

LA ESPIRITUALIDAD Y LA ÉTICA EN UNA GERENCIA POSTCONVENCIONAL. UNA NUEVA GERENCIA

Zambrano, Jhoninffa 1

RESUMEN

En este escrito trato el tema de la espiritualidad en la Gerencia Postconvencional, así como la ética en esta gerencia, con la intención de constituir unas reflexiones en estas dos materias para la construcción de una nueva gerencia. Por tanto, en el área de las ciencias sociales, será un referente desde el punto de vista epistémico para el ámbito gerencial de nuestros tiempos. Se trata de un análisis el cual me llevó a la interpretación desde una visión de una nueva gerencia, todo lo novedoso en materia teórica y está referida a esa forma nueva de ver y de llevar la gerencia en nuestras organizaciones, incluyendo ahora nuevos tópicos a considerar como lo son la espiritualidad y por supuesto la ética bajo nuevos significantes y significados. Atendiendo este fin, indague una serie de materiales teóricos referidos al tema, con los cuales fueron soportadas las ideas y en el desarrollo del trabajo fueron surgiendo como aportaciones teóricas. La metodología empleada se encuentra enmarcada bajo el paradigma crítico interpretativo, con la revisión de diversa teoría referida a la temática en cuestión. Del discurso de los autores consultados fueron analizadas e interpretadas hermenéuticamente las categorías, lo cual permitió develar una reconstrucción teórica reflexiva de mi parte de la gestión gerencial con visión del pensamiento crítico.

Palabras clave: Gerencia postconvencional, espiritualidad gerencial, ética gerencial.

SPIRITUALITY AND ETHICS IN POST-CONVENTIONAL MANAGEMENT. A NEW MANAGEMENT

ABSTRACT

In this paper I deal with the topic of spirituality in Postconventional Management, as well as ethics in this management, with the intention of constituting some reflections on these two matters for the construction of a new management. Therefore, in the area of social sciences, it will be a reference from the epistemic point of view for the managerial field of our times. It is an analysis that led me to the interpretation from a vision of a new management, everything new in theoretical matters and that is referred to that new way of seeing and carrying out management in our organizations, now including new topics to consider such as spirituality and of course ethics under new signifiers and meanings. To this end, I investigated a series of theoretical materials related to the subject, with which the ideas that emerged as theoretical contributions in the development of the work were supported. The methodology used is framed under the critical interpretative paradigm, with the review of various theories referring to the subject in question. From the discourse of the authors consulted, the categories were hermeneutically analyzed and interpreted, which allowed us to unveil a reflexive theoretical reconstruction of my part of managerial management with a vision of critical thinking.

Keywords: Postconventional Management, Managerial Spirituality, Management Ethics.

¹ <https://orcid.org/0000-0001-5261-jhoninffa@gmail.com>

1. INTRODUCCIÓN

La gerencia postconvencional debe poseer las herramientas que le permitan transformar las organizaciones según los tiempos actuales en los cuales estas se ven irremediamente imbuidas en vertiginosos cambios en el paso del tiempo, estas transformaciones tienen un impacto en el estatus epistemológico en las organizaciones, es decir, en cómo se genera y valida el conocimiento en el ámbito gerencial. Esta contribución teórica trata de reunir, ordenar y difundir mis reflexiones en materia de la teoría existente y que connota la gerencia postconvencional, la forma en que en esta es considerada, la espiritualidad como un elemento novedoso gerencial, así como la ética como una implicación fundamental que en el tiempo cobra mayor relevancia en el mundo gerencial post convencional.

El tiempo transita, y quizá no nos percatamos de que a nivel gerencial actualmente nos enfrentamos a organizaciones con nuevas arquitecturas, nuevas formas, y sobre todo con personas dentro de estas que tienen maneras distintas de pensar, sentir y actuar en el ámbito de su labores cotidianas, dando esto pie a repensar las formas en que como gerentes debemos asumir los retos de mantener o alcanzar el éxito en conjunto con las personas que conforman el entorno laboral.

La intención del estudio fue interpretar, desde la concepción teórica que sustenta la gerencia postconvencional, la espiritualidad y la ética en el ámbito gerencial, en tanto que fueron revisados los significantes y significados teóricos que se encuentran definidos en los textos, alcanzando de esta forma una postura reflexiva en torno al significado teórico que en la actualidad arroja la gerencia en nuestras organizaciones y que se encuentra esgrimido en diversos manuscritos y textos, generando un aporte teórico como contribución al conocimiento de las ciencias sociales gerenciales.

