Decisión Social Ineludible

Almirante (r) Edgar Romero Vasquez, MScEE, Ph.D

Cartagena, mayo 2016

© Can Stock Photo - csp39741064

ENTREGADO EN MAYO 2016 PARA PUBLICACION

Decisión Social Ineludible

Almirante (r) Edgar Romero V, Ph.D

Algunos en organizaciones piensan que tratar sucesos ocurridos es necesario, lo cual es válido pero se requieren acciones que protejan la existencia institucional. Así, se trata de un imperativo ético del no a lo malo. No hacerlo taxativamente, es tolerancia social.

Se atribuyen razones de comportamiento ya sea a individuos o a grupos, siendo la realidad que uno y otro son resultado de la simbiosis entre ambos.

En el "Error Fundamental de Atribución", se tiende a explicar comportamientos con base más en el "tipo" de persona que los ejecuta que en factores sociales y ambientales que rodean e influyen a dicha persona. Esta presunción por defecto hace que la gente haga explicaciones erróneas del comportamiento. El término de error fundamental de atribución fue de Lee Ross algunos años después del experimento realizado por Edward E. Jones y Victor Harris. Ross dijo en un periódico que el error fundamental de atribución forma parte del pilar más sólido de la Psicología Social.

El bien y el mal son parte de la humanidad, por ejemplo, "Hubris" viene del griego y se relaciona con desmesura y exageración, especialmente en grupos con cualquier jerarquía, Arrogancia, Egolatría, Soberbia. Es el mas mortífero de los 7 pecados capitales. Es reconocible pues usa engaño, exige premio, usa manipulación; todo vale para sus metas. "Conlleva la sentencia de castigo divino" como la caída de Lucifer y la expulsión de Adán y Eva del Edén. La máscara de orgullo legítimo es parte de su engaño.

.

Personas con Hubris son visibles (su naturaleza lo exige) por sus actos: creen saber todo, hablan sin sustento, suponen sin prueba, engañan, reúnen su comité de aplausos, buscan aceptación social y traspasan límites morales, todo vale, "el orgullo que ciega" los hace actuar contra lógica y principios y valores. Lo descrito tiene gran papel en caso de cualquier jerarquía, por ambición y abuso.

No es extraño que Hubris encaje dentro de la "Mentalidad Fija" de Carol Dweck, Stanford, definida por: no correr riesgos para evitar fallar, eludir culpa, creer que el esfuerzo es bajarse de su pedestal, mantener auto imagen falsa, soberbia, narcisismo, 40% miente. La sentencia de castigo se materializa como resultado de la ceguera ante riesgos evidentes. La historia muestra que Hubris pone en riesgo el orden de todo.

Reconfortante es que la "Mentalidad de Crecimiento" de C. Dweck, Stanford (totalmente contraria a Hubris), puede desarrollarse en los que quieran y cuando quieran; siendo crucial el papel de la sociedad. Pues el "Poder de la Situación" define el comportamiento individual bueno o malo, por eso el NO social expreso a lo malo tiene impacto profundo, al igual que callar. En ningún caso los miembros de organizaciones son neutrales. Es una decisión ineludible de supervivencia o desastre.

IMÁGENES NO SON PARTE DE PUBLICACION EN PRENSA

ANOTACIONES SOBRE HUBRIS

Orgullo legítimo es: logros o éxitos, confianza, realizaciones, en lo positivo el orgullo se vincula al respeto y a la valoración relacionada con principios y valores.

El bien y el mal son parte de la humanidad, por ejemplo, "Hubris" viene del griego y se relaciona con desmesura y exageración, especialmente en grupos con cualquier jerarquía, Arrogancia, Egolatría, Soberbia. Es el mas mortífero de los 7 pecados capitales

EXISTENCIA ANCESTRAL DE HUBRIS: Némesis, diosa griega de la justicia retributiva, castigaba actos que afectaban el equilibrio o armonía en una sociedad, castigó la vanidad de Narciso. Su función era castigar a personas con Hubris, y causaba su caída por sus actos "el Hubris precede siempre a la caída".

Heródoto describía el castigo a la hubris como el castigo de los dioses para volver al individuo dentro de los límites que cruzó.

Dédalo fabricó unas alas y las adhirió con cera a los hombros de su hijo Ícaro. El padre dijo a su hijo que no volara alto, no hizo caso y el sol derritió la cera.

Otros casos son Hitler y Mussolini

Algunas referencias son: revista "Brain", 2009, y en "El síndrome hubris: Bush, Blair y la intoxicación del poder", 2011, Owen establece elementos psiquiátricos del síndrome hubris, Ian Kershaw, 2001, publicó "Hitler 1889-1936: Hubris" y "Hitler 1936-1945: Némesis".

