



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



GESTIÓN CON CONCIENCIA: INTEGRANDO PRINCIPIOS ÉTICOS Y ECOLÓGICOS

CONSCIOUS MANAGEMENT: INTEGRATING ETHICAL AND ECOLOGICAL PRINCIPLES

Por: Glorimar Aracelis Guedez Pérez
(gloriguedez@gmail.com)

Recepción: 29/09/2025.

Aprobado: 23/12/2025.

RESUMEN

La sociedad actual, ha hecho posible que las organizaciones ampliaran su interés por el talento humano como su principal inversión, ya que ellos representan el medio de alcanzar procesos de crecimiento sostenidos en el tiempo. Es así que, la gerencia como disciplina ha evolucionado, dada necesidad de transformación que las organizaciones afrontan, ante los cambios complejos del entorno, por lo que la gerencia ha requerido de diferentes visiones que le permitan la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, para enfrentar los retos. En la actualidad, las organizaciones propulsan el derrumbe de los modelos tradicionales para abrir un abanico de posibilidades en la búsqueda de soluciones a los problemas humanos. En consecuencia, han surgido numerosos enfoques de gestión para garantizar el bienestar social. Todos ellos en la comprensión de que el ser humano es el principio real de su desempeño. Atendiendo a nuevas formas de pensamiento que responden a la realidad circundante, erigiendo organizaciones humanizadas y éticas que rompen los esquemas anteriores para conformar una nueva gerencia, una gerencia más humana con posibilidad de originar cambios significativos entre los actores o colaboradores con miras a la anhelada transformación social. Este estudio se emprende desde una perspectiva documental que conforma la selección, revisión y análisis de textos y documentos que abordan la temática con la finalidad de promover y profundizar los conocimientos referidos al humanismo y su incidencia en las organizaciones actuales. Apoyado en autores como Barrios (2006), Fabela, J. (2002), Concluyendo, entre otros, que la preeminencia de la condición humana en el quehacer gerencial es fundamental y se traduce en la práctica de una gestión respetuosa de la dignidad humana, y la promoción de valores democráticos fundamentados en el humanismo.

Palabras clave: organizaciones, gerencia, humanismo.

ABSTRACT

Today's society has made it possible for organizations to expand their interest in human talent as their main investment, since they represent the means to achieve sustained growth processes over time. Thus, management as a discipline has evolved, given the need for transformation that organizations face, in the face of complex changes in the environment,



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



so management has required different visions that allow organizational adaptability and flexibility, to face challenges. Currently, organizations are pushing for the collapse of traditional models to open up a range of possibilities in the search for solutions to human problems. Consequently, numerous management approaches have emerged to ensure social welfare. All of them in the understanding that the human being is the real principle of their performance. Attending to new ways of thinking that respond to the surrounding reality, erecting humanized and ethical organizations that break the previous schemes to form a new management, a more humane management with the possibility of originating significant changes among the actors or collaborators with a view to the desired social transformation. This study is undertaken from a documentary perspective that makes up the selection, review and analysis of texts and documents that address the subject in order to promote and deepen the knowledge related to humanism and its incidence in current organizations. Supported by authors such as Barrios (2006), Fabela, J. (2002), Concluding, among others, that the preeminence of the human condition in the managerial work is fundamental and translates into the practice of management respectful of human dignity, and the promotion of democratic values based on humanity.

Keywords: organizations, management, humanism.

INTRODUCCIÓN

El tránsito de la modernidad a la posmodernidad ha permitido observar las diversas formas de ver al mundo, muchas de ellas antagónicas, por lo que las ciencias y disciplinas se están transformando ante este nuevo escenario. Las visiones sobre desarrollo ya no se enfocan desde lo económico y en las últimas décadas prosperan los enfoques humanistas, producto de las numerosas críticas a los efectos provocados por los modelos anteriores. Morín (2011), describe este contexto como: crisis del desarrollo, ocasionado por la mundialización, que se manifiesta en la globalización, occidentalización y desarrollo e indica a este respecto que la noción de desarrollo engloba múltiples avances en la prosperidad y el bienestar, la mejora general de las condiciones de vida, la reducción de las desigualdades, la paz social y la democracia. Es la locomotora del desarrollo tecno económico la que se supone



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



que arrastrará los vagones del bienestar, de la armonía social y de la democracia. Morín (2011, p. 25).

