



DOMINIO PERSONAL COMO ESPÍRITU DE LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI

Personal Domain As The Spirit Of Organizations Of The 21st Century

Rafael López Lara

Profesor Universitario

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

Barinas, Venezuela. unellezrall@gmail.com

DATOS DEL ARTICULO

Recepción: 16-06-2019

Aprobación: 21-01-2020

Correspondencia a:

unellezrall@gmail.com

(Rafael López Lara)

Palabras Clave:

Actualidad, organizaciones inteligentes, dominio personal, niveles de productividad.

RESUMEN

En la actualidad, las organizaciones están atentas a un trabajador con Dominio Personal como elemento clave en el logro con éxito de los objetivos trazados. Particularmente en las organizaciones del siglo XXI, correspondiente al gran aporte del primer elemento de las organizaciones inteligentes, ineludible en el contexto nacional, ya que en su mayoría se caracterizan por tener trabajadores con poco Dominio Personal. El objetivo de esta investigación consiste en proponer al "**DOMINIO PERSONAL COMO ESPÍRITU DE LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI**". La misma está enmarcada en la línea de investigación Gerencia en la Sociedad de la Información. Para diagnosticar la situación actual sobre el Dominio Personal adelantado por las organizaciones del siglo XXI. Se aplicó un instrumento para conocer su disposición a adoptar el nuevo espíritu de las organizaciones, basado en la filosofía de las organizaciones inteligentes, se impartió una charla de carácter interactivo con el objetivo de darles a conocer los lineamientos que caracterizan dicho instrumento. Finalmente, se recomienda a las organizaciones del siglo XXI, aplicar este elemento vanguardista que permita el fortalecimiento de los trabajos en equipos, y conduzca a la búsqueda de soluciones consensuales, elevando así los niveles de productividad.



ABSTRACT

At present, organizations are attentive to a worker with Personal Domain as a key element in the successful achievement of the objectives set. Particularly in the organizations of the 21st century, corresponding to the great contribution of the first element of intelligent organizations, unavoidable in the national context, since they are mostly characterized by having workers with little Personal Domain. The objective of this research is to propose the "PERSONAL DOMAIN AS A SPIRIT OF THE ORGANIZATIONS OF THE XXI CENTURY." It is framed in the line of investigation Management in the Information Society. To diagnose the current situation on the Personal Domain advanced by organizations of the 21st century An instrument was applied to know their willingness to adopt the new spirit of organizations, based on the philosophy of intelligent organizations, an interactive talk was given with the aim of making known the guidelines that characterize This instrument is finally recommended to organizations of the 21st century, apply this avant-garde element that allows the strengthening of teamwork, and leads to the search for consensual solutions, thus raising productivity levels.

Keywords:

News, intelligent organizations, personal domain, productivity levels



1. INTRODUCCIÓN

El arte del aprendizaje y crecimiento personal se denomina “dominio personal”, que no es más que abordar la vida de manera creativa, como mirar dónde estamos y el potencial de dónde quisiéramos estar. Una persona con alto nivel, amplía su aptitud para crear los resultados que busca de la vida, tras ese aprendizaje continuo surge el espíritu de la organización. En la medida en que una persona busque crecer y mejorar su dominio personal garantizará el éxito de la organización y su felicidad individual. Ésta disciplina de dominio personal no lo es todo, debe verse como una más en la organización, debe ser practicada y fundamentada en la visión principalmente. Pero es esa diferencia entre la realidad y la visión la que nos mantiene activos, generando esa “tensión creativa”, no emocional que puede llevar a la desesperación, acortando la visión para eliminar la inseguridad, al adaptarla a la realidad. No hay que desconocer que la creatividad muchas veces requiere de restricciones, pero es también en sí misma generadora de cambios muchas veces. La búsqueda del dominio personal debe venir acompañada de la fidelidad a la visión y a la verdad.

