

El liderazgo ético: Un modelaje para las organizaciones inteligentes

Ethical leadership: A model for intelligent organizations

María Auxiliadora Campos Medina, PhD. ¹

mariaauxicamposmedina@hotmail.com

Universidad Nacional Abierta (UNA)

Resumen

Las organizaciones inteligentes, desde una postura teleológica, apuntan hacia entes propulsoras de conocimiento, con amplitud de pensamiento a fin de adaptarse a los avances informáticos con estrategias que alcancen el óptimo desarrollo cognitivo de sus miembros, vislumbrándose como la tríada hombre-tecnología-espiritualidad. Gómez (2021) arguye que son inspiradoras, pues emergen del ecosistema humano, requieren estrategias para su desarrollo como: pensamiento sistémico, dominio personal, mecanismos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo. Emerge un gestor como modelo de autoridad moral, debido a sus valores personales y organizacionales, carisma e influencia para lograr cambios conductuales en sus seguidores, requeridos para una sociedad más ética. Este estudio tiene la intencionalidad de generar un corpus teórico como herramienta transformacional para un liderazgo ético en organizaciones inteligentes. Es producto de la hermenéusis documental con el apoyo de la episteme de la complejidad y teorías de las organizaciones inteligentes. Se concluye que el líder de una organización inteligente actúa como catalizador, estrategia y modelo. Su arduo trabajo es mantener su conducta axioética en un sociedad tecnificada y viciada.

Palabras claves: Organizaciones inteligentes, líder, autoridad moral, axioética

Abstract

Intelligent organizations, from a teleological position, point towards knowledge-propelling entities, with broad thinking in order to adapt to computer advances with strategies that achieve the optimal cognitive development of their members, envisioning themselves as the man-technology-spirituality triad. Gómez (2021) argues that they are inspiring, since they emerge from the human ecosystem, they require strategies for their development such as: systemic thinking, personal domain, mental mechanisms, shared vision, team learning. A manager emerges as a model of moral authority, due to his personal and organizational values, charisma and influence to achieve behavioral changes in his followers, required for a more ethical society. This study intends to generate a theoretical corpus as a transformational tool for ethical leadership in smart organizations. It is the product of documentary hermeneusis supported by the episteme of complexity and theories of intelligent organizations. It is concluded that the leader of an intelligent organization acts as a catalyst, strategist and model. His hard work is to maintain his axioethical conduct in a technified and flawed society.

Keywords: intelligent organizations, leader, moral authority, axioethics,

Fecha de Recepción: 16-10-2022

Fecha de Aceptación: 02-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Licenciada en Educación; Mención Dificultades de Aprendizajes. Universidad Nacional Abierta (UNA); Magister en Orientación. Universidad de Carabobo (UC); Doctora en Gerencia, Universidad Yacambú (UNY); Doctora en Ciencias en Psicología. Atlantic International University. (AIU). Postdoctorado en Gerencia. Universidad Yacambú (UNY); Postdoctorado en Investigación Emergente. Universidad Tecnológica del Centro (UNITEC) Miembro de la Red Internacional de Investigación e Innovación (Red-3I) <https://orcid.org/0000-0002-1370-4491>

Introducción

La complejidad y dinamismo de la cibersociedad han repercutido en el surgimiento de nuevos modelos organizacionales, los cuales persiguen potenciar la inteligencia y el pensamiento sistémico, de esa forma desarrollar el potencial productivo y cognitivo, aunado a la moral, de la organización. Los líderes tienen la responsabilidad de conjugar la ética, intelecto y emoción a fin de ser modelos de moral para sus seguidores, pues, debido al clima de incertidumbre, emerge el desafío de restaurar la honestidad, la confianza, que trae como consecuencia una mayor productividad en la organización., por lo tanto, la barca organizacional requiere ser guiada por líderes éticos

En este orden de ideas, las organizaciones son concebidas como sistemas que integran metas, objetivos, actividades, con la interrelación de recursos financieros y humanos para el desarrollo de algún proyecto que coadyuve al progreso social, articuladas con su entorno, de este modo ser el puente del crecimiento de sus empleados, de modo que estén preparados para los momentos de caordicidad, desde una postura crítica, inteligente, moral, acrecentando el sentido de pertenencia a la misión y visión de la institución.

A tal efecto, las organizaciones como entes impulsoras de desarrollo para una nación, poseen en sus líderes una fuente inagotable de transformación mediante el modelaje de gestión de moral, como agentes motivadores y de sinergia de equipo, pues estas instituciones requieren estar a la vanguardia de en una tecnosociedad que está urgida de seres con conciencia moral, capaces de construir espacios donde se entramen la apertura mental, la versatilidad, la incertidumbre, la creatividad para desarrollar la economía con una ética y progreso sostenibles.