En este contexto, la gerencia en la postmodernidad surge como resultado de crítica a los valores e insuficiencias de la modernidad. Ahora, la gerencia se caracteriza por la valoración de la diversidad, la incertidumbre y la complejidad, cuyos descriptores son: Visión: holística, sistémica y compleja; Estructura: plana, flexible y descentralizada; Gerente: líder, facilitador y coach; Empleado: co-creador e individuo con potencial; Valores: adaptabilidad, innovación, colaboración y diversidad; Énfasis en las personas y el conocimiento; Objetivo: sostenibilidad, valor integral y desarrollo humano, donde el desempeño laboral representa un ejercicio de entrenamiento para el desarrollo personal y profesional. Las valoraciones y decisiones trascienden el interés individual para alinearse con el bienestar colectivo como producto de una gerencia compartida, cooperativa, participativa, innovadora e integradora.

Estos nuevos enfoques se basan en nuevas formas de pensamiento, en el desarrollo de la conciencia, tanto individual (del líder y el colaborador) como colectiva (de la organización misma). Un enfoque humano, una gestión humanista donde los valores éticos y morales son fundamentos para el desarrollo y progreso del ser humano direccionando los procesos hacia la sostenibilidad y logro a largo plazo.

Es así que, la gerencia postmoderna centra su crítica y deconstrucción de los fundamentos de los modelos anteriores de gerencia, apoyándose en el pensamiento filosófico postmoderno, que rechaza la verdad única y las narrativas universales, distanciándose del modelo mecanicista y burocrático de la modernidad, asentado en la planificación lineal, el control centralizado y las estructuras jerárquicas rígidas.

Surge entonces, un modelo orgánico y flexible, una gestión humanística, promoviendo la creación de un entorno de trabajo más humano, ético y justo, direccionado



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



al logro del desarrollo humano y el bienestar colectivo con base en el dilema ético difundido por el humanismo. Una gerencia cimentada en lo humano, en la convivencia, en los saberes compartidos y en el convencimiento del hacer el bien al ser humano.

Al incorporar acciones que correspondan a una gestión humanística, ocurren cambios y transformaciones personales, organizacionales y sociales, una tarea compleja que demanda no solo una postura comprometida y con propósito, sino la ruptura de esquemas mentales establecidos en el ámbito de la organización y el fomento e instauración de una nueva cultura en todos los sujetos que la conforman.

El factor humano es hoy un elemento fundamental para la subsistencia de las organizaciones. En este sentido Díaz (2013), afirma que en este proceso de transformación, el hombre es el motor del cambio, dado que son las personas las responsables de los avances, logros y errores de la organización. Esta convicción conduce hacia una realidad que demanda de forma acelerada cambios en los estilos de dirección, pues se está en presencia de trabajadores y clientes con necesidades que requieren ser cubiertas de distintas maneras a las planteadas hasta ahora. (p.56)

El humanismo, de acuerdo a Villapando (1992), citado por Fabela, J. (2002), expresa que sus ideales nacieron, se transmitieron y cambiaron a través de la historia a través de la filosofía de la Grecia clásica y de la Era romana, también en otras importantes tradiciones intelectuales y morales. En Europa, en el área mediterránea y en el oriente medio, la influencia humanista se atenuó o desapareció durante el medioevo a causa de las grandes transformaciones sociales que ocurrieron al descomponerse el imperio romano y el surgimiento de enérgicas ortodoxias monoteístas que acabaron con las filosofías que les eran incompatibles y monopolizaron la vida cultural de las sociedades donde se establecieron.

