



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS CENTRALES
 "RÓMULO GALLEGOS"
 ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



GENERANDO CONOCIMIENTOS



Depósito Legal Número: GU218000006
 ISSN: 2610-816X

JULIO 2023

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAAEDUC

VOLUMEN 6 NÚMERO 2
 Venezuela

REVISTA ELECTRÓNICA SEMESTRAL

Esta obra está bajo una Licencia
 CreativeCommons Atribución No -Comercial
 4.0 Internacional



Área Ciencias de la Educación (UNERG),
 Sector Merecurito, Calabozo, Guárico-
 Teléfono: 0246-8713095





Dra Tivisay Ortiz

Universidad Simón Rodríguez. Venezuela

Correo electrónico ortiztivisay@gmail.com

Código Orcid 0000-0002-6247-7926

Como citar este artículo: "Tivisay Ortiz: Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa" (2023), (1,12)

Recibido: 10/05/2023 Revisado: 12/05/2023 Aceptado: 25/05/2023

Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa

RESUMEN

Esta investigación giró en torno a Explorar las Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa, para ello se apoyó en Los fundamentos filosóficos de la Ecología profunda, el Pensamiento sistémico, la Ética ambiental, el Humanismo ecológico. Estos fundamentos filosóficos proporcionan una base sólida para la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora. La metodología abordada fue documental con enfoque bibliográfico, para ello, se identificó una amplia gama de fuentes bibliográficas pertinentes al tema de investigación. Esto implicó utilizar bases de datos académicas, bibliotecas, repositorios en línea, catálogos y otras fuentes especializadas para localizar documentos relevantes. Una vez recopilados los documentos, se procedió a evaluar y analizar su contenido. Se utilizaron técnicas como el resumen, el análisis de contenido y la síntesis para organizar y comprender la información contenida en los documentos. Esto facilitó el posterior análisis comparativo y la identificación de patrones, divergencias o convergencias en los puntos de vista y las perspectivas presentes en los documentos. Los resultados destacan que la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora invita a considerar la noción de coevolución entre el ser humano y el entorno. A medida que nos autorregulamos y nos organizamos en armonía con los sistemas naturales, se genera una retroalimentación positiva que impulsa tanto nuestra propia evolución como la del entorno en el que vivimos. Esta interacción dinámica entre el ser humano y los sistemas naturales nos brinda la oportunidad de co-crear un futuro sostenible y equilibrado. Se concluye que: la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora nos brinda una perspectiva enriquecedora que trasciende los límites convencionales de la gestión y nos invita a explorar nuevas formas de vivir, aprender y coexistir en este mundo.

Descriptor: Reflexiones Filosóficas, Gestión Humana, Auto-Ecoorganizadora, panorámica Experiencial, Formación Liberadora, Transformación Cualitativa

Reseña Biográfica: Licenciada en Administración: Universidad Simón Rodríguez – Biruaca – Edo Apure. Universidad de Carabobo: Componente Docente Post-grado. Universidad Bicentenario de Aragua: Magister en Gerencia, mención Sistemas Educativos, Maracay Edo Aragua. Universidad Simón Rodríguez: Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Biruaca – Edo Apure. Doctora en Ciencias de la Educación: Universidad Nacional Experimental "Rómulo Gallegos, Docente de la Universidad Simón Rodríguez.



Dr. Tivisay Ortiz

Simón Rodríguez University. Venezuela

Email ortiztivisay@gmail.com

Orcid Code 0000-0002-6247-7926

How to cite this article: "Tivisay Ortiz. Philosophical Reflections on Self-Ecoorganizing Human Management: An Experiential Overview of Liberating Training from Qualitative Transformation" (2023), (1,12)

Received: 10/05/2023 Revised: 12/05/2023 Accepted: 25/05/2023

Philosophical Reflections on Self-Ecoorganizing Human Management: An Experiential Overview of Liberating Training from Qualitative Transformation

