

ANIMACIÓN, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD

Hno. Camilo Andrés Vargas Castillo, FSC
MBA (c) Universidad del Norte / Barranquilla, Colombia

Distrito Lasallista de Bogotá
fyurafsc@hotmail.com

Primera Reflexión:

“LOS FILÓSOFOS GERENTES”

La tesis de que los profesionales que saben menos de administración y economía, pero cultos y creativos, como los mejores aliados de las grandes empresas puede ser considerada tema central.

Ésta tesis da cuenta de la flexibilidad que este tipo de personas pretenden poner en práctica al interior de las compañías para las cuales laboran. Se menciona inclusive que no requieren de un título sino que lo que importa es el alto grado de creatividad y su inmensa capacidad de raciocinio. Todo esto dado a que son profesionales de diversas áreas del conocimiento.

El trabajo de este tipo de individuos consiste en desarrollar estrategias para el mundo. Su desempeño es clave y es lo que los hace igual o más competitivos.

En nuestras comunidades, se puede hacer un claro énfasis en las capacidades analíticas y emocionales que se pueden vivir en el diario cotidiano: creatividad, iniciativa, análisis y adaptabilidad. Se resaltan cuestionamientos como “¿De qué sirve un título a quien la universidad en donde estudió no le inculcó la aptitud para el cambio y se niega a recomendar una reorientación? ¿De qué sirve un excelente administrador pero pésimo analista?”

Este es ahora un mundo en el cual, más que especialistas, se requiere de personas y de Hermanos globales a los que les quepa el mundo en la cabeza y puedan asumir los desafíos de la realidad actual.

Segunda Reflexión:

“EL MITO DEL ADMINISTRADOR BIEN EDUCADO”

Hay una discusión en torno a la incapacidad de los programas de educación formal en las universidades y en la industria para desarrollar explícitamente los



rasgos, los conocimientos y la habilidad que son esenciales para coronar el éxito y el liderazgo en cualquier organización. Todo esto a partir de reflexiones de Livingston, Drucker, Kaplan, suscitadas a partir de su observación en los negocios y de sus experiencias en el ámbito gerencial, empresarial y en el compartir de su ejercicio como docentes.

No se puede predecir qué tan efectivo será el desempeño de un

gerente en el trabajo a partir de sus títulos, su record universitario o los programas de formación permanente en los cuales ha participado. De esto se deduce el porqué del mito del administrador bien educado. Los Hermanos debemos hacer consciencia de que la educación formal tiene por objetivo ayudar a los administradores de la educación a administrar, sin embargo se cometen errores que producen la distorsión del mismo. Entre los estudiantes que nuestras Instituciones solicitan se destacan los graduados universitarios poseedores de grados avanzados; estos reciben una buena acogida y a veces una buena remuneración en el comienzo.

Llama la atención ver ejemplos respecto a que la habilidad académica no asegura que un individuo podrá aprender lo que necesita conocer en términos de liderazgo, cambio, desarrollo, trabajo con la gente. Confiar sólo en títulos y notas académicas es a lo que se le da el nombre de criterio poco digno de confianza en el campo

gerencial. No cabe duda de lo aclaratorio que resulta el siguiente ejemplo al respecto de una compañía productora de artículos eléctricos a la que al final de cinco años el 67% de los candidatos del programa se retiraron de forma voluntaria (y algunos despedidos) porque no se habían podido desempeñar tal como se esperaba.

Por esto se debe prestar atención al desarrollo de habilidades requeridas para encontrar los problemas que

necesitan ser resueltos, la planeación para la obtención de resultados deseados, y la ejecución de planes. El éxito va de la mano de la capacidad de encontrar, acompañar y explotar las oportunidades que están a nuestra disposición, y, poder descubrir y entender problemas potenciales antes de que se vuelvan críticos al interior de nuestras comunidades.

El éxito en la administración de nuestras casas requiere más de un "comportamiento operante" que de un "comportamiento respuesta". Es mucho más válido por cuanto se desarrolla solamente haciendo lo que se necesita hacer, evitando así el fenómeno de la "parálisis debido al análisis".

Se requiere mucho más de la enseñanza de descubrimiento y detección de posibles problemas que de instruir en la solución de los mismos, sin demeritar esto último. Lo anterior por cuanto se requiere de un proceso cognoscitivo de mayor complejidad: quienes se encuentran al frente de la animación de nuestras casas deben entonces ser capaces de examinar el ambiente cultural en la búsqueda de pistas menos concretas de que existen problemas (el desarrollo de habilidades perceptivas)

Peter Drucker recuerda que los resultados de los negocios se obtienen explotando las oportunidades, antes que resolver problemas de por sí: más efectividad que eficiencia, en el campo de los negocios.

