



Año 22 No. 77

Enero-Marzo 2017

# Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.  
[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES)

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año. 22, No. 77, 2017, 24-35  
ISSN 1315-9984



# Liderazgo Bioético: Una Cosmovisión Sistémica en las Organizaciones Complejas\*

Rivas-Peña, Pedro<sup>1</sup>  
Bello-Larreal, Robert<sup>2</sup>

## Resumen

El presente trabajo realiza una revisión como base para proponer algunos enfoques sobre bioética, liderazgo y organizaciones, relacionándolos desde la perspectiva del pensamiento complejo con los conceptos de la autopoiesis, así como los sistemas orgánicos complejos. La metodología empleada fue descriptiva/documental, se analizaron fuentes bibliográficas en relación a los elementos teórico-conceptuales mencionados, convergiendo en generar las bases conceptuales referentes a la necesidad de implementar nuevos constructos organizacionales insertados en novedosas estructuras internas que promueven la capacitación de líderes con un sentido bioético, contribuyendo así al desarrollo de las instituciones que favorecen significativamente a la dinámica social. Se concibe la importancia del liderazgo bioético en las organizaciones complejas, tomando en cuenta la carestía de la bioética en la relación organización/sociedad, los cuales, enfocan armónicamente los vínculos del ser humano con el entorno ambiental.

**Palabras clave:** Bioética; liderazgo; pensamiento complejo; organizaciones complejas.

---

Recibido:30.08.16 Aceptado: 15.11.16

<sup>1</sup> \*Este artículo es un avance producto de la tesis doctoral denominado “Liderazgo Bioético: una cosmovisión sistémica en las organizaciones del sector energético”, requisito para obtener el título de Doctor en Ciencias mención Gerencia en la Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE)

<sup>1</sup> Candidato a Doctor en Ciencias mención Gerencia (URBE). MSc. en Gerencia de Empresas (URBE) Ing. Electricista (ULA). [privas@urbe.edu.ve](mailto:privas@urbe.edu.ve)

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Mención Gerencia (URBE). MSc. Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo (URBE). Ing. en Electrónica (URBE). Profesor del doctorado en Ciencias mención Gerencia (URBE) [rebello@urbe.edu.ve](mailto:rebello@urbe.edu.ve)

# *Bioethical leadership: a Systematic World View in Complex Organizations*

## **Abstract**

This paper aims to propose and identify some approaches on bioethics, leadership and organizations, relating them from the perspective of complex thought to the concepts of autopoiesis and complex organic systems. The methodology used was documentary descriptive, in which literature sources were analyzed in relation to the aforementioned theoretical and conceptual elements, thus generating the theoretical basis regarding the need to implement new organizational constructs inserted into novel structures that promote training leaders with a bioethical sense and, thus contribute to the development of institutions that favor social dynamics significantly. As a conclusion, the importance of bioethical leadership in complex organizations is conceived, taking into account the interrelationships between the organization/society, which focus harmonically on human's connection with the environment.

**Key words:** Bioethics; Leadership; complex organizations; Organic Complex Systems.

## **1. Introducción**

La sociedad venezolana, se encuentra en una etapa destilatoria de los valores bioéticos esto lo vemos en todos los ámbitos, políticos, culturales, económicos, laborales, personales; por lo que es de asumir que las organizaciones, al estar formadas por personas, están sufriendo de estos dinamismos. De igual forma, todos los productos realizados en las empresas, relacionados a procesos, bienes o servicios están inmersos en una situación donde la ausencia de valores predomina el accionar de los seres intervinientes en el corpus organizacional.

Adicionalmente, las organizaciones forman parte de la columna vertebral de la sociedad, éstas contribuyen con el acelerado crecimiento de la tecnología, y al existir una notable dependencia social hacia las innovaciones científico/tecnológicas, se hace imperativo introducir una base de valores bioéticos en los procesos corporativos con la finalidad de generar productos, bienes o servicios

que enfatizan fehacientemente, un alto grado de sensibilidad con el entorno ambiental. También es necesario la existencia de líderes con una visión amplia e intuitiva que garanticen la subsistencia de la organización dentro del inestable mundo moderno, los cuales permiten el aprovechamiento asertivo de todos los recursos científicos/tecnológicos, manteniendo así la capacidad de contextualizar la gesta organizacional dibujada en su funcionalidad empresarial.

