

Tipo de Publicación: Ponencia

Recibido: 01/10/2020

Aceptado: 20/10/2020

Autor: Jean Franco Arcaya

Abogado (UNY).

Magíster en Derecho Mercantil (URBE).

Doctor en Gerencia (UNY)

Postdoctorado en Filosofía e Investigación (UNEY).

Colaborador de Sociedades científicas en Chile y Venezuela.

Santiago de Chile – Chile

 <https://orcid.org/0000-0003-0289-036>

E-mail: farcaya2000@gmail.com

EPISTEME FILOSÓFICA DE LA GERENCIA BIOÉTICA TRANSCOMPLEJA

Resumen

En esta época postmoderna es válido repensar sobre innovaciones emergentes para las organizaciones, que nutran de vida en su estructura y propicien transformaciones verdaderas en su entorno. Por tanto, la gerencia bioética se considera un modelo teórico generador de vitalidad para los ciclos de vida en las organizaciones, causante de cambios para el diseño organizacional, la cultura, el liderazgo, el capital humano y los grupos; nace como ofensiva a los conflictos morales, las prácticas antiéticas y los disvalores, que traen como consecuencia pérdida del talento humano, falta de liderazgo y desprestigio de organizaciones. Por tanto, me apropié de la bioética como la ciencia para preservar la humanidad y la sociedad laboral, edificando puentes de conexión con la gerencia empresarial, propiciando escenarios para higienizarlas. En este contexto, se desarrolla una episteme filosófica para crear conciencia en la alta dirección de las empresas; es trascendental un grupo de eslabones de poder que sirvan para influir en las transformaciones, resaltando constantemente la importancia de la vida y la supervivencia de un ambiente que promueve los ciclos de nuevas realidades. El modelo de la investigación es documental; se utilizó el método hermenéutico para interpretar los significados de la gerencia bioética en convergencia a un discurso de deliberación filosófica.

Palabras Clave: Bioética, episteme filosófica, disvalores, gerencia empresarial.

PHILOSOPHICAL EPISTEME OF THE TRANSCOMPLEX BIOETHICAL MANAGEMENT

Abstract

In this postmodern era, it is valid to rethink about emerging innovations for organizations, which nurture life in their structure and promote true transformations in their environment. Therefore, bioethical management is considered a theoretical model that generates vitality for life cycles in organizations, causing changes for organizational design, culture, leadership, human capital and groups; It was born as an offensive to moral conflicts, unethical practices and disvalues, which result in the loss of human talent, lack of leadership and the loss of prestige of organizations. Therefore, I appropriated bioethics as science to preserve humanity and labor society, building bridges of connection with business management, promoting scenarios to sanitize them. In this context, a philosophical episteme is developed to create awareness in the top management of companies; A group of power links that serve to influence transformations is transcendental, constantly highlighting the importance of life and the survival of an environment that promotes cycles of new realities. The research model is documentary; the hermeneutical method was used to interpret the meanings of bioethical management in convergence to a discourse of philosophical deliberation.

Keywords: Bioethics, philosophical episteme, disvalues and business management.

Introducción

La gerencia bioética empresarial es un modelo teórico creado por Arcaya (2019), como consecuencia de su tesis doctoral para optar al título de doctor en gerencia; interpretada también en una técnica de transparencia gerencial, para enfrentar los conflictos morales, los disvalores y las prácticas antiéticas en los distintos sistemas gerenciales de la organización, aspectos negativos que tienden a producir pérdida del talento humano, incapacidad en el liderazgo, falta de creatividad e innovación, una cultura organizacional desequilibrada y desprestigio de la industria.

Desde este importante evento, se muestra un producto de investigación con la finalidad de promover un profundo debate con la comunidad científica gerencial, bioética, filosófica y humanística, en aras de impulsar las herramientas para establecer verdaderos liderazgos bioéticos que impulsen el discurso filosófico humanístico.

