

EL GERENTE EMPRESARIAL CON PENSAMIENTO COMPLEJO, METACOGNITIVO Y ETICO ESPIRITUAL: GENERADOR DE BIENESTAR SOCIAL

Autora: Raquel González
raquelona1953@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Gerencia empresarial, pensamiento complejo, bienestar social.

RESUMEN

El presente ensayo busca ahondar en la dinámica organizacional y como es concebido su proceso gerencial a partir de la complejidad del pensamiento meta cognitivo y ético de los gerentes, todo ello a partir de la hermenèusis natural del investigador para el análisis de los contenidos teóricos. El capital humano es el encargado de cumplir con las exigencias de la nueva gerencia, atendiendo a los arietes de su demanda abriendo nuevos caminos. La gerencia empresarial, hoy más que nunca debe estar atenta al rol que desempeña en pro del factor humano de la empresa, ha de buscar la forma de lograr una cohesión de grupo, saber utilizar todas las herramientas que se le proporciona. Además de saber utilizar de forma eficiente, todo el legado de conocimiento que debe centrarse en el actual comportamiento del hombre en las organizaciones, manifestando así su importancia e implicaciones en el ámbito organizacional y gerencial, como también las relaciones organización- entorno que cada vez se distancia más ante la visión mecanicista y mercantilista de quien la dirige. Es por ello, que este ensayo se orienta a la necesidad de indagar como el pensamiento gerencial puede generar relaciones de empresa-entorno mediante la transformación del pensamiento cognitivo gerencial a un pensamiento meta cognitivo, por demás complejo, que trascienda de la emoción, a lo espiritualmente ético.

**GERENTE EMPRESARIAL CON PENSAMIENTO COMPLEJO,
METACOGNITIVO Y ETICO ESPIRITUAL: GENERADOR DE
BIENESTAR SOCIAL**

Author: Raquel González
raquelona1953@gmail.com

KEYWORDS

Business management, complex thinking, social welfare

ABSTRACT

The present essay seeks to delve into the organizations and how their business management is conceived, all based on the natural hermeneutic of the researcher for the analysis of theoretical contents. Business management, today more than ever must be attentive to the role it plays in favor of the human factor of the company, has to find the way to achieve a group cohesion, to know how to use all the tools that are provided. In addition to knowing how to use efficiently, the entire legacy of knowledge that must focus on the current behavior of man in organizations, thus manifesting its importance and implications in the organizational and managerial, as well as the organization-environment relationships that are increasingly Are more distant from the mechanistic and mercantilist vision of the one who directs them. It is for this reason that this essay is oriented to the need to investigate how managerial thinking can generate business-environment relationships through the transformation of managerial cognitive thinking to a cognitive and complex metaphysical thought that transcends emotion, spiritually ethical.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están conformadas por grupos de personas que se unen para alcanzar fines comunes, bien sea económicos, culturales, educativos, ambientalistas o de lucro, siendo importante la presencia del ser humano para lograr los objetivos. Y es por ello, que cuando entramos en el mundo de la teoría según, Mujica, (2000) se debe analizar una diversidad de factores que afectan el comportamiento de los individuos en el seno de la misma. (p.264). Uno de estos factores es el mercantilismo, y su incidencia en la vida del ser humano y del planeta, imposible de revertir, pero posible de atenuar su impacto si se persigue un cambio de conciencia en la gestión gerencial empresarial.

En la complejidad organizacional de la nueva gerencia se hace énfasis en la concepción de las corrientes del pensamiento complejo concebida desde el punto de vista del recurso humano como el capital intelectual, estrategia de éxito, que se implementa para el proceso

de competencias lo que se denomina ciclo de desarrollo. Los expertos en desarrollo de capital intelectual han demostrado que las competencias actitudinales, profesionales, procedimentales entre otras, son parte innata de la persona y, por tanto, son más difíciles y complejas de aprender y de adquirir, aunque hacen la aclaratoria en la mayoría de los casos se pueden desarrollar.

Resulta importante explorar en el nuevo gerente empresarial, todas estas competencias que a su vez cobijan el espíritu ético de quienes dirigen la vida laboral en las organizaciones, esto adquiere aun más relevancia si se toma en consideración que quienes están inmersos en el mundo organizacional, saben que el factor clave para el éxito o fracaso de una gestión se ubica en la gente (entendida como recurso humano).

Predecir cómo se desempeñarán y cómo poder controlar su comportamiento sería la manera más efectiva de cumplir con los propósitos de la organización. Se trata de ir cultivando un pensamiento

más profundo que se vaya formando en el hacer práctico, en el hacer cotidiano que transforme las vivencias de acuerdo a las experiencias en ideas creativas e innovadoras en vía de construcción de una nueva sociedad que procura la excelencia.