En la actualidad, las organizaciones están atentas en tener un trabajador con Dominio Personal como elemento clave en el logro con éxito de la visión y de los objetivos trazados. Particularmente en las organizaciones del siglo XXI. Asimismo, en el contexto nacional existen importante grupo de organizaciones vanguardista que utilizan nuevas herramientas que permiten alcanzar el logro de sus objetivos previstos. La gestión de estas empresas la realizan, por lo general, sus propietarios o gerentes sin herramientas como el dominio personal, que le permita involucrar a sus equipos de trabajo en los procesos regulares de toma de decisiones. Siendo estos procesos prácticamente unilaterales, en el sentido que no se dan contribuciones del personal que labora en las mismas.

Así mismo, la preparación en el área de gestión con el elemento del dominio personal en los propietarios o líderes, en su mayoría es empírica, razón por la cual se infiere que ello puede obedecer, entre otras, a que perciban que tal responsabilidad es potestad única de ellos. Muchas organizaciones necesitan un ser humano o trabajador en cualquiera de su escala de valores completamente diferente: un "Trabajador con Dominio Personal" que puede trabajar en equipos, mantener a las personas conectadas, comprometidas, fomentando una cultura de innovación, tolerancia al riesgo y este continuamente mejorando.



Igualmente, el desarrollo del dominio personal sigue siendo un reto importante para las empresas de todo el mundo, porque en la transición de la organización tradicional se crea brechas en los actores aún mayores. Ese ser con dominio personal de alto rendimiento hoy en día necesitan diferentes habilidades y experiencia vivida en generaciones pasadas, sin embargo la mayoría de las organizaciones no se han movido lo suficientemente rápido para desarrollar esta disciplina en los trabajadores, promover a los integrantes jóvenes y construir nuevos modelos de liderazgo.

Por otra parte, las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual. Peter M. Senge en su libro *La quinta disciplina* 9Ed: *Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Inamori, (2017) afirmó lo siguiente: “En cualquier organización la fuerza activa es la gente. Y la gente tiene su propia voluntad, su propio parecer y su propio modo de pensar. Si los empleados no están motivados para alcanzar metas de crecimiento y desarrollo tecnológico... no habrá crecimiento, mayor productividad ni desarrollo tecnológico”. (p.181). Es importante resaltar que tanto Senge, como Inamori sugiere que al explotar el potencial de la gente requerirá de una nueva comprensión de la “mente subconsciente”, la “fuerza de voluntad” y la “acción del corazón... el sincero deseo de servir al mundo”.

Al igual que Inamori, Senge, O'Brien (2017) argumenta que “los directivos deben redefinir su tarea. Deben abandonar el viejo dogma de planificar, organizar y controlar” para comprender el carácter casi sagrado de su responsabilidad por la vida de tantas personas”. (p.183). Es decir, la tarea fundamental de los directivos consiste en brindar las condiciones que capaciten a la gente para llevar vidas enriquecedoras. Es por esto que, el “Dominio personal” es la expresión que Senge usa para la disciplina del crecimiento y el aprendizaje personal. La gente con alto nivel de dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que busca en la vida. De su búsqueda de aprendizaje continuo surge el espíritu de la organización inteligente. Va más allá de la competencia y las destrezas; significa acercarse a la vida de uno como a un trabajo creativo, vivir la vida desde un punto de vista creativo como oposición al reactivo.

Es importante destacar que existe el dominio personal, que es de gran eficacia basados en el aprovechamiento racional de sus recursos que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, que pueden ser puestos en práctica con gran éxito por los trabajadores de las empresas, especialmente en sus gerentes.



En razón de los planteamientos anteriormente expuestos, en este ensayo se presentan los resultados de una investigación realizada sobre el dominio personal en las organizaciones a nivel nacional, la cual obedece en su mayoría a un proceso empírico que puede ser sustituido por estas nuevas herramientas de gestión basadas en la filosofía de las organizaciones inteligentes, como una alternativa de transformación de las organizaciones del siglo XXI.

