

Ética transcompleja comunicacional en el contexto del comportamiento gerencial

Transcomplex communication ethics in the context of management

Porto de Rubio, Lilibeth

lilibeth.porto@gmail.com

Universidad José Antonio Páez

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Valencia / Venezuela

Recibido 24-03-2020

Aceptado 16-06-2020

Resumen

La potencialidad humana que representa transitar por retos desconocidos sirve de escenario para descubrir innovaciones científicas asociadas a roles maestros, las organizaciones en la actualidad experimentan muchos cambios turbulentos ante nuevos enfoques comerciales y económicos que generan un fenómeno de incertidumbre cada vez más complejo, estas requieren ser dirigidas por el valioso recurso humano denominado gerentes, donde deben poseer ciertas cualidades que les permita tener la capacidad de afrontar cualquier reto en función del entorno que los acompañe, este estudio tiene por objeto estudiar la ética transcompleja comunicacional en el contexto del comportamiento gerencial. Se fundamentó en los autores Chiavenato (2009), Cooper y Sawaf (2005) entre otros. Se establece una metodología de tipo descriptivo con diseño no experimental transeccional de campo. Por otra parte, se tomó una población intencional de organizaciones reconocidas para una muestra de cinco (05) gerentes de amplia y reconocida trayectoria, escogidos al azar, y se les aplicó la técnica de la encuesta conformada por un cuestionario de tipo dicotómico, previamente validado por tres (03) expertos en la materia, cuyos resultados se analizaron, aplicando la confiabilidad de Cronbach se determinó el puntaje alcanzado con un resultado de 0,96. Finalmente se concluye que la ética no es solo un tema o asunto de profesionales, es en consecuencia el resultado propio de una conducta que deriva del ser humano y su manera de manifestar su comportamiento ante la sociedad.

Palabras clave: Ética; Comportamiento; Gerencia; Transcomplejidad.

Abstract

The human potential which is represented by traveling through unknown challenges serves as a stage to discover scientific innovations associated with master roles, organizations currently experience many turbulent changes towards new commercial and economic approaches that generate an increasingly complex uncertainty phenomenon, these require to be directed by the valuable human resource called managers, where they must possess certain qualities that allow them to have the capacity to face any challenge depending on the environment that accompanies them, this research aims to study transcomplex communicational ethics on the context of managerial behavior. It was based on the authors Chiavenato (2009), Cooper and Sawaf (2005), among others. A descriptive type methodology with a non-experimental field transeccional design is established. On the other hand, an intentional population of recognized organizations was taken for a sample of five (05) managers with a wide and recognized track record, chosen at random, and the survey technique consisting of a dichotomous questionnaire, previously validated, was applied to them by three (03) experts in the field, whose results were analyzed, applying Cronbach's reliability to determine the score, reaching a result of 0.96. Finally, it is concluded that ethics is not only a subject or matter of professionals, it is

consequently the proper result of a behavior that derives from the human being and his way of manifesting his behavior before society.

Key words: Ethics; Behavior; Management; Transcomplexity.

Introducción

Hacer referencia a la ética y al comportamiento gerencial, es establecer procesos que se encuentran estrechamente relacionados, entre la modernidad y la actualidad existen cambios vertiginosos que sacuden el manejo de este rol, a consecuencia de la globalización las organizaciones se han reinventado, se encuentran en constante evolución de cambios u objetivos que les permitan ser cada día más rentables, por cuanto la importancia del desempeño gerencial ha tomado un auge trascendental se hace importante estudiar la conducta del individuo que hace vida a este papel.

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, resulta importante identificar que hace un gerente en una organización, siendo de gran responsabilidad conocer todos los procesos de la misma, establecer un liderazgo efectivo, identificar de cerca a sus colaboradores, poseer un lenguaje adecuado de comunicación, saber administrar el poder, definirse como un agente de cambio, representar una sociedad de profesionales de alto nivel, con competencias, consolidar la mejor toma de decisiones, tener la capacidad de manejarse en el entorno laboral, más allá de esto, la consideración primordial es su cualidad personal, carisma y compromiso, que pone de manifiesto en las relaciones que tiene dentro de una organización.

