



## LA BIOÉTICA EN LA CULTURA DE LOS GERENTES Y LÍDERES AVANZADO

---

### RESUMEN

Asumiendo que nos ubicamos actualmente en el evento histórico denominado la Post-modernidad, nos dedicamos a indagar sobre los cambios requeridos para desarrollar nuevas formas de Liderazgo y Gerencia mas allá del momento presente.

Los procesos del mundo posmoderno, estarán impregnados de los Valores Humanos impuestos por el Hombre mismo, sin duda serán Hombres y Mujeres de Formación y Cultura Bioética.

La Tipología de Investigación aplicada es documental y referida a las temáticas de la Historia de la gerencia, su evolución y nuevas posibilidades.

La Organización y Procesamiento del material llevó a desarrollar como expresión de las indagaciones, un Artículo Conclusivo contentivo de Ideas, conceptos y propuestas.

El Alcance de nuestra Investigación es válidamente aplicable en la Educación de la Ingeniería, donde estamos requiriendo "Directivos y Líderes" con grandes conocimientos Tecnológicos y Humanísticos.

Nuestro trabajo concluye que se procesan dos Evoluciones del futuro Humano: una para lograr un mundo sostenible, apto para dar la mejor calidad de vida y la mayor felicidad posible; y una segunda destinada a preservar a la especie Humana, a través del cosmos y del tiempo, llevándonos a mundos adecuados para la colonización humana. Nuestra investigación define que esto exigirá la formación

■ Ing. Alfredo Gorrochotegui  
agorroch@ucab.edu.ve

opinión muy personal del Autor, así como unas recomendaciones implícitas en cada párrafo conclusivo.

## PARTE I: MARCO TEORICO

### 1.1.- La Naturaleza del Liderazgo y la Gerencia

No hay dudas de que podemos resumir nuestras acciones como resultado de decisiones propias ó inducidas por algún "liderazgo" ó por una "gerencia" intrínseca ó extrínseca, que en todo caso deberían ser, para nuestro bien, de una dimensión altamente inteligente y eficaz, y muy especialmente impregnada de los *Valores Éticos Humanos* más trascendentes. Esto nos lleva a investigar acerca de la Naturaleza propia de la Gerencia y del Liderazgo.

En un simple resumen Peter Drucker (1954 y 1993) dejó el legado de que las características resaltantes del liderazgo son: a) creer en las personas normales, de capacidad media, para ser futuros líderes de la organización; b) facilitar el desarrollo de sus capacidades para ser líderes a través del entrenamiento y la experiencia; y c) que la consecuencia inmediata de los rasgos anteriores facilite la existencia de buenos y seguros sustitutos en el liderazgo.

Uno de los mayores aportes para la comprensión del "Liderazgo de las personas normales" (lo coloco yo entre comillas) nos los da Stephen R. Covey (1990) quien ha generado en los Estados Unidos y el mundo en general, una verdadera "progresión cultural" para preparar Directivos, Gerentes y en consecuencia a los Líderes del hoy y mañana. Su obra también es conocida como "*El Liderazgo basado en principios*" y nos ha enseñado que el Éxito se basa en la "Ética del carácter".

Según Alfredo G. Martell (1995) el planteamiento más profundo de Covey es que: "para ser líder, buen y real líder, hay que ser primero líder de sí mismo: primero *la victoria privada* y luego *la victoria pública*".

En la obra mas reciente de Stephen Covey (2004), publicada como "El Octavo Habito", se expresa el pensamiento ya sedimentado a través de la experiencia del autor y de su Corporación "Franklin Covey Co." (Firma extendida en 123 naciones), como un Objetivo superior del Liderazgo: *De la Eficiencia hacia la Grandeza*, y señala el camino de como lograr

la Grandeza en los individuos, en los líderes y en las organizaciones en contraposición al camino de la Mediocridad, y todo ello basado en la búsqueda interior del conocimiento y la capacidad de inspirar a los demás a hacerlo también.

Mis propias consideraciones para enmarcar este trabajo las señalo a continuación:

- El liderazgo y el management se evidencian como conceptos distintos, pero no excluyentes uno al otro, por eso daremos preferencia al término "líder" ó al de "directivo-líder".
- El liderazgo presupone el conocimiento de los colaboradores y grupos a dirigir, así como una identificación con la naturaleza de la organización objeto.
- El liderazgo es un auténtico proceso de mejora y según los distintos autores "siempre deberá guiar hacia lo que es bueno y mejor para el ser humano" y su vida en las organizaciones.