La metodología empleada se encuentra enmarcada bajo el paradigma crítico interpretativo, atendiendo a un esquema cualitativo con la utilización de la metodología hermenéutica y un enfoque dialógico-reflexivo de la documentación revisada, para lo cual acudí a fuentes primarias de la temática para luego reflexionar con respecto a las diferentes posturas teóricas permitiéndome llegar a unos aportes finales producto de mi hermenéusis. En un primer momento se abordó la teorización existente del tema, con tópicos como la gerencia postconvencional, la espiritualidad en la gerencia, la ética en la gerencia post convencional, y de igual manera se indagó la forma o manera en que todos estos temas se conocen o reconocen en la dirección de las organizaciones.

El trabajo presentado se encuentra estructurado con un primer acercamiento al objeto estudiado enmarcado en una introducción, en el cual se esbozan unas primeras aristas del tema estudiado; un desarrollo, en el cual se profundiza la

teoría revisada siguiendo autores de diversas latitudes; y finalmente se muestran los resultados obtenidos de estas revisiones a manera de reflexiones teóricas que espero que sean para el avance en la construcción del conocimiento.

2. LA ESPIRITUALIDAD EN UNA GERENCIA POSTCONVENCIONAL. UNA NUEVA GERENCIA

En la postmodernidad, los enfoques gerenciales tradicionales basados en la jerarquía y la autoridad única han perdido relevancia. En su lugar, han surgido nuevos enfoques que en materia de dirección o gerencia son más participativos, flexibles y descentralizados. La forma de dirigir organizaciones en la postmodernidad busca adaptarse a la complejidad y diversidad del entorno, abandonando la idea de una única verdad o forma de organizar el trabajo en una institución.

El proceso que desde la gerencia han desarrollado las organizaciones, a nivel mundial, ha significado una manera efectiva de dirigir y ordenar los procesos que enlazan cualquier proyecto a corto y largo plazo dentro de las mismas, sin embargo, las estrategias que se han venido utilizando, han integrado con el paso del tiempo, la sensibilización hacia todos los integrantes de la organización, en un proceso que se ha desarrollado sin siquiera percatarnos y que ahora lo tenemos frente a nosotros en una realidad insoslayable.

Es por ello que inicio este tema aludiendo la necesidad imperiosa de cambiar la forma en la cual se han venido desarrollando las relaciones gerenciales en nuestras organizaciones tanto públicas como privadas, ya que existe una evidente y creciente ruptura con las estructuras tradicionales que abre todo un abanico de oportunidades que enrumban a las organizaciones a una verdadera transformación desde lo gerencial. En este sentido surge la inquietud de hallar la manera de llevar la dirección de estas organizaciones, de tal forma que se logre un verdadero avance significativo en las mismas, y sobre todo, lograr una armonía a lo interno de estas para poder luego irradiar armonía al entorno y alcanzar las metas trazadas.

En este orden de ideas, en lo que es la gerencia o dirección institucional u organizacional, se ha llevado tomando en cuenta solo la racionalidad y las competencias intelectuales o profesionales de los trabajadores, dejando a un lado la parte emocional y aún más lo espiritual en el ser humano. En algunos casos se ha comenzado a tomar en cuenta la emocionalidad de los trabajadores, pero en raros casos se escucha hablar de la espiritualidad.

De tal forma que, las organizaciones han sido gerenciadas de forma mecanicista, casi que sin dar importancia a lo humano, a lo ecológico, aspectos tan esenciales para la vida de un ser humano como por ejemplo el amor, han pasado

desapercibidas en los procesos gerenciales, quedando entonces sin posibilidad de alimentar o nutrir las relaciones laborales entre los trabajadores, y con ello ni se piensa siquiera en las relaciones afectivas.

