

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/356193240>

RADIOGRAFÍA CRÍTICA DE UN ENTORNO CORPORATIVO TÓXICO DESDE LA ÓPTICA DEL NEOMANAGEMENT

Article · September 2021

DOI: 10.5281/zenodo.1108629

CITATION

1

READS

78

3 authors, including:



Maricarmen Soto

Universidad de Caribe -UC- Panamá

48 PUBLICATIONS 24 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Robert Morillo Montoya

Panamerican Institute for Psycholinguistics, Panama

9 PUBLICATIONS 2 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



PSICOLINGÜÍSTICA PARA LA CONDUCTA Y LA SALUD DEL INDIVIDUO EN ORGANIZACIONES HOSPITALARIAS INTELIGENTES [View project](#)

RADIOGRAFÍA CRÍTICA DE UN ENTORNO CORPORATIVO TÓXICO DESDE LA ÓPTICA DEL NEOMANAGEMENT

* Soto-Ortigoza Maricarmen

Universidad del Caribe

** Morillo-Montoya Robert

Comité de Bioética Universidad Latina de Panamá

*** Moya, Moisés

Universidad del Caribe

**** Piñero, Liliana

Universidad Euroamericana

Resumen

El entorno mundial, el acelerado desarrollo del día a día en la toma de decisiones, presiones económicas, mercados paralizados producto de políticas públicas desatinadas y un escenario pandémico, han acarreado efectos de alto impacto negativo en las personalidades de los individuos que se reflejan afuera (Zubirí & Polo).

El propósito de esta investigación es Generar una Radiografía Crítica de un entorno corporativo tóxico desde la óptica del Neomanagement, revisando la ética gerencial hasta los efectos del dilema ético que producen liderazgos dañinos que afectan el clima organizacional y proyectos gerenciales. En tal sentido, autores relevantes como Piñuel (2021), Soto (2021), Torres (2021), Cecchinato (2019), Bedoya (2017), fueron revisados, bajo un paradigma positivista-cualitativo, un método hermenéutico, descriptivo y bibliográfico, logrando interpretar y contrastar posturas que permiten generar una interpretación y evidencia de corporaciones tóxicas desde la óptica de la PsicoLingüística como técnica de engagement hacia la organización a la que se pertenece. Para ello, se han obtenido valiosas entrevistas en profundidad de informantes de organizaciones consideradas caóticas en América Latina con preguntas como: ¿Considera usted que la organización en la que se desempeña tiene focos de toxicidad y/o RRHH considerados líderes pathopáticos? ¿En el pasado había tenido otra experiencia con algún líder o colaborador pathopático? ¿Considera que un cambio de lenguaje asertivo puede propiciar una mejora en el estilo de liderazgo? Estas arrojaron diversas apreciaciones y consideraciones finales en torno a que un talento humano sano puede reingeniarse hacia comportamientos sanos, productivos y cohesionados, destruyendo el del talento humano tóxico así sea un líder que solo traerá elementos perjudiciales a la organización.

Al explorar el tema de la psicolingüística como una Neurociencia para transformar a la organización, se vincula como una Neurociencia desde Bloom, Squire, Roberts, Landys y Zigmond (1999), disertan que existe una clara vinculación que integra diversas áreas del conocimiento, intentando dar respuestas a los fenómenos relacionados con el sistema nervioso, desde la emotividad al envejecimiento celular, la neurogénesis o el aprendizaje y la memoria (Solomon, 2000).

**Posdoctora en Gcia. de las Organizaciones. PhD en Filosofía de la Educación; Doctora en Ciencias Mn. Gerencia. Doctora en Innovaciones Educativas, Master en Gerencia de RRHH, Especialista en PsicoNeuroLingüística. Miembro del Comité de Bioética de la Universidad Latina y del Instituto Venezolano de Psicolingüística. Docente- Investigador, <https://orcid.org/0000-0003-2693-383X> Thompsom Researcher ID:-3326-2015. drasotom@gmail.com*

*** Master en Psicolingüística, Universidad de Alcalá, Madrid. Asesor e Investigador del Instituto Venezolano de Psicolingüística. Consultor y conferenciante internacional. Miembro del Comité de Bioética Universidad Latina de Panamá. Associate Member, Association for Psychological Science. USA. robertmorillo@gmail.com*

****Máster en Dirección Comercial y Marketing, Máster en Gestión y dirección de marketing global y nuevos mercados, Lcdo. En Derecho, Internacional financiero, mercantile y tributario, Asesor Ejecutivo de la Universidad del Caribe. Moises.moya@ucaribe.edu.pa*

*****Doctora en Educación, Rectora de la Universidad Euroamericana. lilianapiero@gmail.com*

Torres (2018), reflexiona y articula a la PNL como el estudio de la psicología del pensamiento y la psicología de las emociones usando para esto una veintena de instrumentos que permiten la obtención de resultados concretos en el individuo y las organizaciones en pro de transformarlas a través de los tres diferentes estilos de pensamientos: (a) absolutista-dictador que induce al sujeto a: “el que no esté de acuerdo conmigo está equivocado”; (b) caótico-patológico cuya adicción emocional obliga al individuo a: “sentirse mal para sentirse bien”; y (c) ecuánime-asertivo: donde se aporta un nuevo estilo de

pensamiento donde se lidera la salud personal y organizacional, pertenece al YO consciente con sus decisiones racionales por saber sentir alegría, armonía y ética para una transformación integral de mejora continua, sumando las cinco memorias heredadas, congénita, semántica, episódica y experimental.

