



ANIVERSARIO

ISSN: 0798-1171 e-ISSN: 2477-9598

Depósito legal pp. 197402ZU34

Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa



REVISTA DE FILOSOFÍA

Centro de Estudios Filosóficos
"Adolfo García Díaz"
Facultad de Humanidades y Educación
Universidad del Zulia
Maracaibo - Venezuela

**EDICIÓN
ESPECIAL
Nº2 - 2022**

Revista de Filosofía

Vol. 39, Edición Especial N°2, 2022, pp. 243-252

Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

**Enfoque de relaciones humanas en el pensamiento administrativo:
Una revisión desde la ética de la convivencia**

*Human Relations Approach in Management Thinking:
A Review from the Ethics of Coexistence*

Lipselotte de Jesús Infante Rivera

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6094-1070>

Universidad Continental - Huancayo - Perú

lipselotte_2@hotmail.com

José Manuel Armada Pacheco

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3827-6144>

Universidad Continental – Huancayo - Perú

jarmada@continental.edu.pe

Alex Sandro Landeo Quispe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0989-9492>

Universidad Nacional de Huancavelica - Perú

alex.landeo@unh.edu.pe

Fernando Viterbo Sinche Crispin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8418-7831>

Universidad Nacional de Huancavelica – Perú

fernando.sinche@unh.edu.pe

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7301545>

Resumen

El ensayo realiza una aproximación conceptual a las relaciones humanas, situado desde los enfoques del pensamiento administrativo/organizacional. Contempla cómo la empresa privada ha crecido según los lineamientos impuestos por la globalización, llevando a la acumulación desmedida de ganancias, dejando de lado la valoración de los individuos como seres poseedores de dignidad, lo que representa una tergiversación de lo que ha de ser el sentido social de la empresa. Por esta razón, se reflexiona sobre la urgencia de emplazar la actividad organizacional hacia la búsqueda del bien común, sustentado en una ética de la convivencia, cuya finalidad sea integrar lo social con lo laboral, fomentando el desarrollo de una serie de cualidades axiológicas que le definan.

Palabras clave: relaciones humanas; ética de la convivencia; bien común; valores; pensamiento administrativo.

Recibido 14-06-2022 – Aceptado 18-09-2022

Abstract

This paper makes a conceptual approach to human relations, situated from the approaches of administrative/organizational thought. It contemplates how the private company has grown according to the guidelines imposed by globalization, leading to the excessive accumulation of profits, leaving aside the valuation of individuals as worthy beings, which represents a misrepresentation of what should be the sense of belonging to the company. For this reason, we reflect on the urgency of directing organizational activity towards the search for the common good, based on an ethic of coexistence, whose purpose is to integrate the social with the labor, promoting the development of a series of axiological qualities to define.

Keywords: Human Relations; Ethics of Coexistence; Common Good; Values; Administrative Thinking.

Introducción

Las relaciones humanas han existido desde tiempos remotos, cuando el hombre comenzó a vivir en comunidades y a socializar con los demás¹. Para el estagirita, el hombre es un animal nacido para socializar, para integrarse a las dinámicas colectivas, lo que le hace coexistir con los demás, otorgándole una dimensión individual y otra social, en otras palabras, para la convivencia, que refleja el sentido primario de la *polis*, la *koinonia* o asociación política requerida para desarrollar las relaciones entre ciudadanos. El sentido de pertenencia e identificación hacia la *polis* era indispensable para definir el ser social y el lugar que cada uno podría desempeñar como sujeto individual

Desde la antigüedad, es imposible que se lleve a cabo cualquier acción entre las personas, donde no se encuentre involucrada las relaciones con sus semejantes, ya que a partir de esas referencias se establecen vínculos para la consolidación de las cualidades sociales humanas. Cabe destacar que, las relaciones humanas no dependen de las perspectivas individuales de los sujetos, sino de una tendencia natural hacia la humanización, al reconocimiento del valor de los individuos como humanos, con dignidad, lo que amerita tratarles con respeto, como un fin y nunca como un medio².