Actualmente es necesario repensar este asunto, y los gerentes debemos cambiar nuestro posicionamiento paradigmático, de tal forma que dejemos atrás el dogmatismo y el cientificismo, que por supuesto, no es olvidarlo, pero si es colocar en primer nivel a la transdisciplinariedad, ante lo cual se nos presenta una extraordinaria herramienta como lo es la inteligencia espiritual, aprender a desaprender, tomar posicionamiento de la otredad, de la empatía como valores o principios gerenciales, lograr observar a nuestra organización de manera ecuánime con su entorno, y ser gerentes líderes que lideremos los procesos desde nuestro propio ejemplo profesional, moral, ético y de vida.

Un gerente postconvencional y espiritual debe encontrar los puntos comunes entre los empleados para dirigir con inteligencia espiritual la consecución de las metas y logros comunes y apuntalar al logro de las metas individuales, alcanzando una relación empática entre sus empleados y trabajadores, convirtiéndose en un novedoso líder en la organización que gerencia.

Alcanzar que los trabajadores nunca pierdan el entusiasmo por lo que deben realizar y que se sientan gustosos con su sitio de trabajo y con sus tareas, es un reto que sólo se alcanzará utilizando o valiéndose de la gerencia espiritual. Estar motivado va a permitir que lo que se hace estará lo mejor posible siempre, tendiendo hacia la excelencia. En este sentido, “La actitud es un sentimiento interior expresado en la conducta. Es por eso que a la actitud se la ve sin decir una sola palabra”, esta actitud debe ser orientada por la inteligencia espiritual, para que el resultado sea expresado en una conducta que envuelva el entorno de la organización en un velo armónico, cuyo director o gerente sea como el director de una filarmónica magistral en cada interpretación. (Maxwel, 1997, p. 8)

En este sentido el gerente espiritual postconvencional tiene que ajustar sus estrategias y sus pensamientos de forma permanente a la realidad que se le presenta logrando mantener el equilibrio en la organización, de tal forma que cada trabajador toque magistralmente su instrumento y se acople a la melodía que el director indique o guíe para ejecutar, tarea nada sencilla en los actuales momentos, pero que tampoco es imposible y que nos reta constantemente a su logro.

Por otra parte, y retornando al autor anterior, nos indica que el medio ambiente es el mayor punto de control para desarrollar nuestra actitud, así que, el gerente espiritual debe estar muy pendiente del ambiente que rodea a la organización, pero mucho más importante a mi parecer es que, este pendiente del medio ambiente que rodea a sus trabajadores, conocer las situaciones individuales en las que nuestros trabajadores se encuentran es una cuestión crucial actualmente para

un gerente postconvencional y espiritual, ya que esto le guiará en el proceder con los trabajadores. (Maxwel, citado, p. 34)

Así también, advertimos lo siguiente:

Autoconciencia, autoestima, autocontrol, empatía, dedicación, integridad, habilidad para comunicar, pericia para iniciar y aceptar cambios: ... éstas son las competencias más relevantes en el ámbito laboral. Los profesionales más brillantes destacan no sólo por sus logros personales, sino por su capacidad para trabajar en equipo, para maximizar la producción del grupo. Por contra, los profesionales incapaces de afrontar los cambios o conflictos resultan tóxicos para la organización entera. (Goleman, 1999:2).

Habla el autor citado de la inteligencia emocional, más sin embargo, en los actuales momentos si bien es cierto que es necesario lo que la cita detalla, no debemos quedarnos allí, sino trascender a la inteligencia suprema que es la inteligencia espiritual, ya que esta contiene y va más allá de la emocional. Un inicio de querer pasar a la inteligencia espiritual lo podemos conseguir tratando de mejorar nuestra inteligencia emocional, al tratar de mejorar nuestras aptitudes como gerentes y nuestro desenvolvimiento con nuestros trabajadores y nuestro entorno. Comprender la mejor forma de enfrentar una situación incómoda en la organización sin que ninguna persona se sienta atropellada o vulnerada, pero dejando claro que lo que se orienta es para la obtención de las metas, es la mejor forma de llevar las posibles incomodidades que se puedan presentar.

El gerente postconvencional además debe estar pendiente de todo cuanto ocurre a su alrededor, puesto que en todo momento se dan acontecimientos ocasionados por la globalización en los aspectos técnicos, tecnológicos y competitivos y que no se pueden perder de vista para estar siempre mejorando en todos los aspectos esa sincronía armónica en la organización, estar innovando permanentemente parece ser la tarea de mayor ocupación actual en nuestras organizaciones. En este orden nos señala el autor previamente citado:

Las investigaciones que, a lo largo de varias décadas, han tratado de rastrear los talentos de los trabajadores "estrella" nos indican que existen dos habilidades que, si bien tenían relativamente poca importancia para el éxito en la década de los setenta, se han vuelto cruciales en los noventa: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios. (Goleman:15).