Frente a estos escenarios, Chiavenato (2009), enfatiza que las organizaciones disponen de tres bases su desarrollo: el organizacional, el grupal y el individual. El primero de ellos está referido a la normativa, diseño, cultura organizacional, a la estructura como ente. Este pilar se sustenta en la ubicuidad, en el sentido de pertenencia a la institución, enmarcado en propósitos organizacionales perfectibles, los cuales son alas que hacen volar al águila del progreso, con ideas innovadoras, escrudiñando nuevos caminos gnoseológicos y productos de alta calidad, acordes con lo requerido por los avances de la tecnociencia, transformando los obstáculos en ventajas competitivas, mediante el ensamblaje del pensamiento grupal- institucional, debido que según la epistemología de la complejidad, el sentido de pertenencia demuestra que hay presencia del todo en el interior de las partes

En cuanto al nivel grupal, el mencionado autor alude a los comportamientos de grupo y al trabajo en equipo. Estos se fusionan con el aporte individual y de la sinergia, para determinar el desempeño organizacional. De este intercambio de fuerzas transformadoras surge una figura de líder, quién con estrategias, transmitidas, analizadas y llevadas a la práctica, enmarcadas en la visión y la misión de la empresa, conducirá a un profundo cambio o transformación traducido en satisfacción y producción.

De igual manera, Chiavenato (ob,cit) argumenta que el nivel individual se estructura en las características personales de los sujetos, componentes de la personalidad, arquetipos, actitudes, nivel de percepción, habilidades cognitivas, entre otras. El mencionado autor postula que cada sujeto, debe descubrir sus potencialidades y comportamientos, de este modo ejercer un grado de influencia sinérgica y moral. De allí que recaiga sobre la gerencia

la responsabilidad de guiar a los integrantes de la organización con inteligencia emocional y ética, incentivando el sentido de pertenencia hacia la prosecución de respuestas productivas.

Transformación organizacional desde la moral y la inteligencia

Por lo anteriormente descrito, las organizaciones deben capacitarse para enfrentar los desafíos del contexto emergente, de modo que las expectativas sean satisfechas con inteligencia, aportando un aprendizaje de nuevas posturas, debido a que la adquisición y desarrollo de nuevas competencias organizacionales generan procesos de cambios en las sociedades. La incertidumbre y la caordicidad se convierten en una ventana abierta para recibir el oxígeno contenido en las nuevas epistemes que profundizan el liderazgo, caracterizado por la deconstrucción de barreras y viejas estructuras, utilización de estrategias motivadoras para la consecución de los propósitos compartidos. Su nuevo enfoque es la creación y divulgación de conocimiento, superando la rigidez y antiguo orden establecido.

En esta línea discursiva, es pertinente acotar que la inteligencia moral, aquella que permite discernir entre el bien y el mal en momentos de caordicidad e incertidumbre, debe manifestarse en todo nivel de la empresa, debido a que permite el aprendizaje, desaprendizaje, la construcción y la deconstrucción de viejos esquemas gerenciales y cognitivos, creer y crear, de anticiparse y adaptarse a los cambios vertiginosos del entorno ,bajo la praxis de un líder que emplace tomar distancia de las concepciones reduccionista del ser humano, a repensar la moral, substancia que fluye de la espiritualidad y de la conciencia ética, aspectos que conducen a una organización más cónsona con la realidad humana y con más proyección hacia la responsabilidad social.

Así mismo, la gerencia organizacional debe considerar ciertos factores que repercuten en el éxito del cambio organizacional entre los que se cuentan: la transmisión de objetivos claros y alcanzables articulados con un enfoque estratégico centrado en la misión y visión de la institución, surgimiento de un liderazgo adecuado que motive hacia un cambio sustentable, sin desplazar lo más valioso en el ser humano: la inteligencia y la moral.

Siguiendo la misma línea, un líder con conciencia ética incentiva el desarrollo del potencial cognoscitivo del ser humano, en función de aflorar respuestas efectivas, afectivas y efectivas, desde los procesos de la reflexión moral, análisis, síntesis para ser generalizadas y proyectadas en la estructura organizacional pues ella se constituye una extensión de la vida, para ello, este líder emergente descubre el potencial escondido de cada seguidor utilizando, además estimula el pensamiento crítico y lateral con estrategias de intervención de acuerdo a los avances de la ciencia, como las neurociencias y la psicología. Por otra parte, establece redes de comunicación abiertas con sus seguidores, lo cual permite la reflexión dialógica para la prosecución de objetivos personales y organizacionales, además, se erige como modelo de integridad, de autoridad moral.