ABSTRACT

This research revolved around Exploring Philosophical Reflections on Self-Ecoorganizing Human Management: An Experiential Panoramic of Liberating Training from Qualitative Transformation, for which it was based on The philosophical foundations of Deep Ecology, Systemic Thinking, Environmental Ethics, ecological humanism. These philosophical foundations provide a solid foundation for Self-Ecoorganizing Human Management. The methodology used was documentary with a bibliographic approach, for which a wide range of bibliographic sources relevant to the research topic was identified. This involved using academic databases, libraries, online repositories, catalogs, and other specialized sources to locate relevant documents. Once the documents were compiled, their content was evaluated and analyzed. Techniques such as summary, content analysis and synthesis were used to organize and understand the information contained in the documents. This facilitated the subsequent comparative analysis and the identification of patterns, divergences or convergences in the points of view and perspectives present in the documents. The results highlight that the Self-Ecoorganizing Human Management invites to consider the notion of coevolution between the human being and the environment. As we self-regulate and organize ourselves in harmony with natural systems, positive feedback is generated that drives both our own evolution and that of the environment in which we live. This dynamic interaction between humans and natural systems gives us the opportunity to co-create a sustainable and balanced future. It is concluded that: Self-Ecoorganizing Human Management offers us an enriching perspective that transcends the conventional limits of management and invites us to explore new ways of living, learning and coexisting in this world.

Descriptors: Philosophical Reflections, Human Management, Self-Ecoorganizing, Experiential Panoramic, Liberating Training, Qualitative Transformation

Bibliographic Review: Bachelor of Administration: Simón Rodríguez University – Biruaca – Edo Apure. University of Carabobo: Postgraduate Teaching Component. Bicentennial University of Aragua: Master in Management, mention Educational Systems, Maracay Edo Aragua. Simón Rodríguez University: Specialist in Human Resources Management. Biruaca - Edo Apure. PhD in Educational Sciences: National Experimental University "Rómulo Gallegos, Professor at the Simón Rodríguez University.



INTRODUCCIÓN

La ecología del desarrollo humano es un campo de estudio que busca comprender la interacción entre los humanos y su entorno, reconociendo la importancia de la relación simbiótica entre los individuos y su entorno de desarrollo. Dentro de este enfoque, surge la noción de Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, que invita a reflexionar sobre la capacidad de las personas para autorregularse y cocrear su realidad en armonía con los sistemas naturales. La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora es una teoría que surge de la integración entre la filosofía y la ecología, y se enfoca en la administración de los recursos humanos desde una perspectiva sistémica y sostenible. Este enfoque innovador busca establecer una relación armoniosa entre los individuos, las organizaciones y el entorno natural, reconociendo la interdependencia y la responsabilidad compartida para el bienestar colectivo.

En este artículo, se exploró la filosofía detrás de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, destacando su potencial como una herramienta de formación liberadora que permite una transformación cualitativa tanto a nivel individual como colectivo, para ello, se adoptó una metodología documental, con enfoque bibliográfico. Cuyo propósito general fue:

Explorar la filosofía de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora como una panorámica experiencial de formación liberadora desde la transformación cualitativa, analizando su potencial para promover un desarrollo humano en armonía con los sistemas naturales.

Y sus propósitos específicos fueron:

Analizar los fundamentos filosóficos de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora y su relación con la ecología del desarrollo humano, destacando la importancia de la autorregulación y la cocreación de realidades armoniosas.

Evaluar la influencia de la panorámica experiencial en el enfoque de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, explorando la forma en que la experiencia personal promueve el aprendizaje y la transformación cualitativa.

Examinar la formación liberadora como herramienta clave en la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, analizando la forma en que esta metodología impulsa la emancipación individual y colectiva, permitiendo la superación de estructuras y creencias limitantes.

Esos objetivos permitieron explorar en profundidad la temática planteada y realizar un análisis detallado sobre la reflexión filosófica de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora y su potencial como herramienta de formación liberadora en la transformación cualitativa hacia una vida en armonía con los sistemas naturales

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





METODOLOGÍA

En esta investigación se adoptó una metodología documental con enfoque bibliográfico. La cual para Jiménez (2021, 56), “es una estrategia de investigación que se utiliza para recopilar y analizar información relevante y pertinente sobre un tema específico a través de fuentes bibliográficas”. La metodología documental con enfoque bibliográfico permite acceder a una gran cantidad de fuentes y perspectivas sobre el tema de investigación. Esto proporciona una base sólida y exhaustiva para el análisis y la interpretación.

