

ORGANIZACIONES TRANSCOMPLEJAS EN LA REVOLUCIÓN DIGITAL

(TRANSCOMPLEX ORGANIZATIONS IN THE DIGITAL REVOLUTION)

Víctor Román

Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Miembro del Grupo de Creación Intelectual “Construcción de Saberes en la Gerencia Avanzada”. Master in Law and International Relations (Caribbean International University). Master in Teaching in Higher Education (Caribbean International University). Especialista en Derecho Procesal Civil (UNERG). Abogado Summa Cum Laude (UC).
Romanvictor2912@gmail.com 04144996967

Autor de correspondencia: Víctor Román. Email: Romanvictor2912@gmail.com

Recibido: 04/10/2022 **Admitido:** 15/12/2022

RESUMEN

El reto de esta investigación es relacionar las concepciones sobre organizaciones empresariales, la revolución digital y las dimensiones epistemológicas de la complejidad, con la finalidad de destacar la influencia de este paradigma en la gerencia avanzada. En ese sentido, la aceleración tecnológica y la ética confluyen como elementos necesarios en la industria 4.0, sin dejar de lado la necesidad de acudir a principios complejos como la gradualidad, la complementariedad, la dialogicidad, la integralidad e inclusive la solidaridad. Esta investigación se desarrolla en el seno del paradigma interpretativo, concibiéndose como una investigación mixta, con un nivel descriptivo, desarrollada a través de la matriz de análisis de contenido. Se utilizaron como técnicas las propias de la investigación documental. Este artículo nace en el contexto del Subproyecto “Transcomplejidad en las organizaciones públicas y empresariales” de obligatorio cumplimiento en el Doctorado en Gerencia Avanzada en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Como hallazgo, es necesario aflorar los insumos de la complejidad, en todas sus dimensiones, en la praxis gerencial, potenciando una nueva visión organizacional, capaz de afrontar los desafíos de esta centuria.

Palabras claves: gerencia, empresa, complejidad, epistemología, revolución digital.

ABSTRACT

The challenge of this research is to relate the conceptions about business organizations, the digital revolution and the epistemological dimensions of complexity, in order to highlight the influence of this paradigm in advanced management. In this sense, technological acceleration and ethics converge as necessary elements in Industry 4.0, without neglecting the need to resort to complex principles such as gradualness, complementarity, dialogue, comprehensiveness and even solidarity. This research is developed within the interpretive paradigm, conceived as a mixed investigation, with a descriptive level, developed through the content analysis matrix. The techniques of documentary research were used as techniques. This article was born in the context of the subproject "Transcomplexity in public and business organizations" which is mandatory for the Doctorate in Advanced Management at the Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. As a finding, it is necessary to bring out the inputs of complexity, in all its dimensions, in managerial praxis, promoting a new organizational vision, capable of facing the challenges of this century.

Key words: management, company, complexity, epistemology, digital revolution.

INTRODUCCIÓN

Edgar Morín a través del paradigma de la complejidad interpela a una visión diferente del

mundo, apartándose de la simplicidad, que separa los objetos o sujetos de estudio, como bien narra en su obra, el hombre, como ser

biológico o como ser social, estudiado a la luz de la biología o de la sociología, y siempre con resultados diferentes, aunque intencionados. Es menester recordar, que la investigación tiene un propósito definido por el investigador y en consecuencia arrojará un hallazgo.

Ahora bien, las dimensiones epistemológicas de la complejidad presentan una visión amplia de este paradigma, ubicando al investigador y al gerente, ante la multirreferencialidad, como premisa necesaria en cada problema o fenómeno de estudio y, en consecuencia, procreando resultados novedosos e ingeniosos, adaptados a las nuevas necesidades. En ese sentido, las organizaciones empresariales ameritan una reingeniería que permita su incursión en la revolución tecnológica, en donde la robótica ha adquirido una mayor importancia sin desligarse de los principios bioéticos, y por lo tanto, deben estar impulsados por el pensamiento complejo, capaz de obturar un reflejo distinto.