La motivación es otro de los aspectos inherentes al ser humano que los gerentes espirituales deben siempre tener presente, lo cual requiere entre otras cosas de otorgar un trato un adecuado, amable y amoroso con los trabajadores para lograr un sentimiento de comodidad en ellos, de empatía y confianza. En esto cobra fuerza el control de emociones, para obtener el mayor provecho de las competencias técnicas de nuestros trabajadores. Lograr en nuestros trabajadores la motivación al logro de los objetivos comunes, pero también de los individuales

es una tarea de nosotros como gerentes espirituales postconvencional, aceptar las posibles iniciativas dentro de las posibilidades organizacionales también forma parte de la motivación para nuestros trabajadores y además mostrarnos permanentemente optimistas ante cualquier situación o circunstancia.

Los gerentes espirituales debemos inspirar confianza en nuestros trabajadores, pero no solamente confianza en nosotros como gerentes, sino que en ellos mismos crezca su auto confianza y seguridad en lo que desarrollan dentro de la organización. Para ello debemos tomar en cuenta los diferentes puntos de vista de nuestros trabajadores, escucharlos con detenimiento, tomar en cuenta sus posibles emprendimientos y dentro de las posibilidades su creatividad otorgándoles autonomía en hacer las propuestas que consideren; que se sientan tomados en cuenta en su pensamiento y acción.

Retornando el tema, las organizaciones tienen unas competencias que él divide en tres grupos que son, el sentido de la adecuada gestión del conocimiento (habilidad cognitiva de la organización), la gestión de la especialización (habilidad técnica), y la gestión social y emocional de los trabajadores (habilidad del recurso humano), y yo le agregaría en los momentos actuales, la gestión de la espiritualidad de la plena, es decir, gestionar la espiritualidad en los trabajadores.

El autor ya señalado también hace alusión a las organizaciones como entidades vivas, en el entendido que estas nacen, se desarrollan, maduran y mueren. Pero nos muestra que cuando se encuentran activas y vivas, se debe a una mejor preparación para enfrentar los cambios, y esto definitivamente y a mi juicio, se debe a la manera de gestionar la inteligencia presente en ellas, son organizaciones que han sabido transformarse, abrirse a los cambios, y cuyos líderes tienen empatía y conllevan al grupo de trabajadores a la obtención de las metas, haciendo sentir satisfacción entre los empleados. (Goleman Daniel, 1999).

Se observa en las organizaciones vivas la existencia de una potencialidad de autorregularse, y además trabajan creativa y empáticamente, situación que definitivamente marca una diferencia crucial en tiempos tan colapsados, las estructuras jerárquicas tienden a achatare, al tomar más en cuenta a sus trabajadores y sus iniciativas.

Ahora bien, como ya lo he mencionado en párrafos anteriores, considero que la inteligencia con la cual un gerente postconvencional, debe llevar actualmente las riendas de una organización, es con la inteligencia espiritual, pero para comprenderla, debemos inicialmente comprender que la inteligencia tiene que ver con la manera en la cual los seres humanos resolvemos algún conflicto, siguiendo experiencias ya vividas o algo así como la intuición o incluso el conocimiento formal, según sea el caso. Continuando ya con la inteligencia espiritual, luego de

mostrar diversos autores en su libro que definen este tipo de inteligencia, esta se encuentra definida de la siguiente manera:

Esa inteligencia que produce un estado de relajación en el ser humano cuando logra, que el espíritu se acerque al cuerpo y se produzca la multiplicación del poder de la mente. Es en ese momento, cuando el ser humano se activa, pierde el miedo, baja los niveles de estrés, es capaz de realizar un sexo inteligente sólo o acompañado, en fin es capaz de unir lo espiritual con lo material y llevar una vida más feliz. Se convierte, a su vez, en un ser humano dispuesto a enfrentar la vida, asumir riesgos, vivir, sentir y brindar placer a sus semejantes. Es la conversión de un ser humano normal a uno creativo, eminentemente inteligente y sobre todo eminentemente espiritual. (Teijero, 2016:10)

Más adelante el mismo autor indica:

“...la inteligencia emocional o intrapersonal se define como la capacidad de mantener la calma y dominar la impulsividad, la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.” (p. 21).