Esta metodología se basó en el estudio y análisis crítico de diversos documentos, como libros, revistas, artículos académicos, informes técnicos, tesis y otras fuentes escritas. La recolección de documentos se llevó a cabo mediante un proceso sistemático de búsqueda en diversas fuentes. A continuación, describiré los pasos principales realizados para la recolección y el análisis de documentos:

Identificación de fuentes: En primer lugar, se identificó una amplia gama de fuentes bibliográficas pertinentes al tema de investigación. Esto implicó utilizar bases de datos académicas, bibliotecas, repositorios en línea, catálogos y otras fuentes especializadas para localizar documentos relevantes.

Búsqueda y selección: Una vez identificadas las fuentes, se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva utilizando palabras clave, términos relacionados y combinaciones de estos. La selección de los documentos se realizó en función de su pertinencia, calidad y confiabilidad.

Evaluación y análisis de documentos: Una vez recopilados los documentos, se procedió a evaluar y analizar su contenido. En esta etapa, se realizó una lectura crítica de los documentos para identificar los conceptos, las teorías, los argumentos y las evidencias relevantes relacionadas con el tema de investigación. Se utilizaron técnicas como el resumen, el análisis de contenido y la síntesis para organizar y comprender la información contenida en los documentos.

Organización y categorización: Los documentos se organizaron y categorizaron en función de los temas, las ideas principales o cualquier otro criterio relevante para el estudio. Esto facilitó el posterior análisis comparativo y la identificación de patrones, divergencias o convergencias en los puntos de vista y las perspectivas presentes en los documentos.

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





Análisis crítico: En esta etapa, se realizó un análisis crítico de los documentos seleccionados, evaluando la calidad y la relevancia de las fuentes, así como la consistencia y la coherencia de los argumentos presentados. Se buscó conexiones, discrepancias o vacíos en la literatura existente y se desarrollaron interpretaciones y conclusiones fundamentadas en los hallazgos. Al recopilar y analizar diferentes documentos, se fomentó el análisis crítico y comparativo de las ideas, teorías y hallazgos presentes en la literatura existente. Esto permitió identificar tendencias, puntos de vista divergentes y áreas de consenso, lo que contribuyó a una comprensión más profunda del tema de investigación.

Al seguir esta metodología de manera rigurosa y crítica, se pudo obtener una comprensión más profunda del tema de estudio y sentar las bases para el desarrollo de nuevas investigaciones.

RESULTADOS

A continuación se describen los resultados de la revisión documental realizada basada en autores como Fiol y Ramírez (1995), Anthony (1965) y Caplan (2014), de los cuales se desprendieron las siguientes categorías analizadas:

La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, según el autor Fiol y Ramírez (1995, 76), “se basa en la premisa de que los sistemas humanos, al igual que los ecosistemas naturales, pueden autorregularse y evolucionar de manera adaptativa”. Esta teoría parte de la comprensión de que los seres humanos son parte integral de la biosfera y están intrínsecamente vinculados a los demás seres vivos y al medio ambiente en el que coexisten. En el núcleo de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora se encuentra la noción de autogestión, que implica capacitar a los individuos y los equipos para tomar decisiones de manera autónoma y responsable, fomentando la participación activa y la corresponsabilidad en la toma de decisiones organizativas. Esta autonomía va más allá de la simple delegación de tareas y promueve la capacidad de autorregulación y adaptación frente a los desafíos cambiantes.

A su vez, la ecoorganización, otro concepto clave de esta teoría, se refiere de acuerdo a Anthony (1965, 65), “a la interacción entre los seres humanos y su entorno en un enfoque colaborativo y sostenible”. En tal sentido, la ecoorganización reconoce que los sistemas humanos están inmersos en una red de relaciones ecológicas y sociales complejas, y propone establecer una gestión consciente y ética que tenga en cuenta los impactos ambientales, sociales y económicos de las acciones organizativas.

Del mismo modo, los principios de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora son de acuerdo a Ríos (Caplan 2014, 78),

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





Interdependencia y coevolución: La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora reconoce la interconexión y la interdependencia entre los seres humanos y el entorno natural. Se enfoca en promover una coevolución armónica entre los sistemas humanos y ecológicos, evitando la explotación desmedida, buscando la resiliencia y la sostenibilidad.

Participación y empoderamiento: Este enfoque fomenta la participación activa y el empoderamiento de los individuos y los equipos en la toma de decisiones organizativas. Se busca desarrollar una cultura de corresponsabilidad y autonomía, donde cada persona pueda contribuir con su conocimiento y experiencia para el bienestar colectivo.