2. DESARROLLO

Al conocer las organizaciones nacionales donde se lleva un modelo de gestión vanguardista, así como su disposición a adoptar el nuevo espíritu, como es el dominio personal basado en la filosofía de las organizaciones inteligentes, con el propósito de mejorar su productividad y alcanzar de manera eficiente su visión y objetivos, se aplicó, en primera instancia, un instrumento para diagnosticar la situación actual; y en una segunda etapa se impartió una charla con entrega de material impreso, con el objetivo de dar a conocer los lineamientos que caracterizan la visión de la nueva energía propuesta.

En ese orden de ideas, a continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, destacando entre ellos los siguientes: La mayoría de las empresas consultadas (65%) no tienen establecidos los objetivos organizacionales; 55% no tienen definidas la misión y la visión de la empresa, elementos éstos que constituyen la razón de ser de la organización y su aspiración futura en el contexto de los negocios; 46% no establece metas organizacionales, como estrategias intermedias conducentes al logro de los objetivos; 47% no delegan autoridad en funcionarios inmediatos para ejecutar tareas de relevancia; 49% no coordinan equipos de trabajo para desarrollar las tareas; 51% no organizan el trabajo en atención a un plan que sea flexible, participativo e innovador; 60% no tienen programas de control de las actividades formalmente definidas; 46% no cuentan con planes de supervisión permanentes. El 81% del talento humano no tiene dominio propio, ni aplican mecanismos para evaluar logros y desaciertos.

Los resultados anteriores denotan que el cumplimiento de las funciones de planificación, organización, dirección, control, que definen los procesos tradicionales de gestión no se ejecuta integralmente, lo que permite concluir que el proceso actual de gestión presenta tintes de una ejecución empírica y muy vulnerable. Conocido el diagnóstico se convocó a los directivos y propietarios de las organizaciones encuestadas a una reunión, para darles a conocer el mismo y explicarles, a través de una charla ilustrativa, la importancia de adoptar un nuevo espíritu como lo es el dominio personal en sus procesos de gestión, que les aportase mejoras notables en la dinámica actual.



Sobre lo anteriormente expuesto, cabe reflexionar acerca de lo importante que significa para las organizaciones; que cumplen roles de amplio alcance como fuentes generadoras de bienes (por ejemplo la de construcción con son las infraestructura de viviendas, escuelas, centros asistenciales, entre otras) y servicios (por ejemplo vías de transito permanente), que además emplean recursos humanos tanto calificados como no calificados, funcionen en lo interno de una forma coordinada y apegada a los lineamientos técnicos que caracterizan el Deber Ser.

El que las organizaciones funcionen siguiendo lineamientos técnicos es garantía del logro de su visión y objetivos; en la generación óptima de resultados (Sustentabilidad); de su permanencia en el mercado (Sostenibilidad); de gozar de una competitividad cada vez más fortalecida (Mejora continua); en fin de contar con elementos que le permitan una subsistencia aceptable en un entorno de cambios permanentes, producto de la globalización.

Tales reflexiones condujeron al autor a plantearse la idea de suministrar información, a través de una charla, al grupo de las organizaciones, utilizando un lenguaje con una terminología lo más clara y sencilla posible sobre el nuevo espíritu de gestión, basado en organizaciones inteligentes. Cabe destacar que la fase de inducción (charla aplicada) sirvió para medir la percepción de aceptación tanto de propietarios o gerentes, como de sus recursos humanos, la cual se reflejó en actitudes ganadas a la innovación y futura adopción del citado dominio personal como espíritu de la organización en su enfoque de gestión. Se tuvo consciencia que es necesario agregar al conocimiento obtenido estrategias adicionales de inducción que conlleven a una asimilación más profunda sobre la modalidad de gestión basada en organizaciones inteligentes, que facilite su puesta en práctica.

