



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
TEORIAS DEL LIDERAZGO DESDE UNA VISIÓN NEOHUMANISTA

Maira Alejandra Ruiz Ojeda

Doctorante en gerencia Avanzada (alejandraojeda47@gmail.com)

Resumen

El propósito de esta investigación es analizar los referentes teóricos del liderazgo desde una visión neohumanista. Esta investigación es de tipo documental y la técnica utilizada para la recolección de datos fue el análisis de contenido. Con los referentes teóricos: Teoría Neohumanista Pascual (1988), Teoría General de los Sistemas (Bertalanffy, 1989), Teoría Humanista Rogers (1980), Teoría Axiológica de Scheler (1973), Racionalidad Humana por Simon Herbert A. (1972) y la Teoría del leader-member Exchange de Sahin (2012). El liderazgo se constituye como uno de los factores de mayor impacto en la subsistencia, progreso y cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. Sin embargo, y más allá del ámbito gerencial, es preciso considerar a la organización como un elemento más del complejo entramado de las relaciones humanas, sustentadas en conceptos como el poder y la jerarquía, reconociendo que no hay autoridad sin respeto.

Palabras clave: Liderazgo, humanista, estilos de conducta.

THEORIES OF LEADERSHIP FROM A NEOHUMANIST VISION

Abstract

The purpose of this research is to analyze the theoretical references of leadership from a neohumanist vision. This research is documentary type and the technique used for data collection was content analysis. With theoretical references: Pascual Neohumanist Theory (1988), General Systems Theory (Bertalanffy, 1989), Rogers Humanist Theory (1980), Scheler's Axiological Theory (1973), Human Rationality by Simon Herbert A. (1972) and the Sahin's leader-member exchange theory (2012). Leadership is one of the factors with the greatest impact on the survival, progress and fulfillment of the objectives of organizations. However, and beyond the managerial field, it is necessary to consider the organization as one more element of the complex network of human relationships, supported by concepts such as power and hierarchy, recognizing that there is no authority without respect.

Keywords: Leadership, humanistic, behavioral styles.





Introducción

El liderazgo, es una de las tareas más importantes, que se realiza en las organizaciones modernas y el esfuerzo está orientado, hacia la excelencia en el cumplimiento de objetivos específicos, así como el aprovechamiento del conjunto de habilidades y destrezas, en el marco del desarrollo sustentable y la tecnología de la información y la comunicación. Quizás ello implique ir más allá de lo común en el término, que la manifestación de una dirección o conducción de un grupo o sistema de operaciones en un lapso de tiempo, tenga que ver con la facultad de explorar lo impredecible y mantener una actitud abierta para adelantarse a las contingencias.

El liderazgo es un proceso complejo en el que intervienen una multitud de elementos, tanto en su génesis como en sus resultados. A pesar de los avances teóricos y prácticos conseguidos en las últimas décadas, es importante investigar sobre las teorías humanistas contemporáneas que sean capaces de describir, interpretar y comprender el liderazgo y su efectividad en los diversos contextos de la vida humana. El líder debe tener una visión prospectiva de la organización, crear las condiciones para que otros participen, se comprometan y se identifiquen con la misión y visión de la organización.

En referencia a los estudios previos sobre la temática objeto de estudio; se hace mención entonces al artículo científico de Levy y Pla (2022), titulada: la complejidad como dilema y la viabilidad estratégica-operacional. El presente trabajo trasciende esta visión y despliega el concepto de complejidad precisando distintos factores que condicionan desde el exterior la decisión estratégica de las organizaciones. Sobre esta base, identifica las capacidades reflexivas que permiten definir la estrategia organizacional y hacerla ejecutable. En esta dialéctica entre el adentro y el afuera, el liderazgo estratégico es redefinido como un conjunto de funciones cognitivas superiores. Estas son las funciones más evolucionadas del ser humano y constituyen la máxima expresión del desarrollo cerebral. En definitiva, el ejercicio sistémico y transversal de tales capacidades permite comprender de manera adecuada el entorno y anticiparse a él, así como también salvar los obstáculos que de manera cotidiana obstruyen procesos de necesaria

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen N° 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





transformación.