Planteamientos de inicio

Desde que se adopta la formación personal, intelectual, académica, los seres humanos desean crecer, elevando sus potencialidades de manera constante generando cambios, explotando sus habilidades, empezando desde la perspectiva personal hasta la laboral, que les permita obtener bienestar, con la ayuda de aptitudes asociadas al comportamiento individual, entre otras cosas la demostración de competencias, como eje central para ir escalando de manera paulatina fases de superación que le proporcione grandes beneficios, invirtiendo el tiempo en el descubrimiento de nuevas áreas, temas, facetas que los empoderen a ser cada día mejores, en fin elevar su desempeño desde todo punto de vista. Ahora bien, desde el lado organizacional buscan la manera de posicionarse en altos cargos para ser reconocidos, como parte de metas propias que les motiven a seguir adelante, tal es el caso de la gerencia.

Fundamentos teóricos

Porqué Ética transcompleja comunicacional

La transcomplejidad se expresa a través de la transdisciplinariedad y la complejidad, como un proceso de construcción del conocimiento en red, que invita al abordaje de la realidad desde otros referentes ontológicos, el pensamiento transcomplejo se puede precisar dentro de los principios de una práctica investigativa activa, cooperativa e interrelacionada que rompe con la parcelación del conocimiento y la investigación en solitario, es sinérgica por que privilegia la capacidad de construir un conjunto de visiones compartidas, es integral ya que trasciende asumiendo una realidad múltiple, diversa, relacional y en permanente construcción, es reflexiva a la realidad pues solo puede ser abordada en relación con los actores que la estudian desde sus representaciones construidas y es comunicacional porque se fundamenta en un acto

permanente de relación con el prójimo, con la comunidad, con la sociedad y con toda especie humana o no humana.

Un fenómeno llamado Transcomplejidad

Señala Velásquez (2006), “La investigación genera conocimiento, como tal no podría ser concebida sólo desde la disciplina, sino de tener un proceso cognitivo mental progresivo, en el que los sujetos tomen conciencia de lo que aprenden, los principios del paradigma de la complejidad en los procesos de aprendizaje dan paso a la transcomplejidad”, es decir, La educación como pilar fundamental de los procesos de transformación de la humanidad, es la esencia del cambio, el sujeto es un objeto complejo, centrado en la investigación, en esa capacidad individual y social para construir y reconstruir conocimientos, ser un agente polémico, reflexivo, complejo, dando esta vinculación entre complejidad y transdisciplinariedad en la educación, ha empezado a recorrer el mundo el nuevo enfoque denominativo llamado transcomplejidad, porque busca lo que está entre, a través y más allá de las disciplinas mismas visto en otros términos como una nueva forma de vivir y convivir con la humanidad.

Transcomplejidad Comunicacional

El significado que se le atribuye a la transcomplejidad, se constituye en una reflexividad entre otras cosas que emerge de un conjunto de interrelaciones sociales, culturales, tecnológicas, políticas y cognitivas, así como en los múltiples y recursivos procesos de comprensión e interpretación que estas conllevan en la simultaneidad de tiempo y espacio mental de los interactuantes. Siendo así se convierte en un agente que admite la transformación desde el reconocimiento del uno con el otro, el respeto mutuo, la responsabilidad en el devenir de cada acontecer.

La Ética

La palabra ética son las expresiones griegas “ethikos” y “ethos” que significan carácter, su origen como ciencia, se remonta a la edad antigua donde los filósofos, se dedicaron a dejar plasmados sus postulados intentando organizar la sociedad, ya que debido a la variedad de comportamientos y a la inexistencia de leyes, era factible llegar a una situación de caos. En cuanto a la ética, Savater (2005) afirma, “que el objetivo es el mejoramiento de la vida humana, pero este objetivo debe tener en cuenta que las personas viven en sociedad”. Por lo tanto, la ética incluye el respeto por los demás y el cuidado del medio ambiente.

