

ORGANIZACIONES DESDE LA METÁFORA INSTRUMENTO DE DOMINACIÓN DE MORGAN EN EL TALENTO HUMANO. CASO: FÁBRICA PARA PROCESAMIENTO DE SÁBILA DE VENEZUELA (SABILVEN S.A)

ORGANIZATIONS FROM MORGAN'S METAPHOR INSTRUMENT OF DOMINATION IN HUMAN TALENT. CASE: FACTORY FOR PROCESSING SABILA DE VENEZUELA (SABILVEN S.A)

Medina, Angélica*

*Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela. SABILVEN S.A

Autor correspondiente: angelicamedinadoctorado@gmail.com

DOI: [www.doi.org/10.55867/qual28.06](https://doi.org/10.55867/qual28.06)

Como citar (APA): Medina Medina, A. A. M. (2024). Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación de Morgan en el talento humano. Caso: fábrica para procesamiento de Sábila de Venezuela (Sabilven S.A). Revista Qualitas, 28(28), 094 - 106. <https://doi.org/10.55867/qual28.06>

Manuscrito recibido el 17 de febrero de 2024.

Aceptado para publicación, tras proceso de revisión, el 04 de julio de 2024.

Publicado, el 07 de julio de 2024.

Resumen

Este artículo, tiene como objetivo evidenciar como las organizaciones pueden llegar a ser instrumento de dominación del talento humano. Esto se ha visto, considerando que a nivel gerencial ha sido público y notorio, que muchos gerentes no vean al talento humano como el recurso más valioso de la organización, sino como la persona que debe realizar una serie de tareas para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. Esta situación ocurre muchas veces, sin tener en cuenta que ese talento humano es un ser integral que no puede separar su vida laboral y profesional de la personal; que es un ser que siente, padece y necesita de la organización donde labora. Esto se entiende porque no se desliga de su condición de ser humano a la de empleado. Con lo presentado en este artículo, se busca fomentar una gerencia humanista, donde las organizaciones y los gerentes que hacen vida en ellas, puedan estar comprometidos con sus colaboradores.

Palabras clave: organización pública, dominación, talento humano, gerencia, humanismo.

Abstract

This article aims to show how organizations can become instruments of domination of human talent. This has been seen, considering that at the managerial level it has been public and notorious, that many managers do not see human talent as the most valuable resource of the organization, but rather as the person who must perform a series of tasks to meet the objectives, and organizational goals. This situation occurs many times, without taking into account that this human talent is an integral being that cannot separate its work and professional life from its personal life; which is a being that feels, suffers and needs the organization where it works. This is understood because he does not separate himself from his condition as a human being to that of an employee. With what is presented in this article, we seek to promote humanistic management, where organizations and the managers who live in them can be committed to their workers.

Key words: public organization, domination, human talent, management, humanism

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hablar del ser humano en los trabajos, así como el concepto de organizaciones humanistas no es algo nuevo, de hecho, predomina en este tiempo la necesidad de centrarse exclusivamente en el aspecto económico tal como lo propone el padre de la administración Taylor (1911) siglo XX. Es muy común en las organizaciones que los directivos se sientan vulnerables al ceder o compartir el poder, que incluso, esto cause incertidumbre al momento de no tener el control de esto, siendo factores que impiden el desarrollo de prácticas gerenciales centradas en el poder e independencia de los colaboradores.

De modo particular, la gerencia ha sido considerada una acción realizada por las personas (gerentes), de hecho, se ve afectada por sus características individuales, que crean así, ineludiblemente un estilo gerencial, debido a la peculiaridad de las características puede o no tener efectos en sus capacidades de alcanzar los resultados y especificar su cota de rendimiento. En consecuencia, cada tipo de propósito organizacional demanda un prototipo de gerente, solo se presentan estilos gerenciales propios, y es la función que ellos ejercen la cual determina la altura de los resultados y resalto un dicho expresado en el entorno de la gerencia, no hay buenos y malos gerentes.