En este trabajo, en primer lugar, se desplegó analíticamente el concepto de “complejidad” para dar cuenta del conjunto de factores que inciden desde el exterior en la definición de los objetivos estratégicos de las empresas y su posterior “cascadeo” hacia metas tácticas e indicadores de desempeño. A continuación, se individuaron las capacidades necesarias para asegurar que tales objetivos puedan ser alcanzados asumiendo riesgos aceptables. Por último, se describieron las capacidades reflexivas que permiten evitar desencajes cognitivos y dar viabilidad operacional a la estrategia de negocios.

Los autores sostienen que la calidad de las oportunidades y amenazas eventualmente detectadas es una función directa de la calidad de la organización para delinear escenarios verosímiles, aunque poco probables. Esta capacidad no solo resulta insoslayable para el desarrollo del proceso de estrategización liderado por los más altos niveles de decisión de la empresa. Es imprescindible que esta capacidad derrame también en los niveles operacional y táctico, ya que de esto dependerá que los engranajes de la organización busquen también la viabilidad desde sus posiciones relativas.

El liderazgo es un ejercicio práctico y continuo de la corresponsabilidad, lo cual para su debida ejecución debe tener una filosofía neohumanista, cuyo poder de influenciar en los trabajadores, genera cambios y transformaciones que la realidad compleja necesita. Por lo cual esta investigación tiene como propósito analizar los referentes teóricos del liderazgo desde una visión neohumanista.

Materiales y Métodos

Esta investigación es de tipo documental, que según la (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2016:20), indica que:

Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen N° 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





general, en el pensamiento del autor.

A través de la observación de documentos escritos tales como: libros, artículos científicos, tesis doctorales, que son fuentes secundarias. La técnica utilizada para la recolección de datos fue el análisis de contenido que según (Monje, 2011:157):

El análisis de contenido se considera una técnica “indirecta” que consiste en el análisis de la realidad social a través de la observación y el análisis de los documentos que se crean o producen de ella. Se trata de una técnica que combina la observación y el análisis documental. Es un método que apunta a descubrir la significación de un mensaje, ya sea este un discurso, una historia de vida, un artículo de revista, un memorándum, etc. Específicamente se trata de un método que consiste en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías con el fin de hacer aparecer de manera adecuada su sentido.

Esta técnica de investigación permitió describir de manera objetiva y sistemática documentos para analizar los referentes teóricos del liderazgo desde una visión neohumanista.

Análisis y Resultados

Teoría Neohumanista Pascual (1988)

Desde el punto de vista filosófico el trabajo estará sustentado por el Neohumanismo que según Pascual (1988), el neohumanismo, hace hincapié en la dignidad y el valor de la persona. Este enfoque humanista tienen como características comunes, el énfasis en los aspectos subjetivos, el influjo de filosofías relacionadas con la fenomenología y el existencialismo, preocupadas por aspectos como el “yo”, el “existir” o el “ser”, hasta el punto de que estas teorías son citadas con mucha frecuencia como fenomenológicas; el rechazo de los conceptos motivacionales de la teoría psicoanalítica y conductista y, así, el humanismo se ha presentado en ocasiones como la tercera fuerza, por el carácter determinista y mecanicista de ambas posiciones, así como de los supuestos de los modelos factoriales. Desde estas posiciones se entiende que la conducta es indeterminada, por uno de sus axiomas centrales, la persona es libre.

Según establece Pascual (1988), es necesario contar con unas instrucciones





básicas que nos permitan trabajar aquellos valores que estén dentro de una cultura. Es fundamental para ello, evitar el adoctrinamiento y favorecer la autonomía y la reflexión. Es necesario buscar un modelo interaccionista para descubrir todas las posibilidades de la persona, incluso aquellas no descubiertas. El método de Clarificación de Valores se ha difundido ampliamente por el ámbito educativo, ayudando al alumno a identificar los valores que vive y los que quieren vivir.

De esta manera, el método de clarificación de valores, según manifiesta Pascual (1988), pretende en nuestro caso de estudio ayudar a los trabajadores para que, por sí mismo, se percate de sus propios valores, se aclare sobre ellos y, constituyéndolos así en objetivos personales, sea capaz de afirmarlos y de traducirlos en obras. Cada día hay más personas que no tienen claro hacia donde se dirigen, viven sin orientación ni sentido, están poco motivados y resulta difícil hacerlos reflexionar sobre su escala de valores. La clarificación de valores debe ofrecerles un procedimiento que les permita poder analizar sus vidas, asumir la responsabilidad de su comportamiento, articular valores definidos, y actuar de acuerdo con los mismos. El Neohumanismo es una filosofía ecológica completa, basada en antiguas enseñanzas con respecto a la conciencia, una perspectiva neohumanística de las organizaciones, busca el desarrollo de las más sutiles capacidades de la mente humana.