Organizaciones inteligentes para una sociedad más ética

La teleología adscrita a las organizaciones inteligentes apunta hacia unas instituciones direccionadas por un líder con perspectiva de futuro y amplitud para adaptarse a los avances informáticos, manejo de estrategias para el óptimo desarrollo cognitivo de sus seguidores, con una cultura organizacional que redignifiquen el valor humano. Siguiendo el curso de lo planteado, las organizaciones inteligentes se vislumbran como una tríada entre la inteligencia del hombre, la artificial, y la divina, lo cual está referido a la fecundidad que se obtiene al transmutar estas dimensiones de la

inteligencia, como un jardín abonado de espiritualidad, emociones, valores y la tecnología, iluminado por el sol de un líder con bases morales y filosóficas transdisciplinarias con adherencia a las causas comunes y ajenas, la apertura a nuevos esquemas cognitivos que coadyuvan a enfrentar las contingencias e incertidumbres.

Por su parte Gómez (2021) manifiesta que una organización inteligente es inspiradora, pues, de manera sistemática obtienen los propósitos institucionales partiendo del ecosistema humano, por lo cual sus miembros encuentran su sentido vital, pues son incluidos en el proceso cognoscentes y se valora el potencial innovador y creativo. No obstante, el proceso de renovación y de inteligencia organizacional es un proceso complejo, además de apelar a lo racional, emocional y espiritual, requiere el apoyo de tecnologías y herramientas de Big data, a fin de facilitar el flujo de información y el desarrollo de la entidad, en un contexto que se debate entre la inmediatez, la transmodernidad y el uso o desuso de los primordiales valores éticos y morales.

En este sentido, las organizaciones inteligentes reúnen las bondades de la ciencia y la tecnología con la capacidad de gestionar la inteligencia social en una perspectiva compleja para guiar de manera más efectiva las organizaciones modernas, acentuando la optimización de la comunicación, el equilibrio entre la dicotomía razón-emoción, valorar las individuales para lograr los resultados esperados, tanto del trabajador como ente individual, como del organismo en el cual labora, aunado a la resolución de las necesidades de las 'P': planeta, personas y prosperidad sostenida.

Sobre el, Senge (2008), alega que el desarrollo de la inteligencia en las organizaciones requiere de ciertas estrategias como pensamiento sistémico, dominio personal, mecanismos mentales renovados,

cimentación de visión compartida, aprendizaje en equipo. Escudriñando estas columnas, de conformidad con el autor referido, se denota la relevancia del pensamiento sistémico, pues desde perspectiva, la organización es vista como un conjunto de elementos entrelazados como una red, en búsqueda de objetivos comunes. La amplitud alcanzada mediante esta interacción dinámica logra superar las epistemes organizacionales reduccionistas y mecanicistas, a fin de ser efectivos y eficientes desde la unicidad en la diversidad. A la luz de estas consideraciones, el pensamiento sistémico, conduce a organizar la complejidad, enfocando la situación problemática, como plataforma de oportunidades de evolución,

Una dimensión que revaloriza la esencia humana es el dominio personal, base del crecimiento personal y del desarraigo de viejas estructuras cognitivas para dar paso al aprender a aprender, manejo crecimiento y del aprendizaje personal consiste en la adecuada gestión de la dicotomía razón-emoción, puesto que la emocionalidad hace al hombre más humano y lo diferencia de la máquina por él creada. Se puede afirmar que el dominio personal es una de las evidencias de la evolución del individuo, así mismo le permite le dilucidar y discernir la visión personal, canalizar la energía emitida en cada emoción, desarrollar la capacidad de espera, establecer distancias hacia las posturas subjetivas y egoístas.

En continuidad con el tema abordado, los modelos de procesamiento de la información del mundo exterior, de la internalidad o del mundo laboral, prepara al individuo a enfrentar a una realidad compleja, la cual no es operada directamente, de modo que el sujeto utiliza `mapas`, representaciones o arquetipos mentales, a ser codificadas en la realidad, además de ser inventadas de manera permanente por los sistemas de

representación o receptores sensoriales, almacenados por nuestro cerebro.