Es notorio que lo descrito tiene gran contenido de la evolución histórica del ser humano y su sociedad, con la continua lucha entre el bien y el mal; y explotación de cualquier jerarquía, por ambición y abuso

EXPLICACION DE HECHOS EN ORGANIZACIONES Y PROYECTOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE CIENCIAS- INVESTIGACIONES EROMEROV DESDE 1990

Por Complejidad: Predicción no es posible, nada se repite y por ello nada permanece, todo es incierto, la sensibilidad a condiciones iniciales permite resultados caóticos a cambios mínimos efecto mariposa, la entropía lleva a tendencia a desorganizacion y caos, no hay azar hay probabilidades y atractores

Por neurociencias: La plasticidad del cerebro permite cambios en el comportamiento humano, como las mentalidades y lo correspondiente al efecto en la Corteza Prefrontal

Por Sicología: Las mentalidades de Carol Dweck establecen Mentalidades humanas: Fija y de Crecimiento, la primera con características indeseables y la segunda deseables. Existen numerosos experimentos individuales y grupales que permiten establecer comportamientos. Modelos del ser humano existen como el de Freud y el de Heidt que muestran lo bueno y malo del ser humano. Esclarecedores son Experimentos grupales como los de Phil Zimbardo sobre el poder de Situación, Conformidad de Asch y varios en otras fuentes web cono National Geographic

Por Varias ciencias: Los riesgos implican probabilidad de ocurrencia y de efectos y consecuencias, la unica forma sensata es medirlos, manejarlos y jamás suponer. Registros de casos históricos que se encuentran en internet y deberian ser experiencias

En consecuencia: Organizaciones y proyectos sin observar lo dicho, simplemente estan dejando todo al azar y a fuerzas destructivas como entropía o segunda ley de termodinámica, con tendencia a desorganizacion y caos.

ESPECTRO DE COMPORTAMIENTO DE SISTEMAS -EROMEROV

COMPLEJO

Efectos No Lineales
Corto y Largo Plazo,
Probabilidad,
Atractor,
Auto Organizacion,
Darwinismo Organizacional
Propiedades Emergen de interacciones de partes, todo es mas que suma de partes
Comportamiento fractal y antopoiético
Sensible a Pequeños cambios
Impredecible
Feed back
Dinámico

Ejemplo: clima, ser humano, empresa

COMPLICADO

Causa Efecto,
Corto Plazo,
Azar,
Control,
Supervision,
Cambio

Causa y efecto separados en tiempo y espacio, repetible, conocible

Ejemplo: avión

CAOTICO

desorden-discontinuidad

Sistema complejo inestable en busca de estabilidad en un proceso de evolucion permanente. No hay causa efecto, se puede definir como la ciencia de los sistemas complejos. Teoría del caos es parte de matemáticas, física y otras ciencias, como biología, genética y neurociencias