Para Ranjan (1982), Es una visión integradora del mundo que propone una existencia armoniosa entre los seres humanos, los vegetales, los animales y el entorno físico natural. Puede definirse como una ecología espiritual, basada en el respeto y la apreciación del valor existencial de todos los seres del universo. Las filosofías basadas en la supremacía humana suelen tener una visión utilitaria del resto de los seres vivos y del medio ambiente. Esto conduce muchas veces al abuso y al desequilibrio natural, ya que las personas nos arrogamos el derecho de disponer a nuestro antojo de todo lo que consideramos “útil” para nuestros intereses egoístas, mientras que destruimos o descuidamos lo que vemos como “inútil” para nuestros fines. El Neohumanismo nos enseña que todo en este universo tiene un valor intrínseco por el solo hecho de existir.





Se puede interpretar que Ranjan (1982), en síntesis definió al Neohumanismo como la liberación del intelecto, nuestra mente está generalmente limitada por sentimientos estrechos y egoístas. Desde pequeños nos enseñan a crear barreras imaginarias que nos separan de las personas que consideramos diferentes a nosotros o a nuestro grupo cultural. Esto hace que estemos apegados a una zona geográfica limitada y a un pequeño grupo racial, social, político, ideológico, cultural, económico o religioso en particular.

De esta forma, quienes pertenecen a otros lugares o a otros grupos se convierten en extraños y, muchas veces, en enemigos. Esto conduce a la intolerancia, el fanatismo, los dogmas, la violencia, la explotación y la destrucción. La explotación destructiva y descontrolada de los otros seres vivos y del medio ambiente proviene también de nuestro complejo de superioridad como seres humanos. Para corregir y evitar estas deformaciones de la mente humana es indispensable una educación apropiada, que contemple la dimensión espiritual del universo y nos enseñe a mantener una relación armoniosa con todos los seres y cosas.

Es de mencionar que, mediante una educación apropiada, y utilizando una capacidad para discernir, se libera de complejos y distorsiones artificiales y expandir una mente hasta abarcar con ella a todo el universo. Esta liberación y expansión de la mente convierte en seres humanos responsables, benevolentes, universalistas y respetuosos, condiciones indispensables para crear una sociedad sana, ética y progresista.

La teoría del Neo-Humanismo, hace un análisis exhaustivo de todos los sentimientos que limitan nuestro intelecto, y nos ofrece los elementos para la liberación del intelecto de todos esos sentimientos limitantes. El Neo-Humanismo o el culto del amor a toda creación es un instrumento para el análisis de la sociedad y del origen de los conflictos que podrían ser el eslabón filosófico entre todas las personas y grupos que hoy trabajan por un mundo mejor. La ideología de dicha teoría es además una ayuda para quienes están en el camino espiritual, especialmente para los que trabajan por el servicio a la humanidad al mismo tiempo





por su autorealización.

Teoría General de los Sistemas (Bertalanffy, 1989)

La Teoría General de Sistemas (TGS) representa la máxima aproximación a la explicación sistemática de la realidad y de todos los objetos que son sistemas dentro de dicha realidad. Debido a lo teórico de esta investigación, se ha de tomar como apunte bibliográfico, la obra génesis la TGS, es decir, la homónima obra de Ludwig Von Bertalanffy, "Teoría General de los Sistemas". En relación al propósito existencial de esta teoría, (Bertalanffy, 1989:94) señala que:

La Teoría General de los Sistemas en el sentido más estricto (G.S.T. en inglés), que procura derivar, partiendo de una definición general de "sistema" como complejo de componentes interactuantes, conceptos característicos de totalidades organizadas, tales como interacción, suma, mecanización, centralización, competencia, finalidad, etc., y aplicarlos entonces a fenómenos en concreto.

De la anterior cita se puede desglosar el término básico de la TGS, es decir, "sistema", valga la redundancia; entendiéndose como un todo complejo conformado por partes interdependientes e interrelacionadas entre sí. En la gerencia se debe reconocer cada uno de los sistemas y subsistemas que conforman la dinámica general en las organizaciones. El enfoque sistémico es percibir cualquier objeto existencial como el ente complejo que es. El sistema a su vez es un todo compuesto por partes o subsistemas interdependientes, que a través de la sinergia cumplen una determinada función en pro de unos objetivos o propósitos por el cual el sistema existe.

