

Tipo de Publicación: Ensayo
Recibido: 22/06/2023
Aceptado: 30/06/2023
Páginas: 161-174

Autor:

Jaida Dorielis González
Lcda. En Contaduría Pública
Esp. En Gerencia Empresarial
Maestría Seguridad social, mención Gerencia Social
Doctorado en Gerencia Avanzada
Postdoctorado en Filosofía e Investigación
 <https://orcid.org/0000-0001-9014-4136>
E-mail: gonzalezjaida@gmail.com

Afiliación:

Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"
Barquisimeto - Venezuela

ABSTRACCIONES SOBRE LA GERENCIA HUMANISTA. UNA MIRADA ÉTICA DESDE LA ALTERIDAD

“No existirían los conceptos de lo bueno, el bien, lo moral y la ética, si no existiera lo malo: la inmoralidad” Anónimo...

Resumen

La palabra ética proviene del griego ethike, derivado de ethos, costumbre, desde el punto de vista de la filosofía su objeto de estudio es la moral; esta a su vez hay que entenderla como el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, así pues, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por buena conducta; ahora bien, la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. Así mismo puede mencionarse que, la ética también viene determinada por distintas perspectivas; desde el punto de vista religioso, el pensamiento creyente del mundo y del hombre ligada a las tradiciones se expresa en una normativa de naturaleza afectiva. Mientras que, la concepción filosófica del hombre y del universo ligada a la cultura se expresa en las normas éticas de naturaleza cognitiva. En este sentido, las organizaciones actuales deben ser consideradas entes sociales responsables, instituciones generadoras y transmisoras de nuevos valores éticos, susceptibles de ser aplicados no solo en su propio seno, sino, sobre todo, en el marco social más amplio en el que se insertan. Tradicionalmente las organizaciones han sido como unidades de negocio creadas exclusivamente para obtener beneficios, por tanto, no surgen como consecuencia de la generación espontánea, son creadas con una finalidad y un propósito y, al instituirse, las empresas son responsables de establecer sus códigos, valores y seleccionar al personal que más se ajuste a su naturaleza. Esta premisa ha venido transformándose para generar una gerencia humanista, desde la alteridad, entendida esta, como el principio filosófico de "alternar" o cambiar la propia perspectiva por la del "otro", considerando y teniendo en cuenta el punto de vista, la concepción del mundo, los intereses, la ideología del otro; y no dando por supuesto que la "de uno" es la única posible.

Descriptores: Gerencia humanista, aprendizaje organizacional, ética, alteridad

ABSTRACTIONS ON HUMANIST MANAGEMENT. AN ETHICAL LOOK FROM OTHERNESS

Summary

The word ethics comes from the Greek ethike, derived from ethos, custom, from the point of view of philosophy its object of study is morality; This, in turn, must be understood as the set of norms or customs (mores) that govern the conduct of a person so that it can be considered good, thus, ethics is the rational reflection on what is understood by good conduct; Now, ethics is the theory or science of the moral behavior of men in society. Likewise, it can be mentioned that ethics is also determined by different perspectives; From the religious point of view, the believing thought of the world and of man linked to traditions is expressed in a norm of an affective nature. Whereas, the philosophical conception of man and the universe linked to culture is expressed in ethical norms of a cognitive nature. In this sense, current organizations must be considered responsible social entities, institutions that generate and transmit new ethical values, capable of being applied not only within themselves, but, above all, in the broader social framework in which they are inserted. Traditionally, organizations have been like business units created exclusively to obtain benefits, therefore, they do not arise as a consequence of spontaneous generation, they are created with a purpose and purpose and, when established, companies are responsible for establishing their codes, values and select the staff that best suits their nature. This premise has been transforming to generate a humanist management, from otherness, understood as the philosophical principle of "alternating" or changing one's own perspective for that of the "other", considering and taking into account the point of view, the conception of the world, the interests, the ideology of the other; and not assuming that "one's" is the only possible.

Descriptors: Humanist management, organizational learning, ethics, otherness

Proemio Gerencia Humanista y Alteridad

Los desafíos sociales, económicos y ambientales de esta época, requieren de nuevos enfoques de liderazgo y responsabilidad. Emerge una nueva generación, desde una nueva época, impulsada por la tecnología emergente; sustentabilidad y confianza ganada en base a los intereses de *Stakeholders*. En los círculos académicos y de gestión empresarial se ha abordado el tema de la sostenibilidad y perdurabilidad de las empresas, tratando de responder a las preguntas ¿Por qué algunas empresas logran sostenerse en el tiempo y otras no? ¿Por qué algunas han logrado seguir vigentes con resultados destacados y otras no lo consiguen? se hace visible la apenada noticia que la teoría taylorista, sigue imperando en la mayoría de las empresas. Por lo tanto, el objetivo de la excelencia organizacional es la creación de valor para todos los *Stakeholders* de la empresa, en lo que la generación de aprendizaje y su integración para la mejora de la gestión de la organización es fundamental (Corporación Calidad, 2012).

