

**PRAXIS ÉTICA DESDE LA PERSPECTIVA
GERENCIAL A LA LUZ DE LA
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO**

Autora: María del Pilar Martínez
mariadelpilar31@gmail.com

RESUMEN

La intencionalidad del presente artículo es generar reflexiones y análisis documental con enfoques de diferentes autores, en relación a la ética gerencial desde la Perspectiva de la sociedad del conocimiento, y como los mismo, han evolucionado en el tiempo y como se han desempeñado en la construcción de saberes en las sociedades. Se abordaron las visiones y aportes de Zambrano (2007), Rodríguez (2011), Ruiz (2011), Savater (2008), Cortina (2012), Hortal (2009) Antolínez y Gaona (2011), Scheler (2009), Weber (2003), Zapata (2000), Guedez (2009), Lanz (2008), Manuel Castells (1989) entre otros, así como vivencias de quienes escriben, se consideró como punto de partida, que existen algunas orientaciones que permiten sostener que todo conocimiento opera mediante la selección de datos significativos y rechazos de datos no significativo: separa, distingue o desarticula y une, asocia, e identifica; jerarquiza lo principal, secundario, y centraliza en función de un núcleo de nociones maestras. Se concluye, que es en la vida, en el convivir, donde el individuo va organizando, mejorando su propio ámbito y el de los otros; dejando marcas, pisadas, abriendo camino a los que vienen. Es así como se va formando a sí mismo a través del conocimiento adquirido, transformando la sociedad. Las mismas se ven sometida a diferentes formas de conocimiento y cultura que intervienen en la edificación de las sociedades, comprendidas aquellas muy influidas por el progreso científico y técnico moderno.

PALABRAS CLAVE:

Ética desde la perspectiva gerencial, sociedad del conocimiento

ETHICAL PRAXIS FROM THE MANAGEMENT PERSPECTIVE IN LIGHT OF THE KNOWLEDGE SOCIETY

Autora: María del Pilar Martínez
mariadelpilar31@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to generate reflections and documentary analysis with approaches from different authors, in relation to managerial ethics from the Perspective of the knowledge society, and how they have evolved over time and how they have worked in construction. of knowledge in societies. The visions and contributions of Zambrano (2007), Rodríguez (2011), Ruiz (2011), Savater (2008), Cortina (2012), Hortal (2009) Antolínez and Gaona (2011), Scheler (2009), Weber (2003), Zapata (2000), Guédez (2009), Lanz (2008), Manuel Castells (1989), among others, as well as experiences of those who write, it was considered as a starting point, that there are some orientations that they allow to sustain that all knowledge operates through the selection of significant data and non-significant data rejections: separates, distinguishes or disjoins and unites, associates, and identifies; hierarchizes the main, secondary, and centralizes according to a core of master notions. It is concluded that it is in life, in living together, where the individual is organizing, improving his own environment and that of others; leaving marks, footprints, opening the way for those who come. This is how it is forming itself through acquired knowledge, transforming society. They are subject to different forms of knowledge and culture that intervene in the construction of societies, including those strongly influenced by modern scientific and technical progress.

Keywords: Ethics from the managerial perspective, knowledge society.

INTRODUCCION

A mediados del siglo pasado y el presente, los avances tecnológicos, la globalización, el auge de la sociedad del conocimiento y la información han traído consigo contextos cambiantes, dinámicos, activos, rápidos, puntuales, colmados de novedades, produciendo una constante necesidad de transformaciones en el seno de las organizaciones actuales, tanto del sector público como privado. En consecuencia, se convierte en un reto para la gerencia actual, quienes han tenido que pasar de ser simples ejecutivos transaccionales a dirigentes transformacionales para poder darle respuestas a tales necesidades de cambio organizacional en todos los sectores productivos de las organizaciones.

Desde esta óptica reflexiva, los fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos no son indisolubles e inmutables en el tiempo; su equilibrio se desordena en atención al constante y variable desarrollo de la ciencia, de la tecnología, del conocimiento en

general; por ello al agotarse y entrar en inestabilidad se producen necesarios cambios, que en esencia, envuelven complejas variables, expresadas ante una necesidad para transformar un estado fenoménico a otro que a veces resulta incierto y desconocido por el hombre. Tal es su incidencia que se ha llegado a admitir que lo único estable es el cambio, por cuanto se expresa como natural e inherente al tiempo, al desarrollo de los acontecimientos, de los hechos y los fenómenos de una sociedad en particular.

A este respecto, Zambrano (2007), manifiesta que:

En los últimos tiempos, la humanidad ha venido experimentando profunda y aceleradas transformaciones en todos sus contextos. La obsolescencia de algunos paradigmas da lugar a la búsqueda y descubrimiento de otros que den respuesta a las diversas exigencias planteadas por el mundo globalizado. En el campo de la gerencia, las organizaciones están en la búsqueda continua de estrategias que les permitan mantenerse en el

tiempo y ser competitivas (p. 31).