Para complementar lo anteriormente señalado, se debe resaltar que la forma de concretar en la praxis la teoría de sistemas, es a través del enfoque sistémico, ya que "...Su tema es la formulación de principios válidos para "sistemas" en general, sea cual fuere la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o "fuerzas" reinantes entre ellos." Este argumento esgrimido por (Bertalanffy, 1989:37) en la TGS permite aportar generalidades a la gerencia de cualquier institución como sistema que es, ya sea su sector o ámbito, sean estos públicos o empresariales. De allí, que mi interpretación de la revisión de la TGS de (Bertalanffy, 1989), el enfoque

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen N° 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





sistémico en la gerencia, debe estructurarse en la aplicación epistemológica y práctica de los elementos que constituyen la teoría general de sistemas, como lo son:

-Ambiente: en los sistemas abiertos, el ambiente, como lo es el contexto y las circunstancias sociales, culturales, políticas y económicas externas, es determinante en el éxito que pueda tener la organización, por ello el gerente debe ser un enlace de información entre la organización y dicho ambiente.

-Complejidad: el azar y la incertidumbre puede afectar la organización, por tanto, cuantificando la estrategia organizacional, el diseño organizativo, recursos materiales, económicos y financieros, talento humano, estilo de liderazgo, procesos de control, se puede llegar a una aproximación de qué tan compleja es una organización, siendo esto una fortaleza que permita aplicar las funciones de gerencia de manera estratégica y brindando seguridad a la organización.

-Elemento: todos los objetos y procesos que están inmersos en la dinámica del sistema, son elementos del mismo. En las organizaciones como sistemas abiertos se puede señalar la infraestructura, el equipamiento, las relaciones sociales (lineamientos, órdenes, tareas y competencias) y las relaciones técnicas de trabajo como elementos primordiales.

-Energía: es el factor que permite el funcionamiento de los elementos y los miembros que integran el sistema. La energía es intrínseca en cada uno de los elementos, pero de ser necesario, el sistema debe importarlo desde el ambiente. En el caso de las organizaciones, requiere del entorno energía eléctrica, agua, entre otros requerimientos, el personal que labora necesita motivación y satisfacer sus necesidades individuales, salud y la remuneración debida, el sostenimiento de la institución requiere de capital y apalancamiento de los propietarios, entre otros aspectos.

-Entropía: en la medida en que se van haciendo complejas las organizaciones, tienden a la desorganización, esto es una característica de todos los sistemas, además de ser un factor que debe reconocer el gerente, ya que de ello depende la auto-organización y la permanencia de la misma.





-Negentropía: para contrarrestar la entropía, el sistema requiere importar energía del ambiente para regular su funcionamiento y permanecer. Es en este aspecto donde el gerente sistémico reconoce su importante labor como puente de enlace formal entre la institución que dirige y el ambiente del cual depende dicha institución, es él quien gestiona los recursos, informa sobre lineamientos, normas e innovaciones que debe adoptar y aplicar en la organización para su adecuada existencia y funcionamiento.

-Estructura: la interrelación estable entre los departamentos, coordinaciones y demás dependencias administrativas y sustantivas de una organización conforma un entramado organizacional, lo cual no es más que la estructura misma, la cual incluye también al personal calificado que labora. Desde la perspectiva sistema, el gerente reconoce la estructura en su totalidad, los coordinadores y demás gerentes de nivel medio, deben reconocer el subsistema que ellos dirigen, pero reconociendo que por sí sólo no es más que una parte de la estructura global, es decir toda la institución, por tanto, no puede ser gerenciada de manera aislada, ni parcelada.

-Información: la información es el más importante elemento negentrópico contra la entropía, es decir, el flujo de información precisa, es garante de que la organización no caiga en desequilibrio.

-Input / output: todos los sistemas tienen inputs (entradas) y outputs (salidas). En el caso de las organizaciones, los inputs vienen dados por todos los recursos humanos y materiales que ingresan a la misma para el cumplimiento de su teleología. Los outputs son los productos, servicios o actos de regulación, es decir, la producción social de un país, el ser social formado que se integra al ambiente que lo necesita.