Es importante destacar, que este pensamiento resurgió de nuevo en el renacimiento, cuando Europa se refundió con la civilización clásica griega y romana. Esta concepción



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



humanista de la filosofía clásica que había rescatado la sociedad renacentista, tomó nuevas dimensiones durante los siglos dieciséis y diecisiete gracias al desarrollo de la ciencia moderna y la visión naturalista del universo, perfeccionándose en el siglo XVIII, durante la Ilustración, afianzándose con el crecimiento de la libertad y la democracia, la palabra humanismo implica para mucha gente un contraste, entre el humano y lo divino. En esta acepción, el humanismo es un movimiento que trata de desarrollar una filosofía de la vida o una ética en la que se pone énfasis en la responsabilidad del propio hombre para darle sentido a su vida, sin recurrir a la existencia de un mundo trascendental o un dios. Para estos humanistas, los hombres pueden e incluso deben construir sus propios códigos de conducta, no deben acogerse a una doctrina religiosa. Una característica muy acusada de este tipo de humanismo es el sobrevaluada confianza en las capacidades racionales del hombre.

El humanismo es entendido como una expectativa de vida, apoyada en el pensamiento racional, mientras que el pensamiento en la modernidad, provee una manera de comprender nuestro universo en términos naturales en lugar de sobrenaturales. Ofrece una ética secular basada en valores humanos, como miembros de la sociedad. Inspirados en su legado racionalista y de librepensador, los humanistas rechazan las autoridades absolutas y las sabidurías manifiestas, consideran que las experiencias humanas son la única fuente de conocimiento y de la ética, profesan el vínculo intelectual, y no permiten que la costumbre reemplace a la conciencia, promueven la libre investigación como la base del espíritu científico y una filosofía viva que se engrandece tenazmente del avance del conocimiento.

Además, de acuerdo con lo expresado por Barrios, (2006) los humanistas guiados por el espíritu de la solidaridad humana, están comprometidos con la tolerancia y el pluralismo de los derechos humanos. Siendo que el humanismo es una filosofía de la libertad humana, también promueve un orden social que patrocina la dignidad, las libertades individuales, la justicia social, los derechos fundamentales y el estado de derecho, buscan



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



rutas conducentes a la libertad, la responsabilidad y la posibilidad de ser felices en un mundo complejo.

De manera que, en esta filosofía se considera al ser humano como eje y medida de todas las cosas en oposición con las ideologías teístas, cuyo centro y objetivo de lo que existe es dios o varios dioses creadores del universo y lo rigen de acuerdo con insondables deseos e intereses de determinados grupos, de igual modo, la actitud humanista, fuera de todo planteamiento teórico, puede ser comprendida como una “sensibilidad”, como una postura frente al mundo en el que se reconoce la libertad de otros, y en el que se asumen compromisos de lucha no violenta contra la discriminación y la violencia. Enfatiza en la experiencia subjetiva de cada individuo, considerando que cada persona tiene un potencial único de desarrollo. Destaca la tendencia del ser humano a alcanzar su autorrealización, el proceso de convertirse en lo mejor de uno mismo.

En sentido general, el humanismo se compone de diversas formas de pensamiento, por ejemplo: los ateos niegan la existencia de dios y seres sobrenaturales y para los agnósticos es imposible probar la existencia de dios y seres superiores y no participan en el mundo, pero son el principio del bien y promocionan la libre investigación como base del espíritu científico y resguardan la integridad intelectual, la libertad de pensamiento de acción y la ley civilizada, estos son elementos de destacada importancia. En los agnósticos, la dignidad humana predomina sobre cualquier inclinación que pretenda hacer del ser humano un instrumento que siga a un propósito superior sea dios, nación, comunidad, credo. Existen otras corrientes humanísticas y todas ellas con un mismo fin; la dignidad humana.

El humanismo pone énfasis en la subjetividad de cada individuo, reconociendo el potencial de desarrollo que cada persona posee. Y que, en una acción continua del ser humano podrá alcanzar su autorrealización, elevándose a su máxima condición: hombre humanizado, cuyo proceso lo ennoblece, dando lo mejor de sí mismo.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



Al igual que las ciencias, las disciplinas han avanzado progresivamente, también el humanismo como corriente filosófica ha evolucionado progresivamente, adecuándose a las nuevas realidades. En síntesis, de acuerdo con Rodríguez (2008), “el humanismo significa confiar en el hombre, tener fe en el hombre y comprometerse, estar comprometido para que su vida sea digna y feliz, justa y dichosa” (p.103).