¿Qué es el Comportamiento Gerencial?

Se atribuye a LUIS XIV de Francia la frase “el estado soy yo”, para algunos historiadores no fue el rey solo quien la pronunció, sino sus opositores que veían en él, la máxima representación del autoritarismo y concentración del poder, también se dice que el rey pronunció la frase en medio de un episodio de angustia, al sentirse abrumado por la cantidad de responsabilidades que implicaban ser monarca de Francia, este ejemplo puede reflejar, también, aquellas “tribulaciones” del gerente ante las responsabilidades de su cargo, lo que implica dirigir. En este sentido muchas personas se trazan metas personales de llegar a posiciones de dirección en sus organizaciones, entre ellas hay quienes subestiman la magnitud de las responsabilidades que esos cargos implican, solo ven el estado oportunista del cargo: poder, estatus, beneficios. Pareciera que, para este grupo, lo importante es el rol, no por su posible contribución a la organización, además en algunas organizaciones por razones múltiples, se

puede llegar a cargos gerenciales sin la preparación necesaria dadas ciertas oportunidades, es donde la ética debe manifestarse

De este modo Chiavenato (2009), “en las organizaciones, los gerentes son responsables de observar el entorno, planificar de acuerdo con sus señales, supervisar, ejecutar, concentrar esfuerzos para el logro de metas”, por otra parte, participan también en complejos procesos de decisión, atienden relaciones con clientes como actores relevantes, controlan costos, manejan las relaciones con el capital humano, refuerzan valores, promueven climas organizacionales apropiados, en muchos casos se les exigen control como verdades líderes, por lo tanto atienden a una variedad de exigencias que surgen de forma imprevista, por su multiplicidad de funciones, por esto necesitan aprender a delegar, administrar correctamente, generando comunicación que promueve el desarrollo lineal.

Metodología aplicada

Esta investigación fue de tipo descriptiva, bajo un diseño transeccional no experimental de campo, porque buscó describir las situaciones, costumbres, actitudes, procesos hasta personas, su meta no se limitó a la recolección de datos, sino a la identificación que existe entre la información seleccionada con el propósito de estudio. Al respecto indican, Hernández, Fernández y Baptista (2015), “los estudios descriptivos son aquellos que buscan describir situaciones o eventos”, en tal sentido, expresar como se manifiesta un determinado fenómeno, especifica las propiedades más importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis. Para realizar el estudio en específico, se dispuso de una población que se conformó por cinco (05) organizaciones escogidas al azar, se consideró una población intencional conformada por gerentes pertenecientes a estas, donde presentaron características similares entre sí en relación a experiencia, dominio y conocimiento del tema.

El instrumento fue un cuestionario, que se validó por tres (03) expertos, aplicando la confiabilidad por Alpha de Cronbach, alcanzando un resultado de 0,96, que indica que el instrumento aplicado es altamente confiable, se procedió a su aplicación, contentivo de nueve (09) preguntas destacadas a ciertas interrogantes del contexto gerencial, en resumen, se analizaron los resultados arrojados.

Que arrojaron los resultados

Al respecto, se logró obtener datos específicos que permitieron identificar el diagnóstico que enfrentamos en la actualidad, para el eje primordial de la investigación basada en la Ética Transcompleja comunicacional en contexto del comportamiento gerencial, de manera que las organizaciones logren incrementar su principal propósito en el cumplimiento de sus metas, orientados en la misión y visión como transformación de este rol tan importante que ejerce liderazgo, dirección en altas posturas, basado en el comportamiento, que debe ser referencia característica de sus colaboradores, pues la base medular es el modelaje, la comunicación y el lenguaje, permitiendo que se encuentren en concordancia con su estilo de trabajo.

