LA GERENCIA CUÁNTICA

AUTORA: SORRENTINO ATIENZO, EDUVIGIS MARÍA

El reconocimiento de la ciencia como una bandera de la verdad basada en hechos le permite al sujeto entender, analizar y discernir cómo evoluciona el conocimiento en sus diferentes fases históricas que la humanidad lo ha descubierto, mucho de este descubrimiento forma parte de la evolución humana en el pensamiento y en su forma de concebir y percibir la realidad del mundo; para ellos el conocimiento solo puede provenir desde la experiencia para Augusto Comte (1831), la ciencia positivista podría entender las leyes naturales, las leyes sociales y el progreso de determinados momentos históricos, la cual llama estados sociales, estos estadios vienen determinados por el modo diverso como el hombre concibe el mundo, estos estados son: el estado teológico, cuando el hombre intenta explicar los fenómenos naturales, el estadio metafísico interpreta los fenómenos como fuerzas abstractas y el estadio positivo el resultado de las observaciones y las reflexiones racionales; con el desarrollo de la tesis de Comte surge una teórica epismeteológica retadora formulada por el filosofo Richard Avenarirus(1877), donde su objetivo era crear una filosofía sobre las ciencias rigurosas que excluyeran todo pensamiento abstracto entendiéndose per sé la metafísica, esta filosofía antítesis fue llamada Empiricriticismo, sin embargo Wilhem Dilthey (1911) propone dotar de rigor científico la ciencia del espíritu y darle el sentido aquello invisible y abstracto que empíricamente también rige el comportamiento, esté postulado resulta ser la antesala de la concepción cuántica.

Lo cuántico tiene su base en los siguientes postulado filosóficos de los siguientes filósofos, Wilhem Dilthey (1911) en cual postula el rigor científico como la ciencia del espíritu, su pensamiento filosófico radica en la elaboración de una crítica de la razón histórica, destinada a establecer posibilidades, límites y modos del conocimiento del mundo espiritual con los fundamentos kantianos de la ciencia de la naturaleza. En los años siguientes Max Plack (1918), propone la teoría cuántica gracias a sus descubrimientos, fue posible aplicar la física al mundo de lo infinitamente pequeño un mundo muy diferente al visible, regido por la física tradicional y por el postulado de Anthony Giddens (2022), en donde la interpreta las ciencias sociales en una multiplicidad de enfoques y la convergencias de las teorías, la llamo la doble Hermenéutica.

De acuerdo a las consideraciones anteriores definimos lo cuántico como la pequeña energía que no es emitida ni absorbida en forma continua sino en pequeñas cantidades, esta teoría se basa en que el mundo cuántico lo infinitamente pequeño es

representado por un electrón que se mueve de forma continua y puede estar en diferentes puntos en su órbita, al saltar de una órbita a otra su trayectoria no es predecible, este es el punto de partida de lo cuántico aquellos que es imposible de predecir. A partir de esta concepción nace el concepto de la Gerencia Cuántica, como la probabilidad de los eventos de acuerdo a la perspectiva interna y externa del ser en relación a los fenómenos vivenciados.

La gerencia cuántica al comportarse como una variable no predecible, se concatena con todo aquello visible e invisible del ser, cumpliéndose la teoría metafísica que todos somos uno, aunque aun no existan suficientes investigaciones sobre la gerencia cuántica algunos autores han establecidos sus precedentes, Urrego (2020) en su investigación sobre la gerencia cuántica:

- la gerencia cuántica: hay que mirar la fusión e intercesión entre el pensamiento crítico y física cuántica para poder producirse un cambio trascendental.
- La gerencia cuántica: es el estudio de las conexiones entre las probabilidades de la interacción entre el fenómenos y las personas aplicadas a la organización para obtener tanto indicadores de gestión como el cumplimiento en los objetivos.