“...la inteligencia espiritual es la capacidad de ir más allá de lo biofísico y social, más allá del cuerpo y las emociones. Opera con el ojo de la contemplación, es una inteligencia transpersonal porque se sitúa más allá del ego narcisista. Opera con visión universal. Es transracional, porque no se limita a la racionalidad instrumental mecánica de la ciencia. Es la única inteligencia que puede darle sentido espiritual a la vida, es decir, generar sentido trascendente para vivir, alimentar y potenciar la integridad de nuestra mente.” (p. 27).

Finalmente el citado autor concluye que la inteligencia espiritual es la suprema de las inteligencias, puesto que es la que permite comprender el mundo en su complejidad, por consiguiente, nos permite enfrentar y resolver problemas de la mejor forma posible según el momento, por ende traza el camino a una nueva realidad y conduce al éxito, no solo personal sino organizacional, y permite conocer y practicar valores universales, alcanzando o logrando armonizar el todo con las partes.

Indagando aún más en referencia al tema de la inteligencia espiritual encontramos según para obtener una inteligencia espiritual:

“...el primer paso es tomar conciencia de nuestro ser elevado, por un lado, y de nuestro ego, por otro lado. Luego, cambiar nuestras conductas y actitudes para reflejar el ser elevado en nuestro día a día. No es un proceso fácil: es algo similar a cuando queremos mejorar algún tema de liderazgo.” (Fischman, 2017:20).

Evidenciando así el autor que un líder debe ser espiritual, y al llevar esto a las organizaciones, entonces los gerentes deben ser espirituales puesto que son quienes llevan la dirección de la filarmónica (organización). Continuando con este

autor, él hace una aseveración de que la inteligencia emocional se puede mejorar, trabajando en las competencias tanto personales como en las sociales, para lo cual debemos tener conciencia de nuestras propias emociones y de las de los demás, e igualmente gerenciar nuestras emociones y gerenciar nuestras relaciones. Esto se logra si logramos identificar lo que sentimos, diferenciarlo y regularlo; por una parte, y por la otra adquirir la costumbre de la otredad y la empatía; y si además logramos interrelacionarnos de forma armónica con nuestros semejantes, tendremos ya un gran avance no sólo en la parte de nuestra inteligencia emocional, sino que habremos dado grandes pasos hacia la inteligencia espiritual.

Como parte de un estudio investigativo, se encuentra la publicación de un artículo el cual muestra parte de las conclusiones del investigador exponiendo acerca de lo que él llama IE (inteligencia espiritual):

“Como conclusiones relevantes figuran las siguientes: la IE podría ser una herramienta conceptual para facilitar las relaciones interpersonales a nivel, familiar, social o laboral; la IE no tiene por qué estar ligada a una religión en particular; el ser humano no ha sido educados para desarrollar la IE, por lo que estamos de espaldas al mundo espiritual; existen muchos prejuicios hacia la espiritualidad; y en países como Estados Unidos y Canadá se explora la posibilidad de educar a los niños en la IE.” (Rodríguez, 2013:2)

Tal como lo señala en efecto, la inteligencia espiritual se convierte en una extraordinaria ayuda para el ser humano en cuanto a mejorar sus relaciones con todos y con todo, pero como no hemos sido preparados para esa inteligencia, pues es necesario formarnos y aprender a desarrollarla.

De igual modo, nosotros, como nuevos gerentes, tenemos la obligación de proveernos de varios estilos de liderazgo, los gerentes autoritarios ya no tienen cabida en estos tiempos,

“Para encarnar un liderazgo eficaz hay que saber motivar al equipo y suscitar emociones positivas en los trabajadores. Un buen líder logra sacar lo mejor de sus empleados. Es capaz de ver sus cualidades y de actuar para destacarlas. Para el líder, es primordial contar con un buen dominio del estrés, para no enviar ninguna señal negativa al equipo que reunirá en torno a un objetivo común anticipando todo tipo de conflicto. Por lo tanto, el desarrollo de la inteligencia emocional propia es uno de los puntos importantes en los que aquel que desee adquirir liderazgo debe trabajar.” (p. 10).