Se desprende de lo citado que, en todos los contextos y en relación a la vida del ser humano, el contexto donde se desenvuelve, el mundo ha experimentado profundas y aceleradas transformaciones, las cuales no han sido resueltas por los paradigmas tradicionales, surgiendo necesidad de buscar nuevas teorías emergentes, que generen respuestas a las diferentes exigencias planteadas por la globalización.

En ese sentido, en el campo de la gerencia, las organizaciones actuales deben mantener una continua búsqueda de estrategias para adaptarse a los requerimientos de ese proceso transformador con la finalidad de sobrevivir, permitiendo de esta manera competir en igualdad de condiciones con las demás entidades en común, señalándose la ética como componente esencial que cobra auge dentro de la práctica gerencial de los gerentes. Ahora bien, haciendo un recorrido bibliográfico nos

encontramos a, Bottorff (citado por Zambrano, ob. cit.), hace referencia a:

Los desafíos éticos que enfrentan las organizaciones hoy día son reales y sustanciales; se ha afirmado que las conductas antiéticas prevalecen en todos los niveles organizacionales y se perpetúan por el contrario normas gerenciales y una cultura disfuncional. Se ha identificado que el comportamiento antiético es la principal causa de la ineficiencia operacional y de la deficiente calidad, lo que vislumbra una crisis occidental que socava las fortalezas competitivas (p. 31).

El autor antes señalado, reflexiona, que la existencia de conductas antiéticas que prevalecen en todos los niveles de las organizaciones, perpetuándose una cultura disfuncional, ostentando contra normas gerenciales, que identifican el comportamiento antiético como causa principal de la ineficiencia operativa y de la calidad de las mismas, generando el caos, socavando las fortalezas competitivas de las organizaciones occidentales, los

cuales constituyen desafíos éticos reales y sustanciales, enfrentados en la actualidad por las entidades públicas y privadas.

Aunque parezca prematuro lo expuesto, permite sostener, desde este momento la gerencia es vinculada con la ética, en particular, con el concepto de responsabilidad, se asocia con el poder, se encuentra ligada al reconocimiento del importante papel socio-histórico desempeñado por la gerencia. De acuerdo con esta posición dialógica, se genera una demanda creciente de sensibilización de la organización frente a su contexto.

Vemos entonces que el papel de la ética en la praxis gerencial se ve fortalecida, debido a la presencia de aspectos de la vida humana, contribuyendo con ello afianzar y generar confianza entre las personas, así como también coadyuvar a la armonía social. En este orden de ideas, la ética ayuda al profesional, en sus contextos laborales, a cumplir sus compromisos con la sociedad, constituyéndose en un modelo positivo para la comunidad.

Desde estas consideraciones, la ética gerencial debe estar direccionada al acercamiento del gerente en el conocimiento, a las implicaciones que configuran su ejercicio profesional. De igual manera, habituarse a prácticas que evidencien sus capacidades, habilidades, responsabilidades e impactos en los contextos organizacionales donde se desenvuelva, posibilitando la aproximación de una manera lógica, crítica, propositiva, constructiva y emancipadora a su quehacer cotidiano.

De acuerdo con las reflexiones precedentes, la ética gerencial promueve el conocimiento del carácter evolutivo de este proceso, de las condiciones que lo impulsan, impiden o modifican. Por supuesto que estas apreciaciones dan a entender cómo la vida política, económica y social de un país, interactúa con el aprendizaje profesional de los gerentes, evidenciándose a través de la conducta moral, así como su comportamiento ético dentro de la organización en la cual se desenvuelve. Por tanto, las exigencias

de la ética gerencial, no sólo sirven para satisfacer los objetivos de una organización, sino también para tener profesionales actualizados, conscientes de sus responsabilidades sociales, preparados, a fin de tomar en consideración los diversos aspectos vinculados al proceso de toma de decisiones.

Ya lo explicaba Rodríguez (2011), en cuanto analizaba la ética como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humanos correctos e incorrectos en la vida diaria. Dicho de otra forma, es la conceptualización espiritual o filosófica, la cual conlleva a los individuos a tener una conducta adecuada o no, en su relación vivencial cotidiana con las demás personas. Es decir, con el desempeño personal y profesional del individuo en el ámbito laboral.