En consecuencia mi propuesta va dirigida a que el Directivo-Líder del futuro debe formarse intensamente en una "progresión cultural" acorde a nuestros tiempos "posmodernos", e identificarse con la conciencia de la "prospección de la supervivencia humana"

### 1.2.- La Progresión Cultural hacia la Posmodernidad

No hay dudas acerca del quiebre Cultural que ha representado para la Vida Humana la llegada de la Cibernética, así como el reto de la Exploración Espacial para dar nuevos nichos de preservación al Hombre, más allá de nuestra simple prospectiva histórica.

Estos acontecimientos se expresan en los eventos-conceptos de "Globalización" o "Mundialización", y la "Posmodernidad".

Evidentemente las Organizaciones y la Gerencia no escapan a este proceso de exigencias distintas, de retos novedosos, tal como expresa Luisa Fernanda Zambrano (2001): "*Diversos cambios se están produciendo en todos los órdenes de la vida social, cultural, ética, estética, política y económica del mundo; estas transformaciones y cambios en las lógicas organizacionales, que sirvieron de base fundamental a la modernidad, evidencian el surgimiento de una nueva era*".

opinión muy personal del Autor, así como unas recomendaciones implícitas en cada párrafo conclusivo.

## PARTE I: MARCO TEORICO

### I.1.- La Naturaleza del Liderazgo y la Gerencia

No hay dudas de que podemos resumir nuestras acciones como resultado de decisiones propias ó inducidas por algún "liderazgo" ó por una "gerencia" intrínseca ó extrínseca, que en todo caso deberían ser, para nuestro bien, de una dimensión altamente inteligente y eficaz, y muy especialmente impregnada de los *Valores Éticos Humanos* más trascendentes. Esto nos lleva a investigar acerca de la Naturaleza propia de la Gerencia y del Liderazgo.

En un simple resumen Peter Drucker (1954 y 1993) dejó el legado de que las características resaltantes del liderazgo son: a) creer en las personas normales, de capacidad media, para ser futuros líderes de la organización; b) facilitar el desarrollo de sus capacidades para ser líderes a través del entrenamiento y la experiencia; y c) que la consecuencia inmediata de los rasgos anteriores facilite la existencia de buenos y seguros sustitutos en el liderazgo.

Uno de los mayores aportes para la comprensión del "Liderazgo de las personas normales" (lo coloco yo entre comillas) nos los da Stephen R. Covey (1990) quien ha generado en los Estados Unidos y el mundo en general, una verdadera "progresión cultural" para preparar Directivos, Gerentes y en consecuencia a los Líderes del hoy y mañana. Su obra también es conocida como "*El Liderazgo basado en principios*" y nos ha enseñado que el Éxito se basa en la "Ética del carácter".

Según Alfredo G. Martell (1995) el planteamiento más profundo de Covey es que: "para ser líder, buen y real líder, hay que ser primero líder de sí mismo: primero *la victoria privada* y luego *la victoria pública*".

En la obra mas reciente de Stephen Covey (2004), publicada como "El Octavo Habito", se expresa el pensamiento ya sedimentado a través de la experiencia del autor y de su Corporación "Franklin Covey Co." (Firma extendida en 123 naciones), como un Objetivo superior del Liderazgo: *De la Eficiencia hacia la Grandeza*, y señala el camino de como lograr

la Grandeza en los individuos, en los lideres y en las organizaciones en contraposición al camino de la Mediocridad, y todo ello basado en la búsqueda interior del conocimiento y la capacidad de inspirar a los demás a hacerlo también.

Mis propias consideraciones para enmarcar este trabajo las señalo a continuación:

- El liderazgo y el management se evidencian como conceptos distintos, pero no excluyentes uno al otro, por eso daremos preferencia al término "líder" ó al de "directivo-líder".
- El liderazgo presupone el conocimiento de los colaboradores y grupos a dirigir, así como una identificación con la naturaleza de la organización objeto.
- El liderazgo es un auténtico proceso de mejora y según los distintos autores "siempre deberá guiar hacia lo que es bueno y mejor para el ser humano" y su vida en las organizaciones.

En consecuencia mi propuesta va dirigida a que el Directivo-Líder del futuro debe formarse intensamente en una "progresión cultural" acorde a nuestros tiempos "posmodernos", e identificarse con la conciencia de la "prospección de la supervivencia humana"

### I.2.- La Progresión Cultural hacia la Posmodernidad

No hay dudas acerca del quiebre Cultural que ha representado para la Vida Humana la llegada de la Cibernética, así como el reto de la Exploración Espacial para dar nuevos nichos de preservación al Hombre, más allá de nuestra simple prospectiva histórica.

Estos acontecimientos se expresan en los eventos-conceptos de "Globalización" o "Mundialización", y la "Posmodernidad".