Asimismo, el dominio personal se le conceptualiza como la denominación que tiene una persona sobre la labor que ejerce en su trabajo o en un desempeño laboral matutino o en cualquier actividad, que llega a lograrlo con un aprendizaje continuo donde esta se llena de conocimientos nuevos y provechosos para un cambio de su centro laboral o en una aclaración personal de sí misma.

Tal es el caso, que el dominio personal en las organizaciones o empresas son muy pocas las que le dan aliento a sus trabajadores, ya que los empleados ingresan a una empresa o institución como personas capacitadas a elaborar una función laboral, lo hacen con personas brillantes, cultas, entusiastas y deseosas de introducir sus conocimientos e implantarlo en su centro de trabajo. Lo que es indecoroso es cuando un trabajador llega a un estimado tiempo de servicio pierde la ilación con la que empezó cuando ingresa por primera vez a aquella empresa, pierden el compromiso con esta y hacen uso de su tiempo para sus propias actividades.



En conclusión el dominio personal hace que se establezca la conexión o la unión entre el aprendizaje personal y el aprendizaje organizacional, como también la entrega del trabajador en su empresa, el desenvolvimiento en sus conocimientos y las propuestas para que su empresa prevalezca de las demás.

Ahora bien, comenzaremos a desarrollar esos elementos que determina el Dominio Personal:

2.1. Dominio y Destreza

Cuando el dominio personal se transforma en disciplina; o en una actividad que integramos a nuestra vida donde encarna dos movimientos subyacentes. El primero consiste en clarificar continuamente que es importante para nosotros. A menudo pasamos tanto tiempo afrontando problemas en nuestra senda que olvidamos por qué seguimos en esa senda. El resultado es una visión borrosa e imprecisa de lo que realmente nos importa. De igual manera, el segundo consiste en aprender continuamente a ver con mayor claridad la realidad actual. Al moverse hacia un destino deseado, es vital saber dónde estamos ahora parados. La yuxtaposición entre visión (lo que deseamos) y una clara imagen de la realidad actual (donde estamos en relación con dónde deseamos estar) genera lo que denominamos la **“tensión creativa”**: una fuerza para unir ambos puntos, causada por la tendencia natural de la tensión a buscar resolución. La esencia del dominio personal consiste en aprender a generar y sostener la tensión creativa en nuestras vidas.

En este contexto, el “aprendizaje” no significa adquirir más información, sino expandir la aptitud para producir los resultados que deseamos. Se trata de aprendizaje generativo. Y las organizaciones inteligentes no son posibles a menos que en todos los niveles haya personas dispuestas a practicar esa forma de aprendizaje. En este caso es necesario, que las personas con alto dominio personal comparten varias características: Deben tener un sentido especial del propósito que subyace a sus visiones y metas. Para esas personas, es necesario desarrollar una visión, una vocación, donde no sólo sea una buena idea; sino que vean la realidad actual como un aliado, mas no como un enemigo. Igualmente, estas personas han aprendido a percibir las fuerzas del cambio y a trabajar con ellas en vez de resistirlas. Son profundamente inquisitivas y desean ver la realidad con creciente precisión. Se sienten conectadas con otras personas y con la vida misma. Sin embargo no sacrifican su singularidad. Se sienten parte de un proceso creativo más amplio, en el cual pueden influir sin controlarlo unilateralmente.

Así mismo, algunos temen que el dominio personal amenace el orden establecido de una compañía bien administrada. Es un temor valido. Otorgar poder a la gente dentro de una



organización no alineada puede ser contraproducente. Si la gente no comparte una visión común ni **“modelos mentales”** comunes acerca de la realidad de los negocios, el poder que reciba sólo aumentará el estrés organizacional y las dificultades para mantener la coherencia y el rumbo. Por eso la disciplina del dominio personal se debe ver siempre como una más dentro del conjunto de disciplinas de una organización inteligente. El compromiso empresarial con el dominio personal es ingenuo y necio si los líderes de la organización carecen de capacidad para construir una visión y modelos mentales compartidos que sirvan de guía a quienes toman decisiones locales.