No se trata sólo de ser tolerante a los demás, como exigencia del contrato social, de las normas jurídicas establecidas, sino de la búsqueda del equilibrio, comunicación, respeto, diálogo permanente, en síntesis: la convivencialidad, donde lo más idóneo es contar con un buen sentido de comunicación, y de otros elementos que contribuyan a la conducción humana dentro de la sociedad.

El ser humano es cambiante en su forma de ser; es un ser social, con connotaciones racionales, independencia de pensamiento, pero que no puede vivir aisladamente, por más

¹ ARISTÓTELES (1988). *La política*. Traducción y notas de Manuel García Valdés. Editorial Gredos, Madrid.

² KANT, I. (2007). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Traducción de García Morente. Edición de Pedro M. Rosario Barbosa San Juan, Puerto Rico.

que esto suponga una serie de conflictos internos, de luchas por escalar en los puestos privilegiados dentro de la sociedad³, su naturaleza social, en el fondo, buscará las interacciones como medio de acción para el bien colectivo. En la actualidad, aunque se mantiene el enfoque del hombre como ser social, la globalización tiende más a marcar espacios para el desarrollo profesional, distanciando el sentido de pertenencia, de compromiso con la colectividad, la sociedad y con los individuos que configuran su espectro de acción laboral.

La sociedad ha sufrido transformaciones por la globalización, que repercuten en las relaciones humanas, en la convivencia entre individuos, en el distanciamiento con el sentido heterogéneo de lo social. En este contexto, el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación, han acelerado el distanciamiento entre individuos y, si bien es cierto, en algunos aspectos, acortan las distancias interpersonales, crea paradojas a la hora de evaluar cómo es la convivencia humana en el contexto del siglo XXI. La globalización deshumaniza a los actores sociales, aumenta las asimetrías, genera violencia y otra serie de patologías que tergiversan el sentido de la interacción social humana⁴.

El empoderamiento de la globalización, ha llevado a que los individuos puedan realizar labores de manera más eficaz, pero esto en detrimento de las relaciones sociales. Lo tecnológico se inserta dentro del mercado laboral, coincidiendo con un pensamiento que tiende hacia la eficiencia, la productividad, el éxito administrativo, apartando de lado la relevancia de la convivencia dentro de los escenarios actuales.

Dentro del pensamiento organizacional, se estiman las habilidades, compromisos hacia la empresa, rendimientos y demás factores comunes⁵. Sin embargo, desde el pensamiento crítico, es importante considerar que, si bien los logros empresariales y organizativos son fundamentales para el desarrollo social, los mismos no constituyen la esencia de la convencialidad, de la búsqueda del bien común⁶. En virtud de lo anterior, el artículo explora las relaciones humanas dentro de los marcos de la globalización, la convencialidad, desde las aristas del pensamiento administrativo-organizacional, lo que constituye una propuesta alternativa ante los avances del fenómeno globalizador y de sus impactos en la vida cotidiana y laboral.

I. Globalización y pensamiento administrativo.

Dentro del contexto global, la finalidad de toda empresa es incrementar sus ganancias y ser competitivos en los escenarios actuales. Para Hinkelammert⁷, lo prioritario en la globalización es enfocarse en el crecimiento desmedido de las empresas privadas, en la

³ KANT, I. (1994). *Ideas para una historia universal en clave cosmopolita y otros escritos de filosofía de la historia*. Traducción y notas de C. Roldán y R. Rodríguez Aramayo. Editorial Tecnos, Madrid.

⁴ VIDAL, J. E., MEJIA GONZÁLEZ, L., & CURIEL GÓMEZ, R. Y. (2021). "La violencia como fenómeno social: Dimensiones filosóficas para su evaluación". *Revista de Filosofía*, 38(99). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5644261>

⁵ DURAN, A (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning S.L. España.