Es por lo descrito que, en los estilos gerenciales, existen diferentes paradigmas o estilos de trabajo que incitan de una manera típica el dirigir de los gerentes, siendo esas formas de gerenciar un medio útil para el firme cumplimiento del trabajo, resultando un procedimiento admisible para la determinación del proceder de los gerentes en la que se permite así, la virtud para alcanzar los objetivos de la organización.

En este orden de ideas, la figura más común para considerar el comportamiento del gerente es especificar los diversos estilos gerenciales existentes, ellos varían, según las responsabilidades que el gerente debe desempeñar de forma individual, conforme a las esperadas por sus superiores, así cómo el compromiso de realizarlas y cumplirlas con sus subordinados. Por lo tanto, se han manejado diferentes términos para definir los Estilos Gerenciales, en tal sentido, se distinguen entre los principales: el autocrático, burocrático, democrático, idiosincrásico donde se sustentan sin particularidad todos los aspectos de Dirección en el mundo, sean estos políticos, económicos, sociológicos, educativos, familiares y religiosos, que están encuadrados dentro de esos cuatro (04) estilos. Sin embargo, existen otros más como el consultivo, deliberativo, resolutivo, participativo y el colegiado.

En este sentido Drucker (1993), señala “Los gerentes gustan decir: nuestro principal activo es la gente..(Omissis...) saben perfectamente bien que de todos los recursos, la gente es la menos utilizada, y

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

que se explota una reducida parte del potencial humano de cualquier organización”.(p.212). En consecuencia, los enfoques tradicionales no centran la atención en la gente como recurso, sino como complicaciones, instrucciones y costos.

Desde un sentido más amplio, ya introduciéndome al tema, la tendencia en el mundo empresarial es la adecuada relación, trato, atención, valoración y direccionamiento de los colaboradores, siendo esta la palabra como se le debe conocer y llamar al talento humano, en virtud, de que es un factor imprescindible de una mayor productividad y rendimiento de las organizaciones. En este escenario, el enfoque de la gerencia humanista se centra en potenciar la capacidad humana de una organización, situando a la persona en el recurso más valioso de la organización, y basándose en niveles de empowerment, participación e involucramiento, al considerar de forma diferente a los colaboradores, situación está que influye en el logro de resultados efectivos y eficaces en la organización.

Resulta importante resaltar, como el humanismo en las organizaciones llámense públicas o privadas resulta toda una tarea pendiente, la mayoría de los gerentes sienten que al ser humanistas las personas (colaboradores) a su cargo traspasaran los límites, por ende, no seguirían las normas y políticas de la organización, sin estar conscientes que cuando en una organización se gerencia teniendo como foco principal la dignidad del ser humano, esto trasciende, se percibe y se nota con una calidad humana que irradia sentido de compromiso tanto de la organización con los colaboradores, como de los colaboradores con la organización.

De modo concreto, las organizaciones no son nada sin las personas, por lo que se requiere que los gerentes sean personas integrales, con valores, principios, que consideren al trabajador no solamente como alguien que ejecuta tareas para un fin o para cumplir con un objetivo organizacional, sino como una persona y ser humano que debe ser tratado y respetado con dignidad, es decir, el talento humano en la organización es un activo y no un coste, quienes logren comprender lo importante que resulta desarrollar internamente el humanismo, dispondrán de una ventaja competitiva fundamental en la sociedad contemporánea.

Ahora bien, el hombre es un ser eminentemente social desde su nacimiento, que tiene la necesidad humana de relacionarse y cooperar con individuos de su especie, en la mayoría de los casos las relaciones humanas son en búsqueda de la obtención de sus objetivos que pueden ser personales o mancomunados, y es por ello que nacen las organizaciones en el mundo, por la necesidad de reunirse con sus semejantes para el logro de sus objetivos, dicho lo anterior, es notable que para que una organización logre sus objetivos y metas, debe disponer de personas que colaboren de la manera más idónea y estén alineadas a la filosofía organizacional,

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

por lo que es necesario garantizar un entorno en el cual las personas se sientan a gusto, identificadas y comprometidas.