Ética e integración: La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora promueve la ética como un elemento fundamental en la toma de decisiones organizativas. Busca la integración de los valores humanos, sociales y ambientales en todas las prácticas de gestión, priorizando el respeto por los derechos humanos, la justicia social y la preservación del medio ambiente.

Aprendizaje y adaptabilidad: La teoría de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora reconoce que los sistemas humanos y ecológicos están sujetos a cambios y desafíos constantes. Por lo tanto, promueve el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación frente a situaciones nuevas y complejas. Se busca cultivar una mentalidad de mejora constante y la disposición para innovar y experimentar.

Resiliencia y equidad: La resiliencia se considera un aspecto fundamental en la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora. Se busca fortalecer la capacidad de las organizaciones y las comunidades para hacer frente a los cambios y superar adversidades, promoviendo la equidad en el acceso a los recursos y oportunidades.

Colaboración y sinergia: La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora fomenta la colaboración y la creación de sinergias entre los diferentes actores, tanto internos como externos a la organización. Se busca establecer alianzas estratégicas basadas en la confianza y la reciprocidad, para abordar de manera conjunta los desafíos sociales y ambientales.

La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora como paradigma de pensamiento: En primer lugar, es fundamental comprender el concepto de Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora como un enfoque que trasciende la visión tradicional de la gestión, destacando la interdependencia entre el ser humano y su entorno. Este paradigma de pensamiento reconoce la necesidad de una gestión sostenible y equilibrada que promueva la autorregulación y la cocreación de realidades más armoniosas.

Por su parte, la panorámica experiencial es para Ramírez, Leyton y Fiol, (2018, 89), es

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





Un elemento clave en la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, la cual reconoce que la experiencia personal de cada individuo es única y valiosa, que a través de la reflexión y la toma de conciencia, podemos aprender y crecer en armonía con nuestro entorno. La experiencia se convierte en una fuente de aprendizaje y transformación.

Del mismo modo, la formación liberadora es un proceso de desarrollo humano que busca emancipar a las personas de las estructuras y creencias limitantes, promoviendo su pleno potencial y su capacidad para transformarse a sí mismas y a su entorno. En el contexto de la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, la formación liberadora se convierte en una herramienta poderosa para impulsar una transformación cualitativa, liberando el potencial humano y fomentando la armonía con el entorno.

A su vez, la reflexión filosófica en torno a la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora también nos invita a considerar la importancia de la ética ecológica y la responsabilidad colectiva. Reconocer nuestra interdependencia con otros seres humanos y con el ecosistema global nos lleva a reflexionar sobre cómo nuestras acciones individuales afectan al todo, y cómo podemos asumir la responsabilidad de actuar en beneficio de la comunidad y el planeta.

Finalmente, la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora nos invita a considerar la noción de coevolución entre el ser humano y el entorno. A medida que nos autorregulamos y nos organizamos en armonía con los sistemas naturales, se genera una retroalimentación positiva que impulsa tanto nuestra propia evolución como la del entorno en el que vivimos. Esta interacción dinámica entre el ser humano y los sistemas naturales nos brinda la oportunidad de co-crear un futuro sostenible y equilibrado.

DISCUSIÓN

La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora representa un enfoque innovador que integra la filosofía y la ecología en el campo de la administración de recursos humanos. Reconoce la interdependencia y la coevolución entre los sistemas humanos y ecológicos, y promueve la autogestión, la ecoorganización y la ética como principios fundamentales. Este enfoque busca establecer una gestión consciente, responsable y sostenible, que priorice el bienestar colectivo, la resiliencia y la equidad. A su vez, invita a repensar la forma en que las organizaciones se relacionan con su entorno y propone un camino hacia una administración más ética y armoniosa con la naturaleza.

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





Los fundamentos filosóficos que respaldan la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora son:

Ecología profunda: La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora se basa en la filosofía de la ecología profunda, desarrollada por Arne Næss. Esta corriente filosófica reconoce que los seres humanos son parte integral de la naturaleza y sostiene que todos los organismos y elementos del ecosistema tienen un valor intrínseco y merecen respeto y consideración. La ecología profunda aboga por un cambio de paradigma que trascienda la visión antropocéntrica y promueva la coexistencia armónica entre los seres humanos y el entorno natural.