-Morfogénesis: en el caso de las organizaciones que aprenden y que deben adecuarse a la dinámica de un mundo acelerado y cambiante, la morfogénesis viene a ser la capacidad que tienen dichas organizaciones para modificar su estructura y adaptarse a los cambios y alcanzar el desarrollo.

-Retroalimentación: cuando en la organización se toman decisiones y se trazan planes a lograr, por una parte, siempre estará presente la retroalimentación





negativa, que implicará tomar medidas de control para realizar los correctivos pertinentes, por otra parte, se tendrá la retroalimentación positiva, la cual le permitirá a la gerencia tener un campo de estrategias más amplio.

-Sinergia: un componente del sistema, no puede explicar el comportamiento del todo. Por tanto, en las organizaciones, las dependencias, divisiones, departamentos y coordinaciones no deben trabajar parceladas, ni independientes entre sí, ya que sólo el trabajo en equipo, en conjunto es representación del sistema, por tanto, la sinergia es la energía que comparten en común cada una de las partes del sistema y que las obligan a depender entre sí.

-Subsistema: el talento humano deben estar consciente de que el sistema que dirigen es a su vez un subsistema de un sistema más grande, por tanto, podemos hacer la ejemplificación de categorización de los sistemas en subsistemas de acuerdo al diseño de la organización, al proceso de organización.

-Teleología: es el fin mismo por el cual existe el sistema. En el caso de las organizaciones, estos responden a las necesidades de la sociedad y del Estado. La Visión y la Misión de la organización su filosofía gerencial debe llevar inmerso la teleología que les compete.

En otro orden de ideas, relacionado a la importancia del enfoque sistémico, (Bertalanffy, 1989:37), señala que:

... Parece que existen leyes generales de sistemas aplicables a cualquier sistema de determinado tipo, sin importar las propiedades particulares del sistema ni de los elementos participantes.

En relación al párrafo anterior; las organizaciones son sistemas, por tanto, la única manera que sean solventados sus problemas es a través del reconocimiento de las mismas como sistemas, es decir, como integración de disciplinas, con principios unificadores, que conduzcan a un enfoque sistémico.

Teoría Humanista Rogers (1980)

Según Carl Rogers (1980), en su enfoque humanista, propone la libertad y la creatividad; debido a esto la base de los hombres está en la comprensión y respeto





para con las demás personas con quien convive, en especial dentro de las organizaciones. Desde el punto de vista de los humanistas, la gerencia debe empoderar a los trabajadores para que tomen decisiones de lo que son y lo que quieren ser para lograr un desempeño significativo. Rogers (1980: 63-64) afirma:

Yo pienso que al haber rehusado a utilizar la coerción o a dirigir, yo he estimulado el aprendizaje, la creatividad y la autodirección. [...] Yo he promovido la autonomía, la responsabilidad propia y la madurez al estimular la habilidad de las gentes para evaluarse a sí mismas.

Rogers (1980), señala, entre las características del maestro humanista, que sus esfuerzos didácticos deben dirigirse en lograr que las actividades del alumno sean autodirigidas y fomenten el autoaprendizaje y la creatividad, que podemos aplicarlo como gerentes en la dirección de las organizaciones. El modelo humanista, plantea una cuestión fundamental para la formación de la creatividad, es por eso, que este autor, concibe que el fenómeno de la creatividad es algo necesario y natural que deriva de las necesidades sociales. Sin embargo, el sistema en que vivimos está en constantes cambios, donde la única manera de sobrevivir es adaptándose. Ahora bien, las organizaciones tiene como misión establecer condiciones que favorezcan esta tendencia natural del hombre; debe evitar las condiciones que pueden estropear la creatividad.

El término humanismo se relaciona con las concepciones filosóficas que colocan al ser humano como centro de su interés. El humanismo filosófico resalta la dignidad del ser humano, aunque interpretada de distinto modo en las diferentes formas de humanismo (cristiano, socialista, existencialista, científico, etc.). El humanismo puede ser entendido como una determinada concepción del ser humano, y también como un método. Por ejemplo, el humanismo entendido como método está presente en la psicología de William James, quien rechazó todo absolutismo y toda negación de la variedad y espontaneidad de la experiencia y, en consecuencia, reivindicó flexibilidad al describir la riqueza de lo real, aún a costa de perder exactitud.





Para el enfoque humanista los conocimientos relevantes sobre el ser humano se obtendrán centrándose en los fenómenos puramente humanos tales como el amor, la creatividad o la angustia. Para referirse al enfoque humanista en psicología se utilizan los títulos: psicología humanista, psicología existencialista, psicología humanístico-existencial.

