



AUTOTOMÍA CAUDAL COMO FACTOR POTENCIADOR DE LA GESTIÓN ÉTICA EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

(Caudal Autotomy as a main factor for ethical management in public sector organizations)

Dr. Buitrago, Ramiro Aurelio

Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda – Venezuela

abogbuitrago86@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación se plantea a través de una visión holística explorar fenómenos sociales con lugar en las organizaciones del sector público en la evolución de los procesos atinentes al comportamiento humano, teniendo entre sus propósitos analizar la autotomía caudal como factor potenciador de la gestión ética en organizaciones del sector público. El artículo en cuestión fue desarrollado bajo el paradigma cualitativo, apoyado en el método bibliográfico con enfoque interpretativo, dialéctico y reflexivo, donde la guía de observación fuera la técnica aplicada por el autor como instrumento de medición, apoyándose en datos estadísticos ofrecidos por diferentes investigaciones propuestas, entre estas fueron consideradas las elaboradas por expertos como: El Kadi, Pelekais, Robles y Leal (2015), Montero y Alfonzo (2011), Portillo & Buitrago (2015), Catillo (2012), entre otros. Finalmente pudo concluirse que en aras a la progresión de la gestión administrativa la autotomía caudal ofrece herramientas poderosas que bien pudieran fortalecer la dinámica de los procesos complejos que apunten al humanismo y la ética en diferentes escenarios, sociocultural, administrativo, político e incluso estratégico, tanto a nivel interno como externo, todo lo cual se orienta al reconocimiento de la diversidad, dignidad humana, respeto a la vida y la verdad; siendo necesario vincular sus actuaciones a la ética humanista con el fin de lograr la transformación de la gestión pública.

Palabras clave: evolución, autotomía caudal, gestión ética.

ABSTRACT

This research is designed through a holistic view to explore social phenomena with place in public sector organizations in the evolution of processes related to human behavior, having among its purposes to analyze the caudal autotomy as a factor enhancer of ethical management in organizations of the public sector. The article in question was developed under the qualitative paradigm, supported by the bibliographic method with an interpretive, dialectic and reflexive approach, where the observation guide was the technique applied by the author as a measuring instrument, based on statistical data offered by different proposed research, among these were considered those prepared by experts such as: El Kadi, Pelekais, Robles and Leal (2015), Montero and Alfonzo (2011), Portillo & Buitrago (2015), Catillo (2012), among others. Finally, it could be concluded that for the sake of the



progression of the administrative management the caudal autotomy offers powerful tools that could strengthen the dynamics of the complex processes that point to humanism and ethics in different scenarios, sociocultural, administrative, political and even strategic, both internally and externally, all of which is aimed at the recognition of diversity, human dignity, respect for life and truth; being necessary to link their actions to the humanistic ethic in order to achieve the transformation of public management.

Keywords: evolution, caudal autotomy, ethical management.

INTRODUCCIÓN

En un mundo moderno, donde los principios así como también los valores morales han quedado en desuso para muchos sectores industriales, conforme a la vorágine de fenómenos humanos, sociales, culturales, sucedidos en los últimos años, incluso décadas, donde se desarrolla el comportamiento humano y en consecuencia organizacional, surge quizás como necesidad, rescatar elementos del pasado histórico, en el cual las buenas costumbres eran la antesala a la reputación u honor social, como reflejo emanado desde los grupos humanos conformados por quienes representaban la acción o ejecución actuarial propiamente dicha, con impacto en su micro-macro entorno.

Con atención a ello, las organizaciones echan en falta los modos de otrora, donde el respeto a la vida, el reconocimiento a la diversidad, dignificación para la verdad hacia un comportamiento moral, como respaldo o apoyo a las actuaciones con lugar en los escenarios sociopolíticos. Por ello, la sociedad persiguiendo en ello su humanización, aspirando rescatar tales preceptos morales, para así poder ofrecer oportunidades a satisfacción, atención, y regocijo para sus miembros ha decidido echar un vistazo al pasado, esto pues, imitado por las organizaciones modernas fuera consagrado entre sus pretensiones.

Para Portillo y Buitrago (2015), las organizaciones del mundo actual se encuentran inmersas en una vorágine de renovaciones, transformaciones complejas donde la novedad dejó atrás la imitación. En consecuencia los asociados se encuentran involucrados en escenarios donde en muchas oportunidades no saben manejar el temor a lo desconocido, limitando su accionar natural, estancándoles ante la expectativa en lo sucesivo dentro del contexto, lo cual pudiera quizás compararse con un torbellino social, económico, político e incluso cultural; pudiendo así anclarse en su micro entorno y en posturas evasivas del escenario real que les correspondería vivir, experimentar, conquistar.

Con referencia a lo anterior, pudiera decirse la sociedad moderna, con apoyo manifiesto en la era de la información, pareciera, quizás, haber incursionado en un cambio de época, donde la conciencia es la innovación necesaria, para lograr los más sustanciales fines en las estructuras orgánicas administrativas e industriales, con miras a ello, es tal vez, imprescindible, aprovechar fenómenos propios del



comportamiento humano-organizacional, insistiendo en la razón como expresión sociocultural, entre los que pudiera contarse el liderazgo, la motivación-satisfacción integral, pues es necesario pensar estos fenómenos en escenarios organizacionales pudieran incluso transformarse en hechos humanos con efectos y consecuencias propias.

Ahora bien, en medio de los escenarios organizacionales complejos, vislumbrada la necesidad humana por rescatar las buenas maneras, es introducir el componente ético universal, con aspiraciones integradoras, mejor dicho holísticas, se persigue concretar la tangibilidad de nuevos fenómenos que permitan dar el salto cualitativo hacia el nivel superior con atención a las necesidades por actuaciones humanizadoras en la gestión gerencial y todo cuanto esta significa desde diversos enfoques, tales como, psicológico, social, humano, cultural, económico, jurídico, financiero, e incluso histórico.