En las películas y en la vida real, se pueden encontrar entornos corporativos doblemente enfermos, se tiene la creencia equivocada que las personas con rasgos egoístas, narcisistas, iracundos, implacables y manipuladores, solo existen en películas; seguro se ha cruzado con alguno de ellos en su entorno laboral, al principio parecían carismáticos, atractivos, dotados de grandes habilidades sociales, en la primera impresión. Detrás de la escena positiva y de liderazgo, se esconde una realidad alterna, la de un ser sin conciencia moral.

Piñuel (2021), lo denomina el Psicópata integrado, “colaboradores que usan su encanto, apariencia y capacidad de coacción para alcanzar con rapidez posiciones de poder en las escalas jerárquicas corporativas, se dedican a explotar a la empresa y a colaboradores en su propio y exclusivo beneficio”. Poseen carencia absoluta de empatía y sorprendente incapacidad de sentir emociones o situarse emocionalmente en el lugar de otro, no presentan sentimientos de culpa o remordimientos por las atrocidades y fraudes que cometen.

Son depredadores sociales, fríos y racionales de lo que van a obtener a través de sus acciones, articulan estrategias para seducir y alcanzar objetivos. Parés (2008) concluye categóricamente que la psicopatía no tiene curación. Usan el arte de mentir y de improvisar nuevas historias falsas, se tratan de competir día a día, desde el lado oscuro. También, se manifiestan inmersos en sistemas de fraude contable, en los números, las ventas y diferentes transacciones, cuyo objetivo es permitirle mantener su imagen de buen gestor o director ejecutivo.

Gestionan a través del terror colectivo, el objetivo es marcar territorio y ocasionar angustia psicológica a sus víctimas, a través de la incertidumbre y preocupación, consiguen que nadie responda a abusos y maltratos dividiendo a su propio grupo, así lo domina, todo esto en pleno siglo veintiuno (Bedoya, 2017).

La postura del oscurantismo corporativo y sus dos tipos de organizaciones en referencia a lo expresado, denotan sin pudor ni maquillaje a la realización de actos perversos, con el enfoque de obtener sus objetivos en términos de eficacia, rentabilidad y ganancias, pudiendo llamarse un Maquiavelismo, de manera directa y clara, incumplen normativas en materia de prácticas organizacionales, cometen fraudes financieros hacia arriba (accionistas) y contra sus clientes, obtienen un determinado efecto con todas las consecuencias asociadas, incluyendo en el tiempo la dimisión de la ética, socializadoras en el mal de tipo I para conseguir un interés propio, desapareciendo toda ética gerencial, (Cecchinato, 2019).

Por otra parte, las organizaciones socializadoras en el mal de tipo II, parte de un funcionamiento interno, con buena fe empresarial, sin la pretensión de generar efectos perversos en los sujetos, colaboradores y ejecutivos, el funcionamiento normal puede generar la comisión de actuaciones inmorales, sin pretender de forma directa hacerlo.

Análogamente, existen corporaciones optimas, que usan la ética, mística, armonía, el trabajo en equipo, la exteligencia (Vries, 2016), conocimientos para generar bienestar económico, financiero, operacional, y dimensiones, para un clima de organización asertivo, en un entorno que usa el estilo de pensamiento ecuánime-asertivo.

Existen colaboradores pathopáticos la cual se define como ideas juntas en un grupo, doblemente enfermas. Emisor y receptor, usan interacciones tóxicas, con daños colaterales, sarcasmo, cizaña, insidia y actos ruines, inequívocamente en personas “Sin oficio”, siendo aspectos visibles en oficinas, empresas, en la política, en los supermercados, iglesias, y diferentes grupos.

Entre las evidencias hermenéuticas obtenidas, el informante número 1 expone una organización de carácter académico en el marco de régimen disciplinario con una alegoría diaria: Imagine, dos colaboradores con comunicación doblemente enferma, filtros, mapas y percepciones contaminadas, llenas de juicios y victimismos, persecución y actos de palabras de salvación hacia la empresa y el entorno, lo cual ha sido un verdadero mecanismo de autodestrucción en el tiempo de la organización, lo cual representa la decadencia de esta.

Existen carismáticos sí, pero en el entorno Neomanagement, carisma en este caso no significa ser un buen líder y rodeado de mediocres atribuyen a directivos y colaboradores habilidades heroicas o extraordinarias cuando es todo lo contrario. (Conger y Kanungo, 1988). Estos líderes pseudo-carismáticos presentan, metas ideales que alcanzar, fuertes compromisos, son percibidos como poco

convencionales, asertivos y agentes de cambios radicales. "Yo trabajo tristemente en esta organización", expongo, que pudiese cambiar con un programa intenso de psicolingüística y motivación.