2.1.2. ¿Por qué Ejercitar el Dominio Personal?

Porque resulta cada vez más claro que el aprendizaje no es duradero a menos que vaya respaldado por el interés y la curiosidad personal. Si no existe esa chispa, las personas se resignan a capacitarse en un campo determinado. Los efectos de esa capacitación duran un tiempo, pero sin compromiso las personas dejamos de usar las nuevas aptitudes. Poco a poco las olvidamos y nos resignamos a vegetar en las zonas de confort de nuestra existencia. Pero si el aprendizaje lo relacionamos con una visión personal, haremos lo posible por mantener activo dicho aprendizaje. En cierta medida, se puede considerar el Dominio Personal como un Proceso de Empowerment (o “Empoderamiento”) a través del “Auto empoderamiento”.

2.2. Dominio

Es una palabra que proviene de latín y que significa “propiedad” y de ahí deriva dominus (“señor”). La palabra “Dominio” por tanto se refiere, en este contexto, a ser un maestro en los principios que fundamentan el modo de producir resultados de manera eficiente y eficaz. Esto es: con capacidad, voluntad y arte para comprender y trabajar con las fuerzas que nos rodean, con espontaneidad e interés.

2.3. La Disciplina del Dominio Personal, según Peter Senge

Dominio puede sugerir la dominación de personas o cosas. Pero dominio también alude a un nivel muy especial de habilidad. Un maestro artesano domina la alfarería o el tejido, pero no “ejerce dominación” sobre estas actividades. La gente con alto nivel de dominio personal es capaz de alcanzar coherentemente los resultados que más importan: aborda la vida como un artista abordaría una obra de arte. Lo consigue consagrándose a un aprendizaje incesante.



El dominio personal es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y la capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que las de sus miembros. Las raíces de esta disciplina se nutren de tradiciones espirituales de Oriente y Occidente, así como de tradiciones seculares.

Actualmente, pocas organizaciones alientan el crecimiento de sus integrantes. Esto genera un gran derroche de recursos. Es decir, las personas se ingresan en los negocios como individuos brillantes, cultos, entusiastas, rebotantes de energías y deseos de introducir cambios. Según Bill O'Brien (2018), afirmo lo siguiente:

“Cuando llegan a los treinta años, algunos se concentran solo en su propia promoción y los demás reservan su tiempo para hacer lo que les interesa en el fin de semana. Pierden el compromiso, el sentido de misión y el estímulo con que iniciaron su carrera. Aprovechamos muy poco de sus energías y casi nada de su espíritu”. (p.8)

Según O'Brien en esta cita es importante resaltar, ante todo las conexiones entre aprendizaje personal y aprendizaje organizacional, los compromisos recíprocos entre individuo y la organización, el espíritu especial de una empresa constituida por gentes capaces de aprender. Asimismo, es importante resaltar, en el desarrollo del dominio personal comienza por abordarlo como una disciplina, una serie de prácticas y principios que se deben aplicar para ser útiles.

2.4. Visión personal

Una visión real no se puede comprender al margen de la idea de propósito. Con propósito nos referimos a por qué un individuo cree que está vivo. Como premisa fundamental la idea tiene una gran potencia. Entre otras cosas, implica que la dicha puede ser un resultado de vivir en coherencia con nuestro propósito.

Algunas organizaciones expresan este mismo principio con la expresión de “interés genuino”. Pero visión no es lo mismo que propósito. Propósito es similar a dirección, a un encabezamiento general. La visión es un destino específico, la imagen de un futuro deseado. El propósito es abstracto. La visión es concreta. Podemos decir que nada existe hasta que existe una visión. Pero también podemos decir que una visión sin propósito es sólo una buena idea.