Todas estas situaciones, precisan la consideración de generar estructuras flexibles, fluidas, adheribles a una cosmovisión del liderazgo que cohesionan un sentido de la responsabilidad socio/ambiental, expresado en la promoción de valores configurativos de una práctica bioética conectada al desarrollo sostenible de la empresa que considera las interrelaciones propias de las personas dentro de la organización con el entorno ambiental.

El presente trabajo describe en primer lugar, los conceptos básicos

de la Bioética y el Liderazgo; esta ejecutoria conceptual dispone de algunas herramientas del pensamiento complejo, las cuales ubican su relevancia dentro de las organizaciones complejas que inciden en la producción de bienes y servicios basados en una significancia bioética consolidada mediante niveles de liderazgo convergentes a la movilidad existente en la cotidianidad. Asimismo, se identifica el liderazgo bioético, cuyas aptitudes personales deben adaptarse a las estructuras dinámicas de las organizaciones actuales, así como las capacidades y convicciones que lo distinguen como ser humano para enseñar a los demás, transmitiendo e insertando a sus liderados, valores de respeto hacia el acontecer organizacional y ambiental.

Por último, el ejercicio ensayístico actual pretende ser la base de estudios más avanzados en relación a la formación bioética, su interrelación con el liderazgo organizacional, que afianzan valores morales como el engranaje necesario en las organizaciones para contribuir con el desarrollo integral de una nueva cultura gerencial que consecuentemente conlleva a construir una realidad socialmente fluida, nutrida de valoraciones entrelazadas con la consciencia del ser humano/ambiente.

La investigación es de tipo descriptiva/documental, se emplea la hermenéutica para el análisis de fuentes bibliográficas en relación a los elementos teórico-conceptuales sobre la Bioética dadas por Potter (1971), Cantú (2014), Lolas (2010), Schmidt (2008); el liderazgo según Ruiz (2009), Fernández y Raed (2004); Bennis y Nanus (2001); el Pensamiento Complejo de Morin (1998), Etkin (2009), Maturana y Varela (2003), (Corsi y otros, 1996), Prigogine (2004). Estos enfoques teóricos permiten establecer una propuesta de liderazgo con sentido Bioético, inmerso en las

organizaciones complejas, aclarando el término de complejidad desde el ámbito del entrelazado de los elementos que componen el sistema de valores humanos, y las interrelaciones existentes entre la organización/sociedad.

## **2. Conceptualización Bioética**

El término Bioética, es insertado por el bioquímico Potter, éste aludía a los problemas que el desarrollo tecnocientífico plantea a un mundo en plena crisis de valores. Urgía así a superar la ruptura entre la ciencia y la tecnología de una parte y las humanidades de otra. Según Potter (1971) la bioética cubre el espacio o asimetría existente entre el enorme desarrollo científico/tecnológico actual que otorga al hombre el poder de manipular la intimidad del ser humano y alterar el medio, así como, la ausencia de un aumento correlativo en su sentido de responsabilidad por el que habría de obligarse a sí mismo a orientar este nuevo poder en beneficio del propio hombre y de su entorno natural.

La bioética surge por tanto como un intento de establecer un puente entre la ciencia experimental y las humanidades (Potter, 1971). De ella se espera una formulación de principios que permitan afrontar con responsabilidad –también a nivel global- las posibilidades enormes, impensables hace solo unos años, que hoy nos ofrece la ciencia y la tecnología.

En el mismo orden de ideas, la bioética se despliega en una nueva asignatura que sirve de reflexión profunda para el juicio de toda acción humana. Actualmente, la bioética “es clave para trabajar por un cambio de paradigma que transforme las bases de la cultura y la educación predominantes en el mundo global en el que vivimos” (Cantú, 2014).

La bioética, lejos de definirse por unos contenidos, quedaría mejor identificada como una forma de usar las deliberaciones morales para articular y fundamentar principios que son aplicados en circunstancias específicas en la identificación de núcleos dilemáticos en la vida social (Lolas, 2010). De esta manera, la bioética es concebida para estimular el sentido humano, a través del enfoque de todos nuestros actos en favor del pensamiento altruista con nuestros semejantes, permitiendo la interrelación con el mundo que habitamos, consolidando de forma relevante el sentido de respeto y preservación de la humanidad.