De igual manera, el autor considera el comportamiento ético gerencial, como las acciones que los gerentes hacen en su trabajo diario, respetando principios éticos, normas establecidas por ellos mismos, por la

organización para la cual trabajan y para la sociedad a la cual pertenecen. De hecho, se refiere a la importancia axiológica dada por ellos al valor del respeto para tener una conducta gerencial, adecuada o no, dentro de las instituciones públicas, grupos o gremios en los cuales hacen vida social.

Además, las afirmaciones de Rodríguez (ob. cit.), destaca la importancia de los gerentes para el desempeño ético de las organizaciones, afirma que sus acciones son determinantes para ser críticos en la modelación de la imagen corporativa, el establecimiento del rol social de la organización, la interacción con el público externo, pues representan la gran aspiración de los propietarios al querer imponerla como el tono ético de sus entidades, además, de la forma de como los accionistas desean ver reconocidas sus instituciones. En consecuencia, el desempeño integral de las funciones gerenciales depende de la importancia dada por los directivos a la ética.

Con respecto a la actuación de los gerentes, Ruiz (2011) reflexiona

con respecto a los gerentes, sosteniendo:

Si los gerentes y colegas proveen modelos positivos, los otros (supervisores, colegas y subordinados), que son importantes para la persona y que influencian sus decisiones éticas pueden convertirse en una fuerza que ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones éticas. Pero cuando existe un conflicto severo de roles y presión para cometer acciones no éticas, el comportamiento no ético en la empresa puede crecer (p. 146).

Esta posición del autor antes señalado, permite aseverar que, lo importante y significativo del comportamiento ético gerencial de quienes dirigen una organización bien sea pública o privada, tienen que ver con la integridad del individuo en las organizaciones, por cuanto las actuaciones de los directivos guían el accionar del personal, influenciando de manera positiva las decisiones éticas que sus subordinados puedan tomar para beneficio de la misma. No obstante, la presión y conflicto de funciones entre ellos, ocasionando un

incremento en el comportamiento antiético gerencial.

En esta línea argumentativa, he considerado de gran importancia para esta investigación, valorar los aportes de Savater (2008), en cuanto a la ética:

Saber lo que nos conviene, distinguir entre lo bueno y lo malo; es un conocimiento que todos intentamos adquirir, todos sin excepción, porque sin ello nos es imposible vivir, de modo que parece prudente fijarnos bien en lo que hacemos y procurar lograr un cierto saber vivir que nos permita acertar. A este saber vivir o arte de vivir, es lo que llaman ética (p. 1).

En otras palabras, la ética es el arte de saber vivir en sociedad, pues ayuda a distinguir lo bueno de lo malo. En consecuencia, debemos darle la importancia, por cuanto el hombre comparte en armonía, al interrelacionarse diariamente con el resto de los individuos. De hecho, la ética posibilita la convivencia dentro de la sociedad, al conocer los principios éticos y valores morales que

se deben seguir para saber en determinado momento qué es lo correcto o no, conviniendo coexistir con las demás personas de una manera grata, justa, equilibrada; pues sin ese conocimiento es imposible existir.

Como disciplina filosófica, la ética estudia el comportamiento moral del hombre en sociedad. Tiene una íntima relación con la moral. Según, Cortina (2012), es una parte de la filosofía, la cual reflexiona sobre la moral, por eso recibe el nombre de filosofía moral. Así, hay dimensiones de ésta, donde trata sobre la ciencia, religión, política, el arte o el derecho. Esta reflexión filosófica se ocupa de la moralidad, recibiendo el nombre de ética. Reflexionando sobre estos argumentos, la ética entonces es una filosofía moral, pues delibera sobre la moralidad de las personas, grupos, gremios y organizaciones sociales, por lo tanto, estudia los valores morales y los principios éticos que rigen las relaciones humanas de los individuos y su comportamiento moral.

En este mismo orden de ideas, Hortal (2009) argumenta, la ética o

filosofía moral es la parte de la filosofía que trata de decir cómo deben actuar las personas, los grupos, en una búsqueda constante de una sustentación racional en relación a las normas, los criterios para la actuación de las personas y los grupos. En este sentido, la ética constituye una reflexión sobre el hecho moral, al buscar las razones mediante las cuales se justifica el comportamiento del ser humano en la sociedad.

En torno a esta temática, es importante tomar en consideración la afirmación de Savater (ob. cit.), para quien la ética viene a ser el compromiso efectivo del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal. Por tanto, la persona es eminentemente responsable de su construcción moral basada en principios, normas, regulaciones sociales producto de un proceso histórico cultural, el cual le corresponde recorrer en el transcurso de su vida.