Para Montero y Alfonso (2011), la concepción ética debe estar presente en las organizaciones, donde tanto directivos como académicos proporcionan la oportunidad a ejercer una vida útil y honesta. La sociedad institucional, puede ocupar la mano de obra disponible, así como ser partícipe en las actitudes, capacidades de sus trabajadores al desempeñar sus funciones. Por lo tanto, educarles moralmente hacia el humanismo, así como a todas aquellas aspirantes a integrar su fuerza laboral beneficia emocionalmente la calidad de vida para todos sus integrantes.

Por ello, conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, es fundamental, cristalizar tales aspiraciones, para así lograr actitudes humanizadas en quienes son parte de las estructuras orgánicas, al mismo tiempo a aquellos como componente activo del pináculo organizacional en todos los niveles, estratégico, gerencial, administrativo, operativo y en un sentido holístico, logístico e integral es importante establecer que el enfoque logístico pudiera en gran medida ofrecer luces estratégicas a las acciones ejecutadas por los actores de la gestión gerencial en las entidades sobre las cuales se basó el presente artículo.

Para Prieto y otros (2011), la empresa de hoy no es la misma que ayer, los cambios diarios en el mundo influyen notoriamente en el accionar para cada empresa; con esto, los componentes en ella deben moldearse para ajustarse óptimamente a ello. Cabe destacar, la globalización en el presente ha conllevado a la gerencia a interpretar cuál debe ser su rol para así garantizar el éxito al ejercer sus funciones, lo anterior ha iniciado un nuevo paradigma, donde la humanización de la empresa y la valoración a la cultura se tornan en elementos determinantes del comportamiento manifestado por las mismas.

Ahora bien, con atención al convulso comportamiento social y humano, culturalmente es imprescindible reconocer las organizaciones actuales no son las mismas de hace una década, donde las ciencias, la tecnología, globalización no habían ofrecido los escenarios en condiciones como las que ahora están presentes



en cada núcleo orgánico. Por ello, surge el interés por desarrollar reflexiones en el abordaje de las complejidades modernas para un cambio de época donde la ética se erija materialmente como el apoyo para la gestión gerencial del sector público en países del tercer mundo como Colombia o Venezuela.

Así entonces, pudiera inferirse, la ética en el interior de las organizaciones, es la gran oportunidad para la evolución hacia el futuro exitoso, reforzando sus estructuras orgánicas, pues con atención a los escenarios que hoy pueden observarse en el sector público en países como Colombia y Venezuela, los preceptos filosóficos propuestos por esta, siendo el recurso esencial para el progreso en la gestión pública, con apoyo a los valores, principios universales, lo cual pudiera establecer nuevos paradigmas para fortalecer la estrategia, logística y operatividad del sector acometido.

Por su parte, Montero y Alfonso (2011), afirman, pudiera decirse que la ética, a través del enfoque humanista, debe iniciarse desde el proceso de formación de la personalidad del individuo, ante los comportamientos aprendidos siendo estos sociales, afectivos, intelectuales, entre otros. Toda reflexión ética debe entrar a analizar la relación entre los principios y las circunstancias, entre lo universal, lo particular, partiendo de la libertad, sus condiciones a la luz del debate sobre la modernidad, postmodernidad, donde el análisis, el dialogo sobre la reflexión ética, interviene en forma decisiva a la conducta económica, social así como a los enfoques acerca del desarrollo.

Entre tanto, Portillo y Buitrago (2015), plantean, la región hispanoamericana está ávida de líderes desinteresados, humanistas a por el desarrollo, la evolución, entendiendo las naciones involucradas en este lado del globo terráqueo son asentamientos humanos complejos, cosmopolitas, recordando siempre la mezcla de etnias que conforman los hispanos, para quienes cualquier atisbo cultural esta enriquecido por las singularidades del origen manifiesto. Teniendo esto en cuenta, el líder emergente en las organizaciones contextualizadas en este artículo debe contar con cualidades poco convencionales, marcando así una tendencia distinta, un nuevo orden, una matriz sociológica y axiológica novedosa.

Así pues, los planteamientos anteriores, son demostrativos, tomando en cuenta cuan enriquecedor es el análisis, la reflexión del comportamiento humano, el componente ético, los principios y valores universales, como factores robustecedores para la gestión de gente con cualidades humanistas, innovadoras, evolutivas, pues, recordando siempre, cuan imposible resulta dejar a un lado que los seres humanos son aspiracionales, persiguiendo su crecimiento, progreso, prosperidad, felicidad. En ello estriba el interés por analizar tales cuestiones, con atención al propósito en ofrecer a los trabajadores oportunidades que les permitan evolucionar y ser felices.

Según Castillo (2012), para muchos países periféricos, la ofensiva mundializadora del capitalismo industrial o la sociedad salarial contra el trabajo en



su expresión neoliberal, junto a la recesión mundial en los mercados financieros, las relaciones de dependencia, han agravado el desempleo, subempleo, protección social y la pobreza estructural a gran escala. En Venezuela, los diferentes intentos por mantener la gobernabilidad, han producido por parte del Estado, un conjunto de políticas procuradas en la masa trabajadora el goce del derecho al trabajo. Sin embargo, no siempre se ha logrado un correcto engranaje entre las políticas establecidas y la realidad, creándose diferencias que enturbian el ya complicado contexto.

Lo anterior, resulta una protesta, atendiendo las necesidades humanas, con respeto y consideración, reconocimiento de los derechos humanos de los trabajadores, como personas, una crítica concreta a los sistemas económicos y financieros, que como fenómenos sociales, ostentan consecuencias significativas, afectando a quienes laboran para entidades públicas, más aun, en los países del tercer mundo, pudiendo pensarse, quizás, han sido víctimas de las estrategias económicas propuestas, reforzadas, ejecutadas por las grandes potencias mundiales representativas del mundo libre.