La informante 2 expone algunas soluciones para lograr organizaciones sanas apoyándose en Torres (2021), el cual establece dos postulados teóricos, el primero, "de mi estilo de pensamiento depende mi vida"; el segundo, "cuando yo pienso, siento y segrego". Estos han sido comprobados en talentos humanos, a partir de siete técnicas facilitadoras directas al inconsciente humano, articulando y revelando afuera lo que sucede adentro de cada mente. Se pueden lograr líderes que transformen organizaciones desde el empoderamiento: dialogo mayéutico, técnicas de acercamiento, anclaje, encuadre, circuitos bipolares, desplazamiento y posición existencial, potenciando las habilidades blandas, paralelamente a las habilidades duras, como competencias transversales que demandan las corporaciones de rendimiento efectivo con calidad, todo un nuevo cambio paradigmático de las radios imágenes (x-ray organizational).

No es tan fácil diferenciar el líder carismático del neomanagement, en el tiempo cuando los resultados empiezan a decrecer, impactando resultados financieros y operacionales, las decisiones que trastocan la ética, la marca, y los indicadores de desempeño es cuando se conoce que se está dirigido por ese neomanagement.

Entre las Consideraciones finales, se considera el apalancamiento en la psicolingüística para la mejora de las organizaciones que un experto certificado outsourcing apoye en el crecimiento, haciendo esto de manera expedita y con tino y cuidado para saber transformar el mundo de los negocios y las corporaciones. El optimismo, el amor y la alegría están estrechamente vinculada con la moralidad, en la vida como un modelo, incorporar esto a la organización le permite una mejor salud financiera y operacional; disminuyendo aspectos pathopáticos, destructores de cualquier organización oscura, en sus procesos humanos.

Morillo (2020), afirma con el modelo "filosofía del instante de la mente gerencial" que permite articular acciones siendo posible lograr la armonía con resultados asertivos, donde Superyó no doblegue la inteligencia del SER, en el proceso maravilloso de pensar, que tanto hace falta en organizaciones, usando la comunicación optima, las siete estrategias de la comprensión de la psicolingüística y la gerencia basada en valores, todo esto enmarcado en la Psicología del lenguaje, a través de la ciencia psicolingüística.

Referencias bibliográficas

Araujo, J., Brunet, I. (2012). **Compromiso y competitividad en las organizaciones**. Publicación urv. Tarragona.

Babiak, P. y Hare, R. (2018). **Snakes in suits. When the psychopaths go to work**. New York. United States of America.

Bedoya, M. (2017), **Neoliberalismo como subjetivación dominante**. *Dorsal. Revista de Estudios Foucaultianos* Número 3, diciembre 2017, 31-56ISSN: 0719-7519DOI: 10.5281/zenodo.1108629. [http://www.revistas.cenaltel.cl/index.php/dorsal]

Bloom, Squire, Roberts, Landys et al. (1999). **Fundamental neuroscience**. Londres: Academic Press

Cecchinato (2019), **Oltre il neomanagement. Verso una gestione delle persone sostenibile e generativa**. Kindle amazon. <https://www.amazon.com/-/es/Fabio-Cecchinato-ebook/dp/B07TDF5TND>

Conger, J.A. y Kanungo, R.N. (1988). **Behavioral dimensions of charismatic leadership**. San Francisco. United States of America.

Instituto Venezolano de PsicoLingüística IVEPSI. (2018). Diplomado en PsicoLingüística. Valencia.

Morillo, R. (2020). **Mente Gerencial**. Columbia. Estados Unidos de América.

Parés, M. (2008). El falso mobbing: Un acosador encubierto. Interpsiquis. Vol 9.

Piñuel, I. (2021). **Mi jefe es un psicópata**. La esfera de los libros. Madrid. España.

Solomon, C. (2000). Relación mente-cuerpo.

Stout, M. (2019). **El sociópata de la puerta de al lado**. Talleres gráficos de Romanyá/Valls S.A. Barcelona. España

- Torres, N. (2018). **Cada cuerpo tiene su historia**. Independently published. Columbia. Estados Unidos de América.
- Torres, N. (2014). **El del conflicto soy yo**. Sobre Blanco Grupo. Valencia, Venezuela.
- Torres, N. (2021). **La historia de mis frases**. Independently published. Columbia. Estados Unidos de América.
- Soto, M (2021). **Dilemas y Desafíos de los Recursos Humanos en tiempos de pandemia**. Ponencia internacional. Jornada de RRHH. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela.
- Vries, R. (2016). 101 lecciones de Poder. Xin Xii. Alemania.
- Zubirí y Polo citado por De Landázuri (2015). **La substancia como esencia fenomenológica en Zubirí y Polo. Una revisión de Aristóteles a través de Husserl y Hegel**. GALE ONELINE Informe Académico. Universidad de Navarra.