Los cambios hay que instrumentarlos sin olvidar que su implementación supone administrar las emociones, las aspiraciones y los motivos de la gente. Un pensamiento guiado a la realización de los bienes de la práctica. Un pensamiento práctico conformado desde la virtud; que busque la conservación del recurso humanista, que viva lo máximo de la interrelación social, y vea lo bueno que hay en ella. Un pensamiento que sustraiga del bien común, aquellos valores que sirvan de pilares para la formación de hombres más virtuosos

Esto ha sido visualizado en diferentes legislaciones, y movimientos sociales que buscan ese bienestar; prueba de ello, es el Código Civil Venezolano que en su artículo 1.649 define el contrato de

sociedad, refiriéndose a un fin económico común. Asimismo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 112 que prevé la libertad económica, pero también en Venezuela existe intervención del Estado a fin de proteger la competencia, evitar conductas monopólicas, oligopólicas y desleales.

Esto permite evidenciar una tendencia a querer cambiar la actitud empresarial, se intenta devolver a quien dirige una empresa la conciencia ética espiritual originaria. El ser humano por su naturaleza de ser libre, es resistente al cumplimiento voluntario de normas obligatorias, pero, por esa virtud de ser libre, es moldeable a las conductas que buscan las emociones buenas como la felicidad, el amor, la solidaridad, el respeto, y toda conducta que persigue un estado de bienestar y comodidad, de lo que se puede inferir que el hombre es por su esencia ético cuando deja salir a flote las emociones buenas.

Desde esta perspectiva de análisis, para Maturana (2009) “La ética no tiene fundamento racional, sino emocional.” (p.33).

Conjugando la visión del autor, vale el criterio de considerar al hombre ético, cuando asoma sus emociones buenas, lo que conlleva a pensar, que el mundo en que vivimos es muy complejo y constituye un enorme reto comprender la naturaleza fundamental de sus complejidades dado que es el hombre quien operativiza todas las acciones.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La relación organización entorno no debería ser traumática, sino armoniosa y afable; pero la mayoría de las veces no es así, y ello es aparentemente normal, sobre todo, si se aplica una sola de las cualidades del comerciante como lo es el fin de lucro, que no involucra sentimientos, ni nada espiritual. Dentro del desarrollo de la cultura de las organizaciones y la complejidad de la acción gerencial es necesario un pensamiento que haga las

conexiones de las partes. Que haga la conexión de lo global con lo local, un pensamiento que relacione el todo con las partes y las partes con el todo, esto es para toda organización, un pensar fundamental.

El pensamiento de Morin, (1999) basado en la idea de las tres teorías en la cual, argumenta que todavía estamos en un nivel prehistórico con respecto al espíritu humano y sólo la complejidad puede civilizar el conocimiento. En ella se puede adentrar en el desarrollo de la naturaleza humana multidimensional, la lógica generativa, dialéctica y arborescente, del cual cuando el universo es una mezcla de caos y orden; a partir del concepto y práctica de la auto-eco-organización el sujeto y el objeto son partes inseparables de la relación autorganizador-ecosistema.

Por ello La nueva gerencia constituye un fenómeno de complejidad ello converge a una variedad de ingredientes, los cuales, aunque de la misma naturaleza, o emparentados íntimamente, tienen

personalidad propia y autonomía relativa.

En una sociedad como la actual, el gerente de cualquier organización, permanentemente está inmerso en la complejidad de esa organización, la cual debe visualizar en forma integral, con una responsabilidad no limitada a conocimientos especializados, de manera que, para poder conducirla, debe ser capaz de escudriñar en sus propios conocimientos para sacarlos a flote o para cambiarlos y mejorarlos, debe pasar de lo cognitivo a lo meta cognitivo, y así poder ejercer un control ético, espiritual positivo, solidario. Pero sobre todo partir de esa meta cognitiva visión espiritual que le guía y orienta según su patrón estructural de valores.

Este gerente debe ser capaz de tener autocontrol en situaciones adversas que se presenten en la organización, poseer un pensamiento Holo gramático, para revisar con firmeza mentalmente sus conocimientos, visualizar el problema, plantearse soluciones inmediatas, con pro y contras, sacarlos a flote y

resolverlos. Parafraseando a Otero y González (2011), estos plantean que la heterogeneidad, la interacción y el azar; solo son objeto del conocimiento, cualquiera que él sea, no se puede estudiar en sí mismo, sino integrándolo con el sistema, por estar en relación con su entorno.