Alcanzando este estadio de liderazgo podremos como gerentes, encaminar a nuestra organización para que se reorganice y se transforme en una organización espiritualmente inteligente, donde se pueda percibir una iluminación por doquier, donde nuestros trabajadores encuentren su sentido de pertenecer a esta y no a otra institución, donde la comunicación fluya como una forma cotidiana desarrollar las actividades y de manera muy especial, que sea una organización en la que todos buscan el bienestar de todos en plena armonía con el cosmos, donde el

hombre como ser se sienta pleno y libre, sin ningún tipo de opresión que le coarte su creatividad.

Desde mi cosmovisión, la espiritualidad en la gerencia postconvencional, se encuentra circunscrita al reconocimiento del otro de tal forma que se dirija hacia la trascendencia del ser y a la concienciación desde lo individual a lo colectivo con lo humano como centro inspirador y edificador. Resulta inobjetable que la Gerencia apunte hacia la construcción de un modelo centrado, prioritariamente en el ser humano, al considerar que éste es el único capaz de generar cambios desde su interior hasta su entorno. Todo ello simbolizado por cuerpo, mente, corazón y espíritu, que resulta sumamente pertinente para comprender las organizaciones, más allá de los individuos en la era del conocimiento.

Comprendo entonces que el nuevo estilo de gerencia debe centrarse en la evolución holística del ser humano desde las cuatro capacidades planteadas por Stephen. (2005) para integrar en el gerente, de forma articulada: mente, cuerpo, corazón y espíritu; opinión que es ratificada por Aizpuru y Monserrat (2008:34), quien expresa... se plantea la formación integral del ser humano... creando un sentido de relación significativa y considerando los aspectos cognitivos, afectivos y sociales...”, quedando claro que la organización no está compuesta de seres autómatas que solo cumplen técnicamente sus labores, sino que sienten y viven momento a momento dentro de sus puestos de trabajo, percibiendo todo cuanto sucede en su entorno laboral, razón por la cual debemos generar entornos laborales de armonía.

3. LA ÉTICA Y LA ARQUITECTURA MORAL EN LAS ORGANIZACIONES CONVENCIONALES Y POSTCONVENCIONALES.

Una organización es un conjunto de relaciones entre personas, organizar es establecer relaciones ente personas para que estas cumplan sus funciones, y en este marco, un elemento importante a considerar es contar con la capacidad para disponer y utilizar los recursos de la organización, ante lo cual es necesario contar con el conocimiento de las técnicas para el debido uso de estos recursos, pero adicionalmente juega un papel importante la ética, tanto moral individual como profesional.

En referencia a la ética, tenemos lo siguiente:

La ética es una disciplina filosófica relacionada con la moral pero, a diferencia de ésta, no pretende indicar qué es bueno y qué es malo, sino desarrollar normas y valores universales –compromiso, honestidad, lealtad, franqueza, integridad, responsabilidad, etc.– para saber cómo actuar en un marco de respeto hacia los demás. En el entorno organizacional su papel es fundamental para el funcionamiento armónico de las

relaciones interpersonales, laborales, empresariales y sociales. (Franklin y Krieger, 2011:13).

Nos refiere además el autor anteriormente citado, que cada organización debe construir su propio código de ética, y a este respecto puedo complementar que en este código de ética de la organización, cada individuo miembro de esta, se debe ver reflejado para que gustosamente lo cumpla, así que esta construcción debe ser también en colectivo, y no de manera unilateral.

Por su parte, Kerbs (2013:91), asevera, “La modernidad predominó en el pensamiento occidental durante varios siglos, despojando a la moralidad de toda referencia religiosa trascendente. “¡No necesitamos a Dios!” era su proclama.” Y luego indica que si se tenían algunos valores y los menciona, valores que a mi pensar, obedecen al beneficio e interés de una clase dominante. Podemos decir mucho de la ética en la modernidad, sin embargo pudiéramos resumirlo en una sola expresión, “individualismo del ya y el ahora”, con lo cual queda en el tapete el hecho de que el pasado y el futuro no eran de mayor importancia, y menos el entorno o el resto de seres vivos.