⁶ LIUZZO, M. (2019). "Sentido humano de la convencialidad: la ética del bien común". *Revista de Filosofía*, 36(92). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/33806>

⁷ HINKELAMMERT, F. (2012). *Lo indispensable es inútil*. Editorial Arlekin, San José, Costa Rica.

acumulación de capital, siguiendo la lógica de multiplicación de las ganancias y con ello ir desplazando los derechos humanos y la dignidad de las personas. Como puede apreciarse, es un conflicto de orden social, de reflexión en torno al papel de las empresas privadas en los escenarios sociales, que tergiversa las relaciones humanas, llevando a los individuos a la supervivencia del más apto.

La empresa privada, impulsada por la globalización, ha tenido un proceso de expansión no casual, sino planificada exitosamente por el pensamiento neoliberal, apoyado por la coalición empresarial y elites económicas que han focalizado el interés en ejercer control sobre la comunicación y en las relaciones humanas, siendo una tergiversación del sentido de la convivencia. Se trata de la destrucción de los elementos que definen la sociabilidad humana, aupando el surgimiento de nuevas codificaciones, que no consideran el interés colectivo, sino que se enmarcan en la productividad y competitividad⁸.

En medio de esto, el rol empresarial y del pensamiento administrativo, se ha visto tergiversado, en tanto sólo se enfatiza en el manejo efectivo de los recursos, del planeamiento estratégico, aumento de capital, tecnología de avanzada, logística estructurada acorde a las necesidades de la organización, personal altamente calificado e innovador, dejando de lado la dignificación de la condición humana de los trabajadores, haciendo de ellos, instrumentos útiles y descartables para el crecimiento del mercado global⁹. La toma de decisiones se torna algo automático, centrado en la competitividad, amoldándose al crecimiento de la globalización y a la homogeneización de la cultura. En tal sentido, el pensamiento administrativo se ha inclinado por definir pautas para la gestión empresarial, sin hacer un análisis reflexivo sobre la situación de las relaciones humanas y cómo la convivencia determina el éxito, más allá de los objetivos inmediatos.

El pensamiento administrativo ha influenciado en las formas de adaptarse o distanciarse de la globalización y de sus efectos dentro de la sociedad. Representa un tipo de reflexión poco explorada desde el pensamiento filosófico, pero que tiene sus basamentos en la dimensión humana y en la interdisciplinariedad, así como en la concatenación de diversos factores, como el entorno laboral y lo social.

En dicho contexto, las relaciones humanas definen los espacios organizacionales, esgrime la actuación que se ha de adecuar en medio de modelos de gestión, que exigen diversas competencias humanas. Visto de este modo, es una concepción teórica que surge del seno de la burguesía moderna, que expone los modelos de gestión de la empresa capitalista, basada en relaciones humanas desiguales, cuyos principios son la explotación del trabajador en beneficio del propietario. En medio de ello, las relaciones humanas desembocan en el crecimiento de monopolios, de la actividad privada y de estrategias motivacionales no centradas en la valoración de lo humano, sino como estrategias de enajenación y coacción empresarial.

⁸ VERGARA, J. (2001). "La contribución de Hinkelammert a la crítica latinoamericana al neoliberalismo". *Polis*, Vol. 1. Núm. 2.

⁹ MARÍN, K. O., RUIZ, A., & HENAO, E. (2016). "La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas". *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2).

Hacer reflexión y crítica a las relaciones humanas basadas en las exigencias del mercado global, del desarrollo desmedido de la ciencia y la tecnología, es fundamental para definir los espacios organizacionales en el contexto actual. Esta postura no debe confundirse con administración de personal o gestión de recursos humanos, sino que implica una reflexión filosófica del contexto global, de los límites del crecimiento científico, tecnológico e industrial, que incide en las formas de adaptarse a cambios en los diferentes ámbitos de acción humana, lo que conduce a plantearse alternativas para una adecuada formación ciudadana¹⁰.