En base a lo referido, en las organizaciones deben existir líderes o gerentes humanistas, pues parte de las acciones que estos tomen, definirán si las relaciones se enmarcan dentro del humanismo integral y si beneficiarán a la organización o no, el talento humano necesita de un entorno y un trato adecuado para crecer, es de esta manera, que entregara lo mejor de ellos en la organización, partiendo desde la premisa que una persona feliz aportara siempre lo mejor de sí mismo, Vargas (2008) arguye que “se necesitan nuevas formas organizacionales que tiendan a equilibrar el sentido existencial de ser persona con la eficiencia y productividad que los tiempos modernos demanda” (p. 4).

Tal como lo expuso el autor citado en el párrafo que precede, es necesario que se generen nuevas tendencias organizacionales enfocadas al bienestar de los colaboradores y colaboradoras en estos tiempos, en la búsqueda del crecimiento y desarrollo de los mismos, para la mejora de las relaciones interpersonales en las organizaciones y se cree un ambiente de trabajo agradable, vale destacar, que todos los desarrollos y evoluciones que se han hecho en el mundo están realizados por y para los humanos, y aunque el humano es el origen y el fin, en muchas ocasiones se nos olvida que es el recurso más valioso de una organización.

Es por ello, que la gerencia desde una concepción humanista requiere de un gerente sensato, caracterizado por el buen juicio al momento de desarrollar las acciones gerenciales pertinentes a sus responsabilidades; con una investidura social modesta, que vislumbre cierta humildad y poca ostentación de sus cualidades, que muestre su pasión y disposición por el trabajo y la armonía del grupo de colaboradores, poniendo siempre en primer término un trato agradable y respetuoso para todos los miembros de la organización

De allí, este artículo científico surge de la inquietud de como las organizaciones por medio de los gerentes pueden llegar a convertirse en instrumento de dominación hacia sus trabajadores y trabajadoras, sintiéndose vulnerables al ceder o compartir el poder, les cuesta ver al trabajador con independencia, como ser humano y como persona que tiene necesidades, padecimientos y carencias, por esta situación se conlleva a estudiar si en la Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A), se hace necesario emplear una gerencia humanista.

Dicho estudio se sustenta bajo la luz de diferentes autores con énfasis en los postulados de Peter Drucker (2003) como padre de la gerencia moderna, al considerar el recurso humano como el eje de la revolución de la calidad y productividad, puesto que la calidad de las personas determina la calidad del trabajo, señalando en sus obras con el sustento de su experiencia que los trabajadores deben ser considerados como

recurso más valioso de la organización y no como máquinas, otro de los teóricos sustento será William Ouchi propulsor de la teoría Z (1981) al señalar entre otras cosas en su estudio que en una organización los individuos no se desligan de su condición de seres humanos a la de empleados y que es necesario la humanización de las condiciones organizacionales mediante estos principios confianza, atención a las relaciones humanas (sutileza) y las relaciones sociales estrechas (intimidad), y por último bajo la luz y postulados del sociólogo George Elton Mayo (1931) en su estudio de las relaciones humanas, cuyo objetivo principal fue resaltar el papel que juega el talento humano en la organización.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue la investigación documental, definida por Alfonso (1995), como “un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema” (Pag, 25). Enmarcado en lo antes indicado, para la realización del presente artículo se realizaron revisiones documentales de revistas, libros, artículos académicos, tesis, memorias y entrevistas, de autores expertos en el tema del humanismo y del comportamiento de las organizaciones como un fenómeno suficientemente complejo, amplio y rico como para tratar de visualizarlo desde todas sus facetas, entre ellas, mediante metáforas. Para ello se aplicaron cuatro fases, como se mencionan a continuación: 1) Elección del tema, 2) Selección de material documental del tema, 3) Visualizar la estructura del tema, detallando su límite, 4) Redacción coherente y 5) Comprensión reflexiva para referir conclusiones.