En ese sentido, vale la pena restituir ideas humanizantes a la administración pública en el orbe moderno, entendiendo estas como consecuencia a la modernidad han involucionado a figuras anacrónicas, organizaciones perversas que en un principio encontraron su origen para satisfacer necesidades comunes en países del tercer mundo, donde la desigualdad supera la pobreza. Sin embargo, estas entidades en su desarrollo hicieran a un lado tales fines, por lo cual es fundamental intervenir en su gestión, acometiendo actuaciones antiéticas, en donde quienes mueven los hilos en tales organismos atienden intereses propios, en ello, estriba la perversión en la gerencia pública en países hispanoamericanos, como Colombia y Venezuela.

En otro orden de ideas, el trabajo decente, emerge como una figura representativa hacia la cristalización de ideales fundamentando la dignidad humana y el reconocimiento a la diversidad, con relación a ello, el componente ético encuentra vértices vinculantes. En ello, la autotomía caudal, pudiera permitir que las organizaciones del sector público en los países del tercer mundo lograsen crecerse ante las dificultades en una época de cambio, con la presencia de fenómenos complejos, los cuales ofrecen caracteres convulsivos a las circunstancias, así también los escenarios materiales con los cuales se enfrenta el líder natural en dicho contexto.

Para Portillo y Buitrago (2015), las organizaciones evolucionan cuando el comportamiento humano y organizacional se modifica atendiendo intereses más reales, futuribles con relación a los considerados en el pasado. El líder es quien inspira esta percepción e indica la ruta hacia el éxito general para lograr un cambio en el entramado. Se percibe en Hispanoamérica la necesidad constante por seguir explorando nuevas formas de liderazgo. Esta región se caracteriza por una firme tendencia a la evolución, al cambio, generando nuevas posturas entre quienes



conducen los hilos estructurales es necesario diversificar la percepción del líder en todo momento.

Con respecto a lo anterior, pudiera inferirse que las organizaciones públicas inmersas en un contexto controvertido, apoyándose en la autotomía caudal pudieran evolucionar, apoyadas en sus propios recursos, con atención a las dificultades y prerrogativas existentes en la administración pública, como una manera de mimetizar el comportamiento observado en otras especies abordadas por las ciencias naturales, resulta interesante, como pueden encontrarse puntos de contacto, entre fenómenos equidistantes así como también ciencias diferentes, logrando concretar elocuentemente a las ciencias humanas, sociales, administrativas y naturales.

Para El Kadi y otros (2015), como forma conciliadora en los procesos gerenciales pudiera desarrollarse una disposición voluntaria para unir los conocimientos de la biología con la información de la disciplina gerencial, creando un marco unificado en el entendimiento, pues en las organizaciones se observa la misma necesidad de evitar ser *depredado* mientras se atiende otras actividades internas, favorecido con ello la evolución de diversas estrategias antidepredatorias con gran flexibilidad para el comportamiento de los individuos, cuya habilidad puede estar relacionada con la capacidad para estimar los niveles de riesgo en la depredación para así generar cambios.

En ese mismo sentido, resulta interesante, como pueden observarse en las organizaciones modernas, ápices parentales del comportamiento de otras especies las cuales distan mucho del *homo sapiens*, sin embargo, es válido, si es avalado desde las perspectiva donde todos los seres vivos pueden encontrar en sí mismos mejores formas para adaptarse, resistiendo condiciones desfavorables y con ello lograr no solo la supervivencia, también su evolución, cuestión que es el fin encumbrado por los líderes del siglo XXI, por el cual han surgido numerosas estrategias e innumerables figuras del liderazgo.

Según El Kadi y otros (2015), la autotomía caudal surge como una relación entre un proceso natural y la ciencia gerencial, la cual hasta ahora ha sido ignorada como estudio comparativo sobre ecología en relación con el comportamiento de los reptiles, así como también la conducta humana en la organización. Sin embargo, al llevarlo a este campo, el riesgo de depredación es un factor esencial para una comprensión ecológica completa, comportamiento, evolución en la vida de los individuos en una entidad donde hacen su labor. Al estudiar los mecanismos antidepredatorios en los reptiles puede contribuir al avance científico gerencial pues este permite establecer teorías generales, además el comprender los límites en la generalidad.

Por ello, investigaciones como estas y otras como las que desarrollan El Kadi y Antunez (2017), han llevado a la creación de estrategias gerenciales empezando desde este fenómeno autotómico a través de la consiliencia entre ambas ramas de



la ciencia, siempre intentan profundizar en el análisis del comportamiento humano y organizacional, pues es de inferir que aquello con lugar en tales escenarios, puede reflejarse en un sentido amplio, hacia el contexto donde encuentre lugar cada fenómeno, por lo tanto quizás, las consideraciones expuestas por los autores antes indicados, también tendrían valía en otros espacios, donde quizás se considerarían lo cultural, económico, psicológico, educativo, entre otros tantos abordados por las ciencias sociales y humanas.

En tal sentido para El Kadi y otros (2015), cualquiera sea la fundamentación en una organización, al margen de una estructura y normativa lucrativa o con beneficio netamente social, *sin fines de lucro*, esta debe contar con una serie de estrategias que canalicen el logro de los objetivos propuestos, según el plan estratégico o situacional para el desarrollo armonioso en su cometido. En este sentido, las estrategias seleccionadas por la organización deben estar referidas a la unificación de criterios, la cohesión de opiniones y decisiones individuales a fin de misionar en conciliación un trabajo en equipo que le represente a la entidad así como a sus miembros los mejores beneficios.