Para adaptarse a los escenarios actuales, los individuos han tratado de mantener el sentido primario de sociabilidad, lo que posibilita una identificación constante con los miembros de su entorno social y laboral. En este sentido, son muchas las aristas que inciden el comportamiento humano y en las formas de convivir con sus semejantes. En el contexto global, las formas destacadas como prioritarias son las relaciones que conduzcan al éxito laboral, porque de ello depende las formas de impulsar la competitividad y el crecimiento del mercado¹¹. Estas formas de interacción social buscan satisfacer necesidades amplias dentro de los escenarios sociales, logrando integración a las exigencias de la globalización.

Esto puede generar un clima de cambio dentro de lo laboral, pero, manejado inadecuadamente, lleva a la instrumentalización en las formas de definir el ejercicio laboral y las relaciones humanas. Para Soria¹², las relaciones humanas:

son multidimensionales. Se pueden analizar como un producto de la estructura económica y de los hábitos y tradiciones de la sociedad. Es imprescindible examinarlas tomando a la empresa como una sola unidad, dividida en grupos e individuos, o bien a través de la estructura formal e informal de la organización. Se pueden enfocar desde el punto de vista psicológico, sociológico o, aún más, desde el ángulo de cada una de las disciplinas que han enriquecido su cuerpo de conocimientos.

Como puede apreciarse, la estructura empresarial comprende al ser humano como un sistema organizacional, donde lo distintivo es la desigualdad, origen de los problemas de las relaciones humanas, de la exclusión, la división del trabajo y la estratificación de acuerdo a las dinámicas sociales. Esta visión de la administración ha tenido éxito, gracias a la instrumentalización del personal, de labores gerenciales que toman decisiones, en apariencia asertivas y empáticas, pero que no tienen otro objetivo que dar continuidad a la explotación laboral, el enriquecimiento empresarial y el crecimiento de la globalización. Ante ello, mantener la dignificación de los trabajadores, el contacto con relaciones humanas,

¹⁰ MARTELO GÓMEZ, R. J., MARRUGO LIGARDO, Y. A., & FRANCO BORRÉ, D. A. (2021). "Educación y formación ciudadana: dimensiones filosóficas para su consideración". *Revista de Filosofía*, 38(99). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5676414>

¹¹ MÉNDEZ, J., & MORÁN, L. (2014). "Pensar más allá de la modernidad eurocéntrica en perspectiva decolonial". *Revista de Filosofía*, 31(78). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/19600>

¹² SORIA M, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Limusa/Noriega Editores, México, p. 19.

con la convivencia dentro de lo laboral, conduce a una gestión eficiente, centrada en un modelo económico divergente, incluyente y crítico.

En el plano de la ética de la convivencia, esta exige tener apertura hacia la comunicación, el diálogo y las relaciones interpersonales, en tanto contribuyen al progreso social y a formas de administración eficaces. En función de esto, se ven ligados ciertos factores: lo social con lo laboral, donde, el papel de la administración, tiene como finalidad dirigir el desarrollo de actitudes que tengan como fin garantizar relaciones de respeto y tolerancia, para afrontar los tiempos de incertidumbre generados por la modernidad occidental. Esto significa adaptarse a los procesos globales, sin perder de vista la esencia humana y los valores que han de definirla.

En el mundo globalizado, la mejor opción para rendir exitosamente en los escenarios laborales, es adecuarse al uso de herramientas tecnológicas. Sin embargo, lo fundamental, desde el punto de vista ético, es mantener vivas las relaciones humanas, el sentido de identidad individual y colectiva, la identificación con cualidades axiológicas propias, con emprendimientos comunitarios, con autonomía crítica, dinamismo y participación en los escenarios sociales. A pesar de esto, se reconoce las dificultades existentes en las formas de precisar relaciones humanas y de anteponer la convivencia y los valores humanos, a las exigencias globales, pero, los nuevos modelos administrativos y gerenciales, tienden a la convergencia de estos factores, donde es fundamental garantizar el beneficio social, como parte de un nuevo pensamiento administrativo que se enfoca en la sustentabilidad.