Evidentemente las Organizaciones y la Gerencia no escapan a este proceso de exigencias distintas, de retos novedosos, tal como expresa Luisa Fernanda Zambrano (2001): "*Diversos cambios se están produciendo en todos los órdenes de la vida social, cultural, ética, estética, política y económica del mundo; estas transformaciones y cambios en las lógicas organizacionales, que sirvieron de base fundamental a la modernidad, evidencian el surgimiento de una nueva era*".



Para clarificar la evolución que supondrá pasar de la Modernidad a la Posmodernidad, citamos a Carlos Llano (1994) quien describe a la Empresa moderna como: “centrándose en el **homo economicus**, donde la actuación del aspecto humano se hace más por realismo que por reivindicar los valores interiores o espirituales del ser humano”, y el mismo autor nos señala que la Posmodernidad dirige a las Empresas: “a la conformación de un paradigma de vida donde los contenidos economicista y racionalista pierden su preponderancia para explicarlo, buscando reivindicar los valores interiores o espirituales del ser humano en la empresa”.

Para nuestra investigación hemos asumido que “el evento histórico actual es la Posmodernidad”, y nos sumergiremos en esa propuesta procurando visualizar como serán las futuras organizaciones, y como deberán ser sus Directivos-Líderes.

### 1.3.- La Evolución de los Derechos Humanos y la Bioética

El Hombre moderno continúa planteándose problemas relativos al funcionamiento y comportamiento de la vida humana, y entre ellos muy especialmente lo relacionado con qué actitudes asumir frente al nacimiento, la enfermedad, el sufrimiento, el envejecimiento y la muerte. Todas estas problemáticas han generado códigos deontológicos que aplican principios morales y éticos respecto a ellos, y esto se remonta a etapas históricas muy alejadas de la actual. El Código de Deontología Médica de Hipócrates es posiblemente el más antiguo y conocido, y aún hoy es base de análisis.

La gran estructura Legal que la Humanidad ha desarrollado a través de tantos eventos históricos, nos presenta muchísimas evidencias de las actitudes Morales y Éticas del Liderazgo del mundo.

En primer lugar citamos el *Código de Nuremberg*, publicado en 1947, generado ante las atrocidades cometidas por las autoridades nazis y por sus médicos investigadores. (Encarta-2004). El Tribunal constituido encontró evidencias de los crímenes de guerra y violaciones atroces contra la Humanidad.

En general, puede decirse que la función de ejemplaridad quedó cumplida como resaltó el juez norteamericano, aquél fue el primer juicio por crímenes de guerra de la Historia de la Humanidad, de esta forma se sentaron unos “principios de ética

universal” que habrían de resultar de considerable trascendencia.

La moralización de la sociedad internacional en la que, al menos en teoría, coincidían los vencedores en la guerra, venía acompañada por el establecimiento de una organización internacional destinada a asegurar en el futuro la paz por medios pacíficos. En realidad, los fundamentos de la Organización de las Naciones Unidas deben encontrarse en las declaraciones de los aliados anglosajones a partir de 1941 –la Carta del Atlántico– siendo tardía la manifestación de la voluntad soviética de sumarse a esos propósitos. La fundación de la ONU tuvo lugar en junio de 1945, tras la Conferencia de San Francisco, suscribiendo su carta una cincuentena de Estados.

En segundo lugar conviene destacar la Normativa en pro del Derecho a la vida, expresión de un bio-derecho, que significó ese gigantesco paso representado en la “Declaración de los Derechos Humanos” promulgada por las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, y que posteriormente en 1952 dio lugar a dos pactos internacionales: uno para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y otro para los Derechos Civiles y Políticos.

Evidentemente los Directivos-Líderes deben ser concededores explícitos de las Cartas Magnas en sus Regiones de acción, pero sobretodo deben ser Defensores de esos Derechos Humanos entre sus dirigidos y clientes.

En tercer lugar y finalmente debo referirme a la “Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos” endosada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 09 de Diciembre de 1998. Esta Declaración fué producida por el International Bioethics Committee (IBC) que permanentemente la revisa y actualiza. (IVIC-2004).

El Objetivo General de dicha Declaración es preservar la Data Genética Humana, la información de las características hereditarias de cada individuo por vía del análisis del “deoxyribonucleic acid” (DNA); además se establece una clara definición de la Identidad de la Persona, y se establece una Categoría Especial a toda la información genética humana.

Es de suma importancia citar el resumen del propósito Legal y Científico de esta Declaración: “La información genética Humana solamente puede ser recolectada, procesada, usada y almacenada con fines de: diagnosis y cuidado médicos, investiga-

*ciones médicas y científicas, estudios epidemiológicos, medicina forense, procedimientos judiciales en casos civiles o criminalísticos, y en cualquier otro propósito que sea consistente con esta Declaración y con las Leyes Universales de los Derechos Humanos”.*

(Traducción por este autor).