En ese sentido se puede inferir, que el nuevo gerente debe tener un conocimiento complejo atendiendo a lo material, ético y espiritual del entorno, conocer cada persona y maquinarias del sistema empresarial que dirige, integrados con el medio ambiente, estar interconectado con ellos, bien sea vía electrónica o visualizarlos mentalmente y ante cualquier problema que se presente debe tomar en cuenta ese entorno total, es decir, tanto la inteligencia espiritual retornando al génesis de la conciencia ética familiar, como la virtual y tecnológica para estar de acuerdo con la actualidad.

No podemos obviar que las sociedades mercantiles, por su naturaleza jurídica, no pueden dejar de tener fines de lucro, esa es una de sus cualidades, pero si puede

practicar su actividad sin menoscabar los derechos del hombre, rompiendo así el paradigma del lucro y unirlo a un fin humano social. De no ser así, estaríamos muy cerca a lo que manifiesta Morín, (2011) que dice palabras más o palabras menos que estamos en el momento crucial de una aventura loca que empezó hace ocho mil años, llena de crueldad y de grandeza, de apogeos y desastres, de servidumbres y emancipaciones, y que hoy arrastra a seis mil millones de seres humanos.

En la actualidad resulta importante destacar que desde diferentes ámbitos el hombre es visto como una máquina, y no como un ser provisto de alma, capaz de trabajar y producir, dotado de buenas emociones y espiritualidad, por lo que no buscar en el ser humano los sentimientos, es propio de mentes conductistas, mecanicistas, no acordes con los cambios de la realidad social y ambiental actual.

Esta tendencia mecanicista tiene su razón de ser en el cómo y para qué nacen las organizaciones

empresariales mercantiles, estas se constituyen, y son dirigidas por seres humanos, y nacen con un fin económico común, exclusivamente mercantilista, sin alma. Sin embargo, quienes las gerencian, son responsables plenamente de todas las actividades en que se involucra la empresa, y de su actitud ética o no, depende la ética y el éxito de la organización.

Por lo tanto no se concibe si en una sociedad mercantil su dirección y administración están en manos de personas de la especie humana, estos sucumban al mecanicismo, al economicismo, y a la carencia de ética al asumir que las relaciones económicas en la vida social son determinantes, especialmente por los factores de producción, por las relaciones de los agentes productivos y las condiciones que regulan el mercado, habida cuenta que desde que el hombre fabricó sus primeras herramientas para facilitar el trabajo, se vio inmerso en la tecnología racional, solo que en sus primeros pasos por la vida, combinó tecnología con familia, lo que implicó

la unión de razón, emociones y espiritualidad.

Todo esto se resume en lo planteado por Giménez (2015) quien sostiene que la gerencia es la ciencia de la acción, es hacer sobre la base del entendimiento que tienen los miembros de una organización. La realidad que rodea al actual mundo de los negocios enfrenta a la empresa cualquiera sea el contexto en que se desempeñe, su tamaño y actividad específica, a un sin número de crecientes desafíos que pueden sintetizarse en una única expresión ser competitiva.

Puede decirse entonces, que es esencial para las empresas la acción de gerenciar con la visión ética para regular la variedad generada. La gerencia con visión de pensamiento ético, espiritual y complejo debe llevar a la organización a lograr objetivos tales como: aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista, y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento

Una gerencia que brinde bienestar social, supliendo las

necesidades del ser humano mejorando así su calidad de vida. Sin embargo, es difícil determinar cuando son satisfechas estas necesidades, sobre todo cuando la vida del hombre está atada a las exigencias del mercado global, por lo que se hace necesario indagar sobre el bienestar social individual y colectivo desde diferentes ámbitos, tales como: el económico, educativo, salud, vivienda, seguridad jurídica, seguridad en la producción, seguridad laboral, seguridad ambiental, cultural, sin pretender que los ámbitos mencionados sean taxativos, y así lograr un acercamiento al tema de la satisfacción de las necesidades.

Por supuesto que es difícil medir la satisfacción de las necesidades en cada ámbito, no obstante, sin apelar al espíritu altruista de una organización empresarial, sino a la ética gerencial espiritual, meta cognitiva, y con pensamiento complejo, esta actitud podría contribuir para que en cada ámbito mejore la calidad de vida del entorno

organizacional y de la propia organización empresarial.

POSTURA CONCLUSIVA

El mundo en que vivimos es muy complejo y constituye un enorme reto comprender la naturaleza fundamental de sus complejidades. En ello la acción organizacional de la nueva gerencia está impregnada por la complejidad del pensamiento humano.