El tema de las relaciones humanas corresponde un campo de interés interdisciplinar: es objeto de reflexión de la filosofía, pues considera la esencia humana, las formas de perfilar valores adecuados para la sociedad, pero también es de interés para la economía, porque evalúa dichas relaciones dentro de las organizaciones, siendo un componente determinante para el uso de modelos de gestión. De igual forma, es un campo de análisis para la sociología, la psicología, el derecho, entre otras disciplinas. Pero, a pesar del enfoque que quiera darse al tema de las relaciones humanas, se ve inmerso el tema axiológico, las relaciones de los individuos con la alteridad y la repercusión que puede tener el fomento de los valores en el escenario afectado por la globalización.

La globalización perjudica las relaciones y espacios de encuentro entre seres y saberes, entre identidades heterogéneas y alternativas, por cuanto niega la existencia de la diferencia, irrespetando las relaciones interpersonales construidas a partir de estos supuestos. Considerar la diferencia es fundamental dentro del entorno laboral, dado que prioriza el trato hacia los trabajadores como individuos, como personas, no como estadísticas, cifras o inmerso en discursos motivacionales.

II. Ética y convivencia: repensar el modelo organizacional

En la sociedad, las relaciones humanas están basadas en un orden simbólico que trata de vincular a las personas, teniendo como fin el desarrollo de cualidades axiológicas, que deriven en la convivencia armoniosa. Son establecidas por el individuo, parten de su necesidad intrínseca de socializar, de mantener relaciones armónicas con sus congéneres y su entorno. Se trata de convivir, de entrar en relaciones de respeto, tolerancia, diálogo y

encuentro con los demás, tanto en los desenvolvimientos cotidianos, así como en los espacios laborales.

En la actualidad, rescatar las relaciones humanas es prioritario; retomando los postulados kantianos, representa superar los estados de aversión del hombre hacia sus semejantes, el estado de competitividad, de escalar niveles en los escenarios sociales, desplazando al otro, sin tener un trato recíproco, igualitario y de respeto hacia su condición humana¹³. Desde los postulados del pensamiento administrativo, los problemas de las relaciones humanas aparecen en todos los niveles jerárquicos de la sociedad, ejemplificado en las funciones de la empresa, que se diferencia por los actores, diferencia e intensidad de tiempo, entre otras cualidades.

Los problemas organizacionales son el reflejo de las patologías sociales, de lo que acontece en el mundo externo globalizado, determinado por asimetrías, marginación y exclusión. Más que posturas en torno a resolución de conflictos, se trata de emplazar a los individuos hacia la convivencia, hacia una sociedad incluyente y caracterizada por una serie de valores, cuyo fin es hacer frente a la globalización.

La urgencia de adoptar medidas referidas a las relaciones humanas, tiene una especificidad espacial y temporal, por lo tanto, viene a ser una respuesta a los problemas vividos en la década de los años veinte en los Estados Unidos. Para Elton Mayo¹⁴, las relaciones humanas permiten desarrollar un corpus teórico-conceptual, con aplicaciones diversas e interdisciplinarias, siendo así como se convierte en una temática de interés para las ciencias sociales, para el pensamiento crítico, para la filosofía, pero también para la evaluación del comportamiento organizacional.

Sin embargo, esta teoría ha tenido diversos detractores, que afirmaban que no integraba adecuadamente connotaciones axiológicas, desplazando el pensamiento filosófico, sin tener suficientes soportes académicos de respaldo. Igualmente, su principal sustento fue la motivación, dejando de lado la relevancia de la comunicación, el diálogo, el encuentro, el enriquecimiento recíproco, como condiciones necesarias para afrontar los cambios sociales.