Mientras Largacha (2017), desarrolla la gerencia cuántica bajo estos principios: la alteridad y la no ideologías e inicia su monologó preguntándose, ¿Quién es el Otro?, para que luego de conocerlo y comprenderlo, podamos más fácilmente construir un espacio para lograr dos elementos fundamentales de la alteridad: el diálogo con el otro y la dignificación del otro. El diálogo requiere escuchar, elemento que ha desaparecido de la gestión empresarial, al igual que en las sociedades. Mientras que la dignidad requiere no denigrar a la otra persona, al otro grupo, en nada de lo que yo hago, es decir que en cualquier interacción yo valoro a la otra persona. La no ideologías en la gerencia cuántica es específicamente eso, cero afán o fanatismos aplicables a cualquier área ó ámbito; es decir, cuando no existe una persona ó área de la organización que sustente tanto poder que pueda forzar a todos a hacer las cosas según él las considera, las no-ideologías significa que el diálogo es transversal a todas las operaciones de la empresa, que se trabaja diariamente para fortalecer una de las competencias más exigentes del acto de ser humano: escuchar.

En aras de entender estos principios se fusionan con los fundamentos de la gerencia cuántica los cuales son: dignidad, comportamiento ético, pensamiento holístico, estructura organizacional no lineal, dialogo, liderazgo inspirador. Dignidad: en cada interacción humana, la dignidad debe prevalecer; sin embargo, es difícil definirla ya que cada ser humano es único. La

diversidad hace parte de la comprensión holística de dignidad, desafiando el enfoque tradicional sobre la "identidad", la manera de una empresa de dignificar a sus colaboradores es a través de permitirles ser lo que son, sin máscaras, sin roles acartonados, el ser genuino debe ser una meta de las empresas, no sólo para los individuos sino para la empresa como un todo, esto lo sienten los clientes y se relacionan emocionalmente con los productos de la empresa así lo expone Largacha ((2017).

El Dialogo de cada interacción humana debe basarse en la confianza, que los demás confíen en mí y ser una persona de confianza es vital para desarrollar interacciones con respeto y transparencia, si nos fijamos los tres son la base de toda comunicación, de todo diálogo, las empresas deben trabajar para construir espacios laborales en donde coexistan los tres pilares del diálogo: confianza, transparencia y respeto, sumado a los elementos de autenticidad y propósito. El comportamiento ético debe ser la norma, casi nada debería ser ocultado en la interacción, a menos que el otro sienta que necesita más tiempo para conocer a la persona, la ética debe basarse en la transparencia en todos los temas, intereses, diferencias y alcances.

El Pensamiento Holístico, los modelos mentales son tácitos y ocultos, se deben trabajar incansablemente para que emerjan a la superficie, es decir, se interioricen y dejen ser tácitos tanto para la persona como para la organización, logrando, ya que desde allí hacen mucho daño al ser, a la cultura y al clima organizacional. Es por esto que se debe buscar al máximo que cada interacción humana organizacional actualicen los patrones mentales. La estructuras organizacionales no-lineales, es un camino a la visión holística de las empresas de he hecho es vital para un liderazgo Inspirador que es el siguiente principio a desarrollar, la inspiración como veremos, emerge de forma natural si el líder concibe al ser humano de forma no-lineal, holística desde la complejidad del ser. Liderazgo Inspirador de cada gerente-líder debe tener en su enfoque de gestión una gran cantidad de inspiración, participación, pertenencia, honestidad, ecuanimidad, autonomía y aprendizaje pero lo más importante inspirar. Es aquí y sólo aquí, desde la perspectiva de Largacha (2017), que indica que el líder se hace, luego no tiene que nacer líder tiene que encontrar qué la apasiona y desde allí inspirar. Estos principios son vitales para concebir la gerencia cuántica como la bases para crear nuestras realidades, a partir de estos principios se puede disgregar la resiliencia.

El termino resiliencia viene mencionándoselo desde hace algunos años, y originalmente se lo conoció en estudios realizados en la ciencia de la física, al comprobarse que los materiales que han sido

sometidos a deformaciones o cambios tienen la capacidad de volver a ser iguales recuperando todas sus condiciones originales, después de ser sometidos a altas presiones de la misma fuente anterior, se sugiere que cualquier sistema resiliente, desde un individuo hasta una organización, debe poseer en algún grado las tres habilidades siguientes:

1. Responder, rápida y eficientemente, a perturbaciones y amenazas.
2. Monitorear continuamente las perturbaciones y amenazas
3. Anticipar los futuros cambios en el ambiente que puedan afectar la habilidad del sistema para funcionar, y la voluntad de prepararse contra esos cambios aún si los resultados son inciertos.