Por lo tanto, una organización empresarial transcompleja viene a constituir aquella empresa, en donde no se catalogan los recursos materiales y el talento humano como factores de producción, sino que trascienden de ello, evocando aquel cumulo de elementos intangibles inclusive, que permiten el logro de los fines industriales, y que permiten la satisfacción de necesidades de orden económico, social, político, comunitario, entre otros.

La complejidad traza una nueva dimensión del pensamiento, y por lo tanto, desde la

coherencia hasta la integralidad, implican la asunción de modelos gerenciales que proyectan soluciones avanzadas, emergentes, contingenciales, aptos para satisfacer la economía digital actual, la aceleración industrial, la virtualización, los retos del mercado, la sensibilidad humana y la convivencia planetaria.

Desde esa óptica, esta producción intelectual se concibe en el paradigma interpretativo, a partir de una investigación cualitativa, complementada con el método analítico, lógico y crítico. Se utilizó como técnica para conocer, describir y comprender esta realidad las técnicas propias de la investigación documental. Bajo esta tesitura, surgen como interrogantes centrales de la investigación: ¿Cuáles son las dimensiones epistemológicas de la complejidad? ¿Qué relación guardan complejidad, empresa y revolución digital? Por ello, el propósito general de la investigación es develar la influencia del paradigma de la complejidad en las organizaciones empresariales, para lo cual se plantean los siguientes propósitos específicos: 1) describir las dimensiones epistemológicas de la complejidad; 2) enunciar los principios del paradigma complejo y 3) relacionar complejidad, empresa y revolución digital.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

I. Antecedentes. Lanz (2001) usó la expresión organizaciones transcomplejas para referirse a los enfoques postmodernos de los procesos organizacionales, en donde hay una

cosmovisión de los fenómenos que permita resolver las diferentes problematizaciones, desde lo complementario y divergente. En ese sentido, Lanz (Ob. cit.:30) refleja que:

Trascender en el pensamiento, sin barreras disciplinarias, esquemas universales, escisiones entre lo natural y lo humano, superioridad de lo cuantitativo apoyado en la medición, exclusión de la paradoja, execrar a la poesía o a cualquier otra dimensión del arte, sustitución del diálogo por las pruebas teóricas o empíricas, en fin, sin sacrificar la totalidad del mundo incluida su armonía estética.

Villegas (2006:7) apunta la idea de una ciencia novel en el contexto de los estudios postdoctorales, como una eco-cognición de la transdisciplinaria y del pensamiento complejo. Chirinos (2007:375) destaca que la transcomplejidad “es una mirada enriquecida por la movilidad de puntos de observación, por la flexibilidad de los instrumentos metodológicos, por la ductilidad de las estrategias cognitivas”. Luego, Schavino y Villegas (2010) describen los principios de la investigación transcompleja: a) principio de complementariedad; b) principio epistemológico; c) principio de sinérgica relacional; d) principio de consenso; e) principio de integralidad; f) principio de reflexividad y g) principio de universalidad.

Las organizaciones son denominadas transcomplejas por sus caracteres, por sus

estrategias de afrontar los retos del mercado, por su estructura o poder, por los niveles de innovatividad y creatividad, entre otros aspectos. En ese sentido, González Salinas (2014:236) considera que:

A estas organizaciones ahora se le denominan Trans-complejas porque desde su visión y misión son capaces de crear y recrear ética, moral y legalmente alternativas para el manejo adaptativo de los recursos, el estudio de las experiencias de la organización, la toma de las decisiones para el futuro, reflexionando su éxito en la competencia, lo que es demarcado por el efecto producido por factores socioculturales, psicológicos, políticos, e inclusive, hasta por el mismo proceso de globalización, entre otros, dentro de una realidad cambiante, incierta, compleja al igual que la presión de sus necesidades.

En definitiva, las propias circunstancias de la sociedad postmoderna generan la necesidad de nuevos espacios de respuesta, en los cuales se valore tanto los recursos tecnológicos como humanos para atender las demandas sociales, de la mano del aprendizaje, comunicación y liderazgo emergente y contingencial.

