

La inteligencia ética y la dignidad de la vida: un horizonte actual en la humanidad

Cristina Seijo Suárez*

Noel Áñez Tellería**

Resumen

En este artículo se plantea la excelencia, como virtud, que pertenece a la dimensión ética de la conducta humana, y abarca reflexión, estrategia y acción para la vida digna. Ella alcanza una importancia creciente en la actualidad dentro del campo educativo. La investigación que se presenta a continuación es de tipo documental, ya que autores como Martin (2004), Brooking (2002), Bueno (2002), Vindas (2005), Kliksberg (2005), sirvieron de referencia obligada en virtud de sus aportes en la materia. Destacamos como principal reflexión final, la incorporación al plan de negocios, de la responsabilidad social como un aspecto integrado y no como una actividad aislada, por cuanto se traducirá en beneficio para el sector, ya que se incrementará el desempeño financiero, aumentará la lealtad de los trabajadores y reducirá los conflictos laborales.

Palabras clave: dimensión ética, responsabilidad social, vida digna.

* Abogada. Especialista en Recursos Humanos. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Doctora en Ciencias Gerenciales. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones y Gerencia de la Educación Superior. PPI. cristinasejoa@hotmail.com.

** Ingeniero Geodesta. Magíster en Gerencia de Mercadeo. Doctor en Ciencias Gerenciales. Postdoctor en Gerencia de las Organizaciones y Gerencia Pública y Gobierno. PPI. nanezt@cantv.net.

Ethical Intelligence and the Dignity of Life: A Current Horizon for Mankind

Abstract

This article proposes excellence as a virtue that belongs to the ethical dimension of human conduct and includes reflection, strategy and action for a dignified life. This achieves a growing importance today in the educational field. The research presented is of the documentary type; authors such as Martin (2004), Brooking (2002), Bueno (2002), Vindas (2005) and Kliksberg (2005) served as references due to their contributions to the field. The study highlights a principle final reflection, the incorporation of social responsibility as an integral aspect in the business plan and not as an isolated activity, since this will translate into a benefit for the sector, increase financial performance, augment worker loyalty and reduce labor conflicts.

Key words: ethical dimension, social responsibility, dignified life.

Introducción

El nuevo entorno de los negocios, los acelerados cambios, la innovación tecnológica, la mejora continua, la alta competitividad en el mercado nacional y global, así como, la nueva fuerza de trabajo basado en el talento, son algunos de los escenarios globales donde se mueve el mundo moderno; como consecuencia de ello, muchas empresas no solamente entienden que es necesario renovarse, incorporar nueva tecnología y rediseñar los procesos de trabajo, orientados a optimizar la calidad y los precios; también entienden, que es necesario reenfocar al factor humano como activo fundamental y verdadero artífice del progreso.

De acuerdo a lo establecido por Brooking (2002) y Bueno (2002), la gerencia moderna justamente requiere de acrecentar procesos y actividades generadoras de valores, crecimiento, motivación, normas de comportamiento, responsabilidad y disciplina dentro de las estructuras organizacionales.

Por tanto, el líder estratégico o *coach* en la función de personal, tiene nuevas responsabilidades, su formación como estratega, es fundamental; para ello dispone hoy de más y mejores herramientas, instrumentos,

técnicas, conceptos, sistemas y filosofías gerenciales, más adaptables a diferentes entornos y situaciones para impulsar el desarrollo de una auténtica gestión empresarial con criterios de responsabilidad social. Dicha responsabilidad descansa en un conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, derivados de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

La inteligencia ética: una responsabilidad de los autores individuales y sociales

En la actualidad, las empresas públicas y la gerencia se enfrentan a constantes desafíos, dinámicos y recurrentes en los paradigmas que rigen y postulan los principios del funcionamiento de la organización moderna, lo cual ha influido en la necesidad de bosquejar otros ámbitos de acción. Cuestión que tiene el propósito de fomentar y mantener niveles de vivencia aptos para el desarrollo de procesos sociales consecuentes con la satisfacción de necesidades públicas, para ser productivos y competitivos en una aldea global uniforme en sus procesos de pensamiento y comunicación.