En torno a la moral, Antolínez y Gaona (2011) la definen como: "el conjunto de valores, principios, normas de conducta, prohibiciones,

entre otras, de un colectivo que forma un sistema coherente dentro de una determinada época histórica y que sirve como modelo ideal de buena conducta socialmente aceptada y establecida” (p. 29). De esta manera, el individuo conforma su conducta moral en la medida en que percibe el mundo, lo organiza, se sitúa en él estableciendo un conjunto de reglas, normas para dirimir los conflictos de relaciones dadas en el entorno social; al mismo tiempo va codificando las prioridades en función del grado de satisfacción de sus necesidades primarias.

Ya lo explicaba Cortina (ob. cit.) como ese conjunto de principios, normas y valores que son el legado generacional, en el cual están contenidas orientaciones sobre el modo de comportarse para llevar una vida buena, justa. Vista de esta manera, es una disciplina del accionar, donde se encuentra definido el bien y el mal, implica una relación del individuo con la realidad en donde existe una vinculación afectiva con sus pares, pero también implica una determinada relación consigo mismo.

Por consiguiente, no es sólo tener conciencia de sí, sino constitución de sí como un sujeto moral; es decir, el individuo circumscribe la parte de sí mismo, constituyéndose en el objeto de esta práctica moral, fijando un determinado modo de ser y hacer, el cual le valdrá como cumplimiento moral, buscando conocerse, controlarse, transformarse, perfeccionarse, reconocerse, en otras palabras, busca definir los valores que guiarán su conducta moral.

De esta manera, son las acciones de las personas las que determinarán su moral. Es en la moral donde se materializa la ética, y la disciplina filosófica moral, la cual le permite al ser humano reflexionar sobre su proceder, sobre las consecuencias producidas por sus acciones. Es un nivel abstracto, no se ve, es algo intangible; es el deber ser. En definitiva, la ética es la epistemología de la moral o, a la inversa, la moral es la ética aplicada.

También es importante definir los valores, por la interrelación existente con la ética y la moral. Para Antolínez

y Gaona (ob. cit.), “los valores son determinadas maneras de apreciar ciertas cosas importantes de la vida por parte de los individuos que pertenecen a un determinado grupo social o cultural” (p. 32). Estos autores, asemejan los valores con las instituciones, las cuales tienen un carácter moral porque no se ven. Vale decir, pertenecen al mundo espiritual.

En virtud de ello, los referidos teóricos según el autor, clasifican los valores en tres formas: de prácticas, tradiciones y símbolos. Este hecho facilitará su análisis en un momento histórico dado, los valores en la forma de las prácticas se refieren al sentido de la praxis, las acciones de los individuos en su vida diaria. Mientras, en las tradiciones, provienen del pasado, son el legado histórico; por su parte, los símbolos abarcan los sueños, esperanzas, fracasos, ideales expresados a través del lenguaje oral y escrito. Así, sólo se considera como valor, en la medida que corresponda con las tendencias de desarrollo social.

En virtud de ello, ambos autores consideran que los valores no existen

fuerza de las relaciones sociales del ser humano y sus grupos. La teoría encargada de estudiar el tema de los valores es la axiología, cuyo desarrollo se produjo en el pensamiento europeo en la segunda y tercera década del siglo XX. Para Scheler (2009), los valores son:

Aquellas cualidades o características de los objetos, de las acciones o de las instituciones atribuidas o preferidas, seleccionadas o elegidas de manera libre, consciente, que sirven al individuo para orientar sus comportamientos y acciones en la satisfacción de determinadas necesidades (p. 79).

Dicho de otro modo, los valores tienen que ver con las propiedades peculiares atribuidas a los elementos o cosas, escogidas y preferidas por el hombre que le servirán para orientar su comportamiento; además, el autor se refiere a la existencia de diferentes tipos de valores. Ellos son los valores de lo agradable y lo desagradable, vitales, espirituales, religiosos; los cuales no se rigen por una ordenación

ni clasificación única. Y lo más importante, para él es la clasificación propuesta donde se incluyen la categoría de valores éticos y morales. Entendiendo estos últimos, como las cualidades, acciones o formas de relacionarse de las personas que se concretan en acciones.

En consecuencia, la esencia de la persona se hace evidente con la práctica del valor. En este sentido, cada acto del hombre va a determinar lo que el individuo aportará a su entorno, ya sea para contribuir con el bien moral, la construcción de una sociedad de todos sus integrantes.

Desde este punto de vista, Weber (2003), habla de la responsabilidad moral individual, de los valores morales, como aquellos que perfeccionan al individuo en lo más íntimamente de su ser, haciéndolo humano, humilde. En otras palabras, los valores y la responsabilidad moral perfeccionan, en lo más íntimo del ser, a las personas; humanizándolos, convirtiéndolos en mejores individuos o calidad de personas.