II. El paradigma de la complejidad y sus dimensiones epistemológicas. La complejidad propone una visión sistémica de la realidad, un universo de cosas en donde hay orden y desorden, porque ambos extremos se complementan más allá del antagonismo, en donde la divergencia se suma como elemento que permite la solución de una controversia,

pues expande la mente del ser humano, creando tantos universos como realidades existen, problemas o fenómenos, y a su vez, tantas soluciones. Por ello, Morín (1990:63) especifica que:

Podemos decir que aquello que es complejo recupera, por una parte, al mundo empírico, la incertidumbre, la incapacidad de lograr la certeza, de formular una ley, de concebir un orden absoluto. Y recupera, por otra parte, algo relacionado con la lógica, es decir, con la incapacidad de evitar contradicciones.

Como se observa, la complejidad avanza hacia un pensamiento no predictivo, en donde la certeza no está dada en forma única e indisoluble, sino que las realidades emergen y ameritan una solución la cual nace desde un enfoque integral. En refuerzo de ello, hay que dejar claro que la complejidad no es un tema exclusivo ni excluyente de la filosofía, sino que se extiende al resto de las ciencias, y por supuesto, la gerencia no se escapa de ello, al ser una ciencia social transdisciplinar, como bien han afirmado Ibañez y Castillo (2010). Asimismo, para Salazar (2004:24):

El Paradigma de la Complejidad puede articularse sobre la base de tres principios que Morin nos presentó a lo largo de su producción teórica: el principio recursivo, el principio dialógico y el principio hologramático, según los cuales, se intenta abordar el conocimiento en sus condiciones de producción, de emergencia y de ejercicio. Este proceso deja de ser lineal, simple, irreversible

para desarrollarse de manera crítica y reflexiva.

De ello deriva que, las dimensiones epistemológicas de la complejidad son variadas, ya que constituye un proceso bio-afectivo-cognitivo (Villegas, 2012), y un proceso socio-cultural institucional, lo que significa que trasciende la vida de las personas, sus emociones, conocimiento, interacción social, producción cultural y su relación con la institucionalidad. Es decir, abarca un todo, holos, y permite la movilidad de los puntos de observación del investigador, así como la flexibilidad de los instrumentos metodológicos y ductilidad de las estrategias cognitivas.

Las dimensiones de la transcomplejidad comprenden una perspectiva integradora transdisciplinar, desde la pluralidad e interacción de los saberes, el trabajo en equipo y la multidimensionalidad. Se trata de una episteme: estratégico, transversal, flexible, abierto, complementario e integrador. A través del pensamiento transcomplejo se busca solventar problemas complejos concretos de la realidad social, alejados del reduccionismo, desmonopolizando la episteme, pues no existen aquí hegemonías sino un enfoque integral (Schavino, 2012:34).

A nivel gerencial, la transcomplejidad brinda al gerente emergente las herramientas que permitan un manejo adecuado de la gestión del conocimiento, además de promover el ingenio,

innovación, productividad, calidad de servicios y competencia, desde una integración de saberes, pensamiento relacional, ayudando al gerente a mejorar la dinámica laboral y su vinculación con el entorno, mediante el empoderamiento de herramientas para gerenciar en tiempos de incertidumbre.

III. Las organizaciones empresariales. Morín (2003) propone la humanización como un discurso que sin pretender convertirse en un nuevo paradigma es capaz de motorizar transformaciones sociales, pero con ello, redireccionando los diferentes espectros disciplinares, interdisciplinares y multidisciplinarios, transversalizando conductas, costumbres y políticas, que desmontan patrones culturales dejando entrever una nueva forma de gerenciar, triangulando los recursos humanos, físicos y financieros para alcanzar calidad en la gestión administrativa (Chiavenato, 1999).

Desde esta óptica, el pensamiento gerencial vigente en lo ontológico (todo lo que existe, lo que hay y las relaciones entre el entorno y sus participantes) se reencamina a una realidad sensible con los condicionantes en el orbe terrestre. El mundo permanece envilecido en una crisis donde escapas exaltando el talento desde su dignidad. Por tanto, el trabajador es un ser humano visto en la horizontalidad y su labor, no solo compensa los embates económicos, sino busca la plenitud de vida.

Así pues, los procesos de producción se adaptan a las nuevas realidades, exigiendo

líderes – directores – gerentes, dispuestos a afrontar retos centrados en las capacidades humanas, tomar decisiones multilaterales (trabajadores, comunidades y sociedad). Por ello, en lo metodológico, se configuran técnicas que dejan de lado la racionalidad mecanicista e instrumentalista (Borjas y Monasterios, 2012:61) por la humanización de los procesos laborales (mayo, 1972).

Unificando estas ideas, las organizaciones empresariales del siglo XXI son entes colectivos, abstractos y complejos, singularizados por virtudes humanas que permiten satisfacer las demandas negociales, basados en el trabajo para la liberación (LOTTT, 2012), procurando bienestar individual, colectivo y organizacional, en consonancia con el entorno.

Estas tendencias dilucidan una contrastación empírica entre el conocimiento gerencial y el conocimiento humano, fluctuando en modernos escenarios capaces de dar respuestas a las problemáticas que aquejan a las personas y su dignidad, lo que permite lograr una verdadera biocivilización (Campos, 2015).

En fin, las organizaciones dejan de administrar los recursos humanos para satisfacción de sus necesidades y en cambio, administran los recursos escasos para la satisfacción de las necesidades de todos, según ejes de planificación, control y organización, enfatizando en una gestión estratégica ética y responsable. Se trata de una agrupación

científica y técnica con metas universales que profundiza en el bienestar y ecología, interactuando para generar progreso, competitividad, democratización de las relaciones laborales (Spinrad, 1984) y humanización de la economía (Santín, 2017).

IV. La revolución digital. Con el devenir de los años ha quedado atrás en la historia transformaciones experimentadas en momentos históricos de levantamiento, rebelión, lucha o revolución, con el objeto de generar cambios o modificaciones de manera esencial en la organización social principalmente, a través de la tecnología. Su gran influencia e impacto es estudiado por numerosos autores, quienes convergen en algunas posturas y se oponen en otras, dejando una huella en los métodos, regímenes, técnicas, procedimientos o medios conocidos como sistemas de la manufactura, que se asocia indudablemente a la industria, fabricación, producción, elaboración, obtención, construcción, confección entre otros, términos relativos a la fabricación de algún producto, realizado manualmente o con ayuda de máquinas.

Estos procesos revolucionarios tienen algunas características propias, distintivas en épocas, que permiten situarse históricamente, por ejemplo, las transformaciones con las máquinas a vapor y la mecanización en los procesos, la producción en masas, la automatización y robotización, la integración y autonomía de los procesos. De manera inicial, la

primera revolución industrial se sintió en el paso de la producción artesanal con el progreso de la maquinaria y la fabricación en mayor escala. Posteriormente, la segunda revolución marcó la industrial con la utilización de la energía eléctrica y con la producción masiva en cadenas de montaje. De manera secuencial, con la llegada de la tercera revolución industrial se abre horizontes hacia la automatización, la fabricación y la informatización de las empresas industriales.

Así, llega la más reciente de las revoluciones conocidas como revolución tecnología y digital, que surge en el Siglo XX. La cuarta revolución industrial radica en la introducción de las tecnologías digitales en la industria, con lo cual se inicia una corriente de pensamiento integral sobre el advenimiento de cambios atinentes a la industria. Ahora bien, como elementos distintivos y/o característicos, la revolución digital no solo introduce mayores mejoras a los procesos productivos en la cadena de valor, sino que demuestra su capacidad de interconexión de máquinas, productos, proveedores y consumidores. Asimismo, se distingue de las revoluciones que le anteceden por la velocidad de desarrollo y conectividad que posee.