Por otra parte, la perspectiva en conjunto o compartida se presenta como un entramado para adherirse a la sinergia grupal desde el pensamiento y la diversidad, a fin de crear un lazo común con la otredad. Se hace realidad la visión conectada, se brinda concentración y motivación que empapa el desaprendizaje-aprendizaje, guiado por un líder con ética. Del mismo modo, este ilumina el trayecto hacia el desarrollo, con actitudes que motivan hacia el logro de metas que fluyen desde el `yo`, de tal manera que ya no hay separación entre ese `yo` y la tarea o meta, logrando un gran `nosotros`. Es oportuno indicar que esta visión no es inducida desde las líneas jerárquicas superiores de la institución, generalmente proviene de la innovación de las bases, de su potencial intelectual.

En el mismo hilo discursivo, el aprendizaje grupal es comparable a un bucle doble que retroalimenta el proceso cognoscente y la capacidad de asumir un pensamiento grupal el cual implica discernir los arquetipos mentales que obstaculizan la visión del aprendizaje trasversal, transdisciplinario, diverso que ocurre en el diálogo grupal. De este modo se comprende que el aprendizaje grupal es la savia de la organización, debido a que en las organizaciones inteligentes el centro no es el individuo, sino la creatividad que éste promueve a través de los procesos cognoscentes que se dan a luz en las entrañas grupales de la institución, mediados por los avances tecnológicos.

Sobre la base de lo explicado, es oportuno resaltar el fenómeno que ocurre en las organizaciones inteligentes, el cual es denominado por la autora de este artículo como autonomía-interdependiente laboral, referido a la dedicación que conlleva al éxito individual se entrelaza a la del otro,

creando un clima organizacional idóneo para resultados propios de equipos de alto desempeño, por consiguiente, se obtiene mayor productividad, satisfacción y sustentabilidad que aquellos casos en los cuales los logros personales no son integrados en el pensamiento grupal. Por tanto, el crecimiento inteligente de una organización se interrelaciona con a propulsión de conocimiento, el trabajo en equipo, la gestión de la inteligencia emocional, el manejo de las herramientas tecnológicas, pero sobre todo con la emergencia de un gestor que sea modelo para una sociedad más ética.

Tras las huellas de un líder con autoridad moral para las organizaciones inteligentes

El cerebro, como comando del organismo, es análogo a una empresa u organización: cada área es compleja, caótica, por tanto, la praxis de modelaje es una labor que entrelaza las necesidades de la otredad, de la institución y del entorno, del mismo modo que lo ejecuta el llamado motor del cuerpo humano. Así se tiene que la corteza prefrontal en sentido de paralelismo equivale a la función ejercida por quienes lideran, interconectando razón-emoción, con la mielina (neurotransmisor) de la claridad en los objetivos. A su vez, las organizaciones observan, al igual que el cerebro, el fenómeno de la plasticidad, basado en el desarrollo de nuevas conexiones neuronales: esto es comparable a la capacidad de innovación y de la aprehensión de nuevos esquemas.

Adicionalmente, los líderes deben coadyuvar a la segregación de la oxitocina organizacional, como fuente de altruismo, generosidad, la formación de vínculos, la compasión, ejercidos con pleno convencimiento, conciencia y emoción para convertirse en un líder con autoridad moral, aspecto entendido como la influencia ejercida debido a la coherencia entre

el ser y el hacer, la lucha por sembrar los valores que se quieren cosechar y la integridad personal.

Es de hacer notar, que desde la óptica teleológica un líder con ética se plantea un objetivo máximo: la consecución de la felicidad, individual y grupal, revitalizando la moral utilizando estrategias e intrategias de unidad, compromiso con los valores de la institución. Sobre esta concepción, Yukl (2010) aborda que el liderazgo ético es un constructo con dos vertientes: la primera dirigida a analizar las características del líder: sus valores, nivel de desarrollo moral y sus carismas para influenciar en sus seguidores, en segundo lugar, los patrones mentales para la toma de decisiones, de manera especial las que se refieren a la otredad. En función de estas apreciaciones, el uso de los valores, por parte del líder, supera la concepción de lo justo, pues un ser con moral tiene como intencionalidad maximizar el bien y el compromiso con el proceder moral hasta las últimas consecuencias.

Sobre esta perspectiva, se puede inferir que el líder tiene el poder de transformar el pensamiento organizacional observando la ética como una estrategia que produce rentabilidad, puesto que se circunscribe a lo justo, a lo correcto, por ende, a la eficiencia en las metas y valores organizacionales. Por su parte, Ciulla (2014) revela que el líder con autoridad moral reflexiona acerca de lo que es óptimo en la praxis, los valores que hacen más humano la labor organizacional. Esta reflexión recursiva y dialógica contextualiza la ética de un modo más dinámico, involucrando estrategias catalizadoras, en las cuales el líder, con autoridad moral, hace de puente estratégico para alinear la organización con nuevas epistemes, avances científicos o iniciar procesos cognoscentes que involucren a los seguidores.