Si observamos el tema ético en la modernidad desde un punto de vista gerencial, con frecuencia veíamos o escuchábamos frases como “el fin justifica los medios”, con lo cual quedaba de manifiesto la nulidad en importancia que tenían las acciones y sus posibles consecuencias si eran ajenas a los intereses propios y sobre todo económicos de las organizaciones.

El bienestar social del cual escuchamos actualmente hablar con cierta frecuencia, era inexistente en esta época. Esta etapa moderna trataba de organizar toda la sociedad en el mundo, para que solo sirviera a los grandes capitales sin importar las consecuencias, y cuya principal inducción era dirigida a que los esfuerzos condujeran al consumismo desmedido de parte del ciudadano en general. Esto ocasionó un ser humano que vivía de las apariencias sin importar la esencia del ser y de la vida.

Estas características prevalecen en la postmodernidad, y la ética entonces la encontramos rodeada de falsos estereotipos y continúa en una posición adelantada el tema del consumo y el ocio como estereotipos de valores. Particularmente creo que sobre todo se acentúa el individualismo, en lo cual la tecnología con sus avances también ha tenido mucho que ver, aislando al individuo de su entorno real y concreto con una vida virtual dependiente de aparatos, maquinas e internet.

Por otra parte, encontramos un escritor que trata de confrontar opiniones referidas al tema de la ética, y así indica que las normas no son universales, Lyotard, citado en Pinillos (1995), con lo cual se puede inferir que la ética entonces tampoco lo es.

Pinillos indica en esta aseveración que Lyotard realmente quiere especificar es que en materia de juicio de lo que está bien o está mal, no se puede generalizar, con lo cual queda expresado que depende de muchos aspectos según se encuentren en el momento presentes en el evento a evaluar. El segundo autor, Bauman, citado en Pinillos Díaz José Luis (ob. cit.), trata de que a ética es una norma universal y por consecuencia es la que determina los actos del ser humano, sin embargo coloca la moral como el fundamento de lo humano, con lo cual deconstruye la ética, sin embargo, este autor igualmente indica que la moral no es universalizable. (Pinillos, 1995).

En mi opinión, la ética conduce el comportamiento humano, en su desempeño tanto social, como profesional, y cada situación va a depender incluso de la sociedad en la cual se dé. Y ya tratando de forma más general la ética en la postmodernidad, creo que actualmente existe una disputa entre el individualismo y el servicio a los demás, e incluso se toma al individualismo como un anti valor producto de la modernidad, y se toma como valor a la otredad, la alteridad, altruismo, entre otros.

Revisando a Morín (2002), este reflexiona acerca de la relación ineludible entre la globalización y el desarrollo (término de la modernidad y de la postmodernidad), y expone que debemos preguntarnos éticamente si existe un camino para la integración misma de la ética. En su exposición, Morín nos indica que existe una crisis económica en el mundo y que este hecho no está aislado de un país a otro, sino que por el contrario, es producto de un mercado mundial sin ningún tipo de regulación; esto evidencia un problema ético mundial donde no importa el bienestar del ser humano, sino el mercado, y más adelante el autor señala:

Estamos así, frente a un difícil y complejo problema: organizar la convergencia de las diversas vías que lleven a la resurrección o al desarrollo de la ética. Es decir, en primer lugar, debemos integrar lo mejor de la civilización occidental (los derechos humanos del hombre y la mujer, la democracia - una cosa que puede degenerarse y aun en estado inconcluso-). Pero frente a esta idea de democracia está la idea de autonomía individual, de eliminar lo peor, es decir la hegemonía del provecho, de una racionalidad abstracta. (Morin, 2002:108).

Entonces cabe preguntarnos, de qué manera las organizaciones postconvencionales pueden ofrecer alternativas desde una ética que dirija acciones hacia la pluralidad y no hacia la individualidad, de tal forma que se alcance enaltecer las cualidades civiles, minimizando la burocracia y la corrupción aun tan presentes en las instituciones u organizaciones. Parafraseando al mismo autor, nos habla de un comercio equitativo, y describe la forma en que los productores vendan a precios justos y sin intermediarios, y esto es el fundamento de una idea ética para coadyuvar un desarrollo sostenible solidario con la humanidad y el ambiente.

4. REFLEXIONES FINALES

Comprendiendo que la globalización ha generado que el mundo, y con él las organizaciones, estén permanentemente en un ambiente cada vez más complejo, esto ha hecho que las organizaciones pasen de ser unas instituciones tradicionalmente muy rígidas, cerradas, a ser organizaciones flexibles, abiertas a los cambios de la postmodernidad. Ante esta situación, la parte gerencial igualmente ha venido cambiando y enrumbándose a una gerencia bajo una perspectiva que toma en cuenta al ser humano como centro, pero además al medio ambiente como espacio donde se desarrolla la vida de ese ser humano, y del entorno propio donde este ser convive.

Puedo concluir desde mi hermenéusis algunos aspectos, como por ejemplo que la gerencia actualmente debe ser vista desde una perspectiva más hacia lo humano, que desarrolle lo económico, pero tomando en cuenta y ocupándose del bienestar de las y los trabajadores, y del ser humano en general, ante lo cual también debe tomar en cuenta el cuidado ambiental como medio de la vida.

Los gerentes están siendo llamados a ocuparse del aspecto espiritual en su liderazgo para lograr reorganizar las acciones organizacionales rumbo a enaltecer la inteligencia e iluminación de las y los trabajadores de tal forma que estos encuentren su sentido propio de pertenecer a esta y no a otra organización, donde la comunicación fluya como una forma cotidiana de hacer las cosas y de manera muy especial, que sea una organización, y se logre el trabajo armónico en conjunto para el logro de las metas tanto a lo individual, colectivo y finalmente organizacional.

Definitivamente la gerencia actual no puede continuar siendo convencional, o puede continuar realizando las actividades gerenciales como antes, las organizaciones deben adaptarse a los cambios que demanda la actual sociedad dentro de su complejidad. Las acciones deben contemplar una ética que tome en consideración la pluralidad y no la individualidad, para no continuar colaborando con la crisis económica en la que se encuentra subsumida la humanidad.

En la actualidad la meta es descubrir cómo dirigir y gestionar organizaciones productivas durante el siglo XXI y los tiempos venideros, y esto obliga a repensar y obliga a plantearse nuevas formas de ver la gerencia, más allá de una disciplina. En otras palabras, las prácticas gerenciales reflejan cambios paradigmáticos, movidos por una transformación social y un modo distinto de abordar las situaciones, en el cual, a través del tiempo permiten enriquecerse y complementarse, adaptándose con ello a nuevos contextos y nuevas realidades.

La ética debe formar parte de la cultura en las organizaciones, y se debe poner en práctica con los principios de la actuación tanto a lo individual como a lo colectivo

en todos los miembros organizacionales. Estamos obligados a dar paso entonces a la construcción en colectivo, e incluso a la toma de decisiones en colectivo, enriqueciendo así la solución o soluciones para hacer frente a las posibles dificultades y que surja el orden requerido en la organización.

Se trata de una gerencia con futuro que debe asumir el compromiso de edificar nuevos gerentes consustanciados con un liderazgo ético y transformacional y abierto a los permanentes cambios que vive el mundo en el ámbito de la ciencia, la tecnología y sobre todo del desarrollo humano y con unos compromisos éticos acordes a esta nueva era.

5. REFERENCIAS

- Aizpuru C., Monserrat G. (2008). La persona como eje fundamental del paradigma humanista, Revista Acta Universitaria, Universidad de Guanajuato México, 1, 18.
- Charlier, M. (1917). Saca partido de la inteligencia emocional. Zaragoza: Titivillus.
- Covey S. (2005), Los Hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Fischman D. (2017). Inteligencia espiritual en la práctica. México: Planeta
- Franklin E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Goleman, D. (1999). La práctica de La inteligencia emocional. Barcelona: Kairós
- Kerbs, R. (2013). La ética en la postmodernidad. Revista Diálogo Universitario. <https://e42.um.edu.mx/public/~ciprian/cursos/07ftff/2/La%20%C3%A9tica%20en%20la%20posmodernidad.pdf>
- Maxwel John. (1997). Actitud de vencedor. Madrid: Harper
- Morin; E. (2002). Ética y globalización. Transcripción de la conferencia plenaria. Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Pinillos z J. (1995). Ética y Postmodernidad. Madrid: Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas
- Rodríguez T.. (2013). Inteligencia espiritual. Sapiens, .14, (1013-022.
- Teijero, S. (2016). Inteligencia Espiritual. La suprema de las inteligencias. Caracas: UCV