Calatayud (2019), lo define como la capacidad de recuperación después de haber hecho frente a las consecuencias negativas de un evento, que evita a futuro consecuencias negativas agudizadas si ocurre recurrentemente del mismo evento; lo más reciente en el área de la resiliencia organizacional, es su concepción implementada por los organismos de estándares internacionales, la British Standards Institution (BSI) norma BSI 65000. Por su parte, el BSI (2014) la define como la capacidad de una organización para anticipar, prepararse, responder y adaptarse al cambio exponencial y a las interrupciones repentinas para sobrevivir y prosperar.

La gerencia cuántica representa el canal donde la resiliencia gerencial termina de cerrar las brechas de las lecciones aprendidas y anticiparse a los nuevos retos. La gerencia cuántica se puede identificar como el eslabón perdido de las ciencias sociales que permite abordar situaciones complejas en el campo gerencial y mental del subconsciente por que cuando se adjudica un gerente ó se contrata a un personal no solo se pacta con el ser superficial sino que se pacta y se contrata el mundo, vivencias, frustraciones, éxitos, ego de ese ser, ahora bien qué sucede cuando esos mundos chocan en un sistema de interacción continua. Cuando la gerencia cuántica aborda la resiliencia se establecen fuertes vínculos con el ser y las lecciones aprendidas, provocando resultados efectivos, eficaces y productivos, cuando se fusionan estos dos campos de acción se establece un proceso que va más allá del plano actitudinal y nos adelantamos a lo impredecible empieza a suceder conexiones en el pensamiento que la física cuántica le adjudica como la capacidad del pensamiento en influir en las particular cuánticas lo cual se denominan la ley de atracción ó imán de sucesos y esto es directamente vinculante con el poder de nuestras creencias, por ellos hay creencias que restringen y otras que expanden, porque al pensar, sentir y actuar de acuerdo a nuestras creencias crean realidades y consecuencias, es allí donde lo cuántico y lo resiliente convergen

para crear individuos y corporaciones altamente eficaces.

En la actualidad mundial y con una pandemia que puso a prueba a individuos, organizaciones, corporaciones y naciones, es imperante que la gerencia cuántica tome el poder para transformar la resiliencia en frutos tangibles, porqué sin duda alguna en estos momentos el todo se convirtió en resiliente, como resultado se tienen polaridades en la gerencia en muchos casos más negativos que positivo, en búsqueda de producir y ganar el tiempo perdido pero a que costo. La gerencia cuántica dentro de su rigor científico tiene las cualidad de cambiar las polaridades en una oportunidad para que la humanidad evolucione en el ámbito laboral bajo una conciencia plena que todos somos uno, que aquello que le afecta a un empleado es imposible que no afecte a la corporación, para ellos es necesario reconocer la justicias de las acciones y actos en una conciencia evolucionada, es el único camino para ello la gerencia cuántica nos entrega las herramientas y utilizarlas es urgente para la sociedad.

Palabras Claves: Gerencia, Cuántica, Resiliencia, Metafísica.

Referencia Bibliográfica

Bristish Standards Institute (2014). Norma BSI 6500 "Guía para la Resiliencia Organizacional".

British Standars Institution, BSI. (2012). Norma ISO 21500:2012. BSI Normas Limited 2012.

British Standards Institution (BSI) (2018).Primer Índice de Resiliencia Organizacional del mundo - 2018. Informe Técnico. Disponible en: https://www.bsigroup.com/es-ES/Nuestros-servicios/Resiliencia.

Calatayud, A (2020). Resiliencia organizacional en la gerencia de proyectos de ingeniería. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Estado Falcón Venezuela.

Largacha, C (2020). Gerencia humanística cuántica & LAGHUM. Revista humanistic Management Network. Colombia.

Salterain, F (2012). Gerencia exitosa de ventas: métodos, secretos y estrategias para dirigir vendedores hacia el éxito. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina

Urrego, C (2020). Gerencia cuántica como estrategia para el desarrollo de la espiritualidad a través de los neurotalentos. Universidad Simón Bolívar. Colombia. Disponible en: https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/330/412