Como base para desarrollar esta investigación documental, me apropie de la bioética, creada por el norteamericano Potter (1971), quien la define como la ciencia de la supervivencia de la humanidad, que guía a la toma de decisiones éticas, ante la ocurrencia de los problemas surgidos por el progreso médico y biológico; destacando su carácter pluridisciplinario; así como, los principios filosóficos de Aristóteles, Platón, Auster, Philip Dick o Umberto Eco, atendiendo a una posición

crítica de lo existente e inclusive en ruptura de algunas corrientes del pensamiento moderno. La intencionalidad del autor, viene dada por la rigidez de un conglomerado importante de sistemas gerenciales que no han resuelto el tema de la higienización organizacional de los disvalores, originando una corriente filosófica postmoderna.

Declaración metodológica

Con base a las características que presenta este producto de investigación, el mismo se enmarca en un diseño de investigación documental, cuyo objetivo según Arias (2006), es aquella mediante el cual, se pueden confrontar diversas áreas de forma documentaria de una forma crítica sobre la opinión propia de un experto en la materia a desarrollar, en este sentido, mediante el diseño documental se pueden detallar los avances que ha tenido el tema con respecto a otras investigaciones o unidades documentales con respecto al tema, utilizando además el método hermenéutico para la interpretación de la corriente filosófica generada y los teóricos de la teoría.

Considerando lo planteado por Hurtado (2006), las técnicas de recolección de los datos son las diferentes maneras para obtener la información, para el presente estudio se utilizó una revisión bibliográfica, que consistió en detectar, obtener y consultar la bibliografía y demás materiales útiles para el propósito de la investigación, de los cuales

se recopiló la información más relevante y necesaria para responder el objetivo general planteado.

Gerencia Bioética Empresarial

La gerencia bioética empresarial es una innovación emergente para las grandes organizaciones comerciales, industriales y de servicios, que propicia las condiciones para generar los cambios comportamentales en los líderes y colaboradores, tomando como fundamento sus ocho (8) eslabones de poder.

Hasta el momento no se aplica en el campo de alguna organización, en razón que es un modelo que se encuentra en proceso de discusión por la comunidad científica para posteriormente establecer su praxis necesaria en las grandes organizaciones y ser un ejemplo de prueba piloto en el mundo. La teoría está sustentada en la creatividad del autor como premisa básica para lograr resultados asociados a ética, valores, principios y responsabilidades, entre otros, haciendo alianzas con las teorías comportamentales como parte complementario del concepto y proceso bioético.

Es así, como la gerencia bioética empresarial busca no perder de vista todos aquellos valores que dan vida sana a una organización enferma, comprensiblemente el tiempo es necesario para desarrollar, extender y divulgar las categorías develadas en el presente trabajo de investigación como lazos o eslabones.

En referencia a lo anterior, Arcaya (2019) creador de la Gerencia Bioética Empresarial o teoría GEBIEM desarrolla ocho (8) eslabones de poder para explicar la teoría, los cuales están ordenados de forma intencionada para cumplir su finalidad transformadora en la organización: Primer Eslabón Moral y Ética, Segundo Eslabón Misión y Visión, Tercer Eslabón Diseño Orgánico, Cuarto Eslabón Cultura Organizacional, Quinto Eslabón Liderazgo Bioético, Sexto Eslabón Grupo Bioético, Séptimo Eslabón Resolución de Conflictos y Octavo Eslabón Toma de Decisiones. Por tanto, vale la pena explicarlos de la siguiente manera:

Primer Eslabón Moral y Ética

Es el conjunto de valores que refuerzan las acciones estratégicas para propiciar transformaciones de ejemplares conductas en los gerentes, trabajadores y grupos bioéticos, inspirando en hacer siempre lo correcto. Este eslabón está conformado por sus doce (12) bastiones a saber: Vida, dignidad, respeto, compromiso institucional, sentido de pertenencia, amor a la labor desempeñada, gratitud, honestidad, humildad, lealtad, ética y honorabilidad, el gran objetivo del eslabón, es formar un conjunto de prácticas para ser un ejercicio de la cotidianidad, integrándose a la misión y visión, constituyendo los valores bioéticos de la organización; podemos afirmar que es la columna vertebral del modelo.

Sin la menor duda estos bastiones emergen de la reflexión filosófica de la bioética asumida como

la corriente que por medio del repensar ético asume la transformación en la empresa-sociedad, poniendo como vértice central al hombre como creador de bio-valores capaces de producir cambios en el personal de una institución.

El eslabón moral y ética con sus respectivos bastiones impregna a la organización de una ética de vida organizacional, permitiendo afrontar todas las limitaciones y dificultades que puedan presentarse, fortaleciendo la cohesión, la unidad, el trabajo de los grupos, el clima y el ambiente laboral, armonizando y equilibrando el estado emocional de sus miembros.

Segundo Eslabón Misión y Visión

Contiene los grandes objetivos globales y bioéticos trazados por la organización, impregnándola de los valores arriba enunciados. En relación a la visión, considerada como la expectativa de la empresa hacia el futuro; debe enmarcarse en una visión innovadora, emergente y protectora de la humanidad. Es importante dejar claros los fundamentos teóricos-conceptuales en la misión y visión de la organización para propiciar un resultado favorable en todos los niveles, logrando que sus integrantes e inclusive clientes o usuarios se involucren y formen parte de ella ineludiblemente.

Actualizar la misión y la visión bajo un enfoque bioético, debe generarse como resultado de las reflexiones filosóficas de la alta dirección para vislumbrar lo que espera la organización a largo plazo, generando un compromiso en todo el

personal, haciendo recordar mediante diferentes estrategias audiovisuales, impresas o digitales 2.0 o inteligencia artificial, cuál es el papel de cada uno para alcanzarla; la alta gerencia tiene el deber de cultivarla con el sentido de amor sin esperar nada a cambio, cariño y difundirla ampliamente para que todos adquieran conciencia y se genere un compromiso.

Este eslabón refuerza el valor sentido de pertenencia, creando además un profundo sentimiento de lealtad y dedicación en los empleados que influya en sus comportamientos, permitiendo generar un diseño organizacional orgánico tal como se explica en el siguiente eslabón.

Tercer Eslabón Diseño Organizacional

Bajo el enfoque teórico propuesto, debe dar entrada a una estructura orgánica con un esquema formal, dando paso a la conformación de grupos bioéticos con funciones y objetivos bien definidos, atendiendo al desarrollo de una doctrina en la ética de las tareas, procesos para toma de decisiones y resolución de conflictos, descentralizar las decisiones, hacer menos formal la comunicación, integrando y coordinando las acciones estratégicas, propiciando la delegación de autoridad y responsabilidad en las personas, esto permite innovación y creatividad.

El diseño organizacional orgánico, en el marco científico representa un aporte significativo a la construcción teórica, por cuanto ofrece hacer más eficaz y poderoso el ejercicio de los valores

bioéticos, mediante la integración de acciones estratégicas, la promoción de la creatividad individual, el crecimiento vertiginoso de un desarrollo personal, propiciando además una cultura organizacional repleta de vida.

Cuarto Eslabón Cultura Organizacional

La cultura organizacional bioética, es un ambiente abierto, dinámico, de reflexión y armonía, donde se promueven estrategias de desarrollo personal y grupal, con un personal altamente motivado que practican valores bioéticos, con un liderazgo transformador que propicia el desarrollo de las capacidades por medio de la creatividad. Presenta expresiones distintivas que la convierten en una nueva forma para modelar el clima y el ambiente organizacional, soportado en un marco de bastiones que coadyuvan al buen desenvolvimiento de la personalidad de los líderes y colaboradores.