En este orden de ideas, Schmidt (2008), afirma que la Bioética se orienta a una interdisciplina que interactúa fluidamente en ejes transversales del conocimiento que invitan al ser humano a dialogar con las ciencias de la vida, para establecer así, criterios racionales que garanticen el porvenir de la humanidad. El pregonar bioético, incita desde una cosmovisión gerencial/organizacional, fomentar una nueva consciencia gerencial, que garantice la supervivencia de la especie humana en todas sus manifestaciones de vida.

En este punto, la bioética contempla los principios de las personas conjuntamente con la manera de hacer las cosas, tratando de orientarlas en un sentido racional hacia el entorno como un espacio de confluencia de saberes en el que se subraya la necesidad de respetar la multiplicidad de las voces, así el diálogo y la tolerancia son ingredientes fundamentales para un impacto favorable en la sociedad. De modo que es imperativo incorporar la formación bioética en las organizaciones actuales, de esta forma los valores de conservación ambiental, respeto al prójimo como al medio ambiente, serán insertados en todos los procesos, bienes o servicios,

los cuales pretenden potenciar a la sociedad con el devenir de los años.

Esta característica incrustada en el sentido bioético de las personas involucradas con la organización, se entiende desde dos puntos de vista, el primero tiene incidencia con las relaciones humanas, el respeto y la dialógica constante en la que se encuentran inmersos los trabajadores para encontrar las mejores propuestas connotadas en soluciones empresariales, y por otro lado, matiza la responsabilidad organizacional desde el estilo de pensamiento conocida también como cultura organizacional, en la cual se reflejan los valores propios de la institución hacia los trabajadores y el medio ambiente. Desde esta perspectiva, el papel del líder es de gran importancia para imbricar todas las interrelaciones corporativas tanto interna como externamente.

### **3. Pertinencia del Liderazgo**

El liderazgo desde la perspectiva científica es reconocido como un proceso fundamental para las organizaciones actuales, ofreciendo las opciones precisas a los gerentes y a las juntas directivas para sacar el mejor provecho tanto del conocimiento como de las condiciones de los trabajadores. Así pues, por medio de motivación real en aspectos cualitativos/cuantitativos, los líderes transforman su creatividad e ingenio para regenerar ámbitos organizacionales, insertados en las metas que concretan los resultados productivos y económicos empresariales.

Las nuevas perspectivas del liderazgo son aquellas que fomentan la relación Líder/Seguidor, el líder transaccional, el transformacional, el de actitud de servicio y el Antropólogo-Humanista (Ruiz, 2009). Tal y como señala Abuorabl (2012) el liderazgo

transformacional influye sobre los seguidores para que trasciendan sus propios intereses por el bienestar del grupo, organización o comunidad, al mismo tiempo que aumentan las expectativas sobre sus propias habilidades y su deseo de asumir riesgos. Así, el líder transformacional inspira a los seguidores a hacer más de lo esperado originalmente. En efecto, esta relación en vez de basarse en aspectos económicos de intercambio lo hace, más bien, sobre aspectos sociales.

Por su parte, el liderazgo humanista, tiene la capacidad de enseñar a los demás, es pedagogo, educa a los demás, se ejerce desde el ejemplo constante y diario. El ejemplo, a corto y largo plazo, genera credibilidad y confianza, aspectos fundamentales para que los demás aprecien el valor de las acciones humanas. Transmite seguridad en lo que hace, tiene el rumbo claro y sabe hacia dónde quiere ir, está entregado a su trabajo, está “apasionado” con su trabajo, “enamorado” de lo que hace (Bennis y Nanus, 2001).

En la sociedad actual, es menester desarrollar en las organizaciones un liderazgo transformador/humanista, sustentado en principios bioéticos, cargado de valores y competencias de éxito, que proyecten el humanismo e invoque la eficacia gerencial en la gestión de la organización, lo que incidirá en la creación de novedosas estructuras organizativas, fundamentales en pro del desarrollo de las bases morales y bioéticas, para lo cual, son requeridas nuevas normas o políticas de funcionamiento organizacionales, que promuevan el crecimiento de los trabajadores acoplados a la empresa que constituye, mediante valores armónicos, todos aquellos principios que le permiten a los seres humanos mediante su comportamiento realizarse como mejores personas, asociados a procesos

gestionarios, la materialización asertiva del rendimiento corporativo.