A este respecto Pérez (2010), resalta la importancia de una cultura organizacional de excelencia en la obtención de resultados sobresalientes y sostenibles, ya que genera pertenencia, como consecuencia los colaboradores se sienten comprometidos con los resultados de la empresa.

Estas consideraciones, de alguna forma abren la puerta al entendimiento de aspectos suaves de la gerencia para tratar de razonar los aspectos intangibles que influyen, el objetivo es mostrar por qué la gerencia humanista es una de las mejores formas de potenciar la energía humana de una organización, poniendo al Ser Humano como el fin y no como el medio. Esto, se sustenta en los altos niveles de empoderamiento y participación, las bajas tasas de rotación en las empresas, la sostenibilidad de la empresa, condición que garantiza que los objetivos e impactos positivos perduren en el tiempo. Y es que la sostenibilidad, se logra cuando la satisfacción de las necesidades presentes, no compromete la capacidad de las generaciones futuras para compensar su propia necesidad. Así pues, la participación en la toma de decisiones empresariales aumenta el compromiso del empleado, reduce la alienación y la resistencia al cambio, aumenta la confianza entre el empleado y el empleador, lo cual está íntimamente atado al clima organizacional.

Desde este discurrir, humanizar las organizaciones, requiere de conexión genuina entre sus integrantes, por tanto, los colaboradores, demandan líderes con más corazón, esto implica la emocionalidad del ser, manifestada en el bienestar del equipo de trabajo, e incluso en el de su entorno cercano, un reto de la nueva era gerencial. En este sentido, la Gerencia Humanista, ofrece otra perspectiva gerencial desde la concepción de las

personas en la empresa, no como recursos, sino como lo que son, seres humanos. Sus principios se centran en la alteridad, las no-ideologías y las obligaciones sociales organizacionales (Largacha-Martínez, 2010b).

La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. Las empresas que aplican este tipo de gerencia, se centran en conocer las fortalezas e intereses de sus empleados para relacionarlas con sus actividades diarias. Lo que difiere mucho de la gerencia tradicional, en la cual, lo que se busca es satisfacer las necesidades de los clientes y obtener alta rentabilidad. Este nuevo paradigma gerencial, valora y considera que lo más importante en cualquier empresa u organización, son los seres humanos. Por tal razón, la gerencia está enfocada en ellos; en darles capacidad de decisión para incrementar así su sentido de pertenencia y, por ende, su compromiso con la empresa.

Emerge entonces, la ecoeficiencia que incluye indicadores económicos y ambientales útiles para el desarrollo empresarial. Sin embargo, estas prácticas no son suficientes para lograr un desarrollo sostenible, además de los aspectos económicos y ambientales, se deben considerar los aspectos sociales, pues el mayor obstáculo de la sostenibilidad es la pobreza y la desigualdad social que enfrenta nuestra sociedad actual.

	Organización Tradicional	Organización que aprende
Actitud ante los cambios	Si funciona no lo cambias	Si no lo cambias dejará de funcionar
Actitud ante las nuevas ideas	Si no lo inventamos aquí, recházalo	Si lo inventamos o reinventamos aquí, recházalo
Quien es responsable de la innovación	Áreas tradicionales como R&D	Todos los miembros de la organización
Temor principal	Cometer errores	No aprender, no adaptarse
Ventaja competitiva	Productos y servicios	Capacidad de aprender conocimientos y experiencias
Trabajo del gerente	Controlar a los demás	Facultar a los demás

Tabla 1. La Organización que Aprende vs. la Organización Tradicional
Fuente. Robbins & Coulter (2005)

Rasgos resaltantes en la Gerencia Humanista

1. Dale libertad a tus trabajadores para que organicen sus horarios de trabajo, así como sus equipos.
2. Escucha sus sugerencias, recomendaciones y observaciones.
3. Establece la escala salarial no sólo por los cargos, sino también; por las funciones de cada uno.
4. Establece una comunicación adecuada con los empleados, a través de la cual te perciban cercano y preocupado por el bienestar de ellos.
5. Conoce muy bien a tus empleados. Interésate por sus familias, características y necesidades.