La importancia de este tipo de metodología radica en que permite evidenciar el fenómeno de estudio, mediante la construcción de la conceptualización de la investigación, desde diferentes enfoques e interpretaciones, dando como resultado lo detallado a continuación: Las organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación de Morgan en el talento humano. Caso: fábrica para procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A)

La forma en que las organizaciones operan en la actualidad es radicalmente distinta a como lo hacían hace diez años. La agilidad juega un papel clave en este nuevo modelo, que busca romper con las estructuras jerárquicas y encaminarse a modelos centrados en el trabajo entre equipos, cada uno de ellos con recursos y capacidades para tomar decisiones se hacen necesario para poder competir y ganar en el actual entorno empresarial y organizacional. Este nuevo modelo de gestión entre equipos requiere de gerentes líderes que cuenten con habilidades como la negociación, resiliencia, pensamiento sistemático, que conozcan en detalle

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

las habilidades de cada individuo con el fin de poder formar nuevos grupos con rapidez, eficiencia, que pueda definir unos objetivos claros y cuantificables a cada uno de los equipos.

Es allí donde la gestión de talento humano juega un rol de vital importancia pues esta comprende una serie de procesos que tienen el objetivo de atraer, retener y fidelizar a quienes trabajan en una organización. Con el trabajo de esta área es posible obtener mejores resultados en el desempeño de cada uno de los talentos humanos (colaboradores) de una compañía, lo que favorece el alcance de las metas empresariales. De hecho, es el equipo de gestión de talento humano quienes son capaces de medir el desempeño de cada miembro de la compañía en pro del éxito personal de cada uno y el de la organización, por esta situación se conlleva a estudiar si en la Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A), se hace necesario emplear una gerencia humanista, detallando a continuación lo siguiente:

DESARROLLO

Caracterización de la organización donde se realizó el presente estudio:

La Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A) se encuentra ubicada en el estado Falcón, específicamente en la Zona Industrial de la ciudad de Santa Ana de Coro, encontrándose operativa desde el año 2011, planteándose como misión ser una fábrica de procesamiento, distribución y comercialización de productos de consumo a base de sábila (Aloe vera), enmarcado en los principios de la economía social, para cubrir las necesidades del mercado brindando productos con los beneficios de la sábila, que cumplan con los estándares de calidad, buscando garantizar la innovación en el proceso productivo, mediante el mejoramiento continuo y como visión ser reconocida a nivel nacional como la empresa socialista líder en el procesamiento, distribución y comercialización de productos de consumo a base de sábila (Aloe vera), con alta calidad y precios justos, contando con una tecnología de vanguardia, un personal altamente calificado y voluntad política, enmarcado en el compromiso de la soberanía industrial del país.

Valga acotar, que esta idea de creación surge el día 8 de junio de 2008, durante el programa “Aló Presidente N° 312”, celebrado en la Planta Trituradora de Piedra “Chema Saher” de la ciudad de Coro estado Falcón, a raíz de la presentación, por parte de la Gobernación del Estado, del “Megaproyecto de Sábila”; se concibe la idea del proyecto, por parte del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela en ese momento; Comandante Hugo Rafael Chávez Frías, que planteó la posibilidad de desarrollar grandes extensiones de cultivos de sábila en las zonas semiáridas del estado Falcón con la cooperación internacional de la

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

República Popular China. El alcance de esta iniciativa, no sólo se orientó hacia la exportación del producto, sino que, además, planteó un gran proyecto agroindustrial de producción nacional de medicamentos y cosméticos.