Teoría Axiológica de Scheler (1973)

Según Max Scheler (1973), hay tres tipos de saberes en el hombre: el saber inductivo, el saber de esencias y el saber metafísico. Objeto del saber de esencias son las realidades a priori. Son realidades a priori todas aquellas unidades significativas (esencias, proposiciones, estructuras) que se dan independientemente de la existencia o posición del sujeto que las piensa. Existe un a priori cognoscitivo y un a priori emocional. El a priori emocional es un orden del preferir o del amor, inaccesible al puro conocimiento, pero que un análisis fenomenológico nos descubre a través de una referencia intencional.

Esto nos lleva a admitir en la realidad, junto al ser que se capta por el conocimiento sensible intelectual, el valor, realidad ideal que se capta por una intuición emocional, cuyo acto es la estimación. Las cosas, además de ser, valen; y el valor es aquello que las hace valer, es decir, poseer la calidad de bienes. Bien es el ser que posee un valor, o sea, bien es el ser valioso. La existencia del valor se demuestra por el hecho de que un sujeto que conoce y comprende un objeto, un ente, puede, sin embargo, permanecer ciego a su valor; valor que resulta, en cambio, patente para otro sujeto que no conoce el objeto ni lo comprende más que aquél.

Los valores se intuyen en su propio rango o jerarquía. Tal jerarquía depende de sus características, tales como la durabilidad, la fundamentación, etc. El grado inferior de los valores es el del sentir sensible. Aquí se sitúa el valor de lo agradable y su contravalor de lo desagradable. Le siguen en dignidad los valores vitales o biológicos. Aquí se encuentran los valores de la salud, de la fortaleza, de la agilidad, con sus contravalores de la enfermedad, de la debilidad y de la torpeza. Por encima de éstos, están los valores espirituales no vinculados a la materia, como el valor

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen Nº 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





lógico de la verdad y su contravalor de la falsedad, el valor estético de la belleza, con su contravalor de la fealdad; y por encima de todos está el valor religioso de lo santo, con su contravalor de lo impío.

Se resalta entonces, la importancia de la teoría ya que desde el punto de vista del sujeto que los posee, los valores se dividen en valores de persona y valores de cosa. El valor moral es eminentemente valor de persona: la bondad se dice primariamente de la persona que lo es, y secundariamente de los actos que realiza. Es buena moralmente la persona cuyo preferir se acomoda a la jerarquía de los valores. Incluso, los valores de cosa (la utilidad de un objeto, la belleza de un paisaje) son realizados por la persona. De aquí que la persona se defina como el sujeto portador y realizador de valores.

Racionalidad Humana por Simon Herbert A. (1972)

Los teóricos de la administración de empresas buscaban analizar y aumentar la eficacia de la toma de decisiones ejecutiva. En el gobierno y especialmente en la planificación de defensa de los años sesenta, las técnicas conocidas por lo general como "efectividad de costo" se utilizaban en el proceso de toma de decisiones, incluida la adquisición de nuevas armas. La toma de decisiones era un punto central para los especialistas en ciencia política interesados en analizar el comportamiento decisorio de los votantes, legisladores, funcionarios oficiales, políticos, líderes de grupos de interés y otros agentes de la arena política. La racionalidad humana según Herbert Simon, indica Bonome (2009:25):

De hecho, su concepción general de la racionalidad gira en torno a la idea de proceso. Esto es claro en cuanto que, en su enfoque, racionalidad es un término que "denota un estilo de conducta que es apropiado para la obtención de determinados fines (goals) dados, dentro de los límites impuestos por las condiciones dadas y las restricciones (constraints)". Estos elementos de la definición de racionalidad en Simon —estilo de conducta, fines, condiciones y restricciones— reciben más especificación dentro de contextos particulares. Con ellos se conforma el marco conceptual, que lleva el sello de la diversidad acerca de la racionalidad humana, que se plasma en varios tipos filosófico-metodológicos. Su propuesta descansa en que hay varios usos de racionalidad especializados en lo que atañe al modo de conseguir los





fines o metas

Junto a los elementos señalados en la definición de racionalidad humana, que giran en torno al estilo de conducta o el modo de proceder, para conseguir los fines o metas, cabe resaltar que Herbert Simon contempla las condiciones dadas y las restricciones de los procesos cuando habla de “racionalidad” en general. En otras palabras, su enfoque comporta “situación”, la toma de decisiones se ha de dar en un contexto, entorno que puede ser administrativo (organización pública o empresarial), o un contorno más amplio. El contexto de la situación modula el proceso considerado como racional que es instrumental.