Conforme a lo sustentado por Etkin (2009), citado por El Kadi y otros (2015), las organizaciones deben ser vistas desde la perspectiva del diseño, su construcción social, la manifestación de esquemas, relaciones estables en el tiempo para hacer previsibles, considerarlas como válidas cuando se manifiestan en otras situaciones con los mismos actores u otros o distintos, bajo las mismas condiciones. También se reconoce, estas entidades integran otros sistemas no estáticos, afectados por estos, bajo una perspectiva fractal; son representados por ejemplo, en el departamento, la empresa, industria, sociedad y cultura, así como en infraestructura, servicios e instituciones de apoyo.

En ese mismo sentido, pudiera ser factible para quienes integren las organizaciones aprehender del comportamiento exhibido por otras especies con atención al modo en que confrontan las adversidades del contexto al cual pertenecen, recordando, siempre, todo aquello exhibido de las actuaciones de un grupo determinado de personas bajo ciertos factores de presión, pudiera propagarse a diversos escenarios, siempre y cuando la psique de quienes le experimenten pueda no comprender ni generar alternativas propias en la resolución de situaciones desfavorables a lo que aspirasen o estuviesen acostumbrados.

Según Sanabria (2008), moral y ética se encuentran separadas ontológicamente por los mundos configurados en la vida del ser humano, a saber: el mundo interior de cuyas normas se hace responsable la ética, aunado al exterior regido por las normas morales delineadas por la sociedad. A la ética también le interesa el estudio de la esencia de los valores, en especial de la moral. De allí la crisis de valores existente, sea también una crisis ética, con igualdad de responsables. Es en el terreno de las valentías donde el mundo yace en el caos. A lo largo de cinco siglos de modernidad se ha alcanzado una gran claridad epistemológica y cosmovisiva. El



ser humano conoce los límites de lo que puede saberse, tiene conciencia lúcida de las preguntas incapaz de responder o atender a satisfacción.

Igualmente, pudiera considerarse, el componente ético indique a las estructuras orgánicas la orientación en la senda del bien común, del deber ser, del bien hacer, quizás entonces atendiendo un cambio de época en la gestión pública, en aras de la transformación, intentando anclar en el pasado los modelos anacrónicos perversos, a lo cuales se hiciera mención en líneas superiores, procurando, tal vez, humanizar de forma esencial el espíritu de los líderes y seguidores.

Igualmente, logrando también, deslastrase de fenómenos que atendiendo al individualismo, burocratismo, facilitando así, la evolución de organizaciones inteligentes a estructuras orgánicas nucleares. Con atención al fenómeno entendido como autotomía caudal, la relación que este pudiera tener con la viabilidad, éxito en la transformación de las organizaciones, fungiendo como apoyo estratégico-prospectivo a la consagración de la figura jurídica-laboral del trabajo decente.

Finalmente, ante el reconocimiento de este como un derecho humano, la preeminencia del deber ser, hacer, en la conciencia de los líderes, considerando a la conciencia como mejor herramienta que ostenta el ser humano ante los desafíos en la sociedad pluripolar, multicéntrica de los países en el segundo y tercer mundo, donde la ética universal pudiera erigirse como el paradigma fundamental para la gestión gerencial en entidades públicas.

Autotomía caudal: eslabón de la evolución ineluctable en escenarios complejos con apoyo en la innovación para la gestión gerencial moderna

Es fundamental, que las organizaciones comprendan su éxito no solo depende de buenas estrategias, canales de financiamiento estables, apoyo logístico, operativo a la altura, así como la ostentación de planta, propiedad, equipo dotados de la tecnología eficiente ajustada a las condiciones, características, necesidades exigentes a la administración pública, tomando en cuenta la esencia de esta es satisfacer los requerimientos, urgencias de las comunidades en el sentido más genérico, absoluto posible, tomando en cuenta tales entidades son extensiones del poder público de los estados nación, indiferentemente del país a las cuales pertenezcan.

Por ello, es interesante, desarrollar investigaciones que atiendan el halo de la administración pública, intentando comprenderles, sin descuidar claro sus figuras representativas, observando los diferentes fenómenos con lugar en ellas, este análisis permite a la ciencias sociales y administrativas especialmente, comprender lo ocurrido en el mundo organizacional, específicamente, del sector público, contexto donde el gobierno de los estados nación, se desenvuelven, para con ello, se involucran los interés, necesidades, prerrogativas de las estructuras sociales con vida en estos espacios.



Así entonces, en el intento por querer establecer vínculos entre fenómenos evaluados por las ciencias naturales, con otros investigados por las ciencias sociales, surgen figuras como la autotomía caudal, en donde se plantean la existencia de vértices de contacto entre el comportamiento de algunas especies de invertebrados, ante escenarios poco acostumbrados en su desenvolvimiento, existencia, reproducción y desarrollo, lo cual pudiera suscitarse en el espectro de la humanidad, escogiendo como escenario, las entidades públicas hispanas, atendiendo las circunstancias desfavorables por las que pudieran estas atravesar en el curso de sus acciones o actuaciones.

Ahora bien, explica Morín (2007, citado por El Kadi y otros 2015), la aplicación de la teoría de caos como paradigma emergente, constituye una herramienta útil a tales propósitos. Para El Kadi y otros (2015), al observar los aspectos condicionantes de las situaciones en un sistema caótico, se pueden determinar elementos atractores desde una perspectiva autonómica, identificando los factores condicionantes de un comportamiento especial en una organización como sistema. A ello se le añade la búsqueda de comprensión de los porqués de este comportamiento, en una dinámica natural establecida por reglas que incluyen un orden que se desordena, con alguna explicación para la supervivencia ante nuevos contextos.