Posteriormente, se publicó el Decreto N°. 8.333, referente a la creación de la Fábrica para Procesamiento de Sábila, S. A., (SABILVEN), publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 39.877 de fecha 6 de marzo de 2012, cuyo objeto constituyó el procesamiento, distribución y comercialización, de forma solidaria, de diversos productos a base de sábila tanto para el consumo nacional como para la exportación. Ese mismo año, se inauguró, oficialmente, por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela Comandante Hugo Rafael Chávez Frías, entrando en su fase productiva en el último trimestre del mismo año. El estatuto de la Fábrica, la conformación de su Junta Directiva y la designación de su Presidente, se formalizan en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 394.699, quedando su capital social asociado a la inversión, infraestructura y equipamiento del Proyecto Bolivariano de Producción y Procesamiento de Sábila, cuyo único accionista era CORPIVENSA.

Luego, el presidente de la República Bolivariana de Venezuela Nicolás Maduro Moros, mediante Decreto N° 500 de fecha 15 de octubre del 2013, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.273, ordenó la transferencia, al Ministerio del Poder Popular de Alimentación; que hoy día, conforme artículo N° 8 del Decreto N° 2.325, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.907 de fecha 19 de mayo de 2016, quedó adscrita a la Corporación Única de Servicios Productivos y Alimentarios, C.A.

Actualmente la Fábrica para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A) cuenta con la siguiente estructura organizativa en el nivel superior junta directiva, presidencia y la unidad de auditoria interna, en el nivel de apoyo consultoría jurídica, gerencia de planificación, presupuesto y organización, gerencia de gestión humana, gerencia de tecnológica de información y comunicación, gerencia de atención al ciudadano, gerencia de seguridad integral y gerencia de gestión administrativa, en su nivel sustantivo cuenta con la gerencia de materia prima y producción, gerencia de calidad, gerencia de mantenimiento y gerencia de comercialización, en los departamentos y despachos antes descritos hacen vida 97 trabajadores activos entre las categorías de personal empleado, contratados, alto nivel, obreros fijos y obreros contratados.

Estudio Diagnostico mediante metáforas:

Interpretar el comportamiento de las organizaciones es un fenómeno suficientemente complejo, amplio y rico como para tratar de visualizarlo desde todas sus facetas; es por ello que Gareth Morgan (1990), en su bibliografía **“Imágenes de la Organización”**, a través de la vinculación con diferentes metáforas nos conlleva a visualizar y entender a la organización desde una mirada amplia y multifacética, porque la organización, según este autor, puede ser vista como: una máquina con propósitos preestablecidos, un organismo de desarrollo y adaptación, un cerebro procesador de información, una cultura de construcción social, un sistema político de implementación de orden, una prisión psíquica atrapada en creencias, un flujo permanente de cambio hacia la autorenovación, y un instrumento de dominación de intereses egoístas.

Ahora bien, una vez visualizadas las características planteadas sobre las imágenes de la organización propuestas por Morgan (1990) y ubicando la estructura de funcionamiento gerencial de la Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A), se podría decir que la misma se circunscribe dentro de la metáfora instrumento de dominación, en virtud, que se han realizado focusgroup con los colaboradores de la Fábrica que fungirán como actores sociales en la presente investigación, quienes refieren que hoy en día son pocos los gerentes que apliquen el humanismo, que lideren con respeto, equidad e igualdad, arguyendo que en esta nueva era las organizaciones están llamadas a aplicar el humanismo por medio de sus gerentes y dignificar a sus colaboradores, es decir, que reconozcan que esa persona que está ejecutando una actividad o tarea, tiene necesidades, padecimientos y deseos personales, sumándole a su vez, la influencia que pueden jugar los factores externos como su familia, la educación, las asociaciones, creencias y valores.

Por otra parte, algunas empresas tanto privadas como públicas tienen una parte de visiones modernas, por lo que muchas están realizando cambios intensos para poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, esforzándose en buscar la manera de que esa persona sea recompensado en las organizaciones, buscando disminuir la ansiedad y el estrés del ambiente laboral, indicó Duro (2013) que “La calidad de vida se presen tan los trabajadores en las organizaciones, así como en su entorno de trabajo y las relaciones laborales, son factores que pueden afectar a los individuos para que ellos se encuentren satisfechos en el lugar donde ellos realizan sus actividades”. (pág.184).