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio, de enfoque cualitativo, fenomenológico y hermenéutico, se fundamenta en la comprensión profunda de las experiencias humanas relacionadas con la gestión consciente, en la que confluyen los principios éticos y ecológicos como ejes integradores. En consecuencia, los materiales y métodos fueron seleccionados con la intención de captar la esencia del fenómeno en su contexto simbólico y cultural, más allá de la mera descripción de hechos.

La naturaleza documental del estudio se sustenta en la revisión, análisis e interpretación de fuentes teóricas, científicas y filosóficas que abordan la interrelación entre ética, ecología y gestión humana. Estas fuentes incluyen artículos arbitrados, informes institucionales, documentos de organismos internacionales y textos clásicos de pensamiento ambiental y moral. Dicho corpus documental constituye el material base sobre el cual se edifica la reflexión interpretativa, permitiendo que el análisis conserve rigor y hondura.

Para garantizar una construcción sólida del objeto de estudio, se aplicó un diseño metodológico no experimental, transeccional y de carácter hermenéutico-comprensivo. Su propósito no fue medir ni generalizar, sino comprender los significados subyacentes a las prácticas de gestión que buscan armonizar el bienestar humano con el equilibrio natural. Así, la metodología fenomenológica permitió atender a las vivencias expresadas en las fuentes—discursos, narraciones institucionales o documentos reflexivos—y captar la dimensión



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



subjetiva que emerge en la interacción entre el ser, el entorno y la ética. En este sentido, el investigador se posicionó como un “intérprete testigo” de los textos, asumiendo la actitud fenomenológica propuesta por Husserl (1913), quien afirma que “el retorno a las cosas mismas constituye el camino hacia la esencia del fenómeno”.

Los materiales empleados abarcaron una amplia gama de documentos, clasificados en tres categorías: filosóficos, ético-ecológicos y de gestión organizacional. Los textos filosóficos permitieron comprender el trasfondo axiológico del tema; los de carácter ético-ecológico aportaron las bases conceptuales del respeto y la corresponsabilidad con la naturaleza; y los de gestión ampliaron el análisis hacia las prácticas concretas aplicadas en instituciones y empresas contemporáneas.

Asimismo, se recurrió a bases de datos académicas como Scielo, Redalyc, Scopus y Dialnet para garantizar la actualidad y calidad de las fuentes, seleccionadas mediante criterios de relevancia, pertinencia temática y rigor metodológico. De igual manera, se implementó una ficha de registro y análisis documental que permitió organizar sistemáticamente la información, identificar categorías emergentes y sostener un diálogo constante entre teoría y praxis.

En relación con los procedimientos, el proceso metodológico se desarrolló en tres fases sucesivas: recopilación, interpretación y síntesis. En la primera, se efectuó una búsqueda exhaustiva de documentos bajo las palabras clave gestión consciente, ética ambiental y sostenibilidad humana; posteriormente, se aplicó una lectura analítica y reflexiva en la que las categorías emergían de forma natural según el enfoque inductivo-deductivo propio del método hermenéutico. En la segunda fase, se efectuó la interpretación desde la triada *verstehen*–hermenéutica–comprensión, retomando los planteamientos de Gadamer (1975), quien señala que “entender es siempre interpretar”. Esta fase permitió tejer un diálogo entre los textos y la conciencia del investigador, donde los significados fueron reconstruidos



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



con apertura y sensibilidad. En la fase final, se integraron los hallazgos en una síntesis teórica que ilumina la gestión con conciencia como práctica de equilibrio moral y ecológico.