El líder de estos tiempos, debe considerar todos los factores implícitos y explícitos inherentes a la configuración de las estrategias, por lo que se requiere imparcialidad y movilización en todos los niveles organizacionales, superando los meros procesos predictivos de la actualidad, consciente que las estrategias emergen de la interacción con la realidad, enfatizando sus decisiones derivadas de otras decisiones, lo cual hace que estas tengan características complejas, lo que le permite formular decisiones actuales con perspectivas futuras, siendo consecuente de las realidades complejas de la organización.

#### **4. Constitución primigenia de los sistemas orgánicos complejos**

Los sistemas orgánicos complejos, representan un concepto emanado del paradigma de la complejidad. Para comprender la complejidad y aproximarse a un concepto de pensamiento complejo pasa necesariamente por una revisión de los aportes de Edgar Morin (1998), investigador francés que compila una perspectiva de la teoría manifestada en la complejidad.

La entidad compleja devela la generación de conceptos asociados a defenestrar el orden absoluto existente en el pensamiento; connotando así la comprensión real del corpus multidimensional residente en nuestra esencia del ser, que complementa las contradicciones entre la incertidumbre resonante en la consciencia con las certezas decantadas en la inmediatez de un entorno opaco e inerte. La descripción

Moriniana del evento complejo decanta en tres principios: el principio dialógico - orden y desorden mantenidos a la vez en una unidad - el principio de recursividad, que rompe con la idea lineal de causa - efecto, de producto-productor, de estructura-superestructura, porque el todo constituye un ciclo autoconstitutivo, autoorganizador y autoproducido y el principio hologramático que promulga: *“En un holograma físico, el menor punto de la imagen del holograma contiene la casi totalidad de la información del objeto representado. No solamente la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte. El principio hologramático está presente en el mundo biológico y en el mundo sociológico.”* Morin (1998:106)

Este principio ayuda a pensar que la realidad, la sociedad, la vida no están hechas de partes, sino que ellos mismos forman un todo y al mismo tiempo el todo está compuesto por ellos, con una relación de dependencia mutua, de otra forma no serían, sociedad, realidad o vida.

Por otra parte, Etkin (2009:28) señala que la complejidad enfoca a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias. Existiendo así relaciones de fuerzas complementarias, pero también divergente o indiferente. Por consiguiente, se infiere que la complejidad es inmanente a toda organización, caracterizada por la existencia multidimensional de relaciones, que dibujan estructuras de comportamientos merecedoras de abordajes con enlaces dialécticos/dialógicos. Esta lógica invita a gestionar la forma de pensar las organizaciones, considerando que las verdades son múltiples, aprehensibles con la complementariedad y las convergencias/divergencias.

Basados en los principios de la complejidad, Maturana y Varela (2003)

definen a los seres vivos como sistemas autopoieticos/moleculares, connotando desde 1975 los sistemas autopoieticos como constructos con la capacidad de reproducirse y mantenerse por si mismos; lo que permite explicar el principio de recursividad, como aquellos sistemas autoconstitutivo, autoorganizador y autoproducido. En palabras de Maturana y Varela (2003:79), una organización autopoietica constituye un dominio cerrado de relaciones especificadas solamente con respecto a la organización autopoietica que ellas componen, determinando así un espacio donde puede materializarse esta organización como sistema concreto.

En este sentido, los sistemas orgánicos complejos son aquellos interrelacionados con su entorno, compuestos por organismos, sean personas o no, que interactúan entre si para mantener la estabilidad propia del sistema. El sociólogo alemán Nicklas Luhmann (citado por Corsi et al, 1996) propuso la analogía entre los sistemas sociales y los sistemas autopoieticos. Los sistemas sociales, de igual forma que las empresas, están compuestas por grupos de individuos que interactúan entre sí, o en otras palabras, combinan internamente las relaciones conductuales entre organismos y externamente por medio del acoplamiento estructural (Corsi et al, 1996), entendiendo así las relaciones entre un sistema y su entorno, esta teoría soluciona el dilema que propone el postulado de la autopoiesis, pues si bien los sistemas se encuentran en un estado de clausura operativa, reproducen sus elementos a partir de sus propios elementos, solo conocen sus estados internos y no pueden comunicarse directamente con su medio ambiente, también observan a su medio ambiente y adecuándose a él para coexistir.