## PARTE II: MARCO METODOLOGICO

### II.1.- Prospección de las nuevas Organizaciones posmodernas

¿Como concebir entonces las nuevas organizaciones y su manera de actuar ante el paso hacia la pos-modernidad?

Siguiendo la propuesta posmodernista me atrevo a señalar una prospectiva transcompleja en la Cultura Organizacional y en la Cultura Gerencial, es decir la exploración de una nueva dimensión para los valores culturales y éticos de las organizaciones, y de los directivos-líderes de avanzada. Desde este momento me referiré a la Gerencia Posmoderna como objetivo de cambio en la propuesta que desarrollamos.

Ante todo haremos una revisión del concepto de Cultura Organizacional, para ello citemos una definición al parecer muy apropiada de cultura: *“.....conjunto de cogniciones funcionalmente organizadas como un sistema de conocimientos que contiene todo lo que es necesario creer y saber, a fin de comportarse de una manera aceptable para los miembros de una sociedad.”* Así se expresa Abarbanell (1992) al describir los rasgos culturales de una organización tradicional, y deducimos que la conducta individual y la conducta organizacional son consecuencias de la cultura que se corresponde a programaciones mentales que pueden ser cambiadas en un clima de constante reflexión y renovación.

En sentido crítico para Hofstade (1999), quien habla de cuatro dimensiones acerca de la cultura, afirma que tan solo *la distribución del poder y el control de la incertidumbre* afectan la manera de pensar en las organizaciones y sus miembros.

La descripción anterior está en un plano actual de modernidad, sujeta al vértigo de los cambios y de la reingeniería a los que se someten las organizaciones y gerentes de hoy.

Al ubicarnos en una visión transcompleja posmoderna, nos encontramos que para el ser humano, su capacidad de conocer “realmente la realidad” es muy discutible. Este concepto se sustituye por un “conjunto de verdades o realidades” que existen fraccionadas.”.

Es por esto que debemos extrapolar el concepto de cultura organizacional y gerencial actual, hacia los fenómenos que señalo al inicio de esta indagación: Globalización y Posmodernidad.

La Civilización Emergente Posmoderna deberá vencer las fallas y desviaciones de la dinámica globalizadora, las cuales se han expresado con el establishment de la “Antiglobalización”. Entre esos obstáculos a vencer tenemos la Pobreza, la exclusión de grupos sociales y étnicos, el deterioro ambiental, el lento desarrollo sostenible, el mal manejo de la Biotecnología y la Bioseguridad, el protagonismo del Grupo de los Ocho, el privilegio de las grandes potencias militares en decisiones universales, y las soluciones antidemocráticas como vía de superar el status. En este sentido la “Declaración del Milenio” de la ONU nos señala un Plan concreto a seguir, con metas específicas y de una profunda Filosofía Globalizadora (ONUorg.2001).

A este concepto, nuestra investigación añade que vamos hacia una “Civilización Planetaria”, cuyo objeto central es la preservación de la Especie Humana, más allá de nuestra Biosfera en Colonias cósmicas, en mundos “terraformados”. La actual “visión” de la National Aeronautics and Space Administration (NASA) nos habla claramente de las misiones espaciales humanas y robóticas (NASA-web-2004).

Las autoridades Universales debaten la imposición de nuevos Códigos y Declaraciones que superan el concepto de Derechos Humanos y nos llevan a Conductas supramorales resultado de una Cultura Posmoderna\_Bioética. Basta con recrearse en la “Universal Declaration on the Human Genome and Human Rights” endosada por la ONU y su Asamblea General en Noviembre de 1997.

Es por ello que resulta ineludible una “Ruta de Progresión Cultural para los Directivos-Líderes del mundo”, quienes no lo serán, nunca más, de manera improvisada o emergente: tendrán que vencer una extensa e intensa formación, imbuirse en las transdisciplinas que se abren como nuevas coordenadas del Conocimiento Humano.

En consecuencia planteamos para la Gerencia Posmoderna una "Ruta de Progresión Cultural" que la vamos a diseñar en función de transdisciplinas que irán más allá de un cronología histórica, es decir no nos quedaremos en el "paso" de una modernidad a una nueva era posmoderna.

Veamos como Brunner nos diagrama el proceso presente de la "globalización cultural" partiendo de cuatro eventos activos (Ea): (nomenclatura aplicada para este trabajo)

*El (Ea.B) está expresado como resultado de los fenómenos o eventos activos A, C, y D. En B hay un clima nuevo, una nueva sensibilidad: con expresión espiritual, intelectual, estética y ética en todos los ámbitos contemporáneos. La GLOBALIZACION de la CULTURA es la manifestación o consecuencia de las interrelaciones entre (Ea.A), (Ea.C), y (Ea.D) con (Ea.B).*

El siguiente Diagrama presenta modificaciones de forma por parte del autor de este trabajo, solo para destacar el despegue hacia la Posmodernidad, y para indicar que son Eventos Activos actuales y no simples fenómenos históricos.