En comunidad se debe adquirir la habilidad para descubrir los problemas a través de la experiencia personal en el día a día, esto hace que la práctica del encuentro con el

Hermano se considere necesario. Ahora bien, cada Hermano debe descubrir por sí mismo lo que funciona y lo que no funciona para él en diferentes situaciones, teniendo el reparo de entender su propia personalidad, asumiendo la responsabilidad y las consecuencias de las acciones tomadas frente a los demás.

De ahí que cuando se desea administrar efectivamente una casa se requiere de:

1) necesidad de gerenciar: factor crucial. Se requiere de motivación para administrar; supervisar a otros para que tengan éxito. No se debe ser excesivo al utilizar la habilidad analítica antes que la habilidad supervisora.

2) necesidad de poder servicio: satisfacción de un individuo de ejercer el poder y la autoridad desde la óptica del servicio. Se le debe



sacar gusto para poder administrar el poder de la mejor manera, apropiada a las características de la situación y a la gente implicada. La autoridad viene con el conocimiento y el carisma de la personalidad.

3) capacidad de entender sentimientos de otros: capacidad de entender las reacciones emocionales que ocurren de forma inevitable al interior de una comunidad. El Hermano debe entrenarse en el manejo de la

afinidad afectiva, para entender mucho mejor las relaciones humanas.

Tercera Reflexión: "PRÁCTICAS PARA DESARROLLAR LA AUTO- CONSCIENCIA"

Se exhorta al lector a evolucionar hacia una mayor madurez y sentirse más tranquilo frente a sí mismo y a los demás, más sano mental y hasta físicamente. Para ello puede partirse de la definición de la auto-consciencia como la capacidad de los seres humanos de verse y reconocerse a sí mismos y de juzgar sobre esa visión y reconocimiento. Todo ello por cuanto se sugiere, para promover su crecimiento, con el objeto de poder comprender y poner en práctica algunas recomendaciones de la teoría administrativa.

La psicología transpersonal enseña que la auto-consciencia humana admite grados. El nivel es determinado por la forma como se experimenta la propia identidad (¿quién soy?). A razón de ello se identifican cinco niveles de consciencia, teniendo en cuenta que cada uno

admite subdivisiones. El paso entre ellas es gradual y el mundo se experimenta de forma diferente, y los niveles superiores incorporan los anteriores, a saber:

1) Identidad corporal: Yo soy mi cuerpo y mis emociones. Cada ser humano es una isla. Corpocéntrica.

2) Identidad grupal: Mis pares son aquellos con los que comparto una identidad grupal. Etnocéntrica o sociocéntrica.

3) Identidad personal o egoica:

Asociada con los propios pensamientos y las emociones derivadas de los mismos. Egocéntrica.

4) Identidad yoica: Yo soy un centro de consciencia, aquel que siente y piensa. Todo territorio es mi patria. Identidad con el alma. Humanocéntrica.

5) Identidad cósmica: Yo soy todo lo que es. La consciencia de separación, no se pierde de forma permanente, pero se reconoce intelectual y emocionalmente, la vinculación con un todo que trasciende e incluye al individuo. Cosmocéntrica. (Puede ser identificada con Dios-iluminación)

La definición de lo que se es, es cada vez más amplia. Se migra del egoísmo al altruismo. Probablemente la unidad se ubica en el nivel tres. Muchas recomendaciones no se pueden practicar ni comprender sino a partir de un nivel mínimo de consciencia YOICA. Para acceder y fortalecer el nivel de consciencia cuatro, se debe contar con una disciplina integral que cuente con:

1) El fortalecimiento del yo. Yo testigo.

2) El mejoramiento del pensamiento, tanto racional como creativo, y de los sentimientos que son la respuesta corporal a ellos.

3) La acción coherente.

Para ello se plantean siete prácticas, todas ellas están interrelacionadas (1, 2, 3 se relacionan con el desarrollo del Yo / 4 con los sentimientos / 5, 6, 7 con la acción coherente) Esto se menciona porque sin una práctica integral no se puede

asumir control consciente del propio desarrollo. Las siete prácticas son:

1) Centrarse: consiste en tomar distancia de los propios sentimientos, pudiendo mirar en forma serena y neutral, lo que acontece dentro y fuera de uno mismo. En esencia consiste en dejar la mente en blanco, permaneciendo consciente; esto proporciona una gran fortaleza. Es conveniente una rutina.

2) Concentrarse en el momento presente: el presente es espacio-tiempo de la vida. Él es el secreto de la paz interior y de la iluminación. Es tiempo sereno.