Para establecer una relación de acoplamiento estructural, el sistema



construye estructuras con expectativas que lo sensibilizan a determinadas irritaciones. Por ejemplo, el sistema político no puede observar las comunicaciones que se producen en el sistema económico, porque operan con códigos diferentes, sin embargo, el sistema puede crear estructuras, como por ejemplo utilizar el Producto Interno Bruto (PIB) o el déficit fiscal e interpretar sus valores como relevantes para la comunicación política.

De esta manera, se puede hablar de las organizaciones y verlas como complejas, tal y como lo explica Etkin, refiriéndose a las múltiples lógicas, es decir, a las racionalidades inmanentes de cada sujeto que interactúa en y con la organización. Además, estas lógicas son redefinidas y adaptables mediante la reflexión y el aprendizaje colectivo, alejándose de la armonía y estabilidad clásica de concepción organizacional; esto se conoce como “caos”, y son los líderes quienes deben coordinar, dirigir y motivar a sus liderados por medio de la innovación y la creatividad a la generación de novedosas opciones enmarcadas en la visión corporativa.

## **5. Eclosión del Liderazgo Bioético**

Una vez identificados los conceptos asociados al Liderazgo, la Bioética y los Sistemas Orgánicos Complejos, como las diferentes categorías taxonómicas para relacionarse con los diferentes grupos u organismos a lo interno/externo de las empresas, así como con la sociedad y demás subsistemas compuesto por instituciones, organizaciones, comunidades, entre otros; se procede a identificar el enfoque sobre el Liderazgo

Bioético, destacando la importancia del uso de la perspectiva del Pensamiento Complejo.

En general, las organizaciones son complejas, refiriéndose a las múltiples lógicas y diversidad de fuerzas, es decir, a las racionalidades subyacentes de cada sujeto que interactúa en y con la organización. La reflexión que internalizada en nuestro proceder cotidiano, genera conceptos entrelazados de percepción en cada uno de nosotros sobre cómo es el mundo que convivimos, los juicios e inferencias concurrentes al evento bioético y al liderazgo, configuran una actividad aprehensible, unida al núcleo del pensamiento personal, el cual concibe una representación del mundo complejo, multiversal.

Tomando en cuenta las relaciones entre la complejidad y la organización, al propio estilo de Prigogine (2004:192), los sistemas organizativos pueden encontrarse en cualquiera de los tres estados: en equilibrio, cerca del equilibrio o lejos del equilibrio, son estos últimos los que pueden disiparse y evolucionar, es decir, aquellos que potencialmente se autoorganizan, transformándose en estructuras de gran complejidad, en los cuales, los líderes potencian las relaciones dialógicas indispensables para llegar a acuerdos de funcionamientos que contribuyan en la adquisición de ese nivel evolutivo con la consecuente mejora de procesos decantados en productos de bienes o servicios.

Adicionalmente, el liderazgo es una herramienta fundamental para las organizaciones, en lo referente a brindar las opciones precisas ordenadas en el ámbito gerencial, las cuales inciden apropiadamente en obtener el mejor provecho del conocimiento, así como de las condiciones de los trabajadores, ello se realiza por medio de las relaciones



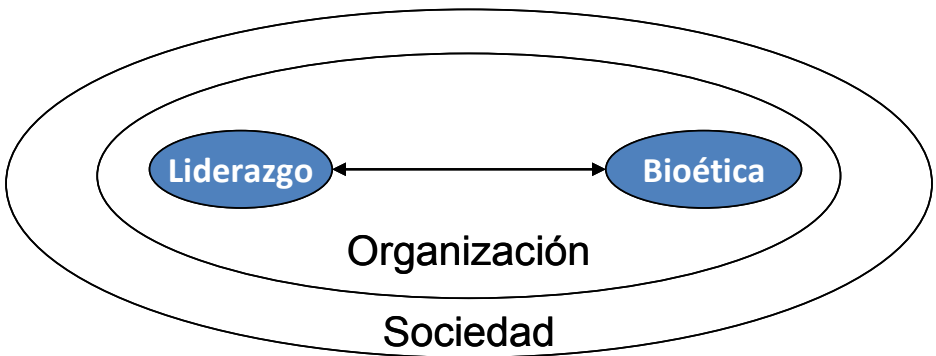
dialógicas basadas en el respeto individual/colectivo inmersos en la visión y los objetivos organizacionales, con la finalidad de obtener el mayor beneficio basado en los resultados productivos y económicos.