Conclusiones y Recomendaciones

La misión de las organizaciones es producir rentabilidad para asegurar su permanencia, dentro de esto la ética juega un papel importante, el comportamiento gerencial, en síntesis, se puede decir, que se traduce en un buen negocio, sin embargo, también hacer referencia a un

individuo, por la manera de cómo puede hacer las cosas, su actuación en la sociedad, demostración de buenos ejemplos, así como la organización reconoce su papel. Las acciones que los gerentes hacen en sus trabajos, la manera de cómo responden a los valores y principios, las normas establecidas por la sociedad, la familia, las organizaciones para las que se desempeñan, la disciplina, el orden, la unidad de dirección, las responsabilidades, el equipo, su jerarquía, definen el comportamiento, por esta razón la honestidad, el compromiso social, ambiental, la imparcialidad, y objetividad profesional, la confianza o transparencia hacen mención a características que definen cualidades de estos sujetos.

Como aspecto importante se determinó, que dentro del proceso la comunicación gerencial está presente la actitud, esta puede ser el resultado de conflictos de personalidad, mal manejo, resistencia al cambio o falta de motivación, la comunicación es mucho más que el significado explícito de palabras, la información o transmisión de un mensaje, por lo tanto la comunicación se enfrenta a barreras que pueden estar presentes en el emisor o receptor, por eso debe ser eficaz para identificarlas, elegir los canales apropiados, tener precaución e implementar las acciones correctivas inmediatamente.

Sin duda, el comportamiento ético está en el centro del comportamiento organizacional, la ética forma parte de todos los aspectos relevantes de la vida porque está relacionada con las acciones de las personas y de acuerdo a sus criterios de que es correcto o no, por lo tanto, el comportamientos de las personas se asocian consciente o inconscientemente, siendo una disciplina que busca analizar la actitud de los individuos en entornos empresariales, la ética toma el protagonismo en su desarrollo.

El gran desafío, es lograr que la ética transcompleja pueda religar a el individuo, especie y sociedad, que la modernidad se encargó de separar, considerando siempre la diversidad orientada en el buen pensar, destacando los conocimientos, reconociendo la multiplicidad de aprender, comprender los que otros viven, sus sentimientos, motivaciones, permitiendo tener conciencia de nuestro universo de circunstancias.

Finalmente, al comparar la sociedad actual con la vida propia, podemos evidenciar las transformaciones que se han producido últimamente, esto se debe entre otras cosas, al efecto de los avances científicos, técnicos, desarrollo económico, social, acelerada o creciente interrelación entre las distintas partes del mundo, la evolución de las costumbres, diversidad generacional, nuestra sociedad es cada vez más compleja e interesante, sin duda esta complejidad enriquece nuestras vidas, pero al mismo tiempo suscitan nuevos problemas y retos que antes no sucedían, y que es necesario gestionar.

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, A. (2009) *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*, segunda edición, México, Mc Graw Hill Interamericana Editores SA.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. (4ta. Ed.). México D.F.: Mc Graw Gill.
- Savater, F. (2005). *Los siete pecados capitales*. Buenos Aires: Editorial Sudamérica.
- Velásquez, M. (2006). *Ética en los negocios*. Barcelona: Editorial Santa Clara University.

Acerca de la autora:

Doctorante Cs. Gerenciales, MSc. Gerencia de la Comunicación Organizacional, MSc. Gerencia de las Finanzas y Los Negocios, Especialista en Gestión Aduanera y Tributaria,

Especialista en Gerencia de las Organizaciones, Lcda. Contaduría Pública, Conferencista Nacional e Internacional.

Profesora de Pregrado de la Escuela de Mercadeo de la Universidad José Antonio Páez, Coordinadora y Facilitadora del Centro de Extensión de la Universidad José Antonio Páez. Actualmente Coordinadora y Facilitadora del Decanato de Extensión de la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Directora Ejecutiva y CEO de Lportoy Advisors CA, Asesor Tributario, Financiero y de Negocios Internacionales y Gerente de Negocios en Banesco BU – Venezuela.