6. Promueve actividades de recreación, donde todos puedan compartir y conocerse.
7. Organiza cursos de mejoramiento y apoya a aquellos empleados que deseen continuar sus estudios.

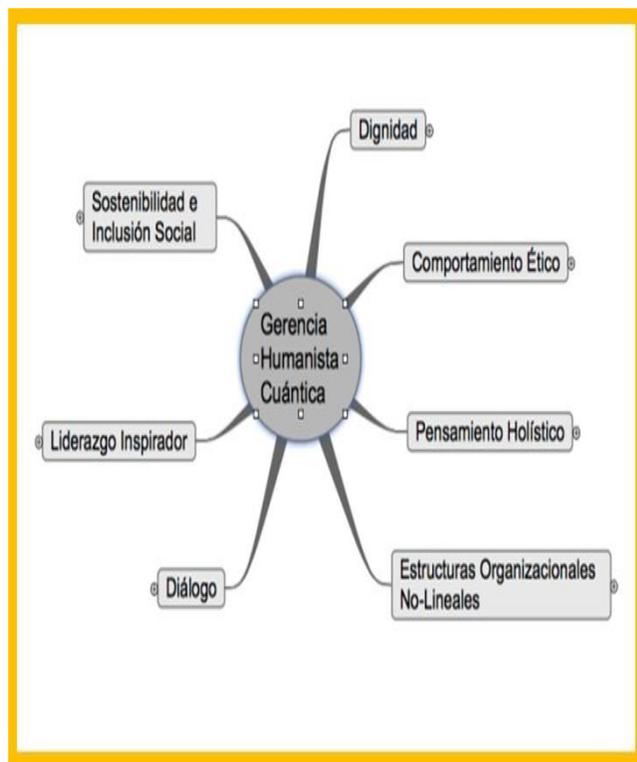


Figura 1. Gerencia Humanista Cuántica

Consideraciones acerca de la Ética

La ética viene determinada por distintas perspectivas; desde el punto de vista religioso, el pensamiento creyente del mundo y del hombre ligada a las tradiciones se expresa en una normativa de naturaleza afectiva. Mientras que, la concepción filosófica del hombre y del universo ligada a la cultura se expresa en las normas éticas de naturaleza cognitiva.

La palabra Ética proviene del griego ethike, derivado de ethos, carácter, según Aristóteles, de éthos costumbre, y es la rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. A su vez la moral hay que entenderla como el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, se desprende la idea que el hombre tiene el deber de ser moralmente bueno y por tanto realizar buenas acciones de una forma libre; de este modo García (1981) esgrime que, sólo “se es bueno cuando uno lo es en todas las circunstancias, cuando lo es por virtud, habitualmente” (p. 87). Pero la moral no es sólo asunto personal o individual, tiene asimismo implicaciones en la esfera social, por tanto, aspira que el hombre moralmente bueno cumpla con sus deberes sociales para apremiar el bien mayor.

En el presente, la ética es un término que se hace frecuente escuchar, en nuestros grupos sociales, redes, organizaciones y otros, en este sentido las personas tenemos una idea o visión acerca de lo que es bueno o malo y es justamente sobre esta valoración que está fundamentada la moralidad. No existe una valoración o consideración general acerca de la ética, sino que, muy por el contrario, existe más de una forma de comprenderla y mirarla. El ser humano es un ser moral porque tiene capacidad de elegir a la hora de actuar, es responsable de sus actos y es capaz de evaluar las consecuencias que de ellos se derivan.

Son heterogéneas las usanzas que se le da a la moral, como sustantivo, encontramos que es un acatamiento que se determina de acuerdo al contexto donde el individuo se desarrolle, para así establecer los principios, patrones de conducta, ideales del buen vivir, que define la forma de vida, de tal forma que ellos pueden inferir en uno, varios, pero no en la totalidad de los individuos, lo que quiere decir que el contexto no determina la actuación o creencia para desarrollarse. Como sustantivo la moral puede hacer referencias a códigos de conducta, que es cuando se dice que una persona es de moral muy definida o por el contrario que es carente de moral.

En este orden de ideas, ha de existir un bien superior del cual proviene la máxima felicidad. Según García citado por Blanco y González (2015) detalla que, para los antiguos griegos esta fuente provenía de la contemplación y del conocimiento; luego los estoicos notaron en la sabiduría interior, la bendición que los haría felices. A lo largo de la historia de la filosofía sigue concurriendo una gran controversia sobre si el hombre goza de lo que se denomina el libre albedrío o no. Paz (citado por Savater, 1991), puntualiza que “La libertad no es una filosofía y ni siquiera es una idea: es un movimiento de la conciencia” (p. 18). Para el autor, ser individuo significa poder elegir, de acuerdo a la conciencia, entre el “sí” y el “no”, entre el bien y el mal.

Así pues, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por buena conducta y en qué se fundamentan los señalados juicios morales; ahora bien, la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. En latín *Ethica Nicomachea*, obra escrita por Aristóteles en el siglo IV A.C. uno de los primeros tratados conservados sobre ética y moral de la filosofía occidental, está basado, en un análisis de la relación del carácter y la inteligencia con la felicidad, instituye uno de los cimientos primordiales sobre los que se fundó la ética occidental.

Aristóteles citado por Sinnot (2007), en su obra puntualiza lo esencial de la ética: el bien, que lo relacionan con la felicidad, pues, es "lo que todos buscan", dicho de otra forma, para el hombre, la felicidad, consiste en el ejercicio de su función como hombre. Para ello introduce el concepto de virtud, que se halla identificado con la costumbre del buen obrar. En este aspecto, establece el autor que las virtudes han de ser de dos (02) tipos: las virtudes llamadas éticas, morales o de carácter; especialmente la justicia, que vienen del alma desiderativas y obedece a la razón; y las virtudes denominadas dianoéticas, intelectuales o racionales, que permiten alcanzar la felicidad y vienen del alma racional misma.

Asimismo, puede mencionarse que la ética también viene determinada por distintas perspectivas; desde el punto de vista religioso, el

pensamiento creyente del mundo y del hombre ligada a las tradiciones se expresa en una normativa de naturaleza afectiva. Mientras que, la concepción filosófica del hombre y del universo ligada a la cultura se expresa en las normas éticas de naturaleza cognitiva.

En la cotidianidad frecuentemente atinamos que la palabra ética y moral, son utilizadas conformando un binomio indivisible donde el orador poco se ocupa de diferenciar el significado de una u otra, pero consciente de que ambas apuntan a los principios y valores que rigen la vida individual y en comunidad, hacia el camino del bien. Del mismo modo, siendo la ética una rama que está directamente involucrada no solo en el comportamiento humano, sino con todas las profesiones y campos del saber, es pertinente reflexionar sobre las siguientes inquietudes: ¿Cómo se proyecta la ética en el ejercicio de la gerencia? ¿Cómo se perfila el camino de la ética gerencial?

Siendo la gerencia ciencia de la acción que se ocupa de procesos complejos que no se limitan única y exclusivamente al ciclo administrativo, por tanto, ha de admitirse que la ética, esta avocada a lograr la alineación de los actos humanos en procura de la máxima felicidad, atiende de manera evolutiva y multidimensional, las acciones que realiza el individuo como autor y actor de su proceso psico-ético-biológico-social-espiritual. De este modo, la ética, sin lugar a dudas, se convierte

en la directriz fundamental que debe regir la gerencia (Blanco y González, Ob. Cit.).

Congruente con lo argumentado hasta ahora la gerencia humanista emerge ante una gerencia tradicional de vocación determinista, más que pretender, reclama un compromiso con los principios de la ciencia ética, encaminados a satisfacer las peticiones que hacen los actores sociales en lo referente a tópicos significativos como: responsabilidad social, vocación de servicio, bienestar, generación de conocimiento, satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, compromiso, sostenibilidad ecológica, entre muchos otros.

De allí surge que Morín (2003), filósofo francés, resplandece el camino hacia lo que conviniera ser materia de la ética venidera; esto es: conseguir la humanidad en nuestra conciencia personal, asumir el destino humano en sus antinomias, así como también, la citada misión antropológica del milenio, determinada por: humanizar la humanidad, obedecer la vida, unidad planetaria en la diversidad respeto al otro, y, por último, el desarrollo ético de la solidaridad y comprensión del género humano.

La ética por su lado puede ser abordada desde dos puntos de vistas; el primero desde la deontología donde se considera los deberes, valores y normas como fundamentales y el segundo desde la teleología, que se basa en el

propósito del universo y por tanto de todas las acciones humanas. Para efectos de esta investigación hemos considerado el tratamiento de la ética desde la visión teleológica ya que es un desarrollo de la composición moral del ser cuyo contenido se configura en los valores intrínsecos del ser humano y nos permitirá alcanzar una visión reflexiva del hecho ontológico de convivir compartiendo espacios, tiempo y situaciones comunes.

Particularmente dentro de la ética teleológica encontramos la ética platónica que supone que la virtud es conocimiento y que éste puede ser aprendido. Mientras otros filósofos hedonistas consideran el bien último el placer, Aristóteles plantea su teoría ética que todos los seres humanos anhelan la felicidad (eudaimonía), es decir, una realización activa y comprometida de sus capacidades innatas a través del ejercicio de las virtudes con el fin último de alcanzar la felicidad. (Calvo, 2008).

Siguiendo esta línea Santo Tomas de Aquino completa la teoría ética tratada con la aportación espiritual y cristiana del valor de la persona y el sentido trascendente que tiene la vida humana. Si la felicidad racional aristotélica se alcanza en este mundo, Tomás de Aquino defiende que la felicidad terrenal no es absoluta ni total si no se proyecta hacia cotas más altas, como es el conocimiento divino. La perfecta felicidad, el fin último consiste básicamente en la visión de Dios.

En la otra vertiente el Amor en relación con la ética es un elemento de carácter no utilitario que sirve para el logro de la felicidad; a mi criterio es un factor indispensable, en palabras de Morín (Ob. Cit.) la ética se desarrolla desde dos puntos de vista uno utilitario, como los deberes, las normas y agrega una visión de carácter no utilitario, que abarca todo el quehacer humano tales como amor, pasión, honor, ludismo, y de todas sus cualidades.

Ética Organizacional

Las organizaciones actuales deben ser consideradas entes sociales responsables, instituciones generadoras y transmisoras de nuevos valores éticos, susceptibles de ser aplicados no solo en su propio seno, sino, sobre todo, en el marco social más amplio en el que se insertan. Tradicionalmente las organizaciones han sido consideradas en un sentido meramente instrumental, es decir, se han venido concibiendo como unidades de negocio creadas exclusivamente para obtener beneficios, por tanto, no surgen como consecuencia de la generación espontánea, son creadas con una finalidad y un propósito y, al instituirse, las empresas son responsables de establecer sus códigos, valores y seleccionar al personal que más se ajuste a su naturaleza (Zarco V.; Rodríguez A, 2005).

En este sentido, las empresas deben ser, ante todo, entidades creadoras de nuevos valores y de bienestar psicológico, social y económico (Biopsicosocial-Espiritual). Asumiendo este nuevo

enfoque; cambia la condición en que, las organizaciones deberán apropiarse de su gerencia humanista y la manera de comportamiento desde un punto de vista ético, pues de cierta forma las organizaciones se auto reflejan en los valores de la sociedad, sus usuarios, gerentes y colaboradores.

Así pues, la ética empresarial se concibe como las decisiones de un individuo o grupo de trabajo que la sociedad califica como correctas o incorrectas. Desde el punto de vista de los códigos de ética o de la Deontología son los fundamentos del deber y las normas morales, la ética profesional ya implica la idea de la existencia de un código moral colectivo con un cierto grado de intersubjetividad y con un carácter vinculante entre sus miembros que definen la ética en el ámbito empresarial para delimitar lo concerniente a la gestión de talento humano. El líder de la gestión humana, debe promover un ambiente de crecimiento continuo y un querer hacer, en todos los trabajadores, que vaya más allá del cumplimiento del deber y que fomente un clima ético y generador de creatividad hacia la construcción de ambientes de trabajos satisfactorios en el orden humano.

Desde esta cosmovisión, la ética de la empresa trata de aplicar principios éticos en la toma de decisiones y en acciones concretas, y aporta herramientas que eleven el nivel ético de las empresas. Cortina y Conill (2004) la define como el descubrimiento y la aplicación de los valores y

normas compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario.

Por otro lado, la ética organizacional trabaja a la vez la conciencia y la práctica. Tener conciencia significa, por un lado, tener el conocimiento y la capacidad de reflexión sobre la moral, así como la actitud, el querer hacer, y querer adherirse voluntariamente a los valores propios de esa conciencia. Igualmente, el sujeto debe querer reflexionar sobre la adhesión a valores y buscar la autocrítica de forma continuada para garantizar la vigencia y validez de su adhesión a determinados valores. A partir de tales reflexiones la persona (o empresa) pasará a la acción, su capacidad de puesta en práctica dependerá, en primer lugar, del entorno (obstáculos y facilidades) y, en segundo lugar, del nivel de involucración del sujeto.

Gerencia humanista mirada ética desde la alteridad

El humanismo corriente que sostiene una concepción de la libertad humana, capaz de contribuir a definir su naturaleza, posición y función en el mundo, y en última pretensión de orientar el curso de la historia. El surgimiento de las teorías humanistas en la organización, consideran que las causas que determinan la manera de actuar, vienen determinadas por las tendencias hacia la autorrealización personal que manifiestan los seres humanos. Destacan la libertad personal, la elección, la autodeterminación y el

deseo de desarrollo personal, (Elton Mayo y Fritz Roethlisberger, 1933), (Abraham Maslow 1943) y (Douglas McGregor, 1960).

Por su parte, la UNESCO (2011), destaca que el objetivo del nuevo humanismo debe ser la creación de un clima impregnado de la sensibilidad hacia el otro, de un sentimiento de pertenencia y de una comprensión mutua. El humanismo en consecuencia, es un comportamiento o una actitud que destaca al género humano, donde el hombre es la medida de todas las cosas, reconociendo sus valores. Las organizaciones, por lo tanto, deben desarrollarse a partir del bienestar humano. Bajo este marco referencial, se enuncia que la gerencia humanista es una nueva representación de gestión de las organizaciones, centrada en el bienestar del personal, de su crecimiento y desarrollo, mejorando las relaciones interpersonales y creando un ambiente agradable de trabajo, esto desde el reconocimiento de otro, como verdadero y legítimo otro.

Desde esta afirmación, emerge la alteridad, la cual deviene del latín alter que significa "otro", y por tanto se puede traducir de un modo menos opaco como otredad. La relación con el otro no es de conocimiento, es primeramente ética. Sin embargo, que sea ética no significa la práctica del reconocimiento del otro. No representa que automáticamente lo otro adquiera el lugar prioritario con el sólo hecho de deponer la primacía del yo. Todo conocimiento, aunque sea

reconocimiento es una destrucción de la alteridad del otro.

En consonancia con lo narrado, el concepto es propio de la filosofía de Emmanuel Lévinas y su significación tiene relación con la experiencia de la otredad: la presencia del Otro humano, de su rostro, es clave en el seno de una subjetividad ética. La perspectiva levinasiana es absolutamente rupturista con la mayor parte de la tradición filosófica occidental pues supone una deconstrucción radical de la noción tradicional del yo (cogito) y de todas sus determinaciones como identidad, autonomía y poder. En su lugar, reformula el significado de "sujeto" o "subjetividad" para reescribirla en clave ética. El sujeto levinasiano implica procesos de subjetivación complejos y articulados, en los que el momento "heterónimo" del impacto del otro es constitutivo y primero. La filosofía de Lévinas (2000), es una filosofía de la intersubjetividad. Ella significa un abandono de la centralidad de la categoría del Mismo (ego, mónada, conciencia, Dasein) y la reivindicación o preponderancia del Otro (alteridad, prójimo, infinito) que, lejos de suprimir la subjetividad, la reorienta y la reescribe, como ya se ha dicho, en clave ética.

Desde este punto de vista, la gerencia humanista es definida como la gerencia que enfatiza en la condición humana y está orientada al desarrollo de las virtudes humanas, en todas sus formas, en toda su extensión, (Melé, 2003). Las

empresas buscan afianzar la ética humanista dentro de la concepción positiva del hombre, por ser el poseedor de la razón, de buena voluntad y de una gran capacidad para colaborar con otros seres humanos, por su adecuado desarrollo personal.

Como resultado de las nociones anteriores, se desprende la idea de la antropoética, planteamiento del filósofo francés Edgar Morín, que destella el camino hacia el logro de la humanidad en nuestra conciencia personal, enfocada en objetivos como: obedecer y respetar la vida, unir el planeta en la diversidad y contribuir con el desarrollo ético solidario del género humano. El mencionado autor en su texto el Método VI. Ética, proyecta que la ética es compleja porque es a la vez una y múltiple; ahora bien, la estrategia del pensamiento complejo organiza la propuesta de la ética moriniana como un sistema complicado conformado por tres (3) subsistemas con sus respectivos componentes: autoética, socioética y la antropoética, entre ellos se genera un proceso de intercomunicación, interrelación e interdependencia (Arroyave, 2011).

En el caso del subsistema de la autoética, está constituida por la ética de sí a sí, la ética de la comprensión, la ética de la cordialidad y la ética de la amistad, se forma en el nivel de la autonomía individual, es consciencia, reflexión y decisión personal, aunque privada de un fundamento exterior es impulsada por fuentes activas: psicoafectivas, antropológicas, sociológicas, culturales.

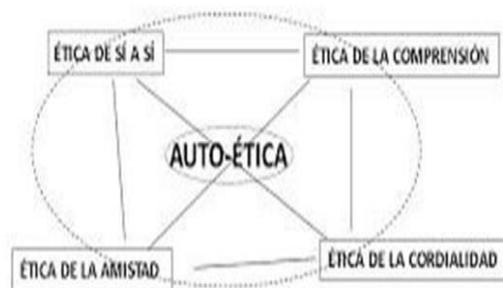


Figura 1. Subsistema de la Autoética
Fuente: Arroyave (2011).

En lo que respecta al segundo subsistema, la socioética o la ética cívica, los procesos contemporáneos de los egocentrismos individuales y de las relaciones de interés/beneficio han fraccionado muchas solidaridades tradicionales y trazan de manera aguda el problema de solidaridad/responsabilidad, en este sentido la ética política estimula a obrar por una sociedad de alta complejidad, es decir de solidaridad y de libertad, a despertar y forjar la autoética, no solo como una virtud individual, sino también una virtud social, es decir, regenerar la autoética social.



Figura 2. Subsistema de la Socio ética
Fuente: Arroyave, (2011).

Por último, el tercer subsistema la Antropoética o ética del género humano puede ser

definida como el modo moralista de asumir el destino de la humanidad, está influenciada por la decisión consciente, es decir la autoética, la cual se impone cada vez más en los desarrollos actuales de la era planetaria, ha puesto a los seres humanos en comunicación y en interdependencia, y aún más, ha hecho emerger una comunidad de destino para la especie humana. La misión antro-po-ético-política del milenio es plasmar una unidad planetaria en la diversidad de forma simbiótica.



Figura 3. Subsistema de la Antropoética
Fuente: Arroyave (2011).

A Modo De Reflexión

La filosofía proporciona a la alteridad, el nombre de «lo otro», un lugar destacado, y hasta necesario, en la constitución del sentido (y de la realidad) de las cosas. Todo es lo que es, pero la comprensión de lo que algo es depende de comprender lo que no es, porque nada «es» simplemente; todo se relaciona -dialécticamente- con todo. Lo finito no es sólo un límite cuantitativo; es la negación de todas las otras cosas que puede ser: no ser (cualitativamente) estas otras cosas es su sentido. Ahora bien, entre las cosas que

para ser plenamente necesitan del «otro» está en particular el «yo».

La filosofía contemporánea, en autores sobre todo como Husserl, Sartre, Merleau-Ponty y Levinas, ha desarrollado el concepto de alteridad como la presencia necesaria del otro, no sólo para la existencia y constitución del propio yo, sino sobre todo para la constitución de la intersubjetividad. Desde estas cavilaciones, emergen entonces las siguientes connotaciones:

1. Los gerentes humanistas no piensan linealmente. De ahí, la importancia de trabajar los modelos mentales de las empresas para promover el cambio.
2. El problema radica en que “participación consultiva”, como lo define Semler (2003), sin poder tomar decisiones, no es realmente participación. Las posturas tradicionales hablan mucho de esto, pero al no estar atado a libertad para la toma de decisiones y libertad para el error (que implica un modelo mental no lineal, o no tradicional, y una búsqueda por potenciar al otro), se quedan en el discurso.
3. Las empresas deben poner en el centro su foco de atención en el de Ser Humano. Reconocer a sus colaboradores disminuyen la alta rotación, por ende, potencia la productividad y rentabilidad, reconocen las necesidades salariales, la importancia del

diálogo, de la confianza, de la transparencia, son muestra de que no estamos hablando de algo que necesita mucha inversión de tiempo o recursos financieros. Se necesita mucha paciencia, eso sí.

4. Cuando hay madurez por parte de los trabajadores, se presenta mayor pasión por lo que hacen, o viceversa. Y que buenos niveles de participación se dan cuando está presente el pensamiento no-lineal, la intuición y el espacio para explorar cosas atípicas.
5. Las organizaciones inteligentes deben avanzar en modelos mentales abiertos a la reflexión, pensamiento no lineal para no rechazar de tajo propuestas no lógicas, entender que el Ser humano es complejo y sensible y necesita mucho respeto, y que, entre otras cosas, si el puesto de trabajo no es apasionante, difícilmente los colaboradores logran ser altamente productivos.
6. Las organizaciones son comunidades de personas con mente, corazón y aspiraciones que comparten un fin. Los hábitos adquiridos y los aprendizajes realizados hacen que, en ocasiones, imperen modelos de liderazgo más autoritarios o jerárquicos, y no tanto un liderazgo humanista.