En este orden de ideas, Guizar (2013) menciona que “un ambiente laboral más humano, es el producto de la calidad de vida laboral que cubre las necesidades básicas de los empleados, busca aprovechar sus habilidades y ofrece un ambiente que le estimule a mejorarlas” (Pág. 22), es por ello, que el departamento

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

de gestión humana en las organizaciones entre otras cosas, es el encargado de velar por el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, encargándose de mantener un buen ambiente laboral, no obstante, no solo el departamento de gestión humana debe velar por el bienestar de los trabajadores, sino todos los gerentes que tienen personal a su cargo son los llamados a crear un buen ambiente laboral.

A esto se le suma la inconformidad que manifiestan a diario los colaboradores de la administración pública de las políticas de Estado, las normativas legales vigentes, los salarios actuales, que no van a la par del índice inflacionario que atraviesa el país, en virtud, que el salario no permite cubrir los altos costos de vida, desmotivando a los colaboradores que hacen vida en las organizaciones públicas, e incluso, los lleva de una manera u otra a buscar otras fuentes de ingreso, es notable, como hoy en día se debe gerenciar de manera flexible, comprendiendo y entendiendo los padecimientos, carencias y necesidades del talento humano en todos sus ámbitos.

De hecho, los colaboradores de la organización SABILVEN, realizan reflexiones importantes que orientan a este estudio a comprender el humanismo y el cuestionamiento que se le hace a esta corriente filosófica, dicho esto, se puede considerar que el humanismo, adolece de pautas comunes y de comprensión por parte de las personas, que tienen un concepto errado del mismo. Es por esto que se desea profundizar, como los gerentes de las diferentes áreas y departamentos que hacen vida en la Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A) pueden llegar a hacer un instrumento de dominación en sus trabajadores, exigiéndoles y dominándoles a que ejecuten diversas tareas a los fines de coadyuvar a los objetivos y metas organizacionales, y dejan a un lado las diversas circunstancias que pueden estar afectando el rendimiento del trabajador, es por esta razón que se pretende ampliar un poco el conocimiento de una gerencia humanista en las organizaciones donde los gerentes sean personas capaces de dignificar a sus trabajadores, entenderlos y comprenderlos como seres integrales que no puede separar su vida personal de la laboral.

Evaluación Crítica

La sociedad hoy en día, es considerada cambiante, y por ende las organizaciones en ese proceso de adaptación al entorno han de cambiar con ella, para poder estar cónsonas con la realidad y alinearse a la clave del éxito, dicho de esta manera las organizaciones deben transcender del enfoque clásico al enfoque humanista planteado una vez por el autor George Elton Mayo en su teoría de relaciones humanas (1931) donde se preocupó por la integración y el comportamiento social de los empleados, las necesidades psicológicas y sociales, la atención a las nuevas formas de recompensas y sanciones no materiales.

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

Aunado a lo anterior, las organizaciones en general se centran exclusivamente en el aspecto económico y de eficiencia, pero una eficiencia basada en la privación de la dignidad, de la satisfacción por el trabajo e incluso de la atención al factor humano, hay gerentes que consideran a la gerencia humanista como flexible que carece de normativas, pero no es así, deben existir normativas siempre que regulen las conductas del humano en las organizaciones, sin dejar a un lado el resguardo de los derechos humanos de los mismos.

El surgimiento de las teorías humanistas en la organización, consideran que las causas que determinan la manera de actuar del talento humano, vienen ligadas a como lo tratan como ser humano y como persona ¿Quién no está donde lo hacen sentir bien? Destacándose en este sentido los postulados de los autores Drucker (2003) y William Ouchi con la Teoría Z (1981), por otra parte, la gerencia puede llamarse humanista “cuando su perspectiva se enfoca en las necesidades humanas y está orientada al desarrollo de las virtudes de la persona en todas sus formas” (Largacha 2010).