Las particularidades mencionadas evocan el sentido bioético que debe preponderar en las características del nuevo liderazgo, tomando en cuenta el deterioro ambiental, social, político, económico en el cual se está desarrollando la humanidad. Las sociedades actuales requieren que las organizaciones incluyan en su complejidad el sentido bioético, con planes bien estructurados, consolidados no

sólo a la producción de bienes, servicios, sino también enfocados con la armonía del planeta.

Para lograr dicha inclusión, las directivas deben considerar la creación de planes de formación de líderes bioéticos, de esta forma se pueda contar con personal altamente capacitado, con un grado de conocimiento acorde con las nuevas tendencias gerenciales, incentivando o potenciando las innovaciones científicas/tecnológicas necesarias para el desarrollo particular de cada sociedad, conformando una sinergia bio/socio/organización (Diagrama 1).

**Diagrama 1**  
**Sinergia Bio/Socio/Organización**



Fuente: Elaboración propia

La mencionada interrelación, manifiesta a la organización la necesidad de evolucionar sistémicamente, mediante procesos dialógicos implicantes de converger la información devenida en los estados de la empresa, con gerentes atentos a la rapidez de la expansión corporativa que imbrican un comportamiento dialógico, característico de

la organización compleja como impulsor de equilibrios comprometidos con la realidad, lo cual no significa predecir resultados ni acciones, sino que asimilan a través de criterios de la dinámica organizacional, a la bioética como valor fundamental a lo interno y a lo externo, en el primero contribuyendo con el mejoramiento de las intersubjetividades propias de los

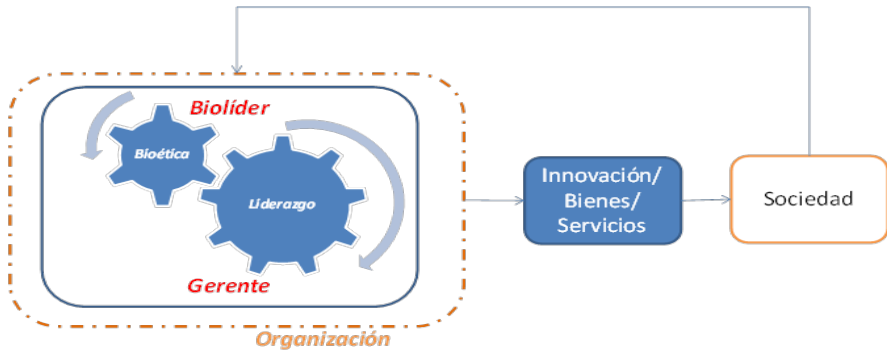
miembros de la empresa, generando un clima de respeto y reciprocidad. En el segundo plano, favoreciendo el desarrollo sustentable de la sociedad, lo que hasta ahora es conocido como “responsabilidad social”, ahora con un sentido real de corresponsabilidad con todos los organismos interconectados, incluido el medio ambiente.

El Liderazgo Bioético asume un diálogo crítico, donde se cuestionan los propósitos, fines e intereses, hurgando en los fundamentos y acuerdos que sostienen a la organización, este proceso es parte de un evento sinérgico, donde la producción de cambios en la estructura

organizativa, pueden ser manejados para el mejoramiento constante del sistema.

Esta fundamentación organizacional permite la inclusión de la nueva cosmovisión bioética organizacional, como principal base de valores, acoplándose con aquellos liderazgos de tipo humanista y transformacionales, que por esencia motiven al logro personal y profesional, así como potencien la cultura innovadora individual/colectiva, lo que incide en nuevos procesos que confeccionen productos cargados de valores en pro del bienestar del entorno, contribuyendo con la nueva sociedad (Diagrama 2).

**Diagrama 2**  
**Bioética y Liderazgo Organizacional:**  
**Mecanismo para el desarrollo de la sociedad**



Fuente: Elaboración Propia

La asimilación de esta visión contenida de elementos sociológicos, conllevan una interconectividad, un sentido de pertenencia que alude a compartir con otros seres humanos, ideas, definiciones contempladas de sistemas y modelos que construyen

la actualidad organizacional donde nos encontramos inmersos dinámica y proactivamente.