Por lo tanto, la revolución digital es un desafío ante la industria, dotado de oportunidades competitivas vinculante al sector empresarial que propone una adaptabilidad al nuevo modelo que presenta, donde reina la innovación, el carácter colaborativo, la

conectividad, la integración, la digitalización para crear industrias inteligentes. Es oportuno mencionar que a pesar de que en sus inicios existió un desconocimiento y dudas como en cualquier otro proceso innovador, no ha sido impedimento para su crecimiento de manera exponencial.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación en el corsé del paradigma interpretativo, fundamentado en la ciencia fenomenológica, que busca comprender, describir e interpretar la realidad a partir de los significados, acciones y percepciones de las personas (Aranal, Rincón y Latorre, 1992:40). Su naturaleza es documental. Se utilizaron como técnicas de investigación la observación documental, la lectura evaluativa, las técnicas del resumen, del subrayado y de asociación.

Con base a todo lo anterior, se formó un repositorio como herramienta de trabajo, profundizando en los nudos críticos para extraer los elementos que permitieran exponer el eje central de investigación. Para lograr este cometido, se utilizó la matriz de análisis del contenido categorizado (Bardin, 2002:32), codificando la totalidad de la información, permitiendo la inferencia de los conocimientos, contrastando diversas aproximaciones teóricas, cristalizadas a través del método analítico, lógico y crítico.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para contestar los aspectos reticulares de la investigación, es importante aseverar que es palpable y clarividente la relación entre complejidad, empresa y revolución digital, ya que precisamente la era que se vive en la actualidad supone la existencia de la virtualización y su regulación ética, y por lo tanto, las organizaciones empresariales no pueden dejar atrás ni la humanización necesaria como forma operativa ni menos una visión integracionista, que permita sin reduccionismos, alcanzar soluciones a los problemas diarios.

De esta manera, hay que considerar los principios de la teoría de la empresa de Llano (1992) que implican una visión integral de la realidad organizacional, al destacar la gradualidad, el pluralismo, la complementariedad, la integralidad y la solidaridad, como núcleos centrales de las empresas en estos tiempos de incertidumbre, ante el auge de los mercados, los derechos humanos, la politización, entre otros fenómenos.

No en vano, la revolución digital exige una readaptación a nuevos principios y ahí es donde cobra mayor vigor la complejidad, que no es un tema netamente filosófico, sino perfectamente aplicable desde la visión del gerente. Por ello, se puede afirmar que las dimensiones de la complejidad se centran en cinco principios básicos:

a) por un lado, la complementariedad, que supone el análisis de diversas vertientes de un fenómeno, así como las múltiples soluciones, considerando diversas áreas, por ejemplo, la gerencia, la administración, economía o sociología;

b) la sinergia, que supone la unidad de fuerzas constructivas y transdisciplinares para responder a una problemática, y allí es donde la gerencia realza su labor, como ciencia social transdisciplinar, puesto que reúne diversas ópticas y miradas;

c) la dialógica, ya que los paradigmas dejan de ser antagónicos y se complementan, es una reflexión constante entre el gerente y la organización, y la revolución digital, así como los elementos humanizantes, que permite procrear políticas integrales capaces de afrontar los retos de la sociedad informatizada;

d) la integralidad, por cuanto la realidad es multiversa, relacional, transformacional, y de esta manera, el gerente debe guiar todo el proceso de construcción y avance de su organización, de la mano del talento humano;

e) profundización reflexiva, lo que ahonda en la relación entre el sujeto investigador y el sujeto/cosa de estudio, pues que es una nueva realidad indisoluble, que permite caminar de la mano, para descubrir nuevos saberes.

A MODO DE CIERRE

Las dimensiones epistemológicas de la complejidad invitan a una acción colectiva, es decir, que no hay un rumbo predefinido, sino por

el contrario, posibilidades que no descartan, y que permiten llegar a un nuevo escenario, en donde surge el conocimiento. La sociedad de la virtualización actual implica mayores retos para la gerencia y las empresas, ya que pone de relieve la necesaria regulación bioética y la humanización, y por lo tanto, la visión compleja de la realidad consolida una gerencia de avanzada.

De este modo, el papel del gerente es vital para atemperar los efectos de la economía en esta época, contribuyendo eficazmente a la tan mencionada reingeniería desde una mirada compleja. En las voces de sus protagonistas, es ineluctable reestructurar las organizaciones empresariales y convertirlas en empresas inteligentes, transcomplejas, revolucionarias, digitales y verdes.