Dentro de este contexto, el problema fundamental de los gerentes en las organizaciones es que solo actúan por el propio provecho, afectando esto al talento humano porque no conectan con ellos; ni comprenden lo complejo de las dimensiones humanas, cuando nacemos somos hombres, pero no humanos, la humanidad se adquiere con educación y conocimientos, si no nos educamos solo seríamos animales en este mundo, el problema entonces y la crítica de esto es que cuesta como gerentes llegar a ser humanos y entender al otro. Nieto Licht (citado en Rosero, L. 2012) arguye que el humanismo es “considerado como un movimiento de pensamiento que se centra en la acción humana y en la capacidad del ser humano para transformar y desarrollar su realidad, por medio del pensamiento y la acción”, con base en el concepto del autor, la gerencia humanista se centra en el factor humano otorgándole valor dentro de la organización, dignificando moralmente al colaborador, aceptándolo, comprendiéndolo, fomentando la confianza, respeto, transparencia, comunicación entre gerente-colaborador, si se implementara este tipo de gerencia en las organizaciones, se lograría cambiar radicalmente el funcionamiento de las organizaciones.

Comprensión de los problemas organizacionales haciendo uso de metáforas:

Una manera de comprender los problemas organizacionales sería a través de la explicación del comportamiento de metáforas, tal como Morgan (1990) lo hizo con las organizaciones como cerebros, mecanismos, culturas, prisiones, organismos entre otras, porque las organizaciones son instituciones complejas, es decir, son todo lo anteriormente mencionado a la vez, y mucho más. Dentro de este marco, no debemos empeñarnos en visualizar, entender y evaluar a los gerentes de la Fábrica Para Procesamiento de Sábila de Venezuela (SABILVEN S.A) solamente desde una perspectiva de instrumento de dominación

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

como se mencionó anteriormente. Hay que esforzarse por ver, valorar y combinar múltiples perspectivas; es más difícil, pero también más interesante y prometedor. Es por ello, que en este artículo compararé y vincularé a la Fabrica y sus gerentes con un UNICORNIO, el cual es una criatura mitológica representada habitualmente como un caballo blanco con patas de antílope, ojos de chivo y cuerno en la frente, en las representaciones modernas, sin embargo, es idéntico a un caballo, solo diferenciándose en la existencia del cuerno mencionado.

El unicornio es protagonista de numerosas historias y leyendas. En la edad media significaba fuerza y estaba considerado como un animal fabuloso capaz de derrotar a animales más fuertes físicamente incluso elefantes, el unicornio al igual que los gerentes, despiertan ese espíritu de fuerza, de dirección, de gestión que administra a una sociedad, siendo únicos en su ámbito, visto que ejecutan lo antes precitado para lograr los objetivos organizacionales

En este sentido, el UNICORNIO, como animal representativo de la unión de varias especies (caballo, chivo y cuernos) entre otros, crea un abanico de posibilidades para ejercer con diversos enfoques gerenciales diferentes áreas de los procesos administrativos y más allá de ello, fortalecer el compromiso, la cultura organizacional y generar que el talento humano sea eficiente y eficaz, pero siempre dignificándolo como ser humano y comprendiendo la complejidad del mismo, la fuerza mística del UNICORNIO, es lo que le hace falta a los gerentes de nuestras organizaciones para actúen con magia irradiando positivamente al talento humano a su cargo desde una visión más humana. Es el caso, que la gerencia en esta época especialmente en Venezuela tiene como pendiente, interpretar las realidades requeridas por la organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio tanto a la colectividad como así mismo, sin olvidar que las organizaciones dependen para su funcionamiento y evolución del factor humano con que cuenta, ese es el eje principal. Parafraseando a Rivas y Rodríguez (2014), la gerencia no puede descuidar la relevancia e importancia del rol de las personas dentro de las organizaciones. Por el contrario, se les debe respetar e incentivar, proporcionándoles el apoyo necesario a fin de contribuir con su desarrollo personal y profesional, para que puedan identificarse plenamente con sus labores y con la empresa y a su vez, dar rienda suelta al poder creativo que cada uno posee.