De acuerdo a lo explicado por Zani (2013, citado por El Kadi y De Pelekais (2014), es un proceso de naturaleza propia de los invertebrados, que bien pueden auto-mutilarse la cola, las patas, antenas o cualquier otra parte de su estructura ornamental o defensiva con el fin subsistir. Este es un término proveniente del griego *αὐτο* = *así mismo* y *τομία* = *cortar*, cuyo significado es automutilación, ello generalmente lo hace un animal en una parte o apéndice del cuerpo para luego adaptarse al medio ambiente donde habita, como acto realizado en algún momento ante la amenaza experimentada por diversos factores del medio, lo hace para huir y evitar ser *depredado*.

Así pues, cuestiones como estas, son demostrativas del alcance en los efectos que pudieran generar un cumulo de circunstancias poco convencionales, aunado a la forma como sea experimentado por las especies en general, destacando, como las personas pudieran quizás, imitar esta repuesta como una contestación a procesos cuya naturaleza quizás disminuiría sus capacidades de desarrollo. Sin embargo, en ello, podrían robustecerse ante las adversidades sobrevenidas, demostrando con lo anterior su capacidad de transformación.

En ese mismo orden, quienes cursen los hilos de las entidades públicas, deben ser líderes naturales, cuya conciencia este clara, donde para lograr generar florecimiento y prosperidad en los procesos con lugar en ellas, deben apoyarse en el cambio, la transformación, para mantenerse en el tiempo, dando oportunidad a la vida de germinar, logrando así, la evolución. Por ello, es de inferir la gestión organizacional de tales instituciones, es mucho más que compleja, resulta convulsa, vertiginosa, en algunos casos es presa de factores perniciosos e incluso muchos de estos irreversibles.



Para El Kadi y otros (2015), por consiguiente, es necesario tomar conciencia que las organizaciones actualmente se encuentran en una permanente evolución, la dinámica de los procesos no se detiene, esa situación donde logran valorar la urgencia de asumir la diferencia como parte de la gestión. Por lo tanto, esta transformación facilita evolucionar y dimensionar la gestión; pretender quedarse en el pasado es renunciar a la realidad planteada por el mercado, lo natural de los procesos atiende se vaya transitando de un estado a otro. En este sentido, el cambio se usa cuando efectivamente se trata de experiencias cualitativas conduciendo a la aparición o incorporación de nuevos elementos capaces de sustituir a otros.

Finalmente, pudiera inferirse, la autotomía caudal, resulta para las entidades aliadas al sector público una oportunidad para generar transformaciones en sus estructuras, con atención a las circunstancias poco acostumbradas, coercitivas que por el hecho pertenecer a la economía global son susceptibles de experimentar, en lugar de deprimirse ante las dificultades con aspiración por evolucionar, mas allá de las excentricidades poéticas, tal como lo ilustran los expertos en comportamiento humano, tomando en cuenta es necesario sensibilizar el lenguaje, en ese sentido, estas instituciones públicas, no por acostumbrarse, más bien, superar aquello que le saque ventaja a la respuesta ofrecida por la naturaleza.

Ética humanista como vértice fundamentalista para el reconocimiento del trabajo decente en el interior de las estructuras organizacionales complejas en los países periféricos

Actualmente, las entidades públicas en países hispanoamericanos como Colombia y Venezuela, atraviesan un periodo de incertidumbre en el caudal gerencial, advirtiendo que algunas de ellas, pudieran experimentar la intervención de elementos perversos, por ello es de interés proponer el análisis de fenómenos integrantes del panorama laboral internacional, como lo es el trabajo decente, el cual tendría como principio la humanización, reconocimiento de la diversidad, acceso al escenario laboral como forma de robustecer el proceso de defensa de los derechos humanos fundamentales, todo ello, refiere a la ética en la gestión organizacional, convirtiéndose así en un aspecto esencial de las nuevas prácticas estratégicas en dicho contexto.

En tal sentido para Pelekais y Ferrer (2008), la gerencia de una empresa, vista como una organización pública o privada, para que sea efectiva, debe hacer hincapié en sus componentes éticos, los cuales a través de sus principios y valores permitan la creación de una plataforma moral responsable, a fin de contribuir con el desempeño de los puestos actuales y se vayan preparando mejor para el futuro, lo cual requerirá de personal más capacitado, creativo, innovador, flexible, con una visión proactiva, competencias garantices del éxito organizacional.

En la opinión de Pérez y otros (2001, citados por Montero y Alfonzo 2011), actualmente las empresas buscan afianzar la ética humanista dentro de la



concepción positiva del hombre, por ser el poseedor de la razón, de buena voluntad y de una gran capacidad para colaborar con otros seres humanos, por su adecuado perfeccionamiento personal y el de la sociedad en general. La vida de las personas va a desarrollarse en el ámbito determinado por las interrelaciones creadas por las empresas por sus modos de trabajar y por los valores que configuren sus decisiones.

De ahí, en las entidades públicas en los países de la periferia, pueda estar surgiendo la necesidad de contar con líderes que apoyasen su gestión en valores, principios universales, constituyendo así el componente ético preciso hacia la humanización de prácticas estratégicas, gerenciales, administrativas, operativas, logísticas humanizantes, capaces de perfeccionar figuras organizacionales ajustadas a las circunstancias de los escenarios globales modernos, con relación a las aspiraciones de los líderes, quienes ejercen el rol orientador de las actuaciones en el sector público, entendidas como actos administrativos.

Por su parte Montero y Alfonzo (2011), indican, el comportamiento humano a través del valor de la ética, desarrolla principios morales, así como también las cualidades de las acciones, estimables, deseables por sí mismas, no por relación a alguna otra cosa, que contribuyen para alcanzar la excelencia a través de los objetivos propuestos en la organización. En este sentido, los valores éticos dirigen al ser humano en el logro de sus finalidades u objetivos, sin dejar a un lado aspectos como el respeto humanos, la responsabilidad social. Con este argumento, se afirma cada día se tiene la necesidad de tener presente los valores éticos de manera efectiva ante la globalización empresarial.