El corazón de las Organizaciones, lo representa su Talento Humano, los cuales son seres humanos colmados de Emocionalidad, en tanto, estos demandan Líderes con más corazón y Empatía, eso representa una ruptura de paradigma para crear valor. Con la Pandemia Global por COVID-19, han emergido nuevas realidades empresariales, lo cual, ha acelerado la práctica de un Liderazgo Humanista, que requiere colocar al Talento Humano como Centro de la Estrategia en las Organizaciones; predominan categorías como: Consideración, Escucha, Empatía, para el Desarrollo del Equipo Humano, una combinación de una visión firme, pero Flexible permeada de una profunda visión empática. El liderazgo responsable contiene, por definición, una alta dosis de inteligencia emocional, una actitud abierta al cambio siempre con carácter innovador; y un reto intelectual permanente, capaz de inspirar a toda la organización. Además, debe saber marcar prioridades claras y lo más imprescindible, ser ejemplo multiplicador. Constituirá siempre un valor diferencial

Desde esta perspectiva, el liderazgo responsable es aquel que persigue sus resultados con perseverancia, con pasión y con ambición, pero a la vez tiene en cuenta las consecuencias de ese proceso, y se compromete con el impacto social y ambiental que comporta. Sea para cruzar la Antártida, para escalar el Everest o para tener éxito en un proyecto empresarial, necesitamos la

máxima pasión y toda la determinación posible, tanto del líder (o las personas en posición de liderazgo) como de todo el equipo, para poder conseguir los mejores resultados posibles. Al final, tanto las empresas como las personas pueden ser egoístas o inteligentes. Las egoístas solo persiguen sus intereses sin importarles las consecuencias; y las inteligentes persiguen sus intereses en equilibrio con los intereses comunes. Y esta es la responsabilidad que debería asumir y aplicar todo líder del mundo actual.

A las definiciones de liderazgo existentes les faltaba la concepción de responsabilidad, especialmente la noción de que los líderes son responsables de las decisiones que toman en relación con sus grupos de interés. Maak y Pless (2006) definen el liderazgo responsable como un fenómeno ético, en donde se construyen relaciones positivas de largo plazo con los grupos de interés de la organización. ¿Entonces es el Liderazgo Humanistas Utopía o Realidad?

La paz inicia en el alma.

Bert Hellinger

Referencias

Corporación Calidad. (2012). Premio Nacional a la Excelencia y la Innovación en Gestión 2012-2013: Modelo de clase mundial para la competitividad y la sostenibilidad. Documento en línea. Disponible: http://www.premionacionalexcelencia.org/descargas/cartilla_PNEIG_2012-2013.pdf.

Covey, S. (2005). El octavo hábito: de la efectividad a la grandeza. Barcelona: Paidós.

Cortina, A. (2001). Ética y Valores. Documento en Línea. Disponible: <http://www.cecunam.mx/ponsemloc/22.html>. Consulta, 2014, diciembre, 09.

Lagarcha, M.C. (2011). Aproximaciones a la Gerencia Humanista. Desde la transversalidad de lo global, lo corporativo y lo comunitario. Colombia. EAN.

Largacha-Martínez, C. (2010b). Aproximaciones a la Gerencia Humanista. Bogotá: Universidad EAN

Lagarcha, M.C. (2014). Tendencias gerenciales. 12 casos empresariales exitosos en el mundo. Gerencia humanista aplicada. Colombia. Ed. ECOE.

Largacha-Martínez, Pinzón y León (2015). La fusión de la gerencia humanista y el aprendizaje organizacional producen organizaciones sostenibles y de excelencia. *Rev. esc.adm.neg.* No. 78. Enero-junio. Bogotá, Pp.74-91.

Levinas, E. (2000). La huella del otro. Editorial Tauro. México.

Llano, A. (2012). La actualidad del humanismo empresarial. Cuadernos instituto, Empresa y Humanismo. Madrid. Rialp.

Melé, D. (2003). The Challenge of Humanistic Management. *Journal of Business Ethics*, 44, pp. 77-88

McGregor, D. (2007). El lado humano de las empresas. México. McGraw Hill.

Senge, P. (2005). La Quinta Disciplina. España: Granica

Vargas, E.R. (2018). Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial Vol. 6 Núm. 12 (2018): *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.