Según Weber (ob. cit.), los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo en el seno de la familia, son valores como el respeto, la tolerancia, honestidad, lealtad, trabajo, la responsabilidad, entre otros. Luego, una persona poseedora de valores internos que vive de acuerdo a ellos, es una persona valiosa, con valores morales, quien proyecta, dirige su vida en función de una moralidad definida.

Al respecto, expresan Antolínez y Gaona, (ob.cit.):

La ciencia nos sujeta y determina lo que debemos pensar y cómo debemos buscarlo. La religión y el derecho nos determinan también regulando las formas de convivencia y estableciendo lo que debemos creer y obedecer. Entonces, dónde quedó la autoconciencia de sí, la capacidad de reflexión, de libertad y de la propia decisión (p. 81).

Cabe decir, no existe un criterio propio, independiente, libre que internalice el individuo para tomar sus propias decisiones, pues la ciencia, la

religión, el derecho, determinan la manera de pensar, hacer de las personas, controlando su accionar de acuerdo al deber ser, en fin, determinan el comportamiento del individuo mediante la regulación de las maneras de convivir.

Pensando de otra manera, recibimos de la ciencia, la religión, el derecho, la información sobre la ética, la moral y los valores que ellos determinan, con el fin de ser aplicadas en la vida cotidiana, como si fuese un recetario de las diferentes actitudes, con la pretensión de abordar los hechos presentes en el transcurso de la vida, conduciendo, en cierta forma, a regular o definir quién es mejor o peor. Se aparta del verdadero ser, de su esencia, pues no hay indicio de una real reflexión donde se internalicen principios éticos morales.

En relación a tales perspectivas, afirma Guédez (2009):

La ética se simplifica en tres significados: autoestima, solidaridad y participación. Este es el trípode esencial de la ética porque ella se enraíza en la creencia que cada quien tiene de sí

mismo, se revela a través del querer ayudar al otro y, finalmente, se concreta en la traducción de las intenciones en logros concretos. En este orden, se aprecia que la autoestima nos hace vivir, la solidaridad nos permite convivir, y la participación promueve nuestro sobrevivir (p. 137).

De esta manera, el autor antes señalado, menciona que el cambio del ser humano depende de la cosmovisión, hace emerger un nuevo paradigma flexible, innovador, capaz de transformar a los individuos, a la sociedad donde hace vida activa al relacionarse con sus semejantes; argumentando la existencia de una visión del mundo que eclosiona, donde existe un universo visible, presentándose a veces fantasmáticamente, como lo desconocido.

En consecuencia, culmino expresando que el mejor desafío para un investigador, pensador, de acuerdo los autores antes señalados, es precisamente entrar con seguridad en las sombras, al claroscuro de lo no conocido o es borrosamente intuido. Al

este respecto, Lanz (2008), promulga la idea que los individuos comprometidos deben mantener una mente abierta, a fin de poder considerar todos los fenómenos ocurridos a su alrededor, para de esta manera diferenciarlos, vincularlos.

Con el objeto de proseguir el desarrollo de los referentes conceptuales que orientan el presente artículo, es oportuno reflexionar acerca de las organizaciones inteligentes, autores como *Peter Senge, Davis Gavin y Bob Garrat*, la definen como aquella organización en la que los individuos son capaces de expandir su capacidad y de crear los resultados que realmente desean. Aquí las nuevas formas y patrones de pensamiento son experimentados, en donde las personas aprenden continuamente y en conjunto, como parte de un todo.

Siguiendo estas líneas argumentativa, las Organizaciones Inteligentes bajo la orientación de la quinta disciplina concebida por Senge (1990), quien refiere que los patrones a asumir en la nueva cultura empresarial debe corresponderse con

el dominio personal, así como canalizar de manera adecuada los esfuerzos y definir una visión personal que contribuya a la organización; los modelos mentales vista como estructuras arraigadas en cada sujeto y que determinan la forma en que tanto estos, como las organizaciones de las que hacen parte, perciben el mundo; la visión compartida y la capacidad de construir conjuntamente una imagen del futuro, a partir de la cual se debe generar un compromiso personal auténtico y claro; el aprendizaje en equipo viéndola como la capacidad para construir de forma conjunta, y generar procesos grupales que se enriquezcan con el aporte de cada uno de los miembros); y el pensamiento sistémico (habilidad para identificar modelos y comprender su relación de interdependencia para el establecimiento de soluciones emergentes.

Se desprende de lo citado que, en el mundo empresarial agitado y competitivo, ya no solo es imprescindible relacionarse con personas que brinden acceso a las mejores tecnologías, sino que es vital

que las organizaciones cuenten con los conocimientos que les permita competir y destacarse en este mundo, pero ese conocimiento debe ser entendido, no como la acumulación de saberes, sino como conocimientos que se ajustan o se acomodan a las metas de las organizaciones.