Lo anterior, refiere a la importancia del componente ético, en la gestión de procesos con atención al comportamiento humano, organizacional, la gerencia de entidades aliadas al sector público, es un acervo de recursos múltiples, donde los acontecimientos involucran no solo a quienes integran las filas de trabajadores en dicho ámbito, también, a quienes de alguna manera en forma activa o pasiva, están vinculados a los resultados de la administración pública, tomando en cuenta estas instituciones cumplen uno o varios propósitos, sociales, asistenciales, políticos, en diversos escenarios e incluso unificando contextos, social, cultural, clínico, político, económico, judicial, entre otros tantos.

Para Potter (1998), citado por Quintero & Obando (2012), la bioética es concebida, como el puente entre dos saberes, no obstante, según Hottois (2007, citado por Molina 2011), reconoce a la bioética, disciplina multidisciplinaria e interdisciplinaria que afronta las realidades de la ciencia, la investigación así como el desarrollo. En estos tiempos de avances en todos los campos del conocimiento, pero con una innegable tendencia a la deshumanización y al deterioro de la calidad de vida. Sin embargo, la bioético cubre un conjunto de investigaciones, discursos, prácticas, generalmente pluridisciplinarias, pluralistas, las cuales tienen como objeto aclarar, resolver preguntas de tipo ético.



En ese sentido, es de interés rescatar la ética en la actual era de la conciencia, ha profundizado en diferentes disciplinas, convirtiéndose así, en un fenómeno donde la transdisciplinariedad es apoyo fundamental en su desarrollo, por ello, aun ahora, se habla de bioética, aspirando a encontrar vínculos entre la filosofía y las ciencias puras, naturales, medicas, cuestión que aborda un universo más amplio, con atención a lo acá planteado, es de recordar a la filosofía como la madre de todas las ciencias, pues esta persigue dar respuesta a todo aquello que las demás ciencias han sido incapaces de resolver.

Para Catillo (2012), uno de los elementos a considerar, es la correspondencia entre las necesidades de empleo, demanda y oferta de trabajo, por lo cual los gobiernos deben crear las condiciones para estimular el aparato productivo y que este se desarrolle con la fortaleza estructural, para garantizar su desempeño, permanencia en el tiempo. En tal sentido, el trabajo decente, también debe procurar ingresos adecuados, esto es, aquello que permita cubrir por encima de las necesidades básicas, entendidas éstas como necesidades de supervivencia, y en concordancia con lo establecido por las leyes adheridas al derecho positivo, le consientan al trabajador así como a su familia disfrutar de bienestar físico, mental, social.

Ahora bien, es de entender, las entidades públicas, encuentran su dirección del brazo del gobierno que en representación de la nación, dirija a los estados, en ese mismo orden, los estados democráticos, deben fortalecer la consagración de los derechos humanos en su sistema político, orden jurídico, acción gubernamental, al tiempo sus organismos promuevan políticas públicas capaces de constituir el amparo a tales preceptos, entre ellos puede contarse al trabajo decente. Por ello, la nación, debe hacer valer estas prerrogativas, siendo imposible ignorar todo ello, es el resultado de décadas de luchas por la serie de derechos sociales y civiles experimentando y sostenido por los países federados.

Por su parte Catillo (2012), plantea el trabajo decente, también debe propender a que el asociado tenga garantías de formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, a fin de garantizar su superación, desarrollo integral. Además, se debe procurar el respeto de los derechos de los trabajadores, sin desmejorar sus condiciones laborales, ni sustituyendo unos beneficios por otros, seguridad por empleo, empleo por capacidad adquisitiva del salario. Por otra parte, el fortalecimiento de la capacidad de negociación colectiva, sindicalización debe ser, independientemente del grado de politización de sus integrantes, un irreductible propósito hacia la defensa de los intereses de los trabajadores.

Lo anterior, responde a la obligación que las entidades públicas, también organizaciones privadas están llamadas a ofrecer a su capital intelectual, recordando el mismo, amerita la capacitación, preparación e incluso profesionalización, para así promover la valoración, humanización de los procesos de gestión de personas en sus actuaciones como estructuras orgánicas establecidas, en ello estriba el concepto de capital intelectual, donde fenómenos



como el trabajo decente desarrollan desde diversos escenarios, partiendo del jurídico en toda regla, advirtiendo la constitución y demás leyes deben respaldar en sí mismas.

Según Catillo (2012), para la OIT, existen cuatro premisas básicas sobre las cuales se basan sus propuestas, derechos del trabajador, protección laboral y diálogo social; todas ellas convergen en alcanzar niveles de trabajo en los cuales el trabajador pueda satisfacer sus necesidades a través del desempeño de un trabajo de calidad. Al respecto, la OIT, es clara, en cuanto a la garantía que debe ofrecer el Estado para la creación y fomento de cargos de calidad, proporcionando condiciones dignas de desarrollo a los asociados. Esta actividad, no solo debe propender al mejoramiento del trabajador sino al fortalecimiento de la capacidad de las empresas, quienes son portantes de la misión de producir empleo.

En ese mismo sentido, las organizaciones internacionales, están llamadas a establecer las características, naturaleza, condiciones atinentes a fenómenos como este, e incluso, son tan especiales y específicas, permitiendo a los estados nación, elaborar un entramado legal lo suficientemente robusto como para comprender, hacer valer estos preceptos, el trabajo decente, es una estructura novedosas para los países de la periferia, entre estos contados los hispanohablantes, como el caso de Colombia o Venezuela. Lo anterior obliga a estos, a cumplir con lo establecido, atendiendo que aquellos pertenecientes a tales organizaciones deben cumplir con adhesión, apego a lo que ellas se dispone.