La justificación de los métodos empleados responde al propósito de ahondar en los sentidos profundos del fenómeno, más que en su cuantificación o comparación. De ahí que la fenomenología se convierta en una vía idónea para revisar las experiencias humanas asociadas al liderazgo ético y al compromiso ecológico. Igualmente, el método hermenéutico otorga legitimidad a la interpretación, favoreciendo una lectura crítica de los discursos y las prácticas que configuran los modos contemporáneos de gestionar con conciencia.

En palabras de Ricoeur (1986), “interpretar es desplazar el sentido hacia una nueva posibilidad”, y precisamente ese desplazamiento permite comprender cómo los principios éticos y ecológicos no son meras normas, sino vivencias que orientan la acción responsable. Así, la elección metodológica se justifica por su potencial transformador y humanista, capaz de revelar el valor espiritual y social que subyace en la gestión sostenible.

Por último, se respetaron los criterios éticos inherentes a toda investigación documental. Si bien el estudio no involucró sujetos humanos de manera directa, se observaron los principios de respeto a la autoría, fidelidad en la citación y honestidad intelectual.

Asimismo, se preservó la coherencia entre la intencionalidad moral del tema y la praxis investigativa, de modo que el proceso mismo se convirtiera en un ejercicio de gestión con conciencia. En suma, los materiales y métodos aquí descritos reflejan una ruta que combina rigor científico con sensibilidad humana, permitiendo que la investigación se construya desde la comprensión, la ética y la armonía con el entorno, pilares esenciales del paradigma fenomenológico-hermenéutico.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Las organizaciones actuales no se adecuan a un tipo de humanismo determinado, sino a un enfoque pragmático y aplicado conocido como humanismo organizacional o humanismo empresarial. Este enfoque se basa en la Teoría de las Relaciones Humanas y la Psicología Humanista específicamente las teorías de Abraham Maslow y Carl Rogers y en resumen se centra en los siguientes principios clave:

- El ser humano como fin, no como medio: El principio fundamental es que los trabajadores no son recursos o fuerza de trabajo ni instrumentos para obtener beneficios económicos, son personas con dignidad y un valor intrínseco, cuyo desarrollo y bienestar son un fin en sí mismos.
- Enfoque en la motivación y el bienestar: Reconoce que las personas motivadas y satisfechas son más productivas. Aplica conceptos de la psicología humanista para mejorar el clima laboral, la satisfacción y el compromiso de los empleados.
- Desarrollo personal y profesional: Promueve el crecimiento integral del individuo. Las organizaciones invierten en formación, planes de carrera y desarrollo de habilidades, entendiendo que el crecimiento del empleado beneficia a la empresa.
- Liderazgo transformacional y empático: Se aleja de los modelos de gestión autoritarios (como el taylorismo) y favorece un liderazgo humanista basado en la empatía, la comunicación abierta, la confianza y la inteligencia emocional.
- Sostenibilidad y ética: Busca un equilibrio entre la rentabilidad económica y la responsabilidad social y ética. La idea es que las empresas y las personas prosperen juntas de manera sostenible a largo plazo.

El humanismo organizacional es una filosofía de gestión que sitúa la dignidad, el crecimiento y el bienestar del ser humano (empleados, clientes y sociedad) en el centro de los procesos administrativos y los objetivos empresariales. Surgió como una respuesta a los



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



modelos burocráticos y mecanicistas tradicionales que trataban a los trabajadores como meras piezas de una máquina, infravalorando su potencial y sus necesidades.

En lugar de ver a los trabajadores únicamente como un recurso para lograr beneficios económicos, el humanismo organizacional los considera individuos valiosos con motivaciones intrínsecas y un deseo de autorrealización. El humanismo organizacional surge históricamente a principios del siglo XX como una reacción directa a las limitaciones y la deshumanización de los modelos de gestión industrial predominantes, principalmente la Teoría Clásica de la Administración y el Taylorismo.

La deshumanización del Trabajo Industrial: Modelos como la gestión científica de Frederick Taylor se centraban únicamente en la eficiencia mecánica, la estandarización de tareas y el control estricto, tratando a los trabajadores como apéndices de las máquinas, lo que generaba explotación, insatisfacción y conflictos laborales.