Desde este enfoque, un aspecto central de este análisis, es que las sociedades se comunican de diferentes formas, las mismas, no son estáticas, el mundo se transforma rápidamente a través de nuevos movimientos culturales, tecnológicos entre otros. Cada año surgen nuevas formas de comunicarse, es por ello, que antes de la venida de las redes sociales, pocos creían que internet pudiera ser una herramienta de democratización, que contribuiría a mejorar el proceso de comunicación en las organizaciones.

Hace quince años estaba prevista una revolución en la información y la comunicación, con el crecimiento del internet y el desarrollo de la informática, las mismas apuntaban a un crecimiento exponencial de los dispositivos de

comunicación y computo personal. Ahora las megatendencias en la actualidad se orientan a las nuevas formas de mercado, que tendrán mayor crecimiento anticipando cuáles serán las nuevas tecnologías que las sociedades demandarán en los próximos años.

Sociedad del Conocimiento

De acuerdo a lo planteado por Castell (1989) en cuanto reflexiona sobre el auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha creado nuevas condiciones para la aparición de sociedades del conocimiento. La sociedad mundial de la información en gestación sólo cobrará su verdadero sentido si se convierte en un medio al servicio de un fin más elevado y deseable: la construcción a nivel mundial de sociedades del conocimiento que sean fuentes de desarrollo para todos, y sobre todo para los países menos adelantados.

Para lograrlo, dos desafíos planteados por la revolución de la información revisten una importancia particular: el acceso a la información

para todos y el futuro de la libertad de expresión. En efecto, cabe preguntarse si la desigualdad de acceso a las fuentes, contenidos e infraestructuras de la información no pone en tela de juicio el carácter mundial de la sociedad de la información. Además, ¿cómo se puede hablar de sociedad mundial de la información, cuando la libre circulación de informaciones se ve obstaculizada o cuando la propia información es objeto de censuras y manipulaciones?

Desde esta consideración, la figura 1 destaca que en las sociedades del conocimiento emergentes se da efectivamente un círculo virtuoso, en función del cual los progresos del conocimiento producen a largo plazo más conocimientos, gracias a las innovaciones tecnológicas. De esta manera, se acelera la producción de conocimientos. La revolución de las nuevas tecnologías ha significado la entrada de la información y del conocimiento en una lógica aunque sólo sea por su capacidad de poner en tela de juicio los modelos

acumulativa que Castells (ob.cit) ha definido como “la aplicación del conocimiento y la información a los procedimientos de creación, procesamiento y difusión de la información en un bucle de retroacción acumulativa entre la innovación y sus utilizaciones prácticas”.



Figura 1. Sociedades del conocimiento.
Fuente: Manuel Castells (1989)

En las sociedades del conocimiento, los valores y prácticas de creatividad e innovación desempeñarán un papel importante, existentes para responder mejor a las nuevas necesidades de la sociedad.

La creatividad y la innovación conducen asimismo a promover procesos de colaboración de nuevo tipo que ya han dado resultados especialmente fructífero

Ética Gerencial

Desde hace tiempo, se han venido generando cambios estructurales a nivel de las organizaciones en todo el mundo, no siendo las instituciones venezolanas la excepción. En ese sentido, a nivel de gerencia, los procesos gerenciales demandan transformaciones estructurales para adecuarse a los paradigmas emergentes, concibiendo en estas entidades nuevas estructuras funcionales flexibles, permitiendo de esa manera, tener horizontalidad en los procedimientos administrativos. Todo esto, motivado a la diversidad en las maneras de trabajo individual, grupal e institucional que se ha venido gestando a través del tiempo, producto de la globalización de los asuntos administrativos; invitando al gerente

de nuestros días, a adaptarse a los imprevistos, los cuales presentan variaciones derivadas de la misma.

Es así como, parafraseando a Mogollón (2012), el cambio en cualquier tipo de organización, bien sea pública o privada afecta a todos de manera positiva o negativa; al no existir la construcción colectiva de la misión y visión en sus integrantes. De esta manera, el esfuerzo realizado resultará en vano, por ser la realidad ajena de sus miembros.

Por tal razón, a mayor injerencia de sus integrantes, mayor será el nivel de compromiso adquirido por ellos y el grado de participación en la planificación estratégica gerencial del ente o entidad productiva a las cuales les prestan servicios. En consecuencia, los gerentes deben estar siempre abiertos a las diferentes propuestas que generan sus subalternos en el marco organizacional de sus instituciones.