[Ver GRAFICA N° 1]

## II.2.- Actualización del concepto de Bioética

¿Qué es entonces la BIOETICA?

El término BIOETICO no es ajeno a nuestra Cultura Moderna, su uso fue planteado por el Bioquímico Van Rensselaer Potter, Profesor Emérito de Oncología de la Universidad de Wisconsin (USA), quien en el año 1971 publica su libro "Bioethics: Bridge to the future", en cuyo prefacio dice textualmente:

*"El objetivo de este libro es contribuir al futuro de la especie humana promoviendo la formación de una nueva disciplina, la disciplina de la Bioética. Si existen dos culturas que parecen incapaces de hablar entre sí.- Las ciencias y las humanidades- y si ésta es la parte de la razón de que el futuro se vea dudoso, entonces, tal vez podríamos construir un puente hacia el futuro, construyendo la disciplina de la Bioética como un puente entre las dos culturas".*

Un ejemplo de la extensa aplicación del Concepto Bioético en Organizaciones, lo tenemos acá en Venezuela. El Organismo conocido como FONACIT nos señala la obligación de cumplir con su Código de Bioética y Bioseguridad, al formularse cualquier

proyecto de Investigación. De su página Web extraemos una consideración muy valiosa para comprender el fenómeno bioético: (FONACIT-2004)

*"En sentido amplio la bioética es una visión que está abarcando un campo muy vasto, por lo cual se prevé que pueda extenderse a la industria más allá del ámbito farmacéutico y de alimentos, la ingeniería, la energía y cualquiera que pueda tener impacto en la vida en general. Podemos decir que en breve tendremos para cada actividad humana una visión bioética, lo cual mejorará las relaciones del ser humano con su entorno y consigo mismo".*

## II.3.- La nueva Conciencia Planetaria

A partir de la Posmodernidad, e internándonos en ella haremos un ejercicio de imaginación sobre lo que podría sobrevenir.

Si por una parte la Modernidad nos presenta una "realidad interpretada" y nos da "soluciones racionales y lógicas"; por la otra la Posmodernidad nos presenta "incertidumbres" y nos obliga a visiones "transcomplejas" de diversas "neo-realidades" como lo explica Lyon (1996).

Ello nos señala dos caminos-visiones que la Humanidad ha tomado, y a partir del Punto actual que en el Diagrama de Brunner es el ea.B (Ver Grafica N°1); un primer camino es el de proseguir con el perfeccionamiento de La Democracia y del Capitalismo Posindustrial, dando uso al avance tecnológico, y preservando el concepto del Bien Común apoyado en los Derechos Humanos, y en creciente intención apoyándose en los Valores de Bioética y Bioseguridad. Esta Ruta nos llevaría al "mundo feliz" con "progreso y desarrollo sostenible" tal y como lo exigen los ambientalistas del mundo.

Simultáneamente se ha iniciado un segundo camino, el cual basándose en los mismos Valores del Bien Común, los Derechos Humanos, la Bioética y la Bioseguridad, es una Ruta no predecible hacia la preservación de la Especie Humana en mundos nuevos, es una "aventura posmoderna" que va exigiendo una gran superación científica y tecnológica.

Ambos caminos representan líneas exponenciales para que puedan ser crecientes en logros, y tendientes a un infinito alejado del punto de partida (ea.B), por ello serán dos curvas que a su vez se alejan una de la otra, lo único que será constante es



la presencia de la Cultura Humana, de sus Principios y Capacidades, todo bajo el pulso e impulso de los Directivos-Líderes de Avanzada.

A continuación presento mi propuesta en un Diagrama representativo de esta Progresión Cultural desde y hacia la Posmodernidad, de acuerdo a mi personal interpretación de los Eventos activos actuales. Esta representación tiene su vértice V en el punto B del diagrama de Brunner, con un Eje Vertical y dos ramas curvas que conforman una parábola simétrica. La Curva izquierda nos representa la "ruta de la Bioesfera Sostenible" y la Curva derecha representa la "ruta de la preservación Humana en otros mundos". Todo el espacio entre las curvas contiene a la Cultura Humana

El Eje representa la acción continua y progresiva de la Gerencia Posmoderna y Bioética, la posición del Foco F se alejará del vértice a medida que se abren y separan más las curvas, el tirante  $VF = \alpha/2$  mide la influencia de la Gerencia, y el *latus rectum*  $LR = \alpha$  mide el alejamiento, desde B, de ambas rutas hacia la Posmodernidad.