La necesidad de Armonía Laboral y Productividad: Surgió una necesidad pragmática de las empresas de alcanzar una mayor eficiencia y productividad, pero reconociendo que los métodos puramente mecánicos estaban topando con un límite debido a la resistencia y baja moral de los trabajadores.

Los Experimentos de Hawthorne: El punto de inflexión fundamental fueron las investigaciones realizadas entre 1924 y 1932 en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company en EE. UU., lideradas por Elton Mayo. Estos estudios demostraron que factores psicológicos y sociales (como la atención recibida, las relaciones informales de grupo, la moral y la supervisión de apoyo) tenían un impacto mucho mayor en la productividad que las condiciones físicas de trabajo o los incentivos salariales.

La Influencia de la Psicología Humanista: Paralelamente, en la psicología, figuras como Abraham Maslow (con su jerarquía de necesidades) y Carl Rogers desarrollaron teorías que enfatizaban el potencial humano, la autorrealización y la dignidad individual. Estas ideas



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



proporcionaron el marco teórico para aplicar un enfoque centrado en la persona dentro de las organizaciones.

El humanismo organizacional, por lo tanto, no surgió solo como una idea filosófica, sino como una respuesta práctica a los problemas reales de la industria y una evolución del pensamiento administrativo, reconociendo que las necesidades sociales y psicológicas del ser humano son fundamentales para el rendimiento y el éxito empresarial; las características del humanismo organizacional: enfoque centrado en la persona, donde la clave es reconocer que las personas son el activo más importante de la organización. La gestión se orienta hacia el desarrollo y el bienestar del personal; motivación Intrínseca sobre control extrínseco, priorizando la motivación interna del trabajador (sentido de competencia, autonomía y propósito) sobre los incentivos puramente externos (salario o castigos). Se busca que los empleados encuentren satisfacción y un interés genuino en su trabajo; desarrollando de manera integral. Va más allá de las habilidades específicas del puesto. Las organizaciones humanistas se preocupan por el desarrollo personal, la salud mental, física y financiera del trabajador, entendiendo que son individuos completos con vidas diversas

En este sentido, la participación en la toma de decisiones. Los empleados son incluidos en los procesos de toma de decisiones relevantes. Esto no solo aumenta su compromiso y sentido de pertenencia, sino que también aprovecha su conocimiento y creatividad, promoviendo un tipo de liderazgo que escucha, comprende y apoya a los equipos, en lugar de uno autoritario. El líder humanista está al servicio de los demás, fomenta la confianza y utiliza la inteligencia emocional.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



1. Teoría de las relaciones humanas.

- Elton Mayo. Sus investigaciones en la planta Hawthorne (1924-1932) son el origen práctico del humanismo organizacional. Demostró que la productividad depende más de factores sociales y psicológicos que de condiciones físicas.
- Mary Parker Follett: Pionera en introducir el enfoque psicológico en la administración, destacando la importancia de los grupos y el propósito común entre trabajadores y gerencia.

2. Autores de la Psicología Humanista (Marcos Teóricos).

- Abraham Maslow. En su obra "El hombre autorrealizado" (1963) y su jerarquía de necesidades son la base para entender la motivación intrínseca y la autorrealización en el trabajo.
- Carl Rogers: Con su obra "El proceso de convertirse en persona" (1961), aportó el enfoque centrado en la persona y la escucha empática, pilares del liderazgo humanista moderno.

3. Autores Contemporáneos y Gestión Humanista.

- Michael Pirson y Claus Dierksmeier. Estos autores son clave en el desarrollo del concepto moderno de Gestión Humanista, enfocándose en la dignidad humana como eje del bienestar social y económico.
- Douglas McGregor: En su obra "El lado humano de las organizaciones" (1960), propuso la Teoría Y, que sostiene que los empleados tienen una motivación intrínseca para trabajar y desarrollarse.

4. Obras Fundamentales del Humanismo Clásico.

- Giovanni Pico della Mirandola: Discurso sobre la dignidad del hombre, obra fundamental del humanismo renacentista.