Ejemplo: huracán, incendio

SIMPLE

Relaciones causa efecto
Repetible, predecible

Ejemplo: bicicleta

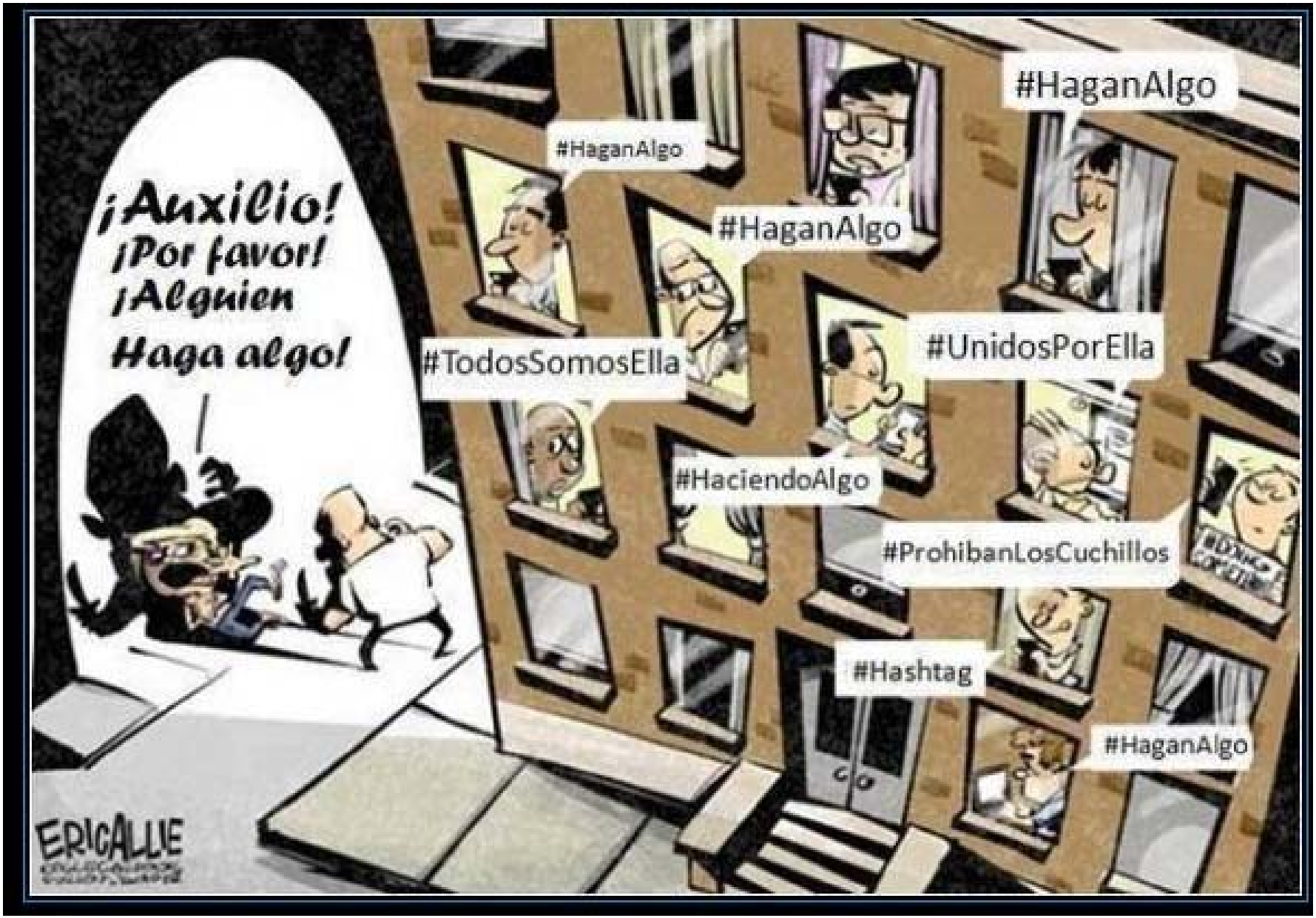
PARA LA SOCIEDAD SOLO UNA DECISION O CAMINO ES POSIBLE

NO social expreso a lo malo tiene impacto profundo, al igual que callar. En ningún caso los miembros de organizaciones son neutrales

EL ERROR DE ATRIBUCION establece que solamente el binomio individoo y sociedad definen situaciones y el PODER DE LA SITUACIÓN o sea el entorno social define si el comportamiento es bueno o malo
Es decisión del individuo su MENTALIDAD DE CRECIMIENTO
EL NO A LO MALO ES LA DECISION DE GRUPO

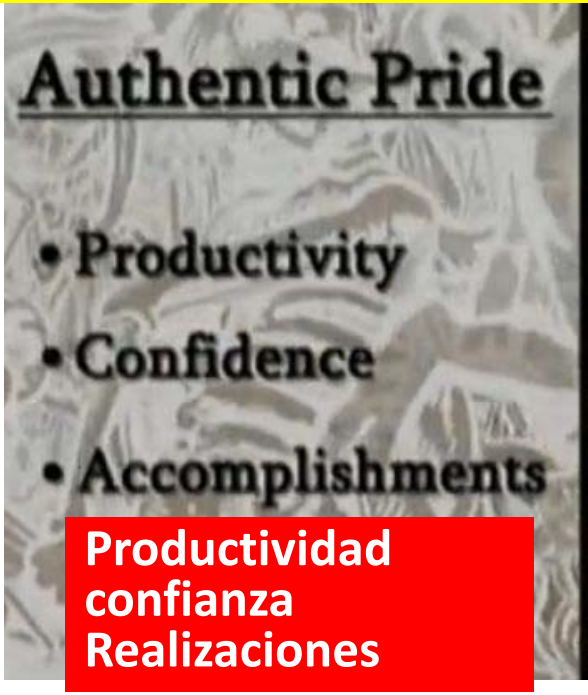
HUBRIS
Es decisión del individuo su MENTALIDAD FIJA
EN GRUPO EL SI A LO MALO O SILENCIO
O NEUTRALIDAD
Y LA DECISION ES SI A LO MALO