El líder que usa su autoridad, no su autoritarismo, comparte una controversia entre la consciencia cognitiva y la moral, entre la luz sinuosa de la ciencia y las tinieblas que oscurecen el camino del bien a través procederes contra la obra más perfecta de la creación: el hombre y su dignidad. La situación antes planteada, nos vislumbra un líder cuya autoridad moral se basa en la autoética, cuyas bases, según alude Morin (2006), se encuentran en el autoexamen, la autocrítica, actuar con honor, tolerancia, la práctica recursiva de la ética, pensar en la otredad, principio de comprensión con conciencia de complejidad, apertura a la magnanimidad y a la grandeza que implica el perdón.

El líder de una organización inteligente tiene un arduo trabajo: mantener su autoridad moral en una sociedad tecnificada, viciada, dominar su visión egocentrista que, a su vez intoxica la organización, ser disciplinado de modo que sus convicciones éticas se mantengan como la, pues provienen del juicio y la conciencia moral. En este contexto, las organizaciones inteligentes que se lideradas por un líder con autoridad moral, logran crecimiento personal de sus miembros, una constante producción de conocimientos, procederes éticos que proceden de la interioridad del individuo, visión objetiva y moral de la situación, sinergia grupal que se vislumbra en actos nobles y de amor al prójimo, aunque el relativismo y la tecnociencia jueguen a tener el control del humano.

Reflexiones finales

La pico-competitividad, la globalización, la incertidumbre y la caordicidad exigen de manera impostergable una gestión directriz por parte de un líder con poder de referencia, autoridad moral, admirado por su personalidad, su coherencia entre lo que exige, lo que piensa y lo que ejecuta, aspectos que desafían a un orden-desorden mundial en el cual reina la indiferencia,

el hastío, odio. Así pues, la autoridad moral funge como medicina contra el cáncer de la cultura de la muerte, del automatismo técnico y mental engendrado por la dependencia tecnológica.

La situación antes planteada invita a religar la triada Inteligencia-organización-ética con los verbos que emergen del `yo` hacia el `otro`: ser, conocer, creer, obrar, desde un liderazgo cuyo nivel de autoconocimiento le coadyuve a superar el fatal egoísmo, manifestado en valores morales, a experimentar la auto ética, cuyo proceso coadyuva a comprender la complejidad de la realidad del otro, rasgos que por el fenómeno de mimesis (proyección-identificación) se logra explicar las inclinaciones, motivaciones y valores del otro.

En igual dirección, el líder, modelo de conductas morales, es clave para la apertura al discernimiento para tener una visión clara de las conductas correctas, además, de adoptar decisiones para transformar al ser, con ello su contexto, entre ello, la organización, pues merece ser concebida como ente propulsor de conocimiento, es decir, inteligente. Cabe apuntar que, para lograrlo, el líder, desde una reflexión recursiva y del autoconocimiento, permite el reconocimiento de los valores morales y capacidades de quienes lo rodean. Solo si el individuo conoce quien es, maneja la magnitud de lo que es capaz de hacer, tendrá la capacidad de aprehender nuevas instancias, de comprometerse con facultad de evolución, de concebir los lineamientos organizacionales y de actuar con conciencia moral.

El líder de una organización debe concientizar que ésta es una entidad humana, que son modeladas por su conducta enmarcada en lo correcto, en su apertura al aprendizaje, en la búsqueda del equilibrio emocional y de las respuestas a las disyuntivas morales, por permitir que sus seguidores sigan

la senda del crecimiento cognitivo, por encender la llama de la metanoia, que procede del espíritu. La autoridad moral emerge cuando se procede con autonomía con el propósito de elegir en libertad lo mejor, esto implica razón-emoción, supone, además, un postrarse ante la opción que no produce desventaja en el prójimo. Cabe destacar que una organización no es inteligente, solo por estar a la vanguardia del último avance tecnológico ni por producir conocimiento, sino porque sus miembros, ejecutan una coalición en torno a su líder para crecer desde todos los ámbitos, inclusive el espiritual, para dar un nuevo perfume moral al mundo.

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc. Graw Hill
- Ciulla, J. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praege
- Gómez, S. (2021) *Organizaciones Inteligentes*. B De Bolsillo
- Mor n, E. (2006). *El Método 6,  tica*. Cátedra
- Senge, Peter (2008). *La quinta disciplina*. España: Granica.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall.