

Características y perspectivas del liderazgo androcrático en las Empresas del Caribe Colombiano en épocas de globalización

José Rojas Chadid*

RESUMEN

Artículo Producto de Investigación. La ausencia de una visión ecosofía y/o una mentalidad androcrática en los empresarios del Caribe colombiano ha significado la consolidación del paradigma del “Sálvese quien pueda” se propone determinar las características y perspectivas del liderazgo androcrático en las empresas del Caribe colombiano en épocas de globalización. Se vislumbra desde la complejidad, bajo un taller que hay comprensión conceptual sobre el liderazgo androcrático entre los empresarios del Caribe colombiano y ello es óbice para que se logre consolidar una cultura inclusiva o incluyente que nos conduzca a mejores niveles de vida para las mayorías de la región.

Palabras clave: Cultura inclusiva. Ecosofía. Gerencia androcrática. Coopetividad, Heterarquias. Pensamiento complejo. Participación como proceso. Dialógica. Diavergencia. Agenciamientos maquínicos. Líneas de fuga. Imaginación radical.

ABSTRACT

The absence of a vision ecosophy and / or a manly minded entrepreneurs in the Colombian Caribbean has meant the consolidation of the paradigm of “Every Man for Himself” aims to identify the characteristics and perspectives of leadership in business androcratic Colombian Caribbean in times of globalization . Complexity is visible from under a conceptual understanding workshop is about leadership among businessmen androcratic Colombian Caribbean and this is without prejudice to the attainment strengthening inclusive or inclusive culture that will lead to improved living standards for the majority of region.

Key words: Culture inclusive. Ecosophy. Management manly. Coopetitive, Heterarchy. Complexity. Participation as a process. Dialogic. Diavergencia. Machinic assemblage. Lines of flight. Radical imagination.

INTRODUCCIÓN

La ausencia de una visión ecosofía y/o una mentalidad androcrática en los empresarios del Caribe colombiano ha significado la consolidación del paradigma del “Sálvese quien pueda” con consecuencias tan graves como la permanente atomización de sus esfuerzos y los de la sociedad en general diluyendo el propósito de generar coopetencia en los negocios internacionales y también mejoras en la calidad de vida para las mayorías en sus localidades.

Se pregunta entonces ¿Cuales son las características y perspectivas del liderazgo androcrático en las empresas del Caribe colombiano en épocas de globalización?

En general se propone determinar las características y perspectivas del liderazgo androcrático en las empresas del Caribe colombiano en épocas de globalización. Y específicamente; definir las características de la cultura empresarial en los empresarios de la costa Caribe colombiana desde la concepción del “sálvese quien pueda” hasta los asomos de una cultura inclusiva. Definir en un esce-

* Economista magister en proyectos de desarrollo social. Docente investigador en pregrado y posgrado. Asesor gerencial de empresas. autor de libros sobre gerencia androcrática y pedagogía dialógica referenciados en la ponencia. jrojas@uac.edu.co
Recibido: 15 de Abril de 2010. Aceptado: 20 de Mayo de 2010.

nario, la prospectiva estratégica de una cultura inclusiva o incluyente desde el empresario del Caribe colombiano. Formular estrategias para el desarrollo de un liderazgo androcrático en las empresas del Caribe colombiano.

Esta investigación se justifica porque económicamente favorece la formulación de estrategias para la aplicación de la mentalidad androcrática al desarrollo organizacional, en la negociación, etc. de la unidad empresarial generando sinergias que se pueden traducir en mayor eficiencia y por ende en mejores ingresos al empresario y su entorno próximo. Socialmente beneficia a la comunidad en general en la perspectiva de dar pasos a la superación de la cultura del “sálvese quien pueda” apoyando la cohesión social desde ciertos núcleos prácticos de acción social (privados y públicos) y académicamente es una investigación dirigida a fortalecer la base de información teórico – empírica sobre la aplicación y desarrollo del nuevo paradigma de la complejidad aplicado a nuestros empresarios en los temas propuestos.

Se afirma que con el desarrollo de un liderazgo androcrático entre los empresarios del Caribe colombiano se logra consolidar una cultura inclusiva o incluyente que nos conduce a mejores niveles de vida para las mayorías de la región porque este liderazgo implica abandonar la cultura del sálvese quien pueda que históricamente hemos profesado y que nos mantiene atomizados los esfuerzos, porque los líderes androcrático desarrollan una cultura inclusiva mas cooperativa que conduce a escenarios de cohesión social en los que se sinergiza el esfuerzo bajo mayor equidad y porque proponiendo una modelística sustentada en estrategias educativas con base en planes de desarrollo del capital humano en las organizaciones en el orden del nuevo paradigma del pensamiento podemos desarrollar el liderazgo androcrático en la sociedad del Caribe colombiano.

METODOLOGÍA

Metodológicamente esta investigación se ha desarrollado bajo los cánones del paradigma de la complejidad por lo cual el tradicional marco teórico esta “regado” por toda la investigación en términos de argumentación (formativa) que imbrica en un todo complejo introducción, desarrollo – resultados y conclusiones - recomendaciones , específicamente se trata de construir tres ensayos uno sobre el diagnóstico de la situación, otro sobre el pronóstico o escenario futuro positivo y otro relacionado con estrategias de solución para cerrar la brecha entre el primero y el ultimo, todos integrados aquí como una unidad de artículo científico.

RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA EMPRESARIAL EN LOS EMPRESARIOS DE LA COSTA CARIBE CO-

LOMBIANA; DEL “SÁLVESE QUIEN PUEDA” HACIA UNA “CULTURA INCLUSIVA”

Con el desarrollo de un liderazgo androcrático entre los empresarios del Caribe colombiano se lograría consolidar una cultura inclusiva o incluyente que nos conduce a mejores niveles de vida para las mayorías de la región. Este liderazgo implica abandonar la cultura del sálvese quien pueda que históricamente hemos profesado y que nos mantiene atomizados los esfuerzos y funcionando como compartimientos estanco en las empresas e impulsando los cuatro sistemas concentradores que se imbrican en nuestras sociedades y que dificultan la participación de las mayorías en los producidos de la sociedad.

Existen como mínimo cuatro sistemas con procesos concentradores que se imbrican para generar una dinámica de concentración en la sociedad. La fuerza concentradora de esta dinámica en cuanto es mayor, mayor es el nivel de deterioro de la calidad de vida de las mayorías.

Diferenciamos dos conceptos claves aquí, por lo menos desde la economía; el concepto de acumulación que significa algo así como direccionar recursos, amontonarlos para ejercer una fuerza mayor sobre el sistema económico y social que se traduzca sinérgicamente en resultados mejores para todos los implicados. Ahora se dice que un proceso de acumulación de recursos deviene en dinámica concentradora cuando los mejores resultados son, cada vez, para menos de los implicados.

Cuando las cuatro concentraciones se potencian durante largos periodos de tiempo, los indicadores de violencia política y la inseguridad se elevan en altas proporciones para la comunidad internacional, los coeficientes de concentración del ingreso como el de Gini se aproximan mas a uno que a cero, y se ven más ancianos, desplazados y miserables en las calles, los indicadores de competitividad estática y dinámica del país están entre el 50% de los de coeficiente más bajo, Los niveles de la educación superior y técnica son muy bajos en cobertura y también en calidad. Con todo esto la cantidad de población por debajo de la línea de pobreza sobrepasa el 50% en promedio de los últimos años como es el caso Colombiano.

La dinámica de los elementos pro concentradores se alienta con consensos agenciados maquina y colectivamente por años y que se traducen en expresiones aceptadas por la sociedad como por ejemplo; En el orden político, ceder a individuos, por representación, el poder casi absoluto y perenne a cambio de que ellos lo hagan todo, hasta darnos trabajo.

Las cuatro concentraciones son:

Tabla 1.

CONCENTRACIÓN	NECESIDAD EXISTENCIAL	NUDO CRÍTICO	SOLUCIÓN TRADICIONAL
DE LAS DECISIONES Y DEL PODER	HACER MÁS	Moldea legislaciones. Neutralizaciones. Intereses	Representación
DE LOS BIENES MATERIALES	TENER MÁS	Moldea el mercado. Consumismo. Oligopolios y sopnios	Intervención del estado.
DE LAS RELACIONES Y LOS AFECTOS	ESTAR MÁS	Moldea los sujetos. Relación sujeto – objeto. Cosificación	Asistencialismo.
DEL CONOCIMIENTO	SABER MÁS	Moldea el pensamiento. Estructuralismo. Árbol raíz. No al rizoma.	Esfera privada

Fuente: Docente investigador José Rojas Chadid.

En el orden económico, el racionalismo y el economicismo a ultranza se notan en la práctica de un consumismo que nos relega cada vez más a la esfera de lo privado en detrimento (reforzado por lo descrito en lo político) de lo público, de nuestro accionar como colectivo.

En lo Psico – sociológico, tradicionalmente se acepta como ámbito propicio para la construcción de confianza entre los sujetos, a la institución familiar, de ahí en adelante, es decir, en la empresa, en el barrio, en la comunidad, en el país, etc. Las relaciones se dan en el orden de sujeto – objeto antes que de sujeto – sujeto, no cabe la hospitalidad, la intimidad, la co-competencia, etc. Además se refuerza la potencia de los concentradores porque la familia también se está escindiendo hasta el punto que hoy el peso de las “personas solas” es cada vez mayor en la organización social. Las relaciones interpersonales se utilizan para apoyar a quienes son los amigos o refuerzan la satisfacción de los intereses de quienes controlan las actividades productivas, los negocios. Los afectos se dan en la subordinación, quiero más al que sigue mis lineamientos.

En lo filosófico –científico, que toca con el pensamiento y con el conocimiento, producirlos, se volvió un asunto de especialistas que investigan y se abstraen aislados de la cotidianidad, de la realidad. Pero también en ambientes en los

que escasean los doctores se presenta el “aislamiento por doctorado” como actitud del sujeto que se encuentra en el umbral del conocimiento de algún saber y se niega a establecer un dialogo sobre sus saberes con sus subalternos, solo acepta el monologo, al que no están dispuestos muchos. El rigor metodológico y el peso maquinico de la institución por proteger los recursos involucrados ahogan la creatividad en la exploración de nuevos conocimientos. Pero tal vez lo que más contribuye a que las otras concentraciones se aclimaten es la forma de pensar las cosas; el estructuralismo nos ha conducido a creer que la única forma de pensar el acontecer de los fenómenos que ocurren en la realidad es la “Forma de árbol”, es la lógico formal. La idea del progreso creciente y positivo se mostró como un meta relato sobre el mejor estar del hombre de occidente, sobre el cual la humanidad de hoy se siente desengañada; no se alcanza una sociedad sin pobres como pregonaba el capitalismo. O una sociedad sapiente como lo planteaba el republicanismo o una sociedad sin clases como lo presentaba el comunismo.

La siguiente tabla No. 2, puede servir para orientar de mejor manera la tendencia de los múltiples refuerzos concentradores que tipifican las situaciones concretas en la familia, la empresa, la comunidad, el país, la región, la sociedad, etc.

Tabla 2. Procesos de concentración

PERSONAS CONCENTRACIÓN	UNO	POCOS	MUCHOS	TODOS
Del poder	Dictadura	Democracia representativa	Democracia participativa	Autogobierno Anarquía filosófica.
Del conocimiento	Concentración absoluta del conocimiento.	Trabajadores del conocimiento	Trabajadores para el conocimiento	Sociedad del conocimiento
De bienes materiales	Monopolio y monopsonio bilaterales	Oligopolios y oligopsonios	Competencia	Coopetividad
De los afectos y la relación interpersonal	Narcisismo	Concentración de los afectos (Familia).	Agenciamientos colectivos empáticos.	Comprensión afectiva

Fuente: Docente investigador José Rojas Chadid.

Conformando un escenario colombiano, de acuerdo con la tabla No. 2, se comprende en toda su dimensión el problema de la dinámica concentradora en su complejidad, y este escenario podría ser el siguiente;

El poder se desenvuelve en una transición entre una constitución que promovía una democracia representativa y la constitución de 1991 que promueve una democracia participativa, dicha transición en el momento se muestra como que la primera está operando en lo sustancial y la segunda en el papel aprobada ya, tratamos de ajustarnos a dicha constitución pero en el intento las reformas podrían desvirtuar el espíritu de nuevo contrato social que representa.

En la órbita del conocimiento estamos muy cerca de su concentración absoluta y muy lejos de una sociedad del conocimiento, podemos decir que mientras el ritmo de incorporación de personas en el sistema educativo a los niveles más altos (estudios de alta tecnología, universitarios y de postgrados) incluya un porcentaje mínimo de las personas que arroja el sistema en los niveles de educación media, tanto como cinco o seis veces menos, no hay forma de construir una sociedad del conocimiento. Lo virtual ayuda a diseminar el conocimiento a comunicarlo pero poco a producirlo, lo producen los hombres altamente formados y en nuestro medio hay muy pocos doctores e incluso magísteres; pero no solo eso, en el orden de la diversidad de temas tenemos dificultades para asumir la formación de alto nivel por ejemplo en finanzas, en filosofía contemporánea, en los temas marinos, ambientales, entre otros. Y de la calidad ni hablar, nos falta mucho aunque algo coherente estamos empezando a hacer.

En relación con los bienes materiales y servicios los que llama Max Neff los satisfactores de las necesidades humanas Colombia es un país oligopólico en el que operan unos cuatro o cinco grupos económicos que son los responsables de buena parte de la producción nacional, mas aun del comercio pero menos de la generación de empleo, la cual depende más de las pequeñas empresas formales y las del nivel informal (entre las que se dan situaciones de competencia monopolística). Una característica del mercado oligopolista es que los precios en general se nivelan por lo alto y las clases medias afectan su nivel de vida de manera drástica. Veamos lo siguiente; el Ecuador tiene ingreso per cápita menor que el Colombiano y sin embargo por tener un mercado de mayor competencia las personas pueden comprar una mayor canasta real que nosotros. Algunos brotes de cooportunidad al interior del país están asociados con el sector solidario y con algunas prácticas integrativas entre países limítrofes.

La gran mayoría de nuestras empresas son de origen familiar y esta característica es muestra de la fuerza concentradora que en el desarrollo de la economía representan

la concentración de los afectos. Si esto se une al control político por la vía del congreso y del ejecutivo, afectos e intereses se unen para orientar y canalizar los recursos públicos hacia el bienestar de unos grupos reducidos con grandes afinidades de afiliación.

Ya hemos mencionado antes “la imaginación radical” como una posibilidad para el hombre de salir de aquella visión teleológica y determinista de occidente en la que el hombre es un realizador de su destino. La imaginación radical nos convierte en generadores de lo nuevo, surge de imágenes o imaginación autónoma, en donde lo nuevo es influido por el medio pero puede no ser determinado por este, estas afirmaciones descubren facetas del hombre como ser histórico social, que le dan dirección con fuerza autoorganizadora a su accionar individual y colectivo sin que se pueda argumentar siempre como determinante la fuerza de los acontecimientos en una espiral de crecimiento o decrecimiento “positivo”. Nos facilita comprender que podemos ser creadores de lo nuevo, por encima del determinismo del medio y por fuera de las formas de pensar o las lógicas hasta ahora existentes. Se nos habla de pensamientos alógicos útiles. Podemos asumir en grande, en esta perspectiva, los procesos de innovación tan importantes para la competitividad.

Los cuatro sistemas concentradores que en nuestro país presentan grados de concentración muy preocupantes, nos obligan a idear nuevas formas de pensar y hacer las cosas, y es por ello que debemos “desaprender” muchos dogmas y estudiar (Comprendizaje) mucho más los rizomas, el liderazgo como proceso que está latente en la comunidad, si lo eficaz es justo, la autoorganización en contextos socio administrativos, los anfibios culturales, los senectores de menores, y muchos temas más que ya surgen como elementos para la construcción de una teoría económica integral que nos facilite retornar al ser humano.

Se trata de construir nueva subjetividad humana, de encontrar mejores formas de sociabilidad, nuevas formas de convivencia, de intercambio entre los hombres y entre nosotros y el resto de la naturaleza.

Es común en las empresas del Caribe colombiano el desarrollo de una gerencia que se origina y promueve una cultura organizacional excluyente, individualista y concentradora proclive a la cultura del “sálvese quien pueda”, y ello nos impide mirar los fenómenos en su totalidad, ser mas cooportunos, ser mas heterarquicos, asumir el liderazgo de la empresa como un proceso participativo y en fin asumir la responsabilidad social como quienes debemos fortalecer el entorno de donde obtenemos todos nuestros beneficios, tanto como el intorno de la organización.

Pero es desde la educación que nuestros líderes reciben la formación hacia una cultura excluyente ya que en nues-

tras instituciones educativas y con el ánimo de llamar la atención sobre el hecho podemos decir que:

Los aprehendientes entre ellos no se escuchan, no se apoyan, no se observan, no se hablan en términos académicos, no se conocen como sujetos – grupo.

Los aprehendientes en su quehacer académico no dialogan con los autores, ni con el docente.

Las actitudes de los aprehendientes en la acción académica de equipo son de iniciativa individualista.

Existen estructuras de aprendizaje que abonan mucho a sostener un ambiente competitivo - individualista (Sálvese quien pueda) entre la comunidad de aprendizaje, en el que se presentan en mayor o menor grado las afirmaciones mencionadas.

Tales estructuras se concretan en situaciones en las que las metas de los alumnos son independientes entre sí, en las que los estudiantes piensan que alcanzar sus metas no tiene nada que ver con los intentos de los demás para alcanzar las propias, en las que el logro de los objetivos del aprendizaje depende del trabajo, capacidad y esfuerzo de cada quien independientemente, en las que no hay actividades conjuntas, en las que solo es importante el logro y el desarrollo individual.

De igual manera, dichas estructuras, se evidencian en situaciones en las que los estudiantes piensan que alcanzarán su meta si y solo si otros estudiantes no la alcanzan, en las que los alumnos son comparados y ordenados entre sí, en las que las recompensas que recibe un alumno dependen de las distribuidas entre todos, en las que el alumno obtiene una mejor calificación cuando sus compañeros han recibido poco (Calificar por curva), en las que los demás estudiantes son percibidos como competidores más que como compañeros, en las que son muy importantes el prestigio y los privilegios personales.

Recolectar información de fuente primaria¹ consta de una sesión o taller con duración de cinco horas en la que el dialogo se centro en presentar el tema androcracia gerencial como respuesta a aquel diagnostico negativo (párrafos anteriores).

¿Pero qué es la androcracia gerencial?

Se refiere a que el principio y la finalidad del acto gerencial es el ser humano en toda su complejidad. Las organizaciones Andrócratas son aquellas en las que el principio fundamental y su prioridad y finalidad es el hombre. Y es esto lo que las hace compatibles con retornar al ser humano.

Las organizaciones que han logrado sobrevivir por largos periodos (las cien transnacionales más importantes del mundo) son aquellas que basan su estabilidad en su responsabilidad social, en un balance social en el que conviven técnicas y humanismo. Son las que tienden a la androcracia.

Las personas que lideran procesos androcraticos no son oradores que deslumbran y enamoran con su elocuencia ni tienen todas las respuestas pero si se distinguen por sus ideas claras y persuasivas, por la hondura de su compromiso y la apertura al aprendizaje continuo. Se orientan a armar la “agenda de decisiones”, a discernir lo que son los temas estratégicos y a construir la “red de contactos” concentrándose en “conversaciones” o contactos con las personas interna y externamente en las organizaciones para obtener la información fresca y real necesaria y propiciar acciones productivas.

En síntesis, los parámetros de mutación y las características mutantes son específicamente los hechos que significan el avance de las empresas hacia modelos gerenciales más humanos, en dirección del paradigma antropológico, hacia la androcracia gerencial.

Se trato de esclarecer los seis aspectos claves para desarrollar un liderazgo androcrático en la empresa, en la universidad, en la institución, en la sociedad.

Los resultados del taller arroja el siguiente diagnostico: El grupo de empresarios lideres de 49 en total, consideraron, mayoritariamente (49%), el aspecto número cinco **“Saber que no podemos ser sin los otros, reconoce la diferencia como uno de los pilares de la convivencia”**, como el más importante o el numero uno y esgrimieron expresiones como las siguientes para confirmarlo: la gran mayoría estuvo de acuerdo en que definitivamente no somos autosuficientes y que no podemos ser sin los otros, la interdependencia es una característica de la vida en el planeta, igualmente consideraron la diferencia como sinónimo de complemento entre nosotros, como activador y oportunidad del conocimiento nuevo, como implícita en los valores, como construcción de competencias y principios éticos, etc.

En segundo lugar de importancia en el grupo. El 20.4% de los empresarios lideres consideraron el tercer aspecto **“Abordar los fenómenos desde su complejidad, en su totalidad”**, como el principal o el numero uno y lo argumentaron diciendo que el conocimiento en profundidad, de manera completa, desde la naturaleza de los fenómenos, de los negocios nos lleva a determinaciones y soluciones más efectivas, más productivas. Que la síntesis de los fenómenos construye relación entre todos los elementos que lo rodean o lo componen. Que el saber no es solo conocimiento va mucho más allá de teorías pues se

¹ Ver anexo 1 TALLER PARA LIDERAZGO ANDROCRÁTICO 2008.

basa en la aplicación de la sapiencia. Que hay que ver el todo pues si no nos perdemos en lo específico. Que no es necesario ser experto en una disciplina para abordar el fenómeno desde su causa principal.

En tercer lugar de importancia en el grupo, El 12.2% de los empresarios considero como número uno el segundo aspecto **“Recibir poder no para concentrarlo sino para empoderar o distribuirlo a otros, potencia los liderazgos numerosos latentes en la empresa, comunidad, en la cotidianidad,** y lo argumentaron diciendo que estaban de acuerdo con el carácter heterarquico de la administración como propiciadora de sinergia, que uno no se las sabe todas y que el verdadero líder es aquel que conjuga mas el nosotros que el yo en sus expresiones cotidianas porque los procesos que emprende involucran al equipo.

En cuarto lugar de importancia, el 10.5% de los empresarios lideres colocaron en primer lugar **“Ser Coopetitivo antes que competitivo”** argumentando que es mejor ser bueno entre los buenos que bueno en un entorno deteriorado y en decadencia porque está lleno de mediocres. Que se trata de generar valor agregado interviniendo en el entorno a favor de la totalidad y no solo del individuo. Que se trata de mantener en equilibrio entre oferta y demanda al más alto nivel de participación productiva de los agentes del entorno. Que se trata de abandonar definitivamente el paradigma de “sálvese quien pueda” que hoy rige tanto en nuestro medio.

En el quinto puesto, el 6.5 % de los empresarios lideres consideraron como el más importante **“Decidirse por la dialógica y por la argumentación para reducir los diferendos y los conflictos con los otros”** y lo hicieron con argumentos como que el hombre cuenta con el sonido, es decir, con el lenguaje para comunicarse y por esta vía resolver sus conflictos aun que nuestros mundos de la vida son diferentes y por ello hay un diferendo natural entre cada uno de nosotros, lo que no significa que estemos en conflicto permanente ya que un diferendo es una diferencia pero ello no quiere decir que siempre desemboque en un conflicto.

Y por último el 2.0 % del grupo considero como el primero o como el más importante, **“Asumir la participación como un proceso (Información, opinión, decisión y resultados)”** argumentando que no hay participación real si no se cumple ese proceso en el cual si yo recibo buena información en la empresa o en la institución sobre la situación, lo más seguro es que pueda formarme una mejor opinión sobre lo tratado, ahora si esto es así es muy conducente que dicha opinión pueda ser tenida en cuenta para la toma de decisiones sobre la situación problemática y si me le reconocen esa importancia a mi opinión, entonces tendré derecho a participar de los buenos resultados.

Visto en su complejidad aquel orden que no conocíamos, por medio del cual, el grupo de empresarios líderes señalaron la importancia de cada uno de los aspectos que constituyen el liderazgo androcrática nos permite hacer los siguientes comentarios.

La interdependencia global exige mirar los fenómenos o problemas en su totalidad desde su complejidad, que no se nos escape nada por conocer de la situación y esto solo se logra a plenitud cuando el líder hace uso de la androcracia gerencial en cuanto conjuga el nosotros y no el yo en sus acciones como líder propiciando la sinergia en los resultados que surge de la participación de cada uno desde lo que más sabe, es decir liberando esas potencialidades latentes en las personas del equipo.

Por escoger en este orden de importancia los tres primeros aspectos seleccionados podemos caracterizar el grupo como líderes más inclinados al fondo que a la forma, proclives al paradigma de la complejidad en sus aspectos más relevantes en relación con ideales, con el entorno.

Los tres aspectos siguientes, colocados en los tres últimos lugares podemos llamarlos de la realidad aplicada, del entorno, de cómo nos deben quedar las cosas en la realidad cuando le apliquemos nuestro pensamiento.

Estas conclusiones sobre las tendencias del grupo se corroboran cuando nos plantean, como parte del taller realizado, algunos temas de investigación, inspirados en la androcracia gerencial.

Se debe decir que entre la multiplicidad de temas (más de cuarenta) que presentaron los empresarios, en este ensayo solo nos referimos a los relacionados con el tema específico.

Se presentaron cuatro títulos de investigación sobre el tema; dos a nivel de diagnostico y dos como investigación aplicada.

Los dos primeros son los siguientes: “Estudio de la evolución del pensamiento coopetitivo de los empresarios de la ciudad de Barranquilla” (Laura Henao O – Negocios y Finanzas Internacionales-) y “Características y perspectivas del liderazgo androcrática en las empresas colombianas” (Dassay D Diaz P – Negocios y Finanzas Internacionales-).

Los segundos se refieren a: “Mecanismos para lograr ser más coopetitivos que competitivos” (Luz M Sierra C – Contaduría pública-) y “Beneficios de la androcracia gerencial en las grandes empresas en la última década” (Sixto Beltrán M – Negocios y Finanzas Internacionales-).

Lo anterior significa que si bien es cierto que la tradición del sálvese quien pueda como cultura empresarial tiene su peso en la actualidad, también lo es que nuestros empresarios, especialmente las nuevas generaciones, están permeados con los principios de una cultura inclusiva.

PROSPECTIVA ESTRATÉGICA DE UNA CULTURA INCLUSIVA MÁS COMPETITIVA DESDE LA EMPRESA CON EL EMPRESARIO DEL CARIBE COLOMBIANO

Con el desarrollo de un liderazgo androcático entre los empresarios del Caribe colombiano se logra consolidar una cultura inclusiva o incluyente ecosófica² que nos conduce a mejores niveles de vida para las mayorías de la región ya que los líderes androcáticos desarrollan una cultura más competitiva que conduce a escenarios de cohesión social en los que se sinergiza el esfuerzo bajo mayor equidad especialmente en las empresas.

El concepto de coopectencia encierra diferentes afirmaciones que estimulan un escenario futuro efectivo y equitativo, tales como: no es suficiente tener éxito. Otros tienen que sucumbir. el negocio es guerra, no hay necesidad de apagar la luz del otro para que la nuestra brille. el negocio es paz, un jugador es un complementador si los clientes valoran más el producto de usted cuando tienen el producto de otro jugador que cuando tienen solo el suyo, un jugador es un competidor si los clientes valoran el producto de usted menos cuando tienen el producto de otro jugador que cuando solo tienen el producto suyo, en la red de valores; los clientes y los proveedores desempeñan papeles simétricos, los competidores y los complementadores desempeñan papeles reflejos, hay un juicio que nos inclina a ver a todo nuevo jugador como una amenaza competitiva. pero muchos jugadores lo complementan a uno a la vez que compiten con uno, busque oportunidades de complementación, al igual que amenazas competitivas, las empresas son complementadoras para crear mercados y competidoras al dividirlos, amigos y enemigos; hay elementos de ganador-ganador y de ganador-perdedor en las relaciones con clientes, proveedores, complementadores y competidores.

Hacer prospectiva estratégica quiere decir elaborar los escenarios futuros resultantes de la planeación estratégica, significa, en términos prácticos, saber que paso debo dar hoy para cuando se cumpla el tiempo de ejecución del proyecto esté realizado en su totalidad, se trata de provisión con previsión no solo de esta última.

² Se refiere a una filosofía (planteada por Felix Guattari), a una nueva forma de ver el mundo desde tres registros: el que relaciona al hombre con la naturaleza o con los objetos. El que lo relaciona con los demás sujetos y el que lo imbrica con el pensamiento o con la subjetividad.

No podemos decir que una empresa o institución que hoy se denomine flexible y androcática (empresas cuyo principio y fin principales son el hombre y su calidad de vida.), no se sustente también en un mar de normas reguladoras y a veces rígidas (maquímicas) y deshumanizantes que desvirtúan la responsabilidad social de las organizaciones por la vía de los deficientes resultados cualitativos y cuantitativos propiciando que peligre en el largo plazo su supervivencia.

En el lento transcurrir de los sistemas cerrados a los abiertos, del enfrentamiento y separación a la colaboración y convergencia, de la competitividad a la coopectividad, de la especialización o el análisis a la transdisciplina y la síntesis, del control a las libertades, se han incubado la agresividad, la insaciabilidad de bienes materiales y la libertad ilimitada (limitada solo por la competencia) como efectos perversos del economicismo y el racionalismo a ultranza.

Y a raíz de todo esto, como es obvio, se alientan en las empresas fenómenos como la segmentación o mosaicos aislados o feudos de especialistas donde la razón de funcionar es más importante que el modo de hacerlo; como la anomia que conduce a exceso de regulación y escasos principios; como la implosión que tiene que ver con la generación de un hombre anónimo, hueco por vaciamiento de proyectos genuinos.

se puede decir que igual como en la evolución de las teorías de la administración, en los enfoques o teorías organizacionales, antes hubo un énfasis en el control al interior de la empresa en el que organizar era sinónimo únicamente de mecanizar, de normatizar, de ceñirse a la norma, de cumplir el procedimiento por encima de todo, de concentrarse en lo instrumental, aún cuando aparece el concepto de “comportamiento organizacional” y se intensifica el énfasis en lo que llamaron el recurso humano (racionalismo psicológico), la idea era el “hombre maquina”, como se comporta para neutralizar los sesgos de “irracionalidad” y lograr integrarlo como un elemento productivo como parte de la visión de la efectividad de los factores productivos.

Después con los enfoques organizacionales sistémico y contingente se camina del control (desconfianza) hacia la potenciación de libertades, se vuelve la atención hacia afuera y se plantea mirar el entorno con gran énfasis puesto que la idea de los sistemas orgánicos establecía nexos recíprocos en una visión del todo (holística, adentro y afuera) como algo dinámico y también cambiante cuyo análisis y síntesis no arroja verdades absolutas sino relativas y para una situación espacio-temporal determinada, es decir, como algo situacional.

Con el repunte del planteamiento estratégico (el de los cómo hacer las cosas), dada la complejidad de lo plan-

teado y el énfasis en el conocimiento, producto de la globalización en ciernes y de la necesidad de un posicionamiento competitivo más claro entre las empresas, como elemento fundamental para agregar valor a las actividades económicas. Vuelve a la palestra una preocupación o énfasis en el desarrollo profesional del individuo para la empresa pero también y primordialmente por su desarrollo personal y del colectivo, que es campo de acción de la organización.

Las organizaciones que han logrado sobrevivir por largos periodos (las cien transnacionales más importantes del mundo) son aquellas que basan su estabilidad en su responsabilidad social, en un balance social en el que conviven técnica y humanismo, son las que tienden a la androcracia. Lograr lo anterior significa en la idea de Senge que los seres humanos nos capacitemos para:

Promover entre las personas una "libertad para" y no una "libertad respecto de", es decir, crear los resultados que de veras deseamos, sentirnos en el verdadero campo del dominio personal, es el impulso de cada uno hacia el aprendizaje generativo, es el deseo de crear algo nuevo, algo que agregue valor y que tenga significado para uno y para todos.

Distribuir la responsabilidad al tiempo que conservar la coordinación y el control no se logra controlando la conducta de la gente sino invirtiendo en mejorar la calidad del pensamiento, la capacidad de reflexión y el aprendizaje en equipo de los miembros de la organización e igualmente en mejorar las aptitudes para desarrollar visiones compartidas y entendimiento compartido de los problemas complejos.

Conseguir el tiempo para aprender. Hay que preguntarse ¿cuánto tiempo dedican a pensar?

Crear micromundos en campos como el aprendizaje sobre el futuro (estrategias), oportunidades estratégicas ocultas (aprovechando los modelos mentales del equipo para descubrir nuevas formas de resolver problemas) y descubriendo potenciales desaprovechados (intercambio de papeles manager – cliente).

El desarrollo de un proceso androcánico conduce a escenarios en los que el ser humano es el motor y el fin último de las actividades, en el que los estamentos se imbrican para construir colectivamente conocimiento, para hacerlo fluir por la sociedad de múltiples maneras, para hacer todo esto en equidad como garantía para el necesario equilibrio dinámico que mantiene fuertes y actuantes a los participantes.

El proceso o el escenario de la referencia requiere gestión androcánica cuyo carácter heterárquico³ antes que jerárquico hace pensable dos desarrollos necesarios: las construcciones antológicas de sujetos – grupo y la generación de centros prácticos de acción.

Refirámonos al primer desarrollo. Peter Drucker (Drucker, 2002, 75) dice "Las únicas cosas que evolucionan por sí mismas en una organización son el desorden, la fricción y el mal rendimiento" y con ello nos advierte como la organización o institución como organismo vivo que es, tiende a la entropía negativa⁴ pero el Nobel Friedrich Von Hayek (Von Hayek, 1985, 122) al expresar "La única posibilidad de trascender las mentes individuales es confiar en las fuerzas autoorganizativas suprapersonales que crean un orden espontáneo", nos da la clave para buscar la autonomía requerida para superar dicha entropía pero es R. S. Covey. (Covey, 1995, 115) Al decir "Cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones. Al comprometernos en la comunicación sinérgica uno no está seguro de cómo saldrán las cosas o cual será el resultado, pero interiormente experimentamos una sensación de entusiasmo, seguridad y aventura. Confiamos que todo será mejor después del proceso", quien nos conecta con la experiencia del actuar como sujeto – grupo.

El sujeto – grupo, es la unidad de análisis y de acción que encarna y posibilita el fluir de esas fuerzas autoorganizativas suprapersonales a las que se refiere Von Hayek. Se trata de sujetos que hacen rizoma⁵ entre sí y con los otros para lograr desarrollos conjuntos autónomos efectivos (cobertura y calidad).

Hacer rizoma es del orden de conectar multiplicidades antes no advertidas entre quienes interactúan para propiciar nuevos órdenes que no conocíamos por efectos de la inercia evolutiva de la organización y las estructuras de los conocimientos previos míticos que asisten a los participantes. Von Foerster define como un imperativo ético - en la gestión que aquí llamamos androcánica – "Actúa siempre para aumentar el número de alternativas".

³ Se dice de las organizaciones cuya dirección es realizada por un equipo de dirección que tienen que ver con los comportamientos del entorno y de las empresas interiormente antes que por los parámetros de la meritocracia tradicional. Por ejemplo es más importante el "peso" en el cargo que la misma "autoridad" o escalafón del cargo.

⁴ ENTROPIA NEGATIVA se refiere a que diversas formas de organización (físicos y biológicos) tienden al caos, a la desorganización y la muerte pero los sistemas abiertos (sociales) pueden recibir mas energía de la que consumen, pueden almacenarla y detener casi indefinidamente el proceso entrópico. Aunque son muchas las organizaciones que desaparecen a diario.

⁵ Deleuze, G. Guattari, Félix. Rizoma - Introducción. 1996.

Los sujetos - grupo se orientan bajo los conceptos de carácter dialógico; comprensión participativa y diavergencia⁶.

El primero, en cuanto induce al sujeto – grupo a desarrollar habilidades para comprender lo diferente acercando a las personas en las dimensiones existenciales y axiológicas. El segundo por lo que el sujeto – grupo deriva del dialogo diferentes formas o caminos para llegar a la verdad.

Algunas características que identifican un sujeto – grupo son las siguientes:

- El sujeto grupo tiene límites amorfos, situacionales, cambiantes.
- El sujeto grupo se caracteriza por la fortaleza de sus imaginarios colectivos frente a las trayectorias individuales.
- Un sujeto grupo puede relacionarse con otro sin que medie la representación individual.
- El sujeto grupo genera simultáneamente multiplicidad de iniciativas que se integran o desintegran en su interior o en el entorno y que se identifican como esas fuerzas autoorganizativas suprapersonales que menciona Friedrich Von Hayek.
- Un sujeto grupo se gesta desde espacios y tiempos, se advierte su formación, no se origina ni se crea por alguien.
- Se desarrolla su producción en construcción colectiva.
- Es posible que situacionalmente se le identifique por el perfil y los desarrollos de individuos pero no permanentemente por que de ser así muere el sujeto grupo pues este sobrevive de lo diverso y lo complejo mutante o cambiante.
- Se nutre con base en la Dialógica es decir los humanos integrantes avanza a través del lenguaje y el emocionar. “jamás podremos salir del lenguaje, pero nuestra movilidad en el lenguaje no tiene límites y nos permite ponerlo todo en cuestión, incluso el lenguaje y nuestra relación con el” (C Castoriadis).

En conclusión la coepetitividad es proclive a la interdependencia global y nos acerca a mantener un entorno en el que se incuban lo de mejor calidad y en cantidad. Ahora a nivel de la empresa la construcción de sujeto grupo en la perspectiva de la prospectiva estratégica está de acuerdo con el quehacer coepetitivo y todo esto se potencia para propiciar escenarios del entorno e internos acordes con el desarrollo de un mejor nivel de vida para las mayorías de la población.

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE UN LIDERAZGO ANDROCRÁTICO EN LAS EMPRESAS DEL CARIBE COLOMBIANO

Con el desarrollo de un liderazgo androcrático entre los empresarios del Caribe colombiano se logra consolidar una cultura inclusiva o incluyente proponiendo una modelística sustentada en estrategias educativas con base en planes de desarrollo del capital humano en las organizaciones en el orden del nuevo paradigma del pensamiento podemos desarrollar el liderazgo androcrático en la sociedad del Caribe colombiano.

El propósito universal de la UNESCO en la 46 conferencia mundial sobre educación cuyo tema es “Educación para todos para aprender a vivir juntos”, le da fuerza y orientación a las intenciones de este escrito. Actuar juntos para aprender a vivir juntos implica la hibridación de culturas en el respeto, y este es el papel que corresponde a la sociedad nuestra (empresarios, empresas, instituciones y comunidad en general).

Reconocernos y desenvolvemos como colectivo, como sujeto – grupo, es característica de una sociedad que alienta una cultura inclusiva o de “Todos cavemos” en la que los seres humanos podemos, de manera cotidiana, permanente y autónomamente, generar el desarrollo social, reflejado en que somos más libres, más dignos, porque existe igualdad de oportunidades y podemos vivir en una sociedad más justa, equitativa y más solidaria.

Cuando hablamos de una modelística se trata de un cúmulo de ideas y acciones para generar y orientar con creatividad la transformación permanente de los modelos en general. Se diferencia de Modelo en cuanto a que se refiere al acto de modelar y no al modelo en particular, es un concepto que trasciende lo temporal, es una dinámica.

En la tabla No 3 se observa secuencialmente una modelística para activar el rizoma social de una comunidad propiciando que se hibriden las culturas bajo una pedagogía dialógica hacia una cultura inclusiva con retorno al ser humano para superar las asimetrías de índole económica, política, afectiva y social por la vía de la descentración de los saberes, de los poderes, de los bienes económicos y de los afectos.

⁶ En términos del creador del concepto M. Chajin significa que puede haber diferentes formas de pensar para llegar a la verdad y se puede llegar a ella interactuando por esas diferentes vías con parecidas posibilidades de éxito en varias de ellas.

Tabla 3. Modelística para activar el rizoma social

CAPÍTULOS	CONTENIDOS A DESARROLLAR	DIDACTICA DIALÓGICA	DESCENTRACIONES	
CULTURA ECOSÓFICA E INCLUSIVA	Que es ecosofía Que significa cultura inclusiva Se fomenta en la relación entre el sujeto y su Pensamiento Imaginarios societales Agenciamientos maquinicos colectivos Rupturas de sentido Que es el conocimiento Dialogo de lecturas Nuevo conocimiento Construcción colectiva de conocimiento Que es descentración	Didáctica desde una pedagogía Dialógica para estimular la descentración del conocimiento y por ende su mayor generación:	Descentración de los saberes o del conocimiento	
			Participantes	Características
			Uno	Concentración Absoluta del conocimiento
			Pocos	Trabajadores del conocimiento (INSTITUCIONES – EMPRESAS)
			Muchos	Trabajadores para el conocimiento
Todos	Sociedad del conocimiento			
RETORNAR AL SER HUMANO	Esquizoides y paranoicos. Los Narcisismo Concentración de los afectos (FAMILIA) Agenciamientos colectivos empáticos Comprensión afectiva – la química colectiva Revolución molecular Recuperación de la vivencia del público	Didáctica desde una pedagogía Dialógica para estimular la descentración de los afectos.	Descentración de los afectos	
			Participantes	Características
			Uno	Narcisismo
			Pocos	Concentración de los afectos (FAMILIA)
			Muchos	Agenciamientos colectivos empáticos. Comprensión afectiva
Todos				
FORMACIÓN DE SUJETO - GRUPO	El culto al individuo El caricaturesco líder héroe Los fascismos disimulados Representación vs. Participación La importancia de la diferencia El grupo como sujeto Que es un sujeto grupo Lenguaje y emociones fundamento de la interacción social Entendiendo que es el poder Autogobierno y anarquía filosófica El liderazgo como proceso	Didáctica desde una pedagogía Dialógica para estimular la descentración de los poderes.	Descentración de los poderes	
			Participantes	Características
			Uno	Dictadura
			Pocos	Democracia Representativa (ESTADO)
			Muchos	Democracia Participativa Auto-gobierno.
Todos	Anarquía filosófica.			
HIBRIDACIONES Y ASIMETRÍAS	El doble sentido de las necesidades como potencias y como carencias Los bienes y servicios como medios y no como fines en sí mismos (posesión y concentración) Las asimetrías socioeconómicas Competencia y cooepetencia Hibridaciones culturales, multiplicidades y rizomas	Didáctica desde una pedagogía Dialógica para estimular la descentración de la riqueza (bienes y servicios)	Descentración de los bienes y servicios	
			Participantes	Características
			Uno	Monopolio y monopsonio bilaterales
			Pocos	Oligopolios y oligopsonios (MERCADO)
			Muchos	Competencia Coopetividad
Todos				

Pese a todo lo adverso, no olvidemos que alcanzar una cultura androcrática ante todo es un asunto de mentalidad de nuestro ser humano, de abogar por incluir y no por excluir a las personas, a las familias, a las empresas, a las instituciones, a los países, a los bloques.

En la perspectiva de los empresarios de la ciudad de Barranquilla una estrategia gerencial androcrática es lo pertinente y ello implica identificarnos con un ser humano...

Que sea más cooepetivo que competitivo., es decir, que se incline más por la cooperación con los integrantes del colectivo, del sujeto - grupo, de la red de valores que tiene sentido desde sus entornos próximo, medio y lejano. Que abandone la cultura del "sálvese quien pueda" que hoy nos rige en términos generales.

Que reciba poder pero no para concentrarlo sino para empoderar o distribuirlo a otros, para potenciar los liderazgos

numerosos latentes en el individuo, la empresa, la comunidad, en la cotidianidad.

Que aborde los fenómenos en su complejidad, en su totalidad, de manera holística, es decir, que evolucione procesos de producción de nueva subjetividad, haciendo uso de su imaginación radical⁷, dándole oportunidad a la creación de lo nuevo, a lo diferente al estructuralismo, buscar alternativas al pensamiento de que todo crece al estilo de los árboles. Que supere o trascienda los límites de las disciplinas (transdisciplinariedad) en pro de usarlas para comprender y plantear soluciones integrales y duraderas al sujeto-grupo.

Que asuma la participación como un proceso - no como algo puntual - en el que quien recibe o tiene acceso a la información adecuada podrá expresar una opinión de mayor peso y si esto es así lo más probable es que sus ideas sean tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones y por supuesto obtener algo por los resultados. Que construya colectivamente documentos abiertos que inviten a responder a completar a circular y no cerrados o terminados que significan "convidado de piedra".

⁷ Urribarri, F. Cornelius Castoriadis. Revista Universidad del Valle. No 17 de 1997. Pag 96. "Para Cornelius Castoriadis la IMAGINACION es la facultad de poner un objeto, de presentarlo para el sujeto de manera originaria. En este sentido la SENSIBILIDAD pertenecería a la imaginación. La imaginación radical es situada en la base del pensar. Si la psique puede darse a sí misma representaciones del mundo, no es porque el mundo tenga la capacidad de implantarse en la interioridad del sujeto sino, por que esta capacidad, esta potencia, que es la imaginación, es la que posibilita la creación de representaciones a partir de la nada (ex nihilo), de la nada no causada más sí condicionada por lo existente, pero no determinada para producir imágenes tanto de lo real externo como imágenes en general. La ontología heredada en occidente desde Parmenides expresa la significación imaginaria social del ser como "ser" determinado y esta noción de determinación significa determinado de principio a fin. La creación ex nihilo no significa de la nada a la nada, sino la creación de nuevas determinaciones a partir de las determinaciones anteriores. las nuevas determinaciones no serían un efecto necesario de una causa eficiente que las antecede. En el pensamiento heredado toda aparición de algo distinto es reducida a una causa eficiente: noción que plantea la homogeneidad entre causa y efecto. Esta homogeneidad en el plano ontológico implica un tipo de identidad entre causa y efecto. El efecto no sería mas que variación de la causa y no surgimiento de lo nuevo. En otras palabras, el ser es indeterminado en lo esencial, porque no esta determinado de principio a fin. Pero indeterminación en Castoriadis no es mera ausencia de determinación. En realidad el ser es creación en la medida en que puede surgir lo nuevo, pero todo surgimiento de lo nuevo surge condicionado (como condicionado por lo dado anteriormente y por lo existente en el contexto de lo que adviene) no surge de la nada y va a la nada. Ahora la imaginación radical esta pensada como surgimiento, como flujo indeterminado, sin determinación ni causa del flujo representativo, se trata de flujo de representaciones que no procuran dar un formato al choque o estímulo externo. Lo nuevo no surge de manera inmotivada. Para poder pensar verdaderamente lo nuevo, la creación, las nuevas determinaciones, es necesaria la IMAGINACIÓN RADICAL. Lo nuevo está condicionado por lo dado pero no determinado: o en todo caso se apoya en aquello que no es esencial, está condicionado lo que no es esencial".

Que sea consciente que no podemos ser sin los otros y reconozca la diferencia como uno de los pilares de la convivencia. No podríamos unir fuerzas e integrarnos para aprovecharlas sinérgicamente sino fuéramos al menos dos países diferentes. No es posible llevar el titulo de educador si no existiesen los educandos y viceversa, ni el de directivos universitarios si no hay aprehendientes y docentes, ni el de padres si no tenemos hijos, ni de empresarios si no hay quién nos compre, etc. Nunca del unanimismo ha surgido un nuevo conocimiento, un nuevo negocio, estos surgen del alejamiento de los patrones convencionales y de la multiplicidad de formas de hacer las cosas.

Que se decida por el diálogo y por la argumentación para reducir los diferendos y los conflictos con los otros. Que comprenda que el hombre no es solo razón sino sentidos y pasión. Que advierta que los diferendos son naturales por ser diferentes "los mundos de la vida" de cada cual. Que se olvide del consenso mundial de voluntades y que viva la diferencia.

Se puede concluir que las estrategias para el desarrollo androcático del empresario Barranquillero tienen que ver con una visión ecosofica en la que se observan tres registros; uno que relaciona al hombre con su pensamiento, otro que lo relaciona con la naturaleza o con los objetos y un último que lo relaciona con los demás sujetos. Desde estos tres niveles se construyen direccionamientos que conduzcan a activar el rizoma social, construir una mentalidad androcatica y descentrar los afectos, los poderes, los bienes económicos y los conocimientos para crear un entorno e intorno adecuados a la satisfacción de las necesidades de las mayorías.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los procesos de globalización del mundo y de apertura económica de los países nos ubican en una realidad en la que los problemas a resolver no son asunto de una disciplina en particular, ni de un país en particular, los problemas hoy son más que todo generadores de patologías colectivas cuya solución requiere, especialmente en América latina de estrategias integradas en las cuales debe buscarse la superación de la cultura del "sálvese quien pueda" que ha imperado hasta ahora y sustituirse por una cultura inclusiva que considere al hombre latinoamericano como principio fundamental y finalidad del desarrollo social y para lograrlo debemos cultivar una mentalidad que ejercite en los seres humanos de nuestros países especialmente en los empresarios y particularmente en los de Barranquilla (proclives al cambio como lo demuestra esta investigación); la ecosofía con gerencia androcatica es decir que tenga en cuenta la cooperatividad, las heterarquias para el empoderamiento adecuado, el pensamiento complejo, la participación como proceso, y la dialógica

para reducir los diferendos entre nosotros. Así podemos, de manera cotidiana, permanente y autónomamente, generar el desarrollo social, reflejado en que somos más libres, más dignos, porque existe igualdad de oportunidades y podemos vivir en una sociedad más justa, equitativa y más solidaria.

Visto en su complejidad aquel orden que no conocíamos, por medio del cual, el grupo de empresarios líderes señalaron la importancia de cada uno de los aspectos que constituyen el liderazgo androcánico nos permite hacer los siguientes comentarios;

La interdependencia global exige mirar los fenómenos o problemas en su totalidad desde su complejidad, que no se nos escape nada por conocer de la situación y esto solo se logra a plenitud cuando el líder hace uso de la androcancia gerencial en cuanto conjuga el nosotros y no el yo en sus acciones como líder propiciando la sinergia en los resultados que surge de la participación de cada uno desde lo que más sabe, es decir liberando esas potencialidades latentes en las personas del equipo.

Por escoger en este orden de importancia los tres primeros aspectos seleccionados podemos caracterizar el grupo como líderes más inclinados al fondo que a la forma, proclives al paradigma de la complejidad en sus aspectos más relevantes en relación con ideales, con el entorno.

Los tres aspectos siguientes, colocados en los tres últimos lugares podemos llamarlos de la realidad aplicada, del entorno, de cómo nos deben quedar las cosas en la realidad cuando le apliquemos nuestro pensamiento.

Estas conclusiones sobre las tendencias del grupo se corroboran cuando nos plantean, como parte del taller realizado, algunos temas de investigación, inspirados en la androcancia gerencial.

Se debe decir que entre la multiplicidad de temas (más de cuarenta) que presentaron los empresarios, en este ensayo solo nos referimos a los relacionados con el tema específico.

Se presentaron cuatro títulos de investigación sobre el tema; dos a nivel de diagnóstico y dos como investigación aplicada.

Los dos primeros son los siguientes: "Estudio de la evolución del pensamiento cooperativo de los empresarios de la ciudad de Barranquilla" (Laura Henao O – Negocios y Finanzas Internacionales-) y "Características y perspectivas del liderazgo androcánico en las empresas colombianas" (Cassai D Diaz P – Negocios y Finanzas Internacionales-).

Los segundos se refieren a: "Mecanismos para lograr ser más cooperativo que cooperativos" (Luz M Sierra C – Contaduría pública-) y "Beneficios de la androcancia gerencial en las grandes empresas en la última década" (Sixto Beltrán M – Negocios y Finanzas Internacionales-).

Lo anterior significa que si bien es cierto que la tradición del "sálvese quien pueda" como cultura empresarial tiene su peso en la actualidad, también lo es que nuestros empresarios, especialmente las nuevas generaciones, están permeados con los principios de una cultura inclusiva.

La cooperatividad es proclive a la interdependencia global y nos acerca a mantener un entorno en el que se incuban lo de mejor calidad y en cantidad. Ahora a nivel de la empresa la construcción de sujeto grupo en la perspectiva de la prospectiva estratégica está de acuerdo con el que hacer cooperativo y todo esto se potencia para propiciar escenarios del entorno e internos acordes con el desarrollo de un mejor nivel de vida para las mayorías de la población.

Se puede concluir, también, que las estrategias para el desarrollo androcánico del empresario Barranquillero tienen que ver con una visión ecosofica en la que se observan tres registros; uno que relaciona al hombre con su pensamiento, otro que lo relaciona con la naturaleza o con los objetos y un último que lo relaciona con los demás sujetos. Desde estos tres niveles se construyen direccionamientos que conduzcan a activar el rizoma social, construir una mentalidad androcantica y descentrar los afectos, los poderes, los bienes económicos y los conocimientos para crear un entorno e entorno adecuados a la satisfacción de las necesidades de las mayorías.

Elaborar una encuesta general para detectar mentalidad de la cultura del "sálvese quien pueda" en las instituciones, empresas, grupos, individuos, etc.

Explorar más a fondo los conceptos nuevos de ecosofía, sujeto – grupo, cooperatividad, heterarquias, comprensión participativa, rizomas, etc.

Se recomienda formular investigaciones alrededor de un macro proyecto que averigüe a varios niveles de la sociedad (instituciones, empresas, grupos, individuos, etc.) cada una de las seis estrategias planteadas para alcanzar una mentalidad androcantica.

Se recomienda formular investigaciones que propongan proyectos para activar el rizoma social de la manera más efectiva y equitativa.

REFERENCIAS

Bibliografía Consultada:

ROJAS CHADID, José Enrique. ANDROCRACIA GERENCIAL, RETORNAR AL SER HUMANO. Apartes para una didáctica dialógica desde la experiencia del otro. Editorial Universidad autónoma del Caribe. 2006. ISBN 958-97545-2-X.

ROJAS CHADID, José Enrique y estudiantes de noveno semestre de negocios y finanzas internacionales 2006 – 2007. Ensayo “ASPECTOS CULTURALES QUE SON DETERMINANTES EN LA CULTURA NEGOCIADORA DEL EMPRESARIO BARRANQUILLERO” Este ensayo es el primero correspondiente a la investigación sobre cultura negociadora de los empresarios Barranquilleros. Compromiso del programa de negocios y finanzas internacionales de la Universidad Autónoma del Caribe con el CNA en el periodo 2006 semestre II. DIMENSIÓN EMPRESARIAL. Facultad de ciencias administrativas, económicas y contables de la universidad autónoma del Caribe. No 5. Agosto a diciembre de 2006. ISSN 1692-8563.

LYOTARD, Jean Francois. “La posmodernidad explicada a los niños”. Editorial Gidesa. 1996.

NALEBUFF, BARRY - BRANDENBURGER, ADAM. COOPETENCIA Editorial Norma (Colombia) Number of Pages: 414 ISBN: 958-04-8641-7.

LLANO CIFUENTES, Carlos. “El postmodernismo” en la empresa. Editorial Mc Graw Hill. 1994.

MACARRÓN LARUMBE, Alejandro, Autor principal: Coopetencia todos con todos, todos contra todos Editorial: Almuzara Ediciones Córdoba 2006. Páginas: 378 ISBN(13): 9788496416833

GUATTARI, Felix. DELEUZE Guilles “RIZOMA”. Editor Gerardo Rivas M. 1996.

GUATTARI, Felix. “Las tres ecologías”. Editor Gerardo Rivas M. 1996.

ROJAS CHADID, José Enrique. Papers “Estrategia gerencial androcrática, retornando al ser humano, para construir una América Latina integrada y cooperativa. Áreas: capital humano - liderazgo y organizaciones. En el XX Congreso Latinoamericano de Estrategia “Estrategias para una América Latina Integrada y Competitiva”. 2007.

GONZÁLEZ MOENA, Sergio (Compilador). Pensamiento complejo. “En torno a Edgar Morin, América Latina y los procesos educativos”. Mesa redonda Magisterio. 1997.

MAX NEEF, Manfred y otros. “Desarrollo a escala humana”. Cepaur.

GUATTARI, Felix. “La revolución molecular”. Editorial U del Valle. 1994.

Bibliografía Temática:

PERKINS, David. “Conocimiento como diseño”. Universidad Javeriana. 1993. (Lo referente a este autor fue tomado del seminario “Creatividad e innovación en las organizaciones” de la Dr. Graciela Aldana de Conde.

SERNA ARANGO, Julian. “Heidegger y la crisis de la modernidad”. Editorial Graficas Olimpica. 1992.

PACEY, Arnold. “La cultura de la tecnología”. Editorial Fondo de cultura económica. 1990.

LAING, Ronald D. “El yo y los otros”. Editorial Fondo de cultura económica. 1974.

O'TOOLE, James. “El liderazgo del cambio”. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 1995.

REVISTA UNIVERSIDAD DEL VALLE. “Filosofía francesa contemporánea # 13”. Abril de 1996. William Faulkner un centenario inadvertido. # 17. Agosto de 1997.

REVISTA ANÁLISIS POLÍTICO. No 21. Artículo de Antanas Mockus. “Anfibios culturales y divorcio entre ley moral y cultura”. Universidad Nacional. 1994.

HABERMAS, Jurgens. “Teoría de la acción comunicativa”.