buchanan & Boddy, 1982). Más aún, la nueva cultura laboral de las nuevas generaciones de empleados es no permanecer mucho tiempo en un solo trabajo, distorsionando la estabilidad laboral requerida para el logro de los objetivos corporativos.

El sistema económico mundial se basa en el consumo a partir de altas tasas de reemplazo Alasoini (2001), (Carnoy, 2002). Este modelo ha ocasionado la

agudización entre ricos y pobres. Los países desarrollados optaron por fortalecer su clase media como estrategia de sostenibilidad del modelo. EE.UU. y Europa desplazaron sus fábricas a China, India, Bangladesh, Laos, Malasia, etc., lo que ha repercutido en la falta de puestos de trabajo en su propio territorio.

La xenofobia se ha expandido por todo el mundo, debido al sistema de valores nacionalistas que aún afloran entre los individuos (Black & Gregersen, 2000). La religión, el color de piel, la procedencia social o política, entre otros, constituyen factores de xenofobia al que están expuestas las organizaciones.

La agenda económica mundial que gira en torno a los cambios repentinos del precio del petróleo y de las tasas de cambio constituyen un factor de incertidumbre permanente para los planes de las organizaciones (Freeman, Gilbert & Hartman, 1988).

La ciencia y la tecnología avanzan en principio para dar solución a los problemas de la humanidad (Beaudry & Pinsonneault, 2005). Sin embargo, pareciera que sectores como la biotecnología estuvieran encaminados a producir problemas, mediante los procesos de mejoramiento genético y el surgimiento de nuevas cepas de virus pandémicos.

## **5. Conclusiones**

A la hora de comprender a las organizaciones no podemos simplemente considerarlas como organismos instintivos que deben producir por naturaleza. Debemos considerar estos elementos definidos anteriormente y, muchos otros que se consideren pertinentes.

El conocimiento de nuestras organizaciones depende de la profundidad heurística que le imprimamos, no basta con la mera aplicación de instrumentos de medición para determinar el porqué de una organización (Becker, Lazaric, Nelson, &

Winter, 2005). Debemos comprenderlas una a una, despojándonos de la arrogancia generalista de nuestros juicios.

La Ecología Humana de la Organización se fundamenta en la visión ecologista de la empresa en el que los factores culturales y naturales, endógenos y exógenos se cruzan para identificar de manera apropiada las particularidades de cada organización empresarial.

## **Bibliografía**

- Alasoini, T. (2001). *Challenger of work organization development in the based knowleg-economy*. DG Employment & Social Affairs. The European Work Organization Network. EWON.
- Aoyama, Y., Ratick, S. (2007). *Transactions, And Information Technologies In The Us Logistics Industry*. Usa: Worcester. apr y may.
- Beaudry, A., Pinsonneault, A. (2005). *Understanding User Responses to Information Technology: a Coping Model of User Adaptation*. MIS Quarterly. VI. 29 N. 3. september. Research Article.
- Becker, M., Lazaric, N., Nelson, R., Winter, S. (2005). *Applying Organizational Routines In Understanding Organizational*. England: Change Industrial and Corporate Change 14, october. Oxford Univ Press.
- Black, J., Gregersen, H. (2000). *High impact training: Forging leaders for the global frontier*. Human Resources Management. VI. 39. IS 2-3. pp.173-184.
- Buchanan, D., Boddy, D. (1982). *Advanced technology and the quality of working life: The effects of word processing on video typists*. Journal of Occupational Psychology, V. 55, pp. 1-11.
- Carnoy, M. (2002). *Sustaining the New Economy: Work, Family, and*



- Community in the Information Age*. Cambridge, Massachusetts: First Harvard University. Press paperback.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información*. México: Tomo I, II, III *Economía, Sociedad y Cultura*. Siglo XXI Editores
- Chang, J., Shaw, M., Lai, C. (2007). "*Managerial Trade Union And Economic Growth*". Taipei, Taiwan: Feb. 115, p.p. 548-558.
- Cuesta, F. (1998). *La Empresa Virtual: La estructura Cosmos. Soluciones e Instrumentos de Transformación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Davenport, L. Prusak, (1998). *Working Knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Fayol, H., Taylor F. (1961). *Administración industrial y general: Principios de la Administración Científica*. México: 9a edición. Traducción. A. Guzmán del Camino. Herrero Hermanos.
- Freeman, R., Gilbert, D., Hartman, E. (1988). *Values and the Foundations of Strategic Management*. *Journal of Business Ethics*. Nov. VI. IS 11. pp. 821-834.
- Fukuyama, F. (2000). *La Gran Ruptura, capítulo 12: Tecnología, redes y capital social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Atlántida.
- Gosling, J., Mintzbert, H. (2004). *Agenda - The Education Of Practicing Managers*. MIT: Sum. Sloan Management Review 45 (4), p.19.
- Hitt, L., Chen, P. (2005). *Bundling With Customer Self-Selection: A Simple Approach To Bundling Low-Marginal-Cost Goods*
- Laski, H. (1988). *El liberalismo europeo*, México: Título original, *The rise of European Liberalism*, 1936, traducción de Victoriano Mígueles, Fondo de Cultura Económica. Philadelphia, Usa: octubre
- Levin, R. Klevorick, A. Nelson, R. Winter, S. (1987). *Appropriating The Returns From Industrial-Research And Development*. Washington: Brookings Papers On Economic Activity Brookings Inst, 1775. Dc.

- Nelson, R., Winter, S. (2002). *Evolutionary Theorizing In Economics*. Usa: Journal Of Economic Perspectives. Broadway, Sep. Amer Economic Asso. pp. 23-46.
- Nonaka, I. (1998). *The Knowledge Creating Company*, en *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Osterman, P. (2006). *Overcoming Oligarchy: Culture And Agency In Social Movement Organizations*. Cambridge, Usa: December.
- Porter, M. (2006). *Estrategia y ventaja competitiva*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Toffler, A. (1980). *La Tercera Ola*, Barcelona: Plaza y Janes.
- Winter, S., Cattani, G., Dorsch., A. (2007). *The Value of Moderate Obsession: Insights from a New Model of Organization Research*. *Organization Science*. VI. 18. N. 3. may-june 2. pp. 403-419.

---

<sup>i</sup> Ph.D. en Economía Aplicada por la universidad Rey Juan Carlos de España. Magister en Sociedad de la Información y del Conocimiento, Magister en Evaluación de Impacto Ambiental, Especialista en Gerencia de Proyectos, Especialista en Periodismo Económico. Capacitador de *media training* en situaciones de crisis para instituciones como Gobernación de Galápagos, SUPERCOM, CINTEL – Colombia, Liga de Lucha contra el Cáncer, Universidad de La Sabana. Ha sido consultor en las áreas de gestión del conocimiento y comunicación de algunas de las empresas de los grupos económicos Morisaenz, ICESA, Banco Solidario, Aseguradora del Sur, BP. Colombia, Liga de Lucha Contra el Cáncer Colombia, Banco del Estado, entre otras. Autor de más de 30 artículos de investigación, y de los libros en coautoría: *La Empresa Dinámica y las Tecnologías de Información y Comunicación* (2015), *Comunicación Empresarial: El Plan de Comunicación como Herramienta Gerencial* (2015-2010-2008), *Internet en la sociedad de la Ubicuidad* (2014), *Sistemas Informativos de América Latina* (2009), *Población y Desarrollo en los albores del siglo XXI* (2007). Actualmente es el decano de la Facultad de Comunicación de la Universidad de Los Hemisferios, Director del Centro de Investigaciones de Comunicación y Opinión Pública, y del *World Internet Project*- Ecuador.