2.5. Sostener la tensión creativa

Con frecuencia la gente siente gran dificultad para hablar de sus visiones, aunque las visiones sean nítidas. **¿Por qué?** Porque tenemos la dolorosa conciencia de la brecha que existe entre nuestra visión y la realidad. “Me gustaría fundar mi propia compañía pero no tengo capital”. Estas brechas pueden crear la impresión de que una visión es fantasiosa o antojadiza. Pueden desalentarnos o angustiarnos. Pero la brecha entre visión y realidad es también una fuente de energía. Si no hubiera brecha, no habría necesidad de acción para moverse hacia la visión. La brecha es fuente de energía creativa. Llamamos a esta brecha tensión creativa.

Imaginemos una banda elástica, estirada entre visión y realidad actual. Cuando se estira, la banda crea tensión. **¿A qué tiende esa tensión?** Hay dos modos de resolverla: impulsar la realidad hacia la visión o impulsar la visión hacia la realidad. Lo que ocurra dependerá de nuestra adhesión a la visión. La tensión creativa no implica ninguna sensación en especial. Es la fuerza que entra en juego en cuanto reconocemos una visión que está reñida con la realidad actual.

Aun así, la tensión creativa a menudo induce sentimientos o emociones asociados con la angustia, desaliento, desesperanza o preocupación. Esto ocurre con tanta frecuencia que es fácil confundir estas emociones con la tensión creativa. Es importante advertir que las emociones “negativas” no constituyen la tensión creativa en sí misma, sino lo que denominaremos la tensión emocional. Si no logramos distinguir la tensión emocional de la tensión creativa, nos predisponemos a rebajar nuestra visión.

2.6. Conflicto estructural

Muchos abrigamos un par de creencias contradictorias que limitan nuestra capacidad para crear lo que de veras deseamos. La más común de esas creencias es nuestra impotencia, nuestra incapacidad para concretar las cosas que nos interesan. La otra creencia se centra en nuestra indignidad: no merecemos lo que realmente deseamos.

Así mismo, es usual usar una metáfora para describir como las creencias contradictorias subyacentes funcionan como sistema, oponiéndose al logro de nuestras metas. Imaginemos que hay una banda elástica, la cual simboliza la tensión creativa, tirando en la dirección deseada. Pero imaginemos también una segunda banda anclada en la creencia de la impotencia o indignidad. Cuando la primera banda trata de arrastrarlo hacia la meta, la segunda trata de arrastrarlo hacia la creencia subyacente de que Usted no puede alcanzar esa meta. A esto se denomina conflicto estructural.



Igualmente, se han identificado tres **“estrategias”** genéricas para afrontar las fuerzas del conflicto estructural, y cada una de ellas tiene sus limitaciones. Una de ellas es consentir el desgaste de nuestra visión. La segunda es la **“manipulación del conflicto”** por la cual tratamos de estimularnos para ir en pos de lo que deseamos, creando un conflicto artificial, como el de concentrar la atención en eludir lo que no deseamos. Lamentablemente la mayoría de los conflictos sociales operan a través de la manipulación de conflictos o **“visión negativa”**, concentrándose en lo que no deseamos, en vez de crear lo que deseamos.

La tercera es la fuerza de voluntad, donde simplemente nos **“energizamos”** para superar toda forma de resistencia al logro de nuestras metas. Estas estrategias son en cierta medida ineludibles, están arraigadas en hábitos profundos y no se modifican de la noche a la mañana.

¿Dónde está el punto de apalancamiento para afrontar el conflicto estructural?, Si el conflicto estructural surge de creencias profundas, se puede cambiar alterando las creencias. Para la mayoría de nosotros las creencias cambian gradualmente, a medida que acumulamos nuevas experiencias y desarrollamos nuestro dominio personal.