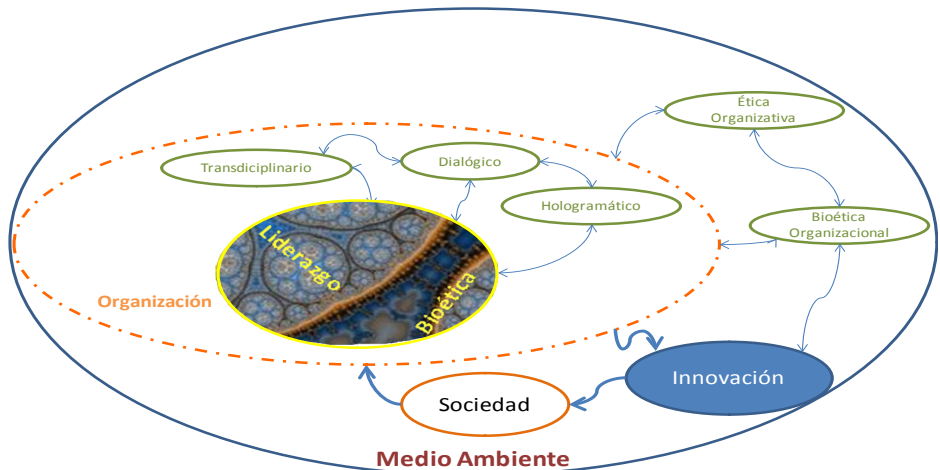
La concreción de una cosmovisión que epistémica y ontológicamente manifieste esta acepción perceptiva, emana de un pensamiento complejo/

sistémico, el cual asimila las múltiples dimensiones entrelazadas que asocian los acontecimientos donde el quehacer humano inserta su interaccionar. Estas lógicas y fuerzas son redefinidas y adaptables mediante la reflexión y el aprendizaje colectivo, alejándose de la armonía y estabilidad clásica de concepción organizacional, impregnada de dialéctica, por lo que invita a entender a la organización como un sistema en constante movimiento, que en ocasiones muestra un estado, pero que el mismo es

producto de antagonismos subyacentes.

La visualización de lo múltiple y diverso, generadores de la capacidad de redefinición y adaptabilidad de la organización, devienen en un ciclo de lucha por la supremacía y dominio, sentando las bases sociales, políticas y técnicas; estas a su vez, se convierten en el poder productor de antagonismos (orden/desorden), emergiendo la reflexión y aprendizaje organizacional, iniciando nuevamente el ciclo autoorganizativo (Diagrama 3).

**Diagrama 3**  
**Liderazgo Bioético Organizacional.**



Fuente: Elaboración Propia

La valoración bioética asociada al liderazgo, o viceversa, connotan un diálogo que permite asumir racionalmente la inseparabilidad de nociones para poder concebir un mismo fenómeno, que debe ser inmanente de cada organización compleja, con sus fractales organizativos o procesos organizacionales vistos

desde las partes al todo y del todo a las partes, esta visión hologramática contempla las diversas interpretaciones multidisciplinares, garantizando un clima empresarial cargado de respeto entre los semejantes y contribuyendo con la generación de innovaciones que demuestren la ética y la nueva bioética organizacional, favoreciendo al beneficio

socio/ambiental, autoorganizándose a medida que la sociedad evolucione y exija nuevos bienes o servicios que satisfagan las necesidades de las nuevas relaciones hombre/ambiente.

## **6. Consideraciones finales**

Las organizaciones son complejas, infiriéndose que en las organizaciones o sistemas se distinguen tipologías de comportamientos que son ayudados u obstaculizados por las interacciones o reciprocidad propia de los individuos del sistema, los cuales son canalizados por la acción del Líder, es éste, quien por medio de la dialógica y las cualidades bioéticas organizacionales canalizan la motivación y creatividad individual/colectiva. Por lo que es necesario que las organizaciones tomen consciencia de sus procesos, los cuales deben estar enfocados en la armonía con el medio ambiente que nos rodea.