En este breve recorrido reflexivo sobre la temática se ha podido reflejar lo imperativo que resulta el análisis organizacional, como se requiere tomar en cuenta a la complejidad de todos sus elementos estructurales, conjugarlos y compararlos, administrándolos de tal manera que cuando la realidad lo amerite elija la mejor opción entre ellas. Lo que se expone a través del proceso de la complejidad organizacional en la nueva gerencia, es lograr de manera meta cognitiva y holística que el capital humano sea considerado la base fundamental del éxito de la organización para el

desarrollo potencial del capital económico, partiendo claro está, de esa visión depurada de los gerentes sobre una postura ética, mas allá de lo visible.

El oficio de gerente no es cosa sencilla. Coordinar esfuerzos individuales para el logro de objetivos organizacionales requiere de preparación consciente, del desarrollo de ciertas habilidades (técnicas, humanísticas y conceptuales). Tales aptitudes capacitan al gerente para cumplir con eficiencia sus funciones de planeación, organización, dirección y control. También le permiten, en el plano de la cotidianidad, desempeñar exitosamente sus roles interpersonales, informativos y decisorios. En razón de ello no hay que perder de vista que una de las consecuencias que deja entrever la complejidad dentro de la organización es la integración y la efectividad, siendo el responsable de su función y acción el capital humano.

Razón por la cual no se debe obviar que la complejidad plantea en conjunción dos términos que parecen

autoexcluirse, que, al mismo tiempo los encontramos muy íntimamente entrelazados que son: la vida cotidiana. Cada ser tiene una multiplicidad de personalidades en sí mismo, un mundo de fantasmas y sueños que acompañan su vida. Y el pensar complejamente como metodología de la acción cotidiana. En la medida en que esto ocurra implica un cambio de paradigma.

Por lo antes expuesto, el gerente juega un gran papel y función importante porque está condicionada a la interpretación y al manejo inteligente de los referentes gerenciales que se presenten en la dinámica social y el desarrollo organizacional, donde la complejidad se evidencia mayormente como dije antes, en el gerente por ser el foco de la realidad que demanda mayor participación, reconocimiento, apertura, especialización; dedicación, compromiso, clara comunicación, respeto por la dignidad humana, y otros valores que puedan ser incluidos en el proceso del cambio gerencial. Es desde ese cambio donde el gerente empresarial dotado

de una conciencia ética-espiritual meta cognitiva, podría contribuir a convertir al hombre gerencial, en un ser con una visión más allá del mercado y el lucro, socio ambientalista.

Gerenciar, es generar la posibilidad de posturas que hagan ver a hombres capaces de plasmar los actos gerenciales con eficacia y efectividad, rompiendo barreras, limando asperezas, evitando fricciones, atendiendo las contingencias que son impredecibles y en definitiva contribuir con el regreso de la conciencia ética originaria, con la consiguiente desaceleración de la destrucción de la humanidad; debe formarse bajo la trandisciplinariedad, obteniendo de cada disciplina los conocimientos necesarios que le permitan dirigir la organización desde todos los ámbitos y hacerla ajustable a los cambios que constantemente se producen en la sociedad, ambiente y dentro de la misma organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código Civil Venezolano (1982). Editorial La Torre. Caracas 1982.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 5.908 Extraordinaria del 19 de febrero de 2009, Con La Enmienda Número1 De Fecha 15 De Febrero De 2009.

Giménez V. (2015) **Desde el Pensar y Sentir para Ser: Lenguaje y Entendimiento en el Hacer del Gerente**. Tesis presentada para optar al título de Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada.

Maturana, H. (2009) **Emociones Y Lenguaje En Educación Y Política**. Extracto del texto **Emociones y Lenguaje en Educación y Política**. Dr. Humberto Maturana R. Colección Hachette/Comunicación Ced.

Morin E. (1999). **Pensamiento Complejo**. Editorial L. Harmattan. París.

Morín, E, (2011). **La Vía para el Futuro de la Humanidad**. Editorial Paidós Barcelona: España.

Mujica, M. (2000). **Nuevas Estrategias para Gerenciar**. Una Visión Epistemológica. Valencia. U.C.

Otero y González (2011) **Del Yo al Líder CPC, Creativo Participativo y- Colectivo**. La Flechera Revista Arbitrada de la Universidad Militar Bolivariana de Venezuela Flechera (según la RAE). Edición 3 N° 07 - Caracas, julio 2015 Publicación semestral.