3) Observar sin juzgar: hacemos conscientes de la experiencia, momento a momento, en el aquí y ahora, sin la interferencia de juicios o reacciones mentales emocionales.

4) Dialogar con uno mismo: convierte a la persona en su propio maestro (intuición). La vida de cada



uno es un experimento para averiguar qué está bien y qué mal. Tiene tres componentes: a) Aprender a contactarnos con nuestro cuerpo. b) Hacernos conscientes de nuestra programación mental. c) Dialogar con nuestro súper yo.

5) Desapegarse de resultados: consiste en no hacer depender de ellos el sentirse bien o mal. Implica darle tanto valor al proceso, en

particular al aprendizaje que de él derivamos, como a las metas que queremos alcanzar. Es reforzable mediante dos prácticas: a) Definir una meta objetivo que englobe las acciones cotidianas. b) Recorrer caminos con corazón.

6) Replantear los contradictorios como maestros: son los maestros en la práctica de la ecuanimidad y en la deflación del EGO. Enseñan el auto control y a fijar el centro de valoración personal en lo que se piensa de sí mismo y no en lo que piensan los demás. Ciertamente ayudan a tomar mejores decisiones.

7) Aceptar y dejar ir: dejar de pelear con la vida, aceptando las personas, las situaciones, las circunstancias y los hechos tal como se den, incluidas decisiones y acciones del pasado, lo malo, así como lo bueno.

Lo anterior exige que trabajemos por seleccionar y propiciar el desarrollo de religiosos educadores capaces de lograr fines empresariales dentro de las restricciones que impone nuestra propia humanidad, puesto que trabajar en nuestro crecimiento es una obligación esencial si deseamos tener un sistema social y comunitario que haga cada vez más del hombre, el centro consciente de sus actividades.

REFLEXIÓN PERSONAL Y GRUPAL

Primera Reflexión: “LOS FILÓSOFOS GERENTES”

- ¿Qué aspectos sobresalen de la lectura que favorezcan la animación de una comunidad?

- ¿Títulos universitarios o creatividad e inmensa capacidad de raciocinio? ¿qué opino al respecto?
- ¿Cómo se evidencia la creatividad, la iniciativa, el análisis, la adaptabilidad en los proyectos comunitarios?
- ¿Qué otros elementos complementan la expresión “ser Hermano global”?

Segunda Reflexión: “EL MITO DEL ADMINISTRADOR BIEN EDUCADO”

- ¿Cómo se puede desarrollar explícitamente los rasgos, los conocimientos y la habilidad en los Hermanos de una comunidad?
- ¿Qué opinión amerita el fragmento: “No cabe duda de lo aclaratorio que resulta el siguiente ejemplo al respecto de una compañía productora de artículos eléctricos a la que al final de cinco años el 67% de los candidatos del programa se retiraron de forma voluntaria (y algunos despedidos) porque no se habían podido desempeñar tal como se esperaba? ¿Qué elementos aporta a la reflexión de una comunidad?
- ¿Cómo se puede potenciar más el “comportamiento operante” al interior de una comunidad?”
- ¿Cómo se debe comprender en una comunidad la necesidad de gerenciar, necesidad de poder servicio, capacidad de entender sentimientos de otros?

Tercera Reflexión: “PRÁCTICAS PARA DESARROLLAR LA AUTO- CONSCIENCIA”

- ¿Qué elementos arrojan las prácticas para desarrollar la auto-consciencia para la animación, gestión y organización de una comunidad?
- ¿En qué grado de la auto-consciencia me puedo ubicar? ¿a mis Hermanos? ¿de qué sirve?
- Las siete prácticas ¿cómo se deben comprender? ¿se pueden abordar en comunidad? ¿favorecen el fortalecimiento de nuestra vida de comunidad?

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Los Filósofos Gerentes. Revista Semana No. 965, Octubre 30 del año 2000.

El Mito del Administrador Bien Educado. En: Harvard Business Review, Enero – Febrero de 1971.

BLANCHARD, Ken, y, **MILLER**, Mark. El secreto: lo que los grandes líderes saben... ¡Y hacen! Bogotá D.C.: Norma, 2008

LENCIONI, Patrick. Las cinco tentaciones de un gerente: cómo sobrevivir y prosperar en un mundo laboral cambiante. Bogotá D.C.: Norma, 2008

LYLES, Dick. Hábitos ganadores: 4 secretos que cambiarán el resto de su vida. Bogotá D.C.: Norma, 2008

MERLANO ALCOGER, Alberto. “Prácticas para desarrollar la auto-consciencia” En: Pensamiento & Gestión. División de Ciencias Administrativas. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Diciembre, 2004.