En las últimas décadas del siglo XX, se produjeron decisivas transformaciones en el pensamiento social, en la manera de ver la imbricación entre el individuo en sus relaciones con la sociedad, la especie, la forma de pensar y llevar a la práctica nuevas formas de coexistencia que pudieran ayudar a construir formas avanzadas de vivencia, convivencia y en última instancia la sobrevivencia.

Según Martín (2004: 1),

el gran avance de los estudios sobre la vida, tanto en la investigación ética orientada a expandir la posibilidad de programar una reducción de patologías como en desarrollo de las técnicas capaces de aportar soluciones a problemas hasta entonces cerrados, como transplantes, clonación, implantes altamente avanzados, avivaron significativamente la discusión acerca de la responsabilidad ética en la actuación tanto individual como legal e institucional.

En tal sentido, se discute acerca de la responsabilidad tanto de los actores individuales como de los sociales en la conducción del poder derivado del conocimiento sobre la vida, en los aspectos biológico-científicos. En los aspectos ambientales vinculados a políticas especialmente económicas es abordado desde varias perspectivas convergentes, para la preservación de la vida en el mundo, las discusiones sobre bioética y ética aplicada, como la ética en la empresa y la ética ecológica, la renovación del concepto de ética pública como ética de la responsabilidad con el consecuente desarrollo de los diversos niveles de la ética pública como ética del gobierno.

Asimismo Martín (2004:1), infiere que

el conocimiento como poder, la identificación en correspondencia con el poder, ha sido uno de los presupuestos sobre los que se ha construido la actual civilización científico-técnica, y junto al despliegue de este formidable poder del conocimiento, no hubo una consecuente aplicación de este poder de intervención a la solución de los grandes problemas que aquejan a la humanidad.

No obstante, esta incompatibilidad entre poder y problemas reintroduce el tema de los valores éticos en el abordaje de los problemas fundamentales, es una nueva forma de manifestar el desafío de la inteligencia humana como la inteligencia de la vida, así como la fuente de capacidad para elegir y construir el bien personal de forma armónica, es decir, una inteligencia integradora. En tal sentido, la inteligencia puede ser definida como facultad de aprender o comprender y adaptarse; o bien, como capacidad integrativa para resolver acciones problemáticas, mediante la reestructuración de datos perceptivos.

Cabe destacar, que el término inteligencia, es valioso si se apoya en su origen etimológico. La inteligencia es lo que permite seleccionar entre una cosa y otra, seleccionar para decidir y no sólo para optar, ella permite elegir las mejores opciones para resolver un propósito. Desde este punto de vista, se puede establecer que la inteligencia en el nivel individual y en las organizaciones, permite decidir en la incertidumbre y se puede valorar no sólo por la cantidad de incertidumbre que se es capaz de soportar al individuo u organización, sino por la calidad de las decisiones que se tornan en ese escenario.

Por consiguiente, de acuerdo a lo establecido por Martin (2009), no es posible limitarse a concebir la inteligencia como capacidad fundada sólo en el razonamiento lógico y enfocada únicamente en la resolución de problemas; esta perspectiva refleja una concepción racionalista y unificada de la inteligencia y ha sido criticada por su carácter reductivo, contrastada por autores que proponen una concepción más amplia de la inteligencia con el desempeño humano.

En este orden de ideas Gardner (1999, citado por Martín, 2004: 2), considera

la inteligencia como un potencial biopsicológico para procesar información, que se puede activar de manera natural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura, permear que ella se expresa en cuanto a la inteligencia social, como competente organización orientada al cumplimiento de la responsabilidad social en un contexto que favorezca su ejercicio.

En efecto se puede indicar que la relación entre contexto e individuo, puede confluir en que una persona inteligente socialmente, pero en un contexto organizacional no orientado al cumplimiento de la responsabilidad social, sólo podrá desarrollar su potencialidad como actor, actuando por propia elección, y no como personaje en cumplimiento de las demandas sociales de su papel. No obstante, el cuestionamiento señalado orienta hacia una nueva definición de inteligencia, capaz de solucionar de forma creativa los complejos problemas de la época.

Al respecto Gallegos (2002, citado por Vindas, 2005: 3), establece que “la inteligencia se basa en principios y valores que nutren el espíritu humano, en la capacidad de distinguir lo verdadero de lo falso, en los principios éticos del bien común, y está orientada a desarrollar el potencial ilimitado del ser humano, es un proceso creativo más cerca de la sabiduría que del conocimiento (...)”.

En virtud de ello, la inteligencia está sujeta incondicionalmente a los valores humanos, y no es posible distanciar la inteligencia del amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la honestidad, entre otros. Inteligencia es el despliegue de la comprensión del valor de toda vida y de todo ser humano, una cualidad de la conciencia que lleva a la humanización integral del ser humano.

Por otro lado Vindas (2005: 3), establece que “la inteligencia ética, es la capacidad de resolver problemas y crear productos significativos de forma ética, aplicado al ámbito de las competencias organizacionales e individuales”. El concepto de inteligencia ética abarca tanto las competencias técnicas como: el saber y el saber hacer y las competencias emocionales del saber actuar, como las competencias éticas, el actuar basado en valores. Por otra parte, en la inteligencia ética se subsume la inteligencia racional-instrumental a la inteligencia emocional.

En virtud de ello, una organización puede ser racional en su gestión administrativa y productiva, pero esto será insuficiente para su éxito y competitividad. A la racionalidad instrumental hará falta hacerle corresponder una cultura colectiva de inteligencia emocional y basada en valores éticos.

De acuerdo a lo establecido por Valls (2000, citado por Silva y otros, 2006: 2), la inteligencia ética es “entendida como una disciplina filosófica definida en principios directivos para orientar a las personas en la concepción de la vida, el hombre, la moral, los juicios, y los hechos; que reflexiona de forma sistemática y metódica sobre el sentido, validez y licitud de los actos humanos individuales y sociales en la historia”. No obstante, se ocupar de la fundamentación racional del comportamiento moral del hombre y de encontrar las convergencias axiológicas racionalmente justificables para todo ser humano.

Asimismo Cortina (2004) plantea que el mundo necesita de una ética de responsabilidad convencida, puesto que, al ser tan global, es imprescindible medir y tener en cuenta consecuencias de nuestras acciones, que pueden extenderse más allá de nuestras fronteras. Pero, al mismo tiempo, se tiene también la obligación de actuar partiendo de unos principios sin los que el mundo dejaría de ser sostenible, como la tolerancia activa, la dignidad de todas las personas, entre otros. A tal efecto, la ética como un tipo de saber procura orientar la acción humana orientada a un sentido racional es decir, busca obrar racionalmente.

En tal sentido Brown (citado por Silva y otros, 2006: 5), indica que “el propósito de la ética no es que la gente sea ética, sino que sea capaz de tomar las mejores decisiones para el bienestar individual y de la sociedad, y que ésta sea el proceso de decidir lo que corresponde hacerse en las organizaciones, en virtud que ellas son comunidades morales y agentes mora-

les". Es decir, practican los principios éticos, pero ante un estímulo interno o externo los desechan, para aprovechar cualquier oportunidad.

Lo anteriormente señalado conduce a que la sociedad requiere personas, de sus acciones, proyectos y ejecuciones, sólo desde un contexto semejante tiene sentido la ética, por ende, instaura fundamentos racionales, y normas de comportamiento moral. En virtud de ello, los individuos, la sociedad y las instituciones deben luchar contra la destrucción de la moral, la crisis de los valores, para lograr mayores beneficios, un mundo mejor, capaz de enfrentar los conflictos éticos.

En este sentido, se establece la necesidad de una ética en las organizaciones, la cual a través de una comunicación vinculada con su entorno interno como externo, lograría expresar de manera creativa, responsable, su filosofía en correspondencia a su cultura, lo cual asume al pensamiento en coherencia con la voluntad, dentro de su gestión gerencial y operativa, es decir, un ejercicio garante de su vida a largo plazo, en la constante búsqueda de la permanencia.

De allí que Aldrin y otros (2008), establece que las organizaciones éticas e inteligentes, crean continuamente su estado futuro; asumen el aprendizaje como una actividad continua y actúan mediante sus componentes humanos y se transforman continuamente como respuesta a las necesidades de la organización bajo condiciones colaborativas, fortaleciendo una comunidad de intereses.

Por otro lado, se precisa un nuevo modo de enfrentar la realidad social y la incertidumbre, que requiere el desarrollo de un conjunto de actuaciones inteligentes, dichas actuaciones llevan a considerar que el principal capital que tiene el ser humano, para el bien vivir, es esa capacidad denominada inteligencia, capacidad que debe ser considerada desde una perspectiva integradora, la cual es asumida como inteligencia ética; integradora de habilidades, capacidades, destrezas, y al mismo tiempo irradiadora de valores y de principios.

En referencia a lo expuesto, se puede inferir que la importancia de la inteligencia ética, radica en que permite que las organizaciones públicas o privadas puedan redimensionar sus proyectos; es al mismo tiempo una ética de la corresponsabilidad, en tanto que apuesta por una visión prospectiva para la sociedad contemporánea y simultáneamente es una perspectiva ajustable a las instituciones sociales, que requieren de un escena-

rio en la que se reconozcan a todos sus actores, se respete sus diferencias, se pondere y conciba la participación, se desarrollen procedimientos y mecanismos de inclusión, entre otros.

Inteligencia ética en la organización pública: una reflexión dentro de un contexto de incertidumbre

En la sociedad contemporánea la inteligencia ética se ha convertido en un tema de gran relevancia, debido al progreso de la ciencia y la tecnología estos cambios de escenario pretenden constituir una reflexión en torno a la inteligencia ética, enmarcada dentro de un contexto de incertidumbres y cambios vertiginosos, de las cuales no escapan las organizaciones públicas.

No obstante, la ética es el fundamento de valores esenciales que deben organizar la vida social, tales como la libertad y dignidad humana, así como también se basa en la moral como el bien común, lo bueno, equitativo y lo justo. No es posible permitir una ética de la organización independiente de la ética de cada una de las personas que la integran, debido a que la ética organizacional, ocasionada de las conductas personales origina una atmósfera cultural para la reafirmación de creencias y conductas de los empleados.

Al respecto Martín (2004: 3), considera que la noción de organización inteligente, se asocia estrechamente a la de organización que aprende, reúne un conjunto de competencias específicas, a saber, inteligencias: comerciales, sociales, financieras, tecnológicas, operacionales; en este sentido de lo establecido se deriva el potencial para el ejercicio de la responsabilidad social.

No obstante, la inteligencia ética, apunta a integrar las competencias en torno al valor principal, entendido como vida de la organización. En referencia a lo expuesto, cabe decir que la inteligencia ética, busca un aprendizaje continuo de acuerdo a los cambios constantes y nuevas formas de vivencia, convivencia, y en última instancia de la supervivencia de la cual la organización forma parte. En efecto, la inteligencia ética se refiere a la vida moral de las organizaciones, centrada en las personas que las forman, y en dicha vida moral quedan incluidas, la reflexión moral, su formación, las atribuciones que recibe, sus adelantos, las experiencias

morales, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación organizacional y la conducta moral, entre otros. Así, la inteligencia ética puede ser considerada inteligencia de la vida, en el sentido que consiente y orienta el desarrollo del proyecto de la organización, al tiempo que lo hace factible con otros proyectos fusionados.

Por otro lado Etkin (1998, citado por Seijo, 2006: 1), señala que en “el interior de las organizaciones se construyen conjunto de valores y creencias, definiendo lo permitido y lo deseable para sus integrantes”. En cada una de ellas se encuentra un sistema de valores congruentes con la misión institucional; la vez, dichos establecimientos no son cerrados, funcionan en el marco de un complejo de orden político, social, cultural, jurídico y económico, ese conjunto de valores y creencias atraviesan las organizaciones y se proyectan sobre su interior, con diferente grado de adhesión.

En virtud de ello, las cuestiones éticas en las organizaciones sociales no deben tratarse como problemas de optimización de decisiones. La ética no es una simple discusión sobre los criterios para la elección de estrategias de comportamiento, sino que trata de resolver el nivel en el cual se ubica el problema, es una visión, un encuadre que define los valores en juego, los mandatos sociales a considerar en la situación.

No obstante, las dificultades de la ética en las organizaciones se nutren de los conflictos morales vividos por las personas que la constituyen, conflictos internos y externos, estos problemas son ineludibles en la medida en que las organizaciones estén en continuo proceso, tanto explícito como implícito, de conciliación entre ideas y creencias lo cual es parte de la dinámica de las mismas. Así mismo, las acciones de construcción de la ética tienen como propósito fortalecer a los actores morales que actúan en las organizaciones, quienes deciden en el momento de presentarse tales conflictos.

En tal sentido Martín (2004: 4), refiere que la inteligencia ética es habilitada por asignación moral, la cual es capaz de crear posibilidades inéditas de actuación orientada a la segregación y a la congruencia de las conductas. En efecto, la inteligencia ética se refiere a la vida de las organizaciones, centrada en las personas que la componen, y en dicha vida converge una reflexión moral, su formación, las influencias que recibe, sus

avances, experiencias morales: el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación organizacional y la conducta en general.

Al respecto se puede indicar, que las personas que forman parte de la organización, muchas veces están descontextualizadas, no interesa surgir desde ningún punto de vista, emocional, cognitivo, ni valorativo; la creación de una gama de valores compartidos, capaz al mismo tiempo, de actuar hacia dentro para modificar creencias que se profesan antes de ingresar al margen de la organización, y hacia fuera, a través de iniciativas orientadas a proyectar propuestas de innovación de las creencias difundidas en la sociedad.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de planificar programas permanentes de formación dirigidos a los miembros de las organizaciones públicas, dichos programas deberían estar centrados en el conocimiento de una inteligencia ética capaz de estimular la preparación de personas, con funciones específicas, en contextos determinados, a fin de promover desde niveles emocionales, cognitivos y valorativos mutuamente integrados, el saber elegir no en condiciones ideales sino en contextos reales. Estos programas de formación orientados al desarrollo de la inteligencia ética en la organización tratan de transformar a los miembros de la organización, a la organización misma y a la sociedad.

Al respecto Martín (2004: 5), expone que en el marco de las organizaciones públicas, se asume la tarea de comprobar si un principio ético puede o no convertirse en una regla para esa comunidad organizativa, ni siquiera se preocupará por hacerlo si a lo largo del proceso de socialización no ha aprendido a valorar positivamente ese tipo de ley, si la sociedad en la que vive no se interesa públicamente por ella.

En referencia a lo expuesto cabe establecer que las organizaciones debido a la desmotivación e incertidumbre en las mismas, se han abocado a la realización de talleres y otras actividades para el desarrollo de la inteligencia ética y a la asimilación de los más recientes enfoques gerenciales que permitan la búsqueda de la excelencia a niveles tanto personal, profesional, organizacional, entre otras, además de ser indispensable un reencuentro con la naturaleza real de sus propios valores, en virtud que sin duda éstos son los elementos que proveen a la organización de estabilidad.

El horizonte actual de la vida

El abordaje de la vida puede actualmente ser realizado desde un horizonte (posibilidad-límite) que integra tres niveles principales: 1) El nivel del conocimiento, caracterizado por el amplio manejo de información, el dominio de problemas y la construcción de opciones de acción fundadas en la eficacia. 2) El nivel del saber, que incluye y reorienta el conocimiento, ahora desde la reflexión sobre sus bases y sus fines, la comprensión de los diferentes puntos de vista y la toma de decisiones, fundadas en la integración de los elementos en juego. 3) La sabiduría, que se apoya en la visualización innovadora y en el acción creativa, fundadas en el equilibrio que emana de la autoridad moral para influir positivamente de modo no coercitivo.

Es asimismo necesario que tal abordaje de la vida se realice, simultáneamente, desde el nivel de una práctica responsable que valore lo *urgente* (las condiciones de supervivencia), lo *complejo* (el respeto y aceptación de la diferencia y la atención al contexto) y lo *importante* (la construcción de una vida de calidad). El camino para ello puede incluir, entre sus etapas, la deliberación, la contextualización, consensos y acuerdos mínimos operativos, actuación responsable y permanente apertura a nuevos elementos o situaciones nuevas. La integración de conocimientos, saber y sabiduría (para decidir y actuar), puede conducir a pensar el avance científico, desde la bioética, bajo las perspectivas de las prioridades y urgencias del ser humano.

Se trata de avanzar, desde el conocimiento, utilizando todo su potencial resolutivo y explicativo, desde el saber, profundizando su capacidad de comprensión, reflexión e integración, y desde la sabiduría, dando lugar a su fuerza de visualización y de equilibrio. Avanzar hacia la construcción, que siempre tendrá algo de recuperación pero también mucho de innovación, el sentido de la vida, que está siempre en la base de la ética.

Desde una perspectiva ética, el acercamiento a la vida supone no centrarse en la referencia a esencias-el ser del hombre, la esencia humana, no limitarse al apoyo de un *logos* teórico (una razón teórica), sino situarse principalmente en el ámbito de la *frónesis* (la sabiduría práctica, la prudencia) y de la *praxis* (acción humana, orientada por valores). Del conocimiento teórico al saber prudente (práctico) parece ser el camino para

comprender y valorar la especificidad de los problemas morales relacionados con el cuidado de la vida. Ello permitiría incluir la particularidad de los casos y circunstancias, el carácter individual y concreto de los sujetos que están involucrados, en la perspectiva de valorar desde lo humano realmente existente, la conducta humana y la dignidad de la vida.

Ética y dignidad de la vida

La dignidad de la vida puede ser abordada, como proceso en permanente construcción, al menos desde las siguientes instancias, profundamente articuladas entre sí:

1. *Posibilidades de la vida*: Se trata de evaluar, en contextos concretos y en dimensión global al mismo tiempo, en primer término, las condiciones reales de *supervivencia*; como seres individuales, en su dimensión de personas, en su condición social, en su situación cultural, en su realidad como especie.

A partir de la plataforma mínima de la supervivencia, en segundo término, se trata de establecer las posibilidades reales de *coexistencia* en la diferencia a través de acuerdos que protejan la vida. En tercer término, sobre la base de las condiciones anteriores explorar la posibilidad de construcción de una *vida* considerada valiosa (vida buena), realizada en *convivencia* con otros, y que, al mismo tiempo, de un espacio a la *trascendencia*.

2. *Potencialidades de la vida*: Se trata de incorporar, de modo importante, la creatividad, la imaginación y la intuición, para descubrir y potenciar aspectos no explorados de la condición humana en los ámbitos de la autocomprensión y el autoconocimiento, de las posibilidades de comprensión y de convivencia con el diferente a partir de desarrollos simbólicos, lúdicos y estéticos. Junto a ello, desplegar nuevas formas de valoración de lo propio y lo ajeno y de afirmación de lo común, más allá de la sola coincidencia en el ámbito conceptual-programático.

3. *Capacidades de la vida*: Se trata de profundizar en el desarrollo de las capacidades necesarias para vivir mejor, proceso en el cual la educación y los medios de comunicación juegan un papel destacado, a través, entre otras, de la educación para la práctica de los derechos humanos, para el respeto y el diálogo en conjunto con la convivencia política. El abordaje del proceso de construir una vida digna, mejorarla, ampliarla y

defenderla se apoya, de modo no único pero sí principal en los valores del respeto, el diálogo y los acuerdos.

En lo que se refiere al respeto, cabe mencionar, en primer término, el respeto a sí mismo como principio de actuación moral consecuente y responsable. A partir de allí, se articulan los niveles del respeto a los seres humanos diferentes, a las especies vivientes no humanas y al entorno natural como fuente y espacio de vida. *El diálogo*, se refiere a la capacidad de abordar tanto los aspectos comunes como los conflictivos, a través de mecanismos comunicativos que constituyen, ya en sí mismos, un valor, independientemente que se alcancen o no resultados. La perspectiva dialógica recoge tanto la sociodiversidad como la diversidad cultural y moral.

Los acuerdos a los que es posible llegar versan sobre el esfuerzo por caracterizar los pasos hacia una ética común global, en la que puedan converger propuestas de diferentes ámbitos morales; el desarrollo de iniciativas de diálogo intercultural y la potenciación de acuerdos que puedan ser efectivos para avanzar hacia una mayor protección del planeta.

Construir una vida de calidad, pensar y actuar en dirección a una vida más digna, implica para el ser humano, en primer término, elegir el contenido de sus actos, desarrollar una conducta (conducere, orientar o dirigir), fundada en valores ofrecidos por la sociedad y la cultura (lo que resalta la dimensión social de la ética), pero abiertos a un esfuerzo de universalización que, sobre la comprensión de una condición humana común apunta a la posibilidad de una ética común. Pero, en segundo término, el ser humano está llamado a elegirse a sí mismo, gracias a su inteligencia reflexiva, a hacerse o gestarse a sí mismo en sus actos, en una serie de elecciones y acciones de los cuales ha de responder posteriormente. Construir una vida digna es elegir y elegirse en el marco de la responsabilidad.

Consideraciones finales

Incorporar en el plan de negocios la responsabilidad social como un aspecto integrado a toda la gestión del negocio y no sólo como una actividad ligada, se traducirá en beneficios a corto plazo para el sector, por cuanto se incrementará el desempeño financiero, aumentará la lealtad de los trabajadores y la reducción de los conflictos laborales, así como tam-

bién, la productividad y calidad, mejorará la capacidad para retener y contratar a los mejores trabajadores y favorecerá el acceso a capitales de las empresas.

Desde esta perspectiva, la participación del talento humano, junto con el entorno circundante pudiera ser factor clave estratégico en la creación de valor agregado como andamiaje motivacional para él mismo, en pro de concatenar esfuerzos en conjunto para llevar a la práctica la responsabilidad social de la organización, utilizando las empresas al *coaching* en la gerencia como orientador de cambios conducentes a una gestión exitosa del activo humano.

Esto permite puntualizar el rescate del factor humano dentro de las organizaciones, las cuales puedan combinar exitosamente el Coaching en la gerencia como herramienta orientadora de cambios, conducentes al cumplimiento de una responsabilidad social eficiente y certera, que coadyuvan a integrar todos los miembros, en pro del crecimiento de ambas partes, tanto para incentivar como para motivar al personal a desarrollar sus potencialidades. Ello generaría un valor agregado significativo, tomando en cuenta el entramado motivacional aportado por el coaching y ser visto éste como un adminículo de la responsabilidad social.

Referencias bibliográficas

- Bara, E. (2004). **Excelentes Profesionales y comprometidos ciudadanos.** Un cambio de mirada desde la Universidad. Bilbao, España. Desclée.
- BROWN, M. (1992). **La ética en la empresa.** Editorial Paidós. Barcelona.
- Cortina, A. (2005). **Educación en valores y responsabilidad cívica.** Bogotá, Colombia. El Búho.
- Cortina, A. (2004). El Concepto moderno de empresa ha de incluir necesariamente cuestiones éticas. Entrevista realizada el 22 de marzo a la catedrática de ética de la Universidad de Valencia.
- Cleghorn, L. (2005). **Gestión ética para una organización competitiva.** San Pablo. Bogotá, Colombia.
- Etkin, J. (1998). **La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada.** Editorial Mc.Graw Hill. Madrid.
- Foretica (2005). **Sistema de la gestión ética y socialmente responsable.** Madrid, España.

- Gallegos, M. (2002). **La epistemología de la complejidad como recurso para la educación**. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario.
- Gardner, H. (1999). **La inteligencia revisitada. Las Inteligencias múltiples en el siglo XXI**. Paidós. Barcelona.
- Gómez-Lobo, A. (2006). **Los bienes humanos**. Mediterráneo. Santiago de Chile.
- Hamburger, F. (2006). **La cultura ética en la empresa**. Paulinas. Bogotá, Colombia.
- Kliksberg, B. (2005). **La agenda ética pendiente en América Latina**. F.C.F. Buenos Aires, Argentina.
- Martin, V. (2009). Abordajes sobre la Inteligencia ética. Revista **Redhecs**. Universidad Rafael Bellosso Chacín. Maracaibo.
- Martin, V. (2006). **Ética y Ciencia**. ULA. Mérida, Venezuela.
- Martin, V. (2005). **Ética y construcción del saber**. LUZ. Maracaibo, Venezuela.
- Martin, V. (2004). La inteligencia ética en las organizaciones públicas. IX Congreso internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, Madrid N° 2.
- Seijo, C. (2006). Gerencia ética de la comunicación en organización de futuro. **Revista psicología organizacional industrial**.
- Silva, N. y Espina, J. (2006). Ética Informática en las sociedades de la información. **Revista Venezolana de Gerencia**. Dic 2006. Volumen 1.
- Silva, N. y Espina, J. (2003). **Acuerdos y Normas**. URBE. Maracaibo, Venezuela.
- Yarce, L. (2005). **El poder de los valores en las organizaciones**. Ruz. México.
- Valls, A. (2000). **Inteligencia emocional en la empresa**. Ediciones Gestión. España.
- Vindas, R. (2005). **Inteligencia ética en las organizaciones éxito y competitividad sostenida**. Grupo Kaiza. S.A.