Quinto Eslabón Liderazgo Bioético

Es un proceso mediante el cual, el líder influye en el comportamiento de los colaboradores y los dirigen hacia objetivos transformativos, comprende la labor de propiciar el modelaje de cambios comportamentales en los empleados a partir del aprendizaje organizacional, la comunicación y las políticas de trabajo, fortaleciendo los canales de información, partiendo de un liderazgo transformacional y participativo.

Al establecer parámetros de organización para transformar y generar nuevo conocimiento, entra en

acción la gerencia bioética empresarial, en el cual, se toma en consideración un proceso de formación bioética que sirva como base para modelar la conducta de sus miembros a partir del conocimiento y comprensión de los bastiones del eslabón moral y ética, posteriormente cohesionar los grupos bioéticos y fundamentalmente propagar el cambio desde sus líderes.

El liderazgo bioético nace como consecuencia de la necesidad de construir líderes probos, dignos, virtuosos, íntegros y comprometidos con el bienestar general de los colaboradores, preocupados por fomentar la importancia del valor de la vida en todas sus manifestaciones.

Sexto Eslabón Grupo Bioético

Interpretado como el espacio colectivo de reflexión para dirimir los dilemas y situaciones que afectan el valor de la vida, tratar aspectos relativos a la dignidad del trabajador, garantía de sus derechos fundamentales, condiciones de bienestar general, evaluación del liderazgo, aplicación de tecnologías que causen daño al ecosistema, el resguardo de la protección ambiental y por ende proponer estrategias para consolidar sus bastiones de solidaridad, compañerismo, fraternidad, familia y expectativas, trascendiendo más allá de lo establecido por las pautas reduccionistas.

Séptimo Eslabón Resolución de Conflictos

La gerencia bioética empresarial pone a disposición la conciliación como medio alternativo

de resolución de conflictos en la organización, para dirimir las controversias suscitadas entre trabajadores, gerentes y grupos, tomando como datos relevantes la voluntariedad, la participación y el acuerdo democrático, su función está dirigida al restablecimiento de la comunicación efectiva y velar por el fortalecimiento de los valores bioéticos.

Los conflictos pueden surgir, entre trabajadores, gerentes, accionistas, clientes de la compañía y cualquier integrante de una comunidad afectada, como consecuencia de desastres ambientales, calidad de los productos y servicios, uso de tecnologías que afecten al ecosistema ambiental, dilemas éticos por los modelos de gestión organizacionales, dignidad del ser humano, respeto de los derechos fundamentales, conflictos de poder y manejo de conflictos interorganizacionales.

La validez científica de este eslabón, radica en su carácter catalizador de los conflictos que puedan generarse en la organización, grupos e inclusive con sectores externos de la empresa, cuando no sean posibles acuerdos, cabe indicar que es una estrategia extraordinaria para resolver los diferendos originados por conflictos alusivos a los dilemas éticos propios de la organización.

Octavo Eslabón Toma de Decisiones

Comprendida en la potestad de la autoridad jerárquica, los grupos bioéticos y expertos para tomar decisiones, siempre y cuando las mismas se encuentren fundamentadas en los cuatro principios generales de la bioética descritos por Beauchamp y

Childress (1989): principios de autonomía, principio de beneficencia, principio de maleficencia y principio de justicia.

Los principios generales de la bioética aquí descritos, son los invocados por los teóricos para valer de fundamento en la toma de decisiones; sin embargo, como resultado de la construcción teórica se propone emplear en el uso práctico por convergencia los bastiones del eslabón moral y ética y del grupo bioético, constituyéndose como un marco teórico y práctico, propiciando las condiciones para tomar decisiones correctas.

Finalmente es importante establecer que el fundamento de este eslabón para el desarrollo de la teoría, fue la corriente principialista de los autores Beauchamp y Childress (1989) con sus principios de autonomía, principio de beneficencia, principio de maleficencia y principio de justicia, solo aplicables a las ciencias médicas en sus ideas iniciales.