Pensamiento sistémico: La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora se apoya en el pensamiento sistémico, que considera los sistemas humanos como partes interconectadas de un todo mayor. Esta perspectiva reconoce las relaciones y las interdependencias entre los individuos, los equipos, las organizaciones y el entorno natural. El pensamiento sistémico invita a comprender los efectos y las consecuencias de las acciones en un contexto más amplio y promueve la adopción de enfoques holísticos en la gestión y la toma de decisiones.

Ética ambiental: La ética ambiental es otro fundamento filosófico importante para la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora. Esta rama de la ética se centra en la relación ética de los seres humanos con el medio ambiente y busca establecer principios y valores que guíen nuestras acciones hacia una convivencia armoniosa con la naturaleza. La ética ambiental aboga por la responsabilidad y la consideración de los impactos ambientales de nuestras decisiones y acciones, promoviendo la conservación, la sostenibilidad y la equidad intergeneracional.

Humanismo ecológico: El humanismo ecológico es una corriente filosófica que subraya la importancia de la dignidad humana y la promoción del bienestar humano en consonancia con el respeto y la protección del entorno natural. La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora se inspira en este enfoque, reconociendo que el bienestar humano está estrechamente ligado al estado de la naturaleza y que la gestión de los recursos humanos debe buscar el equilibrio entre el desarrollo humano y la preservación del entorno. Estos fundamentos filosóficos proporcionan una base sólida para la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, integrando principios éticos, una visión holística y una perspectiva de coexistencia armoniosa con la naturaleza. Al combinar estos enfoques filosóficos con las prácticas de gestión, se busca promover una forma de administración que tenga en cuenta no solo el éxito económico, sino también el bienestar humano y el cuidado del medio ambiente.

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





CONCLUSIONES

En este artículo se reflexionó sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora como una panorámica experiencial de formación liberadora desde la transformación cualitativa. Esta filosofía invita a repensar nuestra relación con el entorno y nuestra capacidad para autorregularnos y cocrear realidades más armoniosas. La Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora trasciende los enfoques tradicionales de gestión al reconocer la importancia de la experiencia personal, la formación liberadora, la ética ecológica y la coevolución con los sistemas naturales.

Desde esta perspectiva, se presenta una visión holística del desarrollo humano, donde la responsabilidad individual y colectiva se entrelaza para promover una transformación cualitativa. Al adoptar la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora, nos convertimos en agentes de cambio capaces de generar impactos positivos en nuestra vida y en el entorno que nos rodea.

Para lograr una gestión humana efectiva y sostenible, es fundamental fomentar la conciencia, la educación y la colaboración. La reflexión filosófica nos proporciona un marco conceptual para comprender la importancia de esta gestión, así como las implicaciones éticas y prácticas que conlleva. En última instancia, la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora nos invita a reconectar con nuestra esencia como seres humanos y a vivir en armonía con la naturaleza. Al abrazar este enfoque, podemos cultivar una relación simbiótica con nuestro entorno, impulsando así un desarrollo humano integral y sostenible.

En consecuencia, la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora nos brinda una perspectiva enriquecedora que trasciende los límites convencionales de la gestión y nos invita a explorar nuevas formas de vivir, aprender y coexistir en este mundo. Es a través de la transformación cualitativa y la reflexión filosófica que podemos encontrar una vía hacia una gestión humana más consciente y en armonía con la naturaleza.

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anthony, Robert (1965). *Planning and control systems: A framework for analysis*. Harvard Business Review, 43(5), 81-91.
- Caplan, Robert (2014). *The new science of organizational management: A systems view*. Psychology Press.
- Cázares Hernández, Laura (2020) “*Investigación documental*” editorial Trillas
- Fiol, Marlene & Ramírez, Rafael (1995). *A eco-organizational approach to organizational theory: An introduction*. Journal of Business Research, 32(1), 1-13.
- Jiménez, Nathaly (2021) *Investigación documental y sus tipos*.
<https://es.slideshare.net/NathalyJimenez31/investigacion-documental-y-sus-tipospptx>
- Ramírez, Rafael; Leyton, Cristian & Fiol, C. Marlene (2018). *Eco-organizational strategy: An introduction*. Routledge.

“Reflexiones Filosóficas sobre la Gestión Humana Auto-Ecoorganizadora: Una panorámica Experiencial de Formación Liberadora desde la Transformación Cualitativa”



Dra Tivisay Ortiz