De acuerdo con la figura 2, Antolínez C., y Gaona, P. (ob.cit)

consider que el compromiso, la

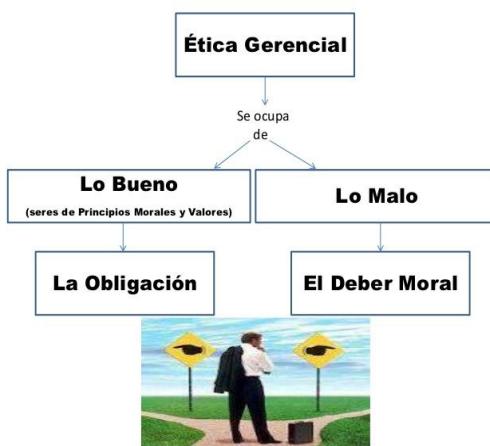


Figura 2. La Ética Gerencial.

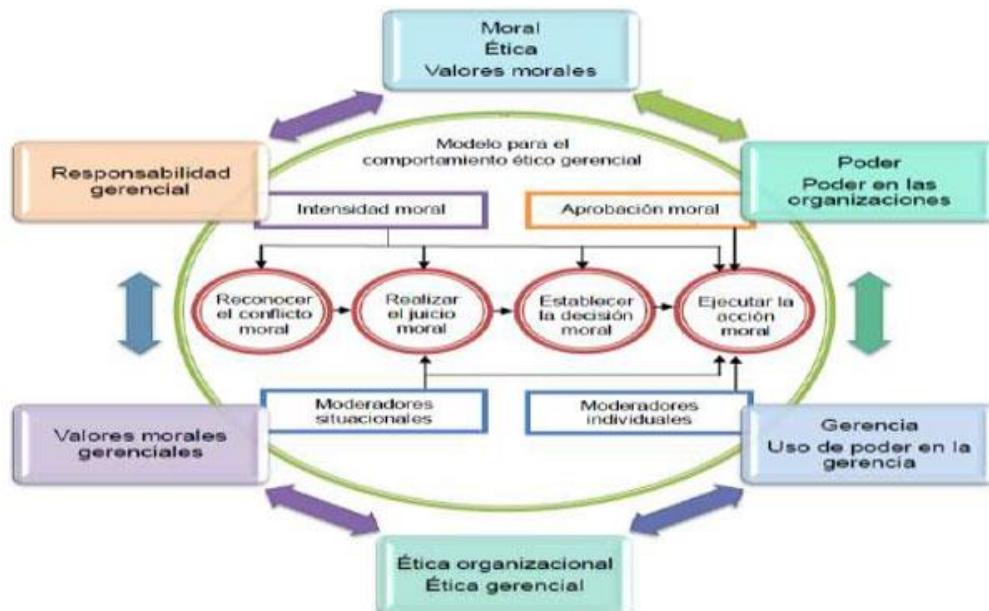
Fuente: Antolínez C., y Gaona, P. (2011)

obligación, el deber moral y el cambio en las organizaciones debe ser el resultado de las transformaciones realizadas, en el cual todos los involucrados estén conscientes de la necesidad de realizar los reajustes que permitan su subsistencia, para llevarlos a la competitividad, donde la competencia y la productividad, permitan contribuir y enfrentar las variaciones que la globalización ha traído consigo. En tal sentido, los gerentes son los llamados a tomar en cuenta todos los puntos de vistas de los integrantes de la organización para

reflexionar sobre los asuntos atinentes a la gerencia, favoreciendo en estas circunstancias tomar las decisiones más adecuadas para el momento histórico social donde el caos y la incertidumbre se hace presente.

Estas transformaciones, de alguna manera a los gerentes de nuestros días, resolver conflictos desde la diversidad, al conocer diferentes planteamientos podrán observar múltiples opciones para su resolución, enfrentando de esta manera, controversiales opiniones en torno a diversos problemas o dilemas éticos presentados a nivel gerencial. Cabe destacar, que en la mayoría de los casos las transformaciones pueden proporcionar resultados esperados y algunas veces no previstos en el curso de las prontitudes gerenciales dadas. Si estas, se combinan en medio del caos, en ocasiones, estos resultados llegan a ser relevantes, demandando el accionar inmediato de los gerentes, los cuales deben prepararse para tomar decisiones adecuadas al instante.

Figura N°3: Modelo para el comportamiento ético gerencial



Fuente: Cortina, (ob.cit).

En ese orden de ideas, Cortina, A. (ob.cit). manifiesta que es imprescindible observar en los gerentes la reflexión sobre la gran responsabilidad de accionar ante las dificultades para tomar decisiones adecuadas al momento, pero hay que tener presente la importancia de hacerlo de una manera ética, mediante la utilización de valores morales y principios éticos, para llegar a la toma de las mejores decisiones, de acuerdo a las circunstancias presentes en el caos, y ante los

éticos gerenciales enfrentados a diario en el cumplimiento de sus funciones, dentro de las instituciones en la cual presta sus servicios.