En un sistema cartesiano si V es el origen, esta curva se expresa como  $Y = \alpha \cdot X^2$

La Cultura Humana se va perfilando hacia una Era de alto Nivel Ético Universal, así lo expresaba Karol Wojtila : Su Santidad JUAN PABLO II, al difundir ante el mundo y por primera vez el concepto de CIUDADANIA MUNDIAL (ZENIT-2004).

[Ver GRAFICA N°2]

### PARTE III.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS

*"Los Hombres y Mujeres irán, en sus Regiones o Países, a procesos de rígida formación y las Academias, sean Universidades ó Institutos de Especializaciones, irán adoptando en sus currícula contenidos sobre la Moral, la Ética, la Bioética, la Bioseguridad y la Genética : reto inmediato para la Universidad Venezolana."*

La anterior conclusión del Trabajo que se presenta, significa la Visión Bioética de la Educación Universitaria, y más especialmente en la Enseñanza de las Artes de Ingeniería.

No hay dudas de que el Ingeniero Venezolano es, quizás, el principal responsable de las modifi-

caciones espaciales y ambientales que constituyen los sustratos para el Desarrollo Humano de nuestro país, y que podría expresarse en conceptos como la Ingeniería Social o la Ingeniería Ambiental o la Ingeniería de Planificación, y muchas otras acepciones.

Nuestras Instituciones de Educación Superior en su afán de ser "tecnicistas" han olvidado su objetivo de "servir" a las personas y a la sociedad Humana; una vía presente en nuestros Currícula de ingeniería ha sido dictar asignaturas sobre Ciencias Sociales y Humanísticas, así como propiciar el Trabajo Social, lo cual no ha sido realmente consecuente con las necesidades de nuestra gente, no han habido resultados identificables con tal tipo de enseñanzas.

### PARTE IV: CONCLUSIONES

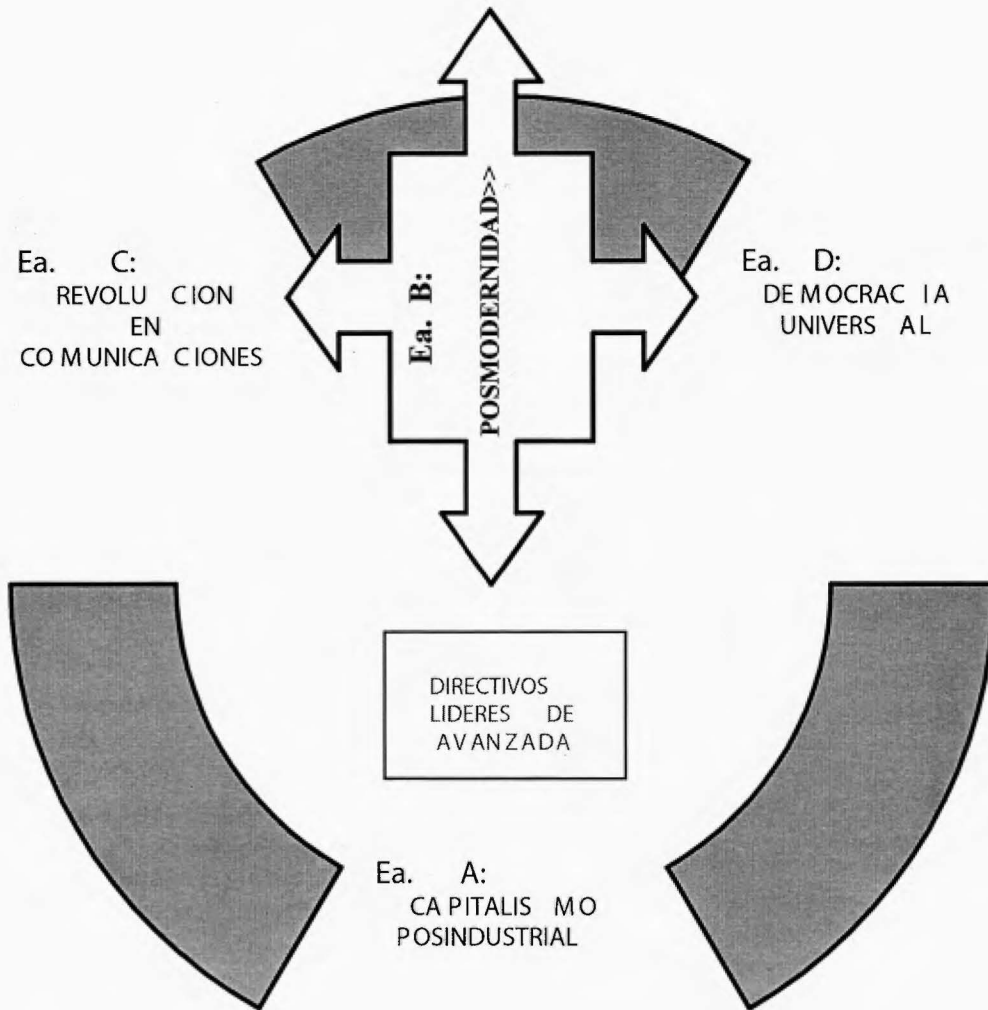
Las CONCLUSIONES del presente trabajo se centran en un Perfil definitorio del "Directivo-Líder de Avanzada", y ello se basa en un *forecast* imaginado hacia el "futuro postmoderno" tal como lo exige esta Investigación sobre la Gerencia Avanzada. En este sentido acotamos lo siguiente:

- El desarrollo de los nuevos Gerentes será muy exigente y en niveles de excelencia, tal y como lo visualizan desde ya las principales Instituciones de Formación Administrativa-Gerencial; nos dirigimos a una Academicidad Universal casi única, para formar a Hombres y Mujeres del mundo con la responsabilidad del Liderazgo para Dirigir en el mundo por venir, basta con mirar hacia DAVOS 2004.
- La formación de estos *Grupos selectos de Directivos-Líderes* será la nueva forma de defensa de las naciones, a mayor concentración de Líderes para Dirigir habrá mayor concentración de Conocimiento, y mayor será el potencial de participación en la nueva Civilización Posmoderna Altamente Inteligente.

### DIAGRAMA DE BRUNNER MODIFICADO

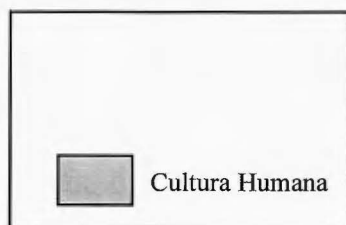
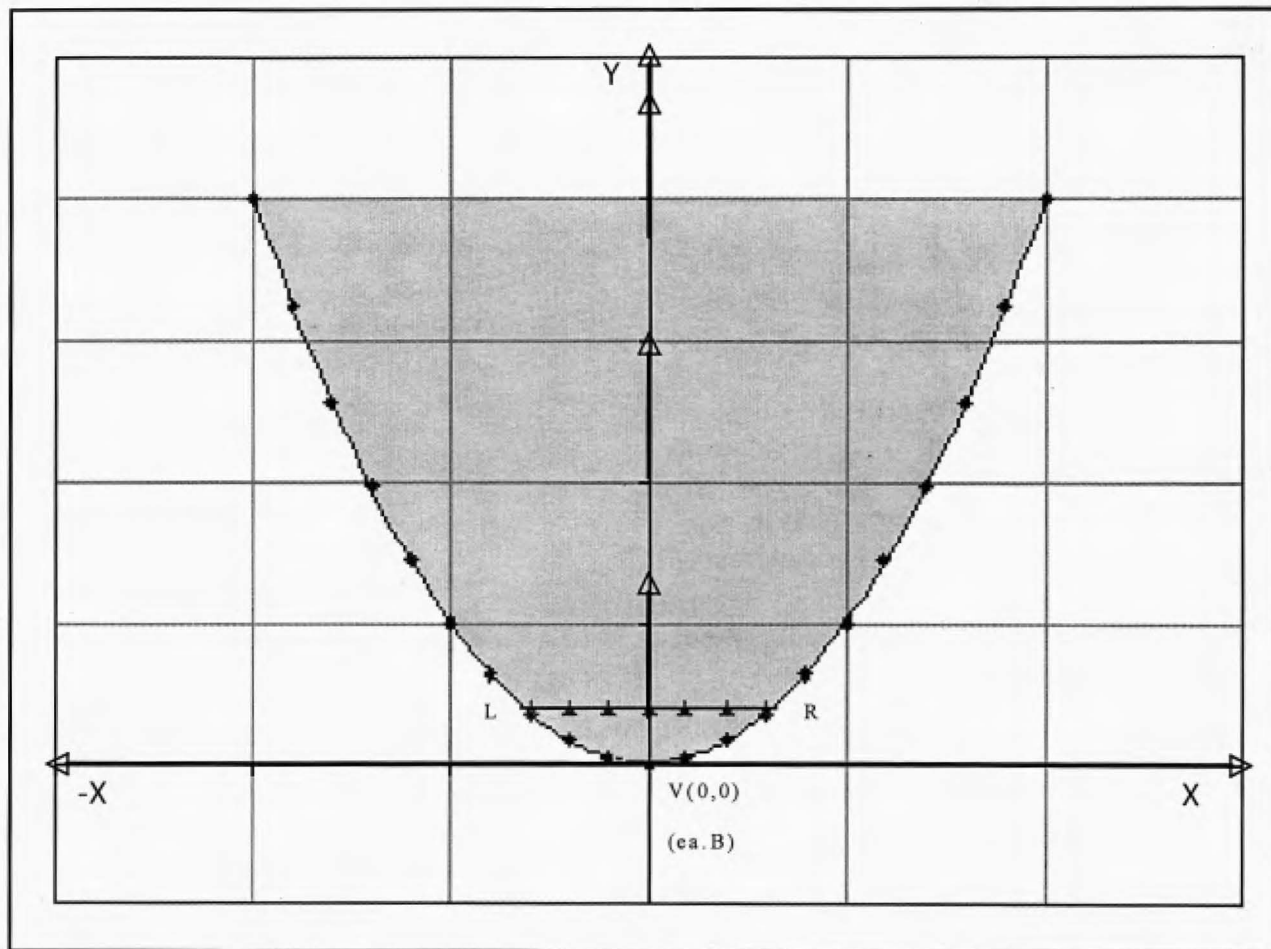
El siguiente Diagrama presenta modificaciones de forma por parte del autor de este trabajo, solo