2.7. Compromiso con la verdad

El compromiso con la verdad significa empeño en extirpar las maneras en que nos limitamos o nos engañamos, impidiéndonos ver lo existente, y para desafiar continuamente nuestras teorías acerca de por qué las cosas son como son. Ello significa ampliar continuamente nuestra percepción. También significa ampliar continuamente nuestra comprensión de las estructuras que subyacen a los hechos.

2.8. Usando el subconsciente

Uno de los aspectos más fascinantes de las personas con alto nivel de dominio personales es su aptitud para realizar tareas extraordinariamente complejas con gracia y facilidad. Todos nos hemos maravillado ante el arte sobrecogedoramente bello del patinador de hielo. Igualmente, sabemos que han desarrollado su destreza en años de adiestramiento diligente, pero la capacidad para ejecutar su arte con elegancia y aparente facilidad sigue siendo maravillosa.

En la práctica del dominio personal está implícita otra dimensión de la mente, el subconsciente. A través del subconsciente, todos nosotros afrontamos la complejidad. Todos hemos dominado un vasto repertorio de tareas “adiestrando” el subconsciente.



Es importante resaltar que una vez adiestrado el subconsciente, resultan tan automáticas, que ni siquiera notamos que las estamos realizando. La gente con altos niveles de dominio personal tiene maneras de dirigir su concentración. Se concentran en el resultado deseado, no en el “proceso” ni en el medio que consideran necesario para obtener ese resultado. La verdadera eficacia para trabajar con el subconsciente estriba en saber que es lo más importante para nosotros. Lo que más importa al desarrollar la comunicación subconsciente característica de los maestros es el interés genuino en un resultado deseado, la sensación profunda de que es la meta “correcta” a la cual aspiramos.

2.9. Integración de razón e intuición

La intuición ha recibido creciente aceptación en el mundo de los negocios, al cabo de varias décadas de indiferencia oficial. Muchos estudios demuestran que los gerentes y líderes experimentados se valen muchísimo de la intuición, que no resuelven problemas complejos de modo totalmente racional. Siguen corazonadas, reconocen patrones, establecen analogías y paralelismos intuitivos con situaciones aparentemente dispares. Pero aún queda un largo camino por recorrer en nuestras organizaciones y en nuestra sociedad en cuanto a la reintegración de intuición y racionalidad. Asimismo, las personas con altos niveles de dominio personal no se proponen integrar la razón con la intuición. Lo consiguen naturalmente, como subproducto de su pasión por utilizar todos los recursos que disponen.

En definitiva, el pensamiento sistémico quizás tenga una clave para integrar la razón y la intuición. La intuición elude la cárcel del pensamiento lineal, con su exclusivo énfasis en causas y efectos próximos en el tiempo y el espacio. El resultado es que la mayoría de nuestras intuiciones no tiene “sentido”, es decir, no se pueden explicar según la lógica lineal. A medida que los directivos dominan el pensamiento sistémico como lenguaje alternativo descubren que muchas de sus intuiciones son explicables. Eventualmente, la reintegración de razón e intuición puede ser uno de los principales aportes del pensamiento sistémico.

3. CONCLUSIÓN

El dominio personal que actualmente se desarrolla en el seno de las organizaciones, no obedece a los lineamientos técnicos que caracterizan al Deber Ser. Los resultados obtenidos reflejan que el actual proceso de gestión que desarrollan las organizaciones obedece a varias razones, destacando entre ellas el nivel de preparación técnica de sus propietarios o gerentes, elemento éste que puede estar influyendo en otros factores que evidencian que el proceso de



gestión tradicional, basado en las funciones administrativas de planificación, organización, dirección y control, no se está ejecutando apegado al Deber Ser.