En el ámbito organizacional, las empresas representan una necesidad humana por alcanzar la satisfacción y el acceso a bienes y servicios. Por otro lado, el desarrollo de una cultura organizacional incluyente, de respeto, basado en la convivencia y en el fortalecimiento de valores sociales, influye en la retroalimentación de sus actores, posibilitando acciones en beneficios de la persona, como humana, y no como entidad corporativa. Tiene un basamento científico, en tanto se enfoca en la fabricación de actividades, producción, eficiencia económica y demás supuestos laborales requeridos para el funcionamiento. Sin embargo, el componente individual, como persona autónoma, no puede ser desplazado, dado que la sociedad tiene estructuras, del mismo modo la empresa, donde cada uno alberga perspectivas y aspiraciones distintas, cuya conjugación, inciden un

¹³ALVARADO, J. (2021). "Kant y los fines de la cultura". *Revista de Filosofía*, 38(98). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5528189>

¹⁴MAYO, E. (1946). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Harvard University Press.

óptimo desenvolvimiento, reflejándose en la resolución de problemáticas a nivel individual, comunitaria y ambiental.

No obstante, es requerido superar el estado de conflictividad presente en la sociedad, de asimetrías y vulnerabilidades, entrando en contacto con la dimensión humana, con los sistemas de creencias, integrando valores, como el respeto, la tolerancia, la armonía, entre otros, dentro de los espacios organizacionales. Sólo así, puede darse lugar a una visión humana de la empresa, que es holística e interdisciplinar, distanciada de los alcances hegemónicos de la globalización neoliberal.

Por consiguiente, las relaciones humanas llevan inmersa la necesidad de aprender a vivir con los demás, de lograr entablar relaciones de convivencia, cuya finalidad es el bien común, integral y sostenido, con una perspectiva intergeneracional. Dentro del ámbito empresarial, se persigue la instauración de una serie de obligaciones para garantizar el bien de los trabajadores, cuya inserción en el mercado laboral no es producto del azar, sino de las codificaciones impuestas por la globalización. Empero, en el sentido de comunidad, de convivencia, puede modificar las relaciones del hombre con la globalización, mediante la adquisición de valores que, más allá de la competitividad, procuren el bienestar colectivo¹⁵.

Por este motivo, la convivencia es fundamental para alcanzar el bien común, el bien ciudadano, colectivo y democrático, que se refiere a la capacidad de trabajar en pro de la sociedad, de un modo antisistémico, que conduzca a las organizaciones al aprendizaje holístico y al interés hacia la dignificación humana. Esto apunta al equilibrio organizacional, al esfuerzo por orientar los valores sociales dentro de los espacios laborales; en otras palabras, se busca un acuerdo sobre el cual construir valores compartidos, experiencias éticas que operativicen la sociedad y la empresa, amalgamando posiciones divergentes en un solo contexto. Se puede decir con ello que, las conductas organizacionales son reflejo de la sociedad, por ello, forjar valores, buscar la convivencia, sustentada en la comunicación, posibilita el acercamiento hacia el progreso social, hacia el respeto y a consolidar relaciones sociales efectivas¹⁶.

En tal sentido, las organizaciones pueden perfilar la construcción de un diseño que oriente las realizaciones humanas dentro de la empresa. Esto requiere del equilibrio social, el bien común, necesarios para tener acceso a mínimos vitales dentro de la sociedad. La empresa, en consecuencia, ha de adecuarse a valores, que pueden ser desarrollados asumiendo modelos de gestión basados en las relaciones humanas, fundamentadas en características axiológicas indiscutibles y, progresivamente, encaminadas a la convivencia social¹⁷.

Se trata de encaminarse cada vez más a valores compartidos, a entretener lo social con lo empresarial, conduciendo a la construcción de proyectos de vida integrales, pensados en el futuro y la sustentabilidad. En ellos, las organizaciones laborales deben brindar

¹⁵ SEIJO, C. (2009). "Ética de la convivencia en organizaciones del presente: Base fundamental para alcanzar el bien común". *Clío América*, Año 3, Núm. 5.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ MARTÍN, V. (2007). "Ética, educación y construcción de convivencia". *Revista Educación en Valores*. Vol. 2, Núm. 8.

continuidad a las dinámicas sociales, protección al medioambiente, fortaleciendo los valores desde dentro (de lo laboral/organizacional y dentro del tejido social), esto es una retroalimentación permanente y abierta, sobre las que se construyen las bases de una ética organizacional, sustentada, no en obsoletos códigos normativos, sino en procesos dialógicos/comunicativos, cimentados desde la convivencia y, en la medida que esta ética ayude a generar marcos adecuados para las relaciones humanas, permitirá el avance social, organizacional y la resolución de conflictos de índole micro y macro social¹⁸.