Sin embargo, según Potter (1995), el objetivo de la bioética es colonizar las fronteras de la ciencia. Tales expresiones del padre de la bioética permitieron hacer una interpretación amplia de las distintas corrientes de la bioética. En consecuencia, el autor de la teoría prefirió adaptar la corriente principialista al eslabón toma de decisiones de la gerencia bioética, el cual es posible relacionarlo y servir de base para coadyuvar a un mejor desempeño en la toma de decisiones gerenciales o de los grupos.

Por lo tanto, se relacionaron posiciones de autores que no se relacionaban entre sí, citando

como ejemplo la investigación de Marquez (2011), quien desarrolló su tesis doctoral donde relacionó los principios bioéticos para la toma de decisiones aplicando borrosidad en el marco de la complejidad.

De esta manera, pudimos lograr el cumplimiento de una bioética universal aplicable también a la gerencia de las organizaciones como espacios de producción y relaciones sociales. Esta corriente filosófica postmoderna, permite entonces relacionar criterios opuestos mediante la reflexión y la racionalidad como fundamento del método de la investigación con coherencia paradigmática.

Reflexiones finales: Hacia una episteme filosófica transcompleja

La filosofía es una corriente del pensamiento que tiene por finalidad la búsqueda del amor a la sabiduría, pero de quien viene la sabiduría. En el caso particular creo que viene de Dios. Los seres humanos racionales y pensantes en ideas se encuentran constantemente en el acercamiento a la sabiduría.

En el caso contrario en tiempos hipermodernos me atrevo afirmar que predomina la vanidad, modelos sociales obsoletos, discriminación racial y política, totalitarismo, irrespeto por la dignidad de las personas en situaciones particulares y desgaste de sistemas gerenciales que aún no presentan estrategias para higienizar a las organizaciones con disvalores que no aportan un producto substancial positivo en su humanidad laboral. Creo que en términos

gerenciales tenemos amplios tratados y avances para afrontar los problemas de las organizaciones, pero aún falta mucho para evolucionar notablemente en un sistema que resguarde la dignidad y los derechos de los colaboradores, poniendo el centro de atención en la vida en todas sus manifestaciones.

Es válido decir, que la ética es un concepto que ha evolucionado en sentido ontológico (bioética), permitiendo hacer lo correcto a los integrantes de una sociedad, discerniendo lo que es bueno y lo malo, proponiendo una filosofía de la verdad en anuencia a métodos de racionales en coherencia paradigmática.

De igual manera, coadyuva a la higienización de los disvalores, una herramienta factible para el impulso del accionar humano, operativo y de desarrollo personal, garantizando el afianzamiento del núcleo de poder afectivo por parte de los miembros de las sociedades laborales, fortaleciendo también el sentido de reflexión.

La sensibilización bioética y filosófica permiten comprender, asimilar y reconocer las fallas y los errores individuales presentes en nuestros valores internos, constituyéndose en un método para interiorizar dichos valores morales y cambiar los comportamientos, mediante el aprendizaje y la enseñanza en la educación.

En la era actual de distintos problemas mundiales como el Covid-19, los desafíos éticos en

la investigación científica, los conflictos morales del hombre en su afán por establecer patrones de conducta perjudiciales en los ciudadanos, todo lo mencionado, apertura la visión para desarrollar un discurso para esta episteme filosófica.

Por tales razonamientos, invoco a la filosofía en aras de generar reflexiones humanísticas, de protección a la dignidad del ser, preocupada por el bienestar, estimulante de la alegría y buenas acciones de amor por el prójimo, promoviendo un dialogo serio sobre el necesario surgimiento de las organizaciones gerenciales bioéticas, y este es uno de los objetivos de la filosofía desde tiempos antiguos con las ideas de Parménides y Heráclito, con Platón y Aristóteles o Heidegger y Descartes.