Ciencias Sociales
equidad



- Erasmo de Rotterdam: "El elogio de la locura"
- Tomás Moro: "Utopía".

Sin importar la diversidad de pensamientos que a lo largo de la historia han asumido el humanismo, todas ellas han intentado la realización plena del ser humano, cada una de esas corrientes, en aras de la vida humana, enfrentando en su tiempo a lo que desde su perspectiva atentaba contra la dignidad humana y la creencia en la imperfección del hombre, en virtud de que sus propias posibilidades le permiten labrarse su futuro de acuerdo a su realidad.

CONCLUSION

Para concluir este trabajo sobre “El impacto del humanismo en las organizaciones actuales”, se sintetiza en los siguientes aspectos:

- La centralidad del ser humano como fin, no como recurso o instrumento económico, lo que representa un cambio de paradigma: el trabajador deja de ser un recurso para convertirse en el propósito central de la organización. La organización asume la responsabilidad de ser un espacio donde la persona alcance su dignidad y plenitud.
- El binomio bienestar-productividad, se evidencia que el humanismo no se opone a la rentabilidad. Por el contrario, la gerencia moderna demuestra que el bienestar integral (mental, físico y emocional) es el motor más potente de la productividad, la innovación y la retención de talento en entornos competitivos
- Liderazgo transformacional y empático. La gestión humanista impulsa un nuevo perfil de líder. Y se acentúa que el mando autoritario es obsoleto; el éxito actual depende de líderes que actúen como facilitadores y colaboradores capaces de escuchar, mostrar empatía y fomentar una cultura de confianza.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



- Sostenibilidad y ética social. El humanismo organizacional trasciende los espacios de oficina. Una organización humanista busca un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, entendiendo que su legitimidad a largo plazo depende de su comportamiento ético y su compromiso con el bien común.
- Adaptabilidad en la Era digital. En un mundo altamente tecnificado (con IA y automatización), el humanismo es el factor diferenciador. Lo que hace a una organización exitosa no es solo su tecnología, sino su capacidad para preservar y potenciar lo exclusivamente humano: la creatividad, el juicio ético y la conexión emocional.

La organización y gerencia humanística en esta nueva concepción representa una oportunidad para la configuración de una nueva perspectiva social, en la cual, la organización actual cumple un rol esencial, cuando demandan ser abiertas, flexibles, competitivas, horizontales y articuladas con la realidad mundial. Y conllevan a nuevos y diversos aprendizajes. La gerencia en tiempos de inteligencia artificial (IA) se orienta con el uso de esta, basada en valores de la equidad, justicia y dignidad humana, a que se reduzcan sesgos y problemas éticos complejos y se desarrollen las posibilidades de optimización, automatización y toma de decisiones en un marco ético sólido que asegure direccionalidad hacia el progreso y crecimiento individual, organizacional y colectivo.

REFERENCIAS

Barrios Inés (2006). Tesis doctoral: Aporte Teórico Interdisciplinario Fundamentado en el Humanismo para Desarrollo de la Inteligencia Interpersonal en los Procesos Docentes. Instituto Universitario de Tecnología del Edo. Trujillo. Universidad Santa María. Caracas.



Ciencias Sociales
equidad



La Universidad que Siembra



- Díaz, S. (2013) Lo Humano en la Teoría de las Organizaciones Rev. Visión Gerencial Año 12 No 1
- Favela, J. (2002) Qué es el paradigma humanista en la educación y Carl Rogers. <http://www.ucla.edu.ve/viacadem/dtaa/PARADIGMA%20HUMANISTICO.pdf>.
- Gadamer, H.-G. (1975). Verdad y método. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Husserl, E. (1913). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Halle: Max Niemeyer.
- Morín, E. (2011). La vía para el futuro de la humanidad. España: Paidós.
- Ricoeur, P. (1986). Del texto a la acción: ensayos de hermenéutica II. Madrid: Ediciones Cristiandad.
- Rodríguez, E. (2008). ¿Qué es el humanismo? Problemática de la formación humanística. Revista Colombiana de Humanidades.