Al respecto, Catillo (2012), expone, algunas empresas incurren en el incumplimiento de la norma o se abstienen de aumentar los incentivos, ya que repercute de manera importante en las finanzas de la empresa, por lo cual la precarización proviene del estancamiento de los salarios generales en un mínimo obligatorio, incapaz de cubrir la cesta básica nacional y mantiene a la población trabajadora asalariada en un estado de insatisfacción permanente. Además, el impulso dado por el gobierno a otras formas de organización social del trabajo, arrastra a una proporción de la masa productiva a la autogestión, a través de empresas de producción social, cooperativas, entre otros, los cuales por diferentes razones han fracasado.

Según Catillo (2012), es importante destacar, la precariedad laboral, tiene un sentido amplio, es decir, se da en múltiples dimensiones, por lo cual no se limita únicamente a formas de empleo fuera del contexto legal, sino que subsume situaciones heterogéneas clandestinas o desprotegidas a tiempo parcial, el trabajo temporario o asalariado fraudulento. Por tanto, la problemática de la precariedad laboral, su vinculación a la inseguridad y no protección de los trabajadores remunerados, como consecuencia de los cambios laborales generados por la empresa privada y el Estado, contrasta con la definición del pleno trabajo.

Es destacable, las condiciones esenciales para que se consagre la figura del trabajo decente como fenómeno social, no solo debe estar ajustado a parámetros



legales, aun, al tratarse de un trabajo formal, amparo por cierto marco normativo, deben incluso, cumplirse tales disposiciones, aunado al hecho, de las diferentes maneras de ejecutar una labor, pudiendo esta atender diferentes maneras de interpretación a las leyes, en ese mismo sentido, corresponde a las mismas entidades públicas, cumplir y hacer cumplir, las condiciones esenciales para el perfeccionamiento del mismo.

Según Catillo (2012), muchos países periféricos, especialmente para Venezuela, la ofensiva mundializadora del capitalismo industrial o la sociedad salarial contra el trabajo en su expresión neoliberal, junto a la recesión mundial de los mercados financieros y las relaciones de dependencia, han agravado el desempleo, el subempleo, protección social y la pobreza estructural a gran escala. Los diferentes intentos por mantener la gobernabilidad, han producido por parte del Estado venezolano, un conjunto de políticas que procuran en la masa trabajadora el goce del derecho al trabajo.

Ahora bien, pudiera inferirse las estructuras atinentes a una sociedad globalizada, en donde por principio todos los vinculados a estas deberían gozar de las mismas condiciones y circunstancias de vida, deben asumir, en ella convergen diferentes formas de gobierno, como lo podrían ser el socialismo, capitalismo, comunismo, neoliberalismo y otras tantas abordadas por las ciencias políticas, sociales, jurídicas, por ello, se plantea la globalización es inclusiva pero también excluyente, discriminativa, en donde básicamente al existir diferencias materiales entre los Estados que son partícipes de esta, no podrían acceder a los mismos bienes, servicios, aun incluso en proporción de sus riquezas o poder adquisitivo.

Por su parte Catillo (2012), plantea, en la realidad material de los países periféricos, no siempre se ha logrado un correcto engranaje entre las políticas establecidas y la realidad, creándose diferencias que enturbian el ya complicado panorama nacional. De allí la naturaleza de algunas formas de organización social promovidas como empresas de producción social o de interés colectivo, simplemente han reproducido modos de precarización, pues han asumido elementos tales como la relación de trabajo autónoma, la desalarización del trabajo como maneras de evasión a la verdadera relación laboral que allí se genera.

En consecuencia, surge interés por analizar la realidad social en los países del segundo, tercer mundo, en especial estos últimos, con atención a condiciones, circunstancias, características, propias de tales estados, en ello, Colombia y Venezuela, destacan por las coincidentes, recurrentes, necesidades especiales, inestabilidad política, vacíos legales, desigualdad social, ausencia de conciencia social, recursos propios casi inagotables, en el caso del segundo, que por varias décadas han llamado la atención del primer mundo. Así entonces, la autotomía caudal, generaría quizás el inicio de la transformación hacia la consagración del trabajo decente, como figura natural en una gestión pública ética, consciente e inteligente.



Metodología

El presente artículo, fue desarrollado bajo el paradigma cualitativo, apoyado en el método bibliográfico del tipo descriptivo, donde la guía de observación, fuera la técnica aplicada por el autor como instrumento de medición, apoyándose en datos estadísticos ofrecidos por diferentes investigaciones con el propósito de plantear nuevas perspectivas, apoyado en la hermenéutica y dialéctica así como la crítica del tópico. Tras el análisis de diversas publicaciones científicas atinentes a la temática suscrita, donde la autotomía caudal es también un proceso humano. Enfocándose de forma ontológica en la concatenación entre la ética humanista y el reconocimiento del trabajo decente en la gestión pública.

Así entonces, se reflexionó sobre la autotomía caudal como fenómeno emergente en las organizaciones del sector público hispanoamericano, describiendo sus características medulares, por medio de la revisión documental. Destacando, cómo en su desarrollo el comportamiento humano adopta patrones secuenciales típicos de otras especies, procurando diversas formas de evolución en su desarrollo estratégico como principio de adaptación al vertiginoso mundo moderno; en el apogeo global de la ética humanista y el trabajo decente como derecho humano fundamental.

Respecto a lo anterior Sabino (2006), plantea las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características. El artículo en cuestión, es del tipo reflexivo-documental, tomando en cuenta el mismo se apoya en la investigación de documentos escritos y otras publicaciones, donde diferentes autores proponen bases teóricas resultantes de sus trabajos investigativos. Respecto de los estudios documentales, Sierra (2008), plantea los mismos consisten en el análisis de informaciones con apoyo en documentos, estos se organizan, para dar origen al conocimiento nuevo, considerando como referencia, publicaciones arbitradas, válidas para el estudio.