Por consiguiente, está corriente filosófica postmoderna nos sirve para interpretar el mundo de las organizaciones desde una perspectiva diferente, desechando las malas prácticas y los patrones de conducta que erosionan los modelos gerenciales; significa pues, que podemos pensar de manera autónoma en un estado del saber para interpretar los fenómenos sociales inmersos en las estructuras tradicionales.

La corriente filosófica permite implantar buenos valores morales y éticos en los integrantes de la organización; tanto Aristóteles como Platón del conocimiento revelado y búsqueda de la verdad por amor, abonaron los cimientos para la consolidación de una estructura de sociedad que

mucho más allá de sus adelantos en ciencia tengan un lenguaje de pasión de amor por la sabiduría y ello forma parte de su base fundamental.

Cada región, pueblo o individuo que aspire acercarse a la sabiduría, debe tener amor, pasión y dedicación por el saber, basado en un plano bioético que incluya una profunda reflexión de la vida, sueños y objetivos que motiven a lograr la mera satisfacción humana, guiada por valores que construyan una conducta ejemplar frente a los semejantes. El amor por la sabiduría es el estadio del conocimiento donde el ser humano se elabora la episteme del conocimiento en el sueño de develar los secretos de lo desconocido.

Haciendo una cronología histórica de los grandes científicos que se acercaron a una sabiduría: Isaac Newton, Charles Darwin, Thomas Edison, Nikola Tesla, Albert Einstein y Van Reserl Potter, tenían varias características en común: Compromiso, voluntad, constancia, pasión y amor por el saber, cualidades que los llevaron a lograr grandes invenciones.

Los líderes que aspiren practicar la gerencia bioética empresarial deben poseer pasión, amor y humildad para obtener los nuevos saberes, se interesa por manejar un conocimiento ordenado, fundamentado en una metodología pertinente que produzca alegría, satisfacción colectiva, innovación organizacional y cambios comportamentales en los colaboradores.

Frente a tales desafíos, la gerencia bioética empresarial es un frente para preservar la dignidad del trabajador, las organizaciones empresariales, consolidar el liderazgo, proteger el medio ambiente, lograr justicia social, y minimizar los efectos de tecnologías que dañen al ambiente. Tengo la convicción que el concepto más importante del siglo XXI, es sin lugar a dudas la bioética, con sus innovaciones, evoluciones y avances, teniendo como propósitos generales una sociedad más justa, equilibrada y en perfecta armonía con el ecosistema, cumpliendo su función trascendental de garantizar la perdurabilidad de todas las especies y las futuras generaciones.

Referencias

- Arcaya, J. (2019). Gerencia Bioética Empresarial: Un constructo teórico en la segunda década del siglo XXI. *Tesis Doctoral. Universidad Yacambú*. Barquisimeto. Venezuela.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Venezuela: Editorial Episteme.
- Beauchamp, T. y Childress, J. (1989). Principios de Ética Biomédica. Editorial Trotta. Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores. Distrito Federal México.
- Giralico, J. (2020). Nociones Filosóficas e Investigativas. *Relación entre Filosofía y Ciencia. Filosofía desde la antigüedad a la edad media*. Universidad Nacional Experimental de Yaracuy. Yaracuy-Venezuela.
- Hurtado, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Sexta Edición. Venezuela: Quirón Ediciones.
- Márquez, E. (2011). Principios Bioéticos para la Toma de Decisiones Aplicando Borrosidad en el Marco de la Complejidad. *Tesis Doctoral en Ciencias de la Ingeniería. Mención Productividad. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre*. Barquisimeto, Venezuela.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2005). *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos*.
- Pérez, C (2006). Bioética, Empresa y Administración. *Revista de Gerencia de Empresas. Universidad del Rosario*. Argentina.
- Potter, V. (1971). Bioethics, bridge to the future. *Englewood Cliffs, Prentice Hall, N.Y.* Vol. I página, XIX.
- Potter, V. (1995). Bioética Puente, Bioética Global y Bioética Profunda, Cuadernos del Programa Regional de Bioética. *Organización Panamericana de la Salud*. (p. 29).