Teoría del leader-member Exchange de Sahin (2012)

Desde la Teoría del leader-member Exchange (LMX) de Sahin (2012), se produce un acercamiento basado en los empleados, la relación que se sostiene entre los supervisores y los subordinados, también llamados trabajadores y la calidad de la relación entre estos dos es descrita por Sahin (2012) como un intercambio líder-miembro (leader-member exchange). Lo que esta teoría señala es que los líderes desarrollan relaciones únicas con cada subordinado, y la calidad de esta relación es un factor determinante de cómo se tratará al subordinado, de tal manera que “los trabajadores, desarrollan sentimientos de compromiso afectivo si reciben atención por parte de sus supervisores, vigilándolos todo el tiempo y dándoles también importancia”. (Madero y Rodríguez, 2018:96). De ahí que se identifica a las personas con base en dos (2) teorías posibles, la teoría X y la teoría Y. Por otra parte, Sahin muestra un acercamiento diferente a través de su estudio de la teoría LMX por sus Siglas en ingles. Demuestra cómo los diferentes estilos utilizados por la administración pueden variar en ambas teorías. Es una perspectiva que destaca la importancia de las conexiones humanas y el poder que tienen en el éxito de cualquier organización.

Discusión y Conclusiones

La teoría de liderazgo desde una visión neohumanista, no se trata de ejercer





una ruptura personal y política radical o consistente a respecto de los eventuales contextos sociales-materiales y axiológicos de explotación, precariedad, discriminación o abuso de poder en los que viva el sujeto en las organizaciones, ni tampoco de organizarse colectivamente para la reactivación de la resistencia social en busca de cambios en las estructuras sociales que generen mayor justicia, equidad o desarrollo social real, sino solamente de ser capaz, como individuo, de configurarse y readaptarse filosóficamente en la dirección de un auto-eco-organización y de la consecución de un estilo de liderazgo propio, de carácter acrítico, que se relacione flexible y dócilmente con las condiciones sociales, económicas y políticas imperantes. Dicho de otra manera, se trata de promover el objetivo de instaurar el eje de la funcionalidad institucionalizada en el sujeto, de tal modo que simultáneamente se reivindique un sentido subjetivo de autenticidad y libertad en sus decisiones, reflexiones, afectos y acciones.

Referencia Bibliográfica

Bertalanffy, L. (1989). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. Fondo de cultura económica México. [En línea] <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>

Bonome, M. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones: Análisis de la teoría de la decisión de Herbert A. Simon*. Editorial: Gesbiblo, S. L. España.

Levy, A. y Pla, P. (2022). *La complejidad como dilema y la viabilidad estratégica-operacional*. Revista de investigación en modelos financieros año 11 volumen II (2022 II). [En línea] <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/RIMF/article/view/2536/3271>

Madero, S., y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad surcolombiana, Facultad de ciencias sociales y humanas, Neiva.

Pascual, A. (1988). *Clarificación de valores y desarrollo humano*. Madrid: Narcea.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen N° 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Unellez

24303

BA2021000018



Ranjan Sarkar S. (1982). *La Liberación del Intelecto: Neohumanismo*. Publicaciones Ananda Marga gt sector.

Rogers, C. (1980), *El poder de la persona*. México: El Manual Moderno. Traducido por Salvador Moreno López

Sahin, F. (2012). The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and affective commitment: A multilevel analysis. *Journal of Management and Organization*. 18(2): 159-174.

Scheler, M. (1973). *Sociología del saber*. Ediciones Siglo Veinte: Buenos Aires.

Universidad Nacional Experimental Libertador (2016). *Manual de trabajos de grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. FEDUPEL, 6ª Edición.

Semblanza de la Autora

Maira Alejandra Ruiz Ojeda

C.I.N° 25.420.935

Magíster Scientarium en Administración mención: Gerencia General (UNELLEZ), Lic. En Administración (UNELLEZ), Asesor Administrativo y contable en el escritorio Jurídico Ruiz & Asociados, Profesora en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5693-0555>

Correo: alejandraojeda47@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L):2959-4308

Volumen N° 8 marzo 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