Finalmente, se aplicó el diseño bibliográfico en esta investigación, tomando en cuenta la revisión documental respectiva. Por ello, fueron escogidas diversas publicaciones científicas, como vértice precursor del conocimiento que pudiera generar este escrito, referido a la autotomía caudal, ética humanista y trabajo decente contextualizados en las organizaciones del sector público, como conjunto de escenarios factibles hacia la defensa de los derechos de los trabajadores en función del componente bioético aplicado a la gestión pública. Al respecto, Sabino (2006), establece que tales investigaciones, se cimientan en la recopilación y análisis de contenidos bibliográficos, analizados mediante técnicas documentales.

A manera de reflexión

En los países del tercer mundo, especialmente en Colombia y Venezuela, se echan en falta organizaciones públicas que apoyadas en la ética reconozcan y



fortalezcan la defensa de los derechos humanos. Una de las más esenciales e innovadoras formas en la cual estos pudieran materializarse en el contexto administrativo y gerencial es el trabajo decente, por ello, es de inferir cuando las entidades aliadas al sector público, desarrollan procesos de gestión de personas gravitados a la ética universal logren cristaliza las aspiraciones medulares de la ética universal e inteligente.

Por ello, surge el interés por indagar tales fenómenos desde diversos paradigmas investigativos así como también la aplicación de disímiles métodos científicos, para así ofrecer una visión única en cada caso, conformando un caleidoscópico colofón de conocimiento. Igualmente, quienes estén interesados en el análisis de estos preceptos, deben recordar la ética es esencialmente una forma filosófica de ser y hacer, dentro del deber y el bien común, reconociendo la diversidad, aceptando a todos en igualdad de condiciones, atendiendo a la vida, verdad e integridad como valores fundamentales, propios de la evolución humana.

Aunado a ello, es destacable el rol preponderante que desempeñado por las organizaciones internacionales, como sujetos del derecho internacional público a la par de los Estados, cuyo propósito de atender las necesidades de aquellos que por su realidad económica no son beneficiados con las consecuencias de un fenómeno sociocultural tan grande contundente como lo es la globalización. Igualmente, las entidades del sector público, están en el deber ético de atender los avances ofrecidos por los investigadores en la línea de la autotomía caudal con relación a la complejidad de la vida y las formas en las cuales se sucedan los hechos al interior de las organizaciones, como una oportunidad de aprendizaje hacia el éxito concreto.

Finalmente, lo anterior pudiera lograrse procurando, respetando momentos de madurez psicológica en los asociados, recordando que no todos cuentan con las mismas cualidades, destrezas, En consecuencia establecer dicho paradigma en estas estructuras amerita la observación participante, a la par de un análisis estratégico profundo, el cual permitiría determinar cuan factible resultaría erigir dicho parámetro como un patrón de comportamiento humano y organizacional hacia la evolución de la gestión gerencial en organizaciones del sector público.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Catillo, Z. (2012). Factores que propician la precarización del trabajo en Venezuela: entidades de trabajo y salario. Ponencia en las VI jornadas nacionales de investigación de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas y Políticas. Pp. 1000 - 1013.
- Catillo, Z. (2012). Trabajo decente y tipos de relación laboral que reproducen condiciones de precarización en Venezuela. Ponencia en las VI jornadas nacionales de investigación de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas y Políticas (CIJP). Pp. 993 – 999.



- El Kadi, O; Antúnez, Y. Consiliencia De La Autonomía Caudal Como Estrategia Gerencial. CICAG, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 173 - 191, sep. 2017. ISSN 1856-9439. Disponible en: <<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/323>>. Fecha de acceso: 04 dic. 2017.
- El Kadi, O.; De Pelekais, C. (2014). El cambio organizacional desde la autotomía caudal: Avizorando el futuro de las empresas familiares. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo, Venezuela.
- El Kadi, O.; Pelekais, C.; Robles, M. & Leal, M. (2015). Autonomía caudal como estrategia gerencial para el cambio organizacional en empresas familiares. En Desarrollo Gerencial. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. 7(1). Pp. 68-84.
- Molina, N. (2011). ¿Qué es la bioética y para qué sirve? Un intento de pedagogía callejera. Revista Colombiana de Bioética. Universidad El Bosque. 6(2). Bogotá. Colombia.
- Montero, J. y Alfonzo, F. (2011). Ética humanista en el liderazgo de los gerentes de las empresas del sector petrolero. Revista CICAG. 8(1). Maracaibo. Venezuela.
- Pelekais, E. y Ferrer, J. (2008). Inteligencia ética colectiva: reto de la eficacia de las organizaciones sociales colaborativas. Revista CICAG. 5(1). Maracaibo. Venezuela.
- Portillo, I. y Buitrago, R. (2015). Liderazgo cuántico como estrategia gerencial innovadora en organizaciones del sector privado en Hispanoamérica. En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar- Colombia. 7(2). Pp. 63-80.
- Prieto, R., Villasmil, M. y Urdaneta, L. (2011). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. Revista CICAG. 8(2). Maracaibo. Venezuela.
- Quintero, J. y Obando, D. (2012). Bioética y responsabilidad social universitaria en los proyectos de investigación. Revista CICAG. 9(2). Maracaibo. Venezuela.
- Sabino, C. (2006). Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Sanabria, H. (2008). El ser humano, modelo de un ser. Revista Educere. Artículos arbitrados. 12(42). Maracay. Venezuela.
- Sierra, R. (2010). El método investigativo. Venezuela. Editorial Suramérica.