En el marco de las innovaciones, los programas de formación académica doctoral germinan los pasos para interconectar la gerencia, la empresa, la revolución y la complejidad, superando las barreras y escollos investigativos, así como las brechas. En definitiva, solo una resignificación de las empresas, que atomice las dimensiones epistemológicas de la transcomplejidad, la apertura empática a la tecnología de la comunicación, el remozamiento de la infraestructura tecnológica y la distribución justa y equitativa de insumos escolares, afianzará la empresa en la nueva revolución, como motor

para la el desarrollo global, al ocase del humanismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranal, I., Rincón, D., Latorre, A. 1992. Investigación Educativa. Fundamentos y metodología. Labor. Barcelona, España.
- Bardin, L. 2002. El análisis de contenido. Ediciones Akal. Madrid, España.
- Borjas, L. y Monasterio, D. 2012. La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Volumen 28 (48). Pág. 53-63. [En línea] <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a05.pdf> [Consulta: 2021, junio 23].
- Campos, S. 2015. Construimos biocivilización. Hacia un nuevo paradigma de convivencia planetaria. Ed. Icaria. España.
- Chiavenato, I. 1999. Administración de recursos humanos. Ed. McGraw Hill, quinta edición. Ciudad de México: México.
- Chirinos, J. 2007. Transcomplejidad. Conferencia en Reunión Líneas de Investigación. Turmero, Venezuela: UBA
- González Salinas, I. 2014. Las organizaciones trans-complejas: del conocimiento a la toma de decisiones. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, Volumen 20 (1). Pág. 235-246. Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/364/36433515011.pdf> [Consulta: 2022, enero 13].
- Ibáñez, N. y Castillo, R. 2010. Hacia una epistemología de la gerencia. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, Volumen 6 (16). Pág. 54-78. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/709/70916426004.pdf> [Consulta: 2021, junio 23].
- Lanz R. 2001. Organizaciones transcomplejas. Caracas: Editorial Imposmo/Conocit.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. 2012, mayo 7. Gaceta Oficial de la República, 6.076 (Extraordinaria), mayo 7, 2012. 100p.
- Llano, A. 1992. La empresa ante la nueva complejidad. En A. Llano. (Dir.). El humanismo en la empresa. 17-30. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.
- Mayo, E. 1972. Problemas Humanos de la Civilización Industrial. Editorial Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina.
- Morín, E. 1990. Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa. [En línea] http://cursoenlineasincostoedgarmorin.org/images/descargables/Morin_Introduccion_al_pensamiento_complejo.pdf [Consulta: 2021, junio 23].
- Morín, E. 2003. El método V. La humanidad de la humanidad. Madrid: Cátedra.
- Salazar, I. 2004. El paradigma de la complejidad en la investigación social. Educere, Volumen 8 (24). Pág. 22-25. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602404.pdf> [Consulta: 2021, junio 24].
- Santín, E. 2017. Humanizar la economía. [En línea] <https://www.elidealgallego.com/opinion/enrique-santin/humanizar-la-economia/20170608212056336930.html> [Consulta: 2021, junio 25].
- Schavino, N. y Villegas, C. 2010. De la teoría a la praxis en el enfoque integrador Transcomplejo. Congreso Iberoamericano de Educación. Buenos Aires, Argentina.
- Spinrad, W. 1984. La democracia en el trabajo: un análisis global. Revista Internacional de

Ciencias Sociales. UNESCO. Volumen 36
(2). Pág. 201-225. ISSN: 0379-0762. [En
línea]

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000108366> [Consulta: 2021, junio 15].

Venegas, G. 2005. ¿Qué son los valores?
México: Imprimatur.

Villegas, C. 2006. La investigación: un enfoque
Integrador transcomplejo. Maracay:
Universidad Bicentenario de Aragua
Vicerrectorado Académico. Decanato de
Investigación, Extensión y Postgrado.

_____. 2012. La transcomplejidad: una
nueva forma de pensar. Alemania:
Académica Española.