La convivencia representa el finiquito a la deshumanización del hombre, a las relaciones asimétricas visibles dentro del contexto social, al ejercicio de poder indiscriminado de las empresas corporativas internacionales, que no fijan límites para la exclusión humana y destrucción del medioambiente. En línea general, se tiende a la búsqueda de cualidades axiológicas que integren lo social con lo laboral, como un acto de fortalecimiento de las relaciones humanas y no como parte del interés del mercado capitalista¹⁹.

Conclusión

Los seres humanos suelen vincular todo tipo de relaciones, lo que incide sustancialmente en el desenvolvimiento social. Las actitudes humanas responden a sus inclinaciones a la sociedad y a la insociabilidad, a esa constante pugna entre sus cualidades, por lo que se ha de tomar en cuenta las mejores formas de propiciar el encuentro entre individuos en sociedad y en un contexto organizacional favorable. En medio de estos procesos, la convivencia es el elemento base de todas las relaciones, sustentada en una cultura dialógica y comunicativa. Conducirse de esta manera, significa entablar relaciones de respeto con los demás, solventando las connotaciones no sociales del ser humano. Comprender esta realidad, implica, entre otras cosas, darle una nueva dimensión al pensamiento administrativo, cuyo tratamiento filosófico ha sido escaso, pero su evaluación incidiría en las formas que las empresas tienen para encarar el fenómeno de la globalización.

Es de hacer notar, que se busca la construcción de una sociedad equilibrada, incluyente, cuyo horizonte sea la convivencia social. Con ello, no se pierde de vista la importancia de la gerencia, el liderazgo y demás componentes asociados a las empresas, pero se hace hincapié en la relevancia de humanizar las prácticas administrativas en el siglo XXI.

Por ende, las relaciones humanas han de ser prioritarias, fortalecidas por el desarrollo de cualidades axiológicas, críticas, que incidan en la forma solidaria, transparente y equitativa de gerenciar las empresas, comprendiendo que, toda acción micro, tendrá repercusiones dentro de escenarios macros en la sociedad. Las relaciones humanas envuelven el cambio social, la lucha contra la globalización, además del éxito, no medido exclusivamente por la acumulación de ganancias, sino en la valoración de los individuos como humanos, como sujetos de derecho, con aspiraciones, valores y creencias peculiares dentro de la sociedad, que son llevados a la empresa.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ LIUZZO, M. (2019). *Op. Cit.*

Con la ética de la convivencia, se pretende fomentar una cultura dialógica, de respeto, tolerancia e inclusión. Que defina de forma diferente al trabajador, tomando en consideración su autonomía y cualidades humanas, indispensables para el trabajo en equipo y para alcanzar metas comunes, no para la empresa, sino para la humanidad, como sería el desarrollo sustentable. Este nuevo entendimiento posibilita la convivencia social, crear un clima propicio para el encuentro humano, a partir de esto, trasladarlo a los espacios organizacionales, gestionados por un gerente que atienda a la resolución de conflictos, no sólo a nivel individual, sino a beneficio del colectivo. Estas mejoras en torno a la visión de la empresa comprometen a una reflexión holística, interdisciplinar, cuyos basamentos estén centrados en la construcción de un sistema de valores con pertinencia social, donde la formación en competencias sea desplazada por el trabajo colaborativo y las relaciones armónicas.



REVISTA DE FILOSOFÍA - EDICIÓN ESPECIAL N°2 - 2022

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en noviembre de 2022 por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

**www.luz.edu.ve www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org**