Es así, como la ética gerencial se concibe con la intención de que el gerente se aproxime de manera crítica y propositiva a su quehacer cotidiano, el cual proporcione, por un lado, acercarse a los conocimientos e implicaciones que configuran su profesión y, por el otro, habituarse a prácticas donde evidencien sus responsabilidades e impactos en contextos organizacionales, tanto

públicos como privados.

En este sentido, se hace necesario observar en la ética gerencial el fomento de una conciencia del carácter evolutivo de ese proceso y de las condiciones que lo impulsan, lo inhiben o lo modifican. Es decir, se comprenda cómo la vida política, económica y social de un país, interactúa con la formación de los individuos, grupos, organizaciones, y la sociedad; evidenciándose en los comportamientos profesionales exhibido por el gerente.

CONCLUSIONES

Las perspectivas planteadas en este documento, generó reflexiones inherentes a la Praxis ética desde la perspectiva gerencial a la luz de la Sociedad del Conocimiento me permitió reflexionar que ambos conceptos están asociados puesto que el hombre en su dimensión más amplia, es un ser inacabado con necesidad de desarrollarse, superarse, trascender, para dejar

huellas en la sociedad del conocimiento y en su vida diaria.

Desde este marco de reflexión, cabe destacar que cada sociedad cuenta con sus propios puntos fuertes en materia de conocimiento, por consiguiente, es necesario actuar para que los conocimientos de que son ya depositarias las distintas sociedades se articulen con las nuevas formas de elaboración, adquisición y difusión del saber valorizadas por el modelo de la economía del conocimiento.

Así mismo, en las sociedades del conocimiento, los valores y prácticas de creatividad e innovación desempeñarán un papel importante, aunque sólo sea por su capacidad de poner en tela de juicio los modelos existentes para responder mejor a las nuevas necesidades de la sociedad. La creatividad y la innovación conducen asimismo a promover procesos de colaboración de nuevo tipo que ya han dado resultados especialmente fructíferos

Finalmente, es en la vida, en el convivir, donde el individuo va organizando, mejorando su propio ámbito y el de los otros; dejando marcas, pisadas, abriendo camino a los que vienen. Es así como se va formando a sí mismo a través del conocimiento adquirido, transformando la sociedad. Se va convirtiendo en un ser moral y con conocimiento. Por tanto, la ética es asumida con el objeto que el individuo de cuenta de sí mismo, renunciando a todos dogmatismos, perdiendo toda seguridad fundada en la autoridad, tradición, religión, el mito, enfrentando la búsqueda de su verdadera esencia humana.

REFERENCIAS

- Antolínez C., y Gaona, P. (2011). **Ética y Educación: Aportes a la Polémica Sobre los Valores.** Sta. Fe de Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Castells, M. (1989). **Tecnología de la Información.** Cambridge, Londres.
- Cortina, A. (2012). **El Quehacer Ético.** Guía para la educación

moral. Madrid, España: Santillana. S.A.

Guédez, V. (2009). **La Ética Gerencial.** Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Caracas, Venezuela. Editorial Planeta.

Hortal, A. (2009). **Ética I. Los Autores y sus Circunstancias.** Madrid, España: Universidad de Comillas.

Lanz, R. (2008). **La Universidad se Reforma.** Caracas, Venezuela: UCV –ORUS- UNESCO-UPEL-MES.

Mogollón, A. **Uso de las TICS para la Producción Intelectual de Conocimiento, Desde el Programa Doctorado en Educación.** Valencia, Venezuela. (2012).

Rodríguez, M. (2011). **Hacia una Teoría de la Educación Bajo los Principios Éticos Moral.** Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo: Valencia, Venezuela.

Ruiz, A. (2011). **El Dialogo que Somos. Ética Discursiva y Educación.** Bogotá: Editorial Magisterio.

Savater, F. (2008). **Ética para Amador.** Barcelona, Editorial Ariel, 7^aedición.

Senge, P. (1990). **El Arte y la Práctica de la Organización de Aprendizaje.** New York EE.UU.

Scheler, M. (2009). **El Formalismo en la Ética y la Ética de los Valores.** Madrid.

Weber, M. (2003). **El Político y el Científico.** Buenos Aires: Prometeo Libros.

Zambrano, E. (2007). **El Valor de la Ética para Alcanzar la Excelencia en la Gerencia Universitaria.**

NEGOTIUM/Ciencias Gerenciales. Fundación Miguel Unamuno y jugo. [Revista en línea]. Disponibles en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230803> [Consulta: 2015, septiembre 03].

Zapata, R. (2000). **Tema de Ética: Eje Crítico V.** Caracas, Venezuela: UNA