Existe clara disposición de las organizaciones en obtener conocimientos más detallados sobre el dominio personal, basado en organizaciones inteligentes, lo cual se reflejó en la actitud demostrada luego de la actividad de inducción que recibieron, específicamente a través de una charla. En el personal que labora en las organizaciones también existe disposición a participar en la puesta en práctica el dominio personal por parte de los directivos de esas empresas. Esta disposición constituye un elemento favorable, ya que la participación del recurso humano es necesaria e indispensable para la ejecución real y el logro a feliz término del citado espíritu de la gestión.

Es una necesidad que los directivos y propietarios de las empresas de las organizaciones abordadas tengan una sana disposición en indagar, de manera permanente, sobre el dominio personal como herramienta dentro de los modelos de gestión que los mantenga actualizados y les permita subsistir exitosamente en contextos globalizados caracterizados por cambios constantes e inmediatos.

El aplicar el dominio personal en los procesos de gestión, contribuye a que los directivos de las empresas internalicen la utilidad de estas modalidades en la gestión, y sean más abiertos a la coordinación de su personal en equipos de trabajos colaborativos que conduzcan a la búsqueda de soluciones consensuales a los problemas del día a día, y se eleven así los niveles de aprendizaje continuo reflejado en la productividad en la organización. Se sugiere a los investigadores de procesos de gestión de las diferentes universidades, considerar no solo a las organizaciones sino a las demás, con el sano propósito de contribuir a generar aportes que ayuden a los directivos a optimizar sus procesos de gestión.

En conclusión, el dominio propio es la capacidad que nos permite controlar a nosotros mismos, nuestras emociones y no que estas nos controlen a nosotros, sacándonos la posibilidad de elegir lo que queremos sentir en cada momento de nuestra vida. Nosotros somos los actores o hacedores de nuestra vida ya que de las pequeñas y grandes elecciones depende nuestra existencia; tenemos la importante posibilidad de hacer feliz o no nuestra vida, a pesar de los acontecimientos externos.



REFERENCIAS

- Arias, F., G (2009). **“El Proyecto de la investigación”**. Introducción a la metodología Científica. 5ta Edición. Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Allied Consultants Europe ACE (2013), **“las empresas cada día deben enfrentarse a entornos muy cambiantes y complejos”**. Edición Electrónica Gratuita, Disponible en: <http://www.ace-alliedconsultants.com/about-ace>
- Alarcón, L. (2014). **“Creando la Organización”**. Clase nº3 Curso de Administración de Proyectos Clase ejecutiva UC/EL MERCURIO. 6 junio de 2007.
- Bonilla, L. (2009). **“Dirección Estratégica Para Organizaciones Inteligente”**. Editorial Ágora, Distrito Federal. México.
- Brull, A. y otros (2010). **“La gestión de la organización del sector público”**: El modelo EFQM de Excelencia. Sam revisita n.9, octubre 2010; Diputación de Tarragona.
- Canals, M. y otros (2012). **“El Modelo Europeo de Gestión Empresarial como instrumento de difusión de la cultura de la Calidad”**. Revista de Calidad Asistencial N° 15.
- Inamori, K. To Receive 2011 **“Othmer Gold Medal at 10th Annual Heritage Day”**. December 16, 2010. PR Newswire. Retrieved 6 February 2017.
- Inamori, K. **“Othmer Gold Medal”**. Science History Institute. Retrieved 6 February 2017.
- O'Brien, B. (2018). **“Georgia Tech. 2001”**. Archived from the original on July 8, Retrieved June 8. Georgia Estado Unidos.
- Sánchez, C. (2009). **“Manual para la integración de Sistema de gestión”**. Fundación cofemetal editorial. Madrid España.
- Suárez, B., M. (2007). **“El Kaizen: La Filosofía de Mejora Continua en Innovación Incremental Detrás de la Administración por Calidad Total”**. 1ra Edición. México: Panorama Editorial.
- Sennett, R. (2008). **“La cultura del nuevo capitalismo”**. Anagrama Editorial, Oxford Estado Unidos.
- Senge, P. (2015). **“La quinta disciplina 9Ed: Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente”**. Granica Ediciones, México.