CONCLUSIÓN

Para concluir, se podría decir que los gerentes que hacen vida en las distintas organizaciones a nivel mundial deben adaptarse al enfoque gerencial humanista, porque aunque su función es planificar, organizar, dirigir y controlar, también tienen funciones sociales porque trabajan con personas, pues son estas con sus tareas

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

y acciones quienes coadyuvaran al logro de los objetivos organizacionales, por eso se hace necesario educar a los gerentes para que reconozcan al talento humano como un ser que tiene necesidades, padecimientos y deseos, igual que ellos; el humanismo es complejo siempre lo ha sido, es una doctrina para espíritus fuertes, su triunfo no está nunca asegurado, pero si crea un buen clima laboral y genera compromiso tanto de la organización con los trabajadores como de los trabajadores con la organización.

Se podría decir que todas las metáforas que utilicemos para tratar de interpretar y comprender el comportamiento de las organizaciones nunca pueden tener, en la persecución de estos objetivos un planteamiento totalitario; por el contrario, las organizaciones debemos concebirlas desde la perspectiva de la complejidad, ya que desde mi análisis interpretativo no existe una metáfora perfecta, capaz de abarcar todas las dimensiones organizacionales a dilucidar. En toda organización existe un punto en el que llegan a ponerse de manifiesto la integración de las características de todas las metáforas, aunque exista la prevalencia de unas características en algunas organizaciones más que en otras. Todas ellas presentan grados mayores o menores de insuficiencia heurística, por lo que la metáfora creada en este artículo fue la del UNICORNIO, ya que al igual que el gerente de una organización es un animal místico y con fuerza que es capaz de generar cambios positivos y esperanza.

REFLEXIÓN FINAL

Visto lo presentado, queda claro y evidenciado que las organizaciones bien sean públicas o privadas pueden fungir como instrumento de dominación a sus trabajadores y trabajadoras, sin embargo, se requiere un giro en el estilo gerencial de los gerentes que hoy hacen vida en ellas, compromiso, colaboración y excelencia y sean capaces de aprender permanentemente, es sumamente que se logre comprender el papel que desempeñan las personas en la organización, creando las condiciones necesarias que faciliten su desarrollo personal y profesional a través del respeto y apoyo para que se identifiquen con su tarea y con la organización de la que forman parte, fortaleciendo su creatividad e innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, M. (1995). Fundamentos de la Investigación. Madrid, España.
- Donawa, Z (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones, NOVUM, (8-I), p.p. 144-163
- Drucker, Peter. 1993, La sociedad PostCapitalista, Grupo Editorial Norma, Colombia.

Medina, A.

Organizaciones desde la metáfora instrumento de dominación

- Duro, A. (2013). Psicología de calidad de vida laboral desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. (1era. Ed). Madrid. España: Pirámide
- Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. 4ta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Largacha, M (2011). Aproximaciones a la Gerencia Humanista. Desde la transversalidad de lo global, lo corporativo y lo comunitario. Colombia. EAN
- Mayo, G(2003) (1931) Problemas Humanos de una civilización. Routledge
- Morgan, G. (1990) Imágenes de la organización. Ra-ma, Madrid.
- Ouchi, W (1981) (1986). Teoría Z. Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. México, Addison- Wesley Iberoamericana y sistemas técnicos de edición.
- Taylor, F (1911). Los principios de la administración científica. Estados Unidos-New York, Editorial Harper & Brothers.
- Vargas, J (2008). El humanismo y las nuevas formas organizacionales ¿un equilibrio entre humanismo y productividad? SinncO. La Salle UAQ. México.