En ese sentido, las organizaciones convendrán en la creación de novedosos esquemas y protocolos internos considerando las fluctuaciones que comprometen los estados del sistema, las cuales son características de las organizaciones complejas, incentivando al personal a tener mayor gnosis sobre la materia bioética, lo que en podrá influir en el desarrollo de personal altamente motivado, a través de la ética y la nueva bioética, conscientes de la necesidad de cuidar nuestro planeta y comprometidos con el desarrollo de la sociedad holística que prevalecerá en el futuro.

Ante esto, la no singularidad de los sistemas, permite la incorporación de la bioética como espacio de interacciones y comportamientos para la transformación del orden social. Al mismo tiempo, la bioética podría

coadyuvar al fortalecimiento de las identidades culturales propias de las organizaciones, como también al de los valores humanos, respeto, igualdad tanto entre los humanos como al medio ambiente, aquellos conceptos de carácter universal, comunes a toda sociedad.

De esta manera se erige el nuevo Liderazgo Bioético, confluyendo las características humanizables del líder cuyas actuaciones conductuales generan mayor credibilidad y confianza en los demás, colmado de carisma inspirador/motivador, proporcionando significado y reto al trabajo de los seguidores mostrando entusiasmo/optimismo, involucrándose con la visión de estados futuribles atractivos para el equipo y la organización. Estimulando a sus seguidores para que sus esfuerzos sean innovadores/creativos, unido al espíritu bioético, de sensibilidad hacia el entorno, el medio ambiente y las relaciones con los semejantes, las cuales son complejas, dialógicas, basadas en el respeto y la justicia como participantes contribuyendo a modelar las organizaciones complejizantes del futuro.

Finalmente, es necesario abrir nuevos espacios para la formación y la investigación en bioética, con el fin de reflexionar sobre el impacto de la ciencia y la tecnología a partir de nuestras visiones históricas y culturales. De manera que, la investigación en bioética trascienda desde la visión práctica (comités de bioética) y normativa (códigos de bioética) a una dimensión epistemológica contextualizada, para que se constituya en una verdadera fuerza biopolítica que haga posible el establecimiento y control de políticas de investigación efectivas, que ayuden a resolver los problemas urgentes de

nuestro país apoyándose en la academia como factor clave.

## Referencias Bibliográficas

- Fernandez, Cedwyn; Awamleh, Raed (2004), The impact of transformational and transactional leadership styles on employee's satisfaction and performance: an empirical test in a multicultural environment. **International Business and Economics Research**, vol. 3, no. 8, United Arab Emirates. University of Wollongong in Dubai – Papers, pp. 65-76.
- Bennis, Warren; Nanus, Burt, (2001), **Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz**. España, Paidós
- Cantú Martínez, Pedro (2014), La bioética en las Instituciones de educación superior en el contexto de la sustentabilidad, **CiENCIA UANL**, Año 17, No. 65, Mexico, pp. 24-30.
- Corsi, Giancarlo; Esposito, Elena y Baraldi, Claudio (1996), **GLU. Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann**, España, Anthropos.
- Etkin, Jorge (2009), **Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado**, 1a ed. 2a reimp. Argentina, GRANICA.
- Lolas, Fernando (2010), Bioética en América latina. Una década de evolución, **Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética**, Chile, pp 97-105.
- Maturana, Humberto y Varela, Francisco (2003), **De máquinas y seres vivos: autopoiesis, la organización de lo vivo**, Chile, Editorial Universitaria s.a.
- Morin, Edgar (1998), **Introducción al pensamiento complejo**, Mexico, Gedisa.
- Potter, Van Rensselaer (1971), **Bioethics: Bridge to the Future**, USA, Prentice-Hall Pub.
- Prigogine, Ilya; Stengers, Isabelle, (2004), **La Nueva Alianza. Metamorfosis de la Ciencia**, Segunda Edición, Madrid, Alianza Editorial, S.A.
- Ruiz, Pablo (2009), Últimas tendencias en el estudio sobre el liderazgo, **Documento de trabajo Seminario permanente de ciencias sociales**, Facultad de ciencias sociales, España, pp. 7-14.
- Schmidt, Ludwig (2008), **El por-venir bioético y biopolítico**, Venezuela, Ediciones San Pablo.

- Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.  
[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES)



UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA

---

**R/G** Revista  
Venezolana de  
Gerencia

AÑO 22, Nº 77

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Diciembre de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)  
[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[produccioncientifica.luz.edu.ve](http://produccioncientifica.luz.edu.ve)