para destacar el despegue hacia la Posmodernidad, y para indicar que son Eventos Activos actuales y no simples fenómenos históricos.



**GRAFICA N° 1.**  
DIAGRAMA REPRESENTATIVO DE LA PROGRESION CULTURAL, DESDE LA MODERNIDAD HACIA LA POSMODERNIDAD:  
Autor: Profesor Alfredo Gorrochotegui A./ UCAB, 2004





LR = latus rectum

$$Y = \infty X^2 \quad LR = 2\alpha$$

GRAFICA N° 2.

## BIBLIOGRAFIA

- UCAB (2003-2004) "Seminario Visión Transcompleja de Organizaciones", Curso Doctorado en Ingeniería.
- UCAB (2004-2005) "Seminario Gerencia Avanzada", Curso Doctorado en Ingeniería.
- PETER DRUCKER (1993) "*The Concept of Corporation*" - Transaction Publishers, News Brunswick.
- STEPHEN R. COVEY (1992) "*Los Siete Hábitos de la gente eficaz*" - Paidós, Barcelona.
- STEPHEN COVEY (2004) "*The 8th Habit*" - Free Press, New York.
- ALFREDO G. MARTELL (1995) "*El Liderazgo en los Centros Educativos*" - Universidad de Navarra, Pamplona (Tesis de Doctorado).
- JUAN ANTONIO PÉREZ LÓPEZ (1993) "*Fundamentos de la Dirección de Empresas*" - Rialp, Madrid.
- LUISA FERNANDA ZAMBRANO (2001) Paper, Universidad Nacional Abierta, UNA.
- LLANO C. (1994) "*El Postmodernismo en la Empresa*", Mc Graw Hill, México.
- RIGOBERTO LANZ (2001) "*Organizaciones transcomplejas*" - Compilación, Caracas, IMPOSMO/CONICIT.
- ABARBANELL (1992) "*Cultura Organizacional*" - Legis Fondo Editorial, Madrid.
- HOFSTADE G. (1999) "*Culturas Organizacionales: el software mental*" - Alianza Editorial, Madrid.
- LYON D. (1996) "*Postmodernidad*" - Alianza Editorial, Madrid.
- JOSÉ JOAQUIN BRUNNER (1998) "*Globalización Cultural y Posmodernidad*", FCE (Brevarios), Chile
- MARÍA ROSARIO SÁNCHEZ MORALES (2002) "*Bioética*" - Paper, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Caracas.
- VAN RENSSLAER POTTER (1971) "*Bioethics: Bridge to the future*" -
- ALBERTO VILADRICH (1977) "*Conferencia de ONU sobre Agua, Salud y Ecología*", Mar del Plata, Argentina.
- JUAN PABLO II: Karol Wojtila(2004) - Documento

ante la XXXVIII Jornada Mundial de la Paz.

### REFERENCIAS ELECTRONICAS:

- [www.un.org/spanish/millenniumgoals/index.html](http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/index.html)
- [www.nasa.gov/missions/solarsystem](http://www.nasa.gov/missions/solarsystem)
- [www.ivic.ve/Bioetica/chapter3.pdf](http://www.ivic.ve/Bioetica/chapter3.pdf)
- [www.un.org/spanish/civil\\_society/home.htm](http://www.un.org/spanish/civil_society/home.htm)
- [www.bioetica.org.ve/fixed.htm](http://www.bioetica.org.ve/fixed.htm)
- [www.fonacit.gov.ve](http://www.fonacit.gov.ve)
- <http://encarta.msn.com/>
- [www.zenit.org](http://www.zenit.org)
- [www.ucab.edu.ve/eventos/bioetica/english](http://www.ucab.edu.ve/eventos/bioetica/english)