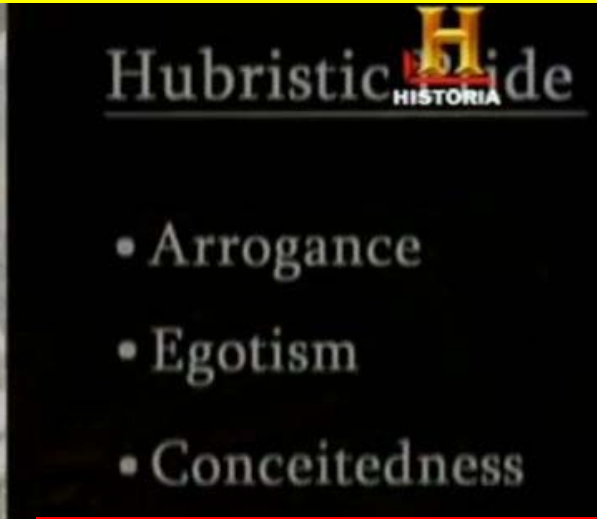
SOCIEDAD PRECARIA : PREDICAN Y PREDICAN PERO NADIE ACTUA E INCENTIVA



ORGULLO: AUTENTICO (authentic pride) Y HUBRISTICO (SOBERBIA INCONTROLADA)

LA MALDAD INDIVIDUAL O COLECTIVA ESTA EN LOS SERES HUMANOS Y CUANDO EXISTE NO TIENE LIMITE, CAMBIA EN NIVEL DE VIOLENCIA Y SE ESCONDE ENGAÑANDO





Productividad
confianza
Realizaciones

Arrogancia
Egolatría
Jactancia (Presunción)

HUBRIS EXTREMO DE SOBERBIA Y ARROGANCIA QUE LLEVA A CAIDA

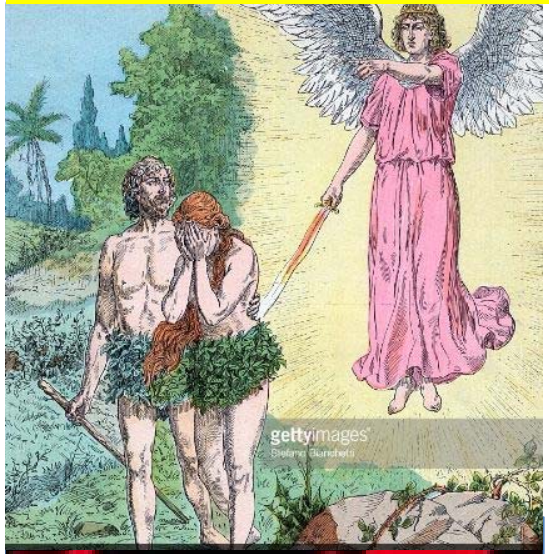
Según Oppenheimer, los innovadores prosperan en sociedades que los aprecian. Hay organizaciones que jamás han entendido lo relativo siquiera a títulos, no se sabe en qué consisten y que innovar requiere reconocimiento del aporte por terceros externos

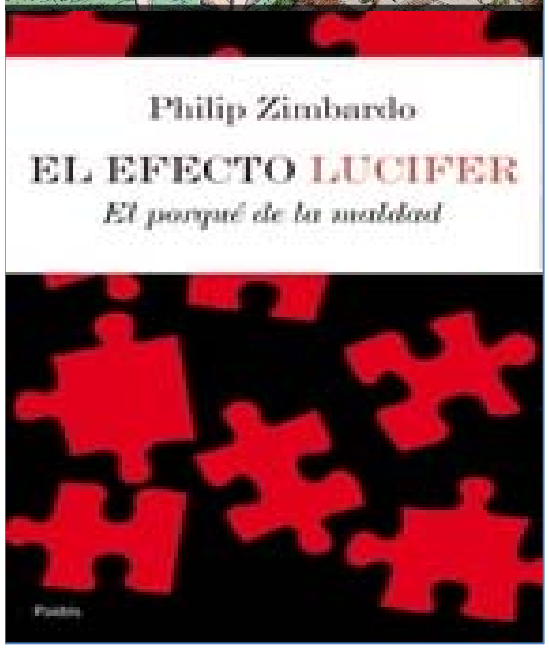
ALGUNAS CARACTERISTICAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA

INDOLENCIA

NARCISISMO AGRESIVO

Las víctimas de Hubris son visibles (su naturaleza lo exige), todo vale, “el orgullo que ciega” los hace actuar contra la lógica y principios y valores.
Es notorio que lo descrito tiene gran contenido de la evolución histórica del ser humano y su sociedad, con la continua lucha entre el bien y el mal; y explotación de cualquier jerarquía, por ambición y abuso. **La sentencia de castigo se materializa como resultado de la ceguera ante riesgos evidentes**





EXTRACTO DE COMPORTAMIENTO: http://www.eluniversal.com.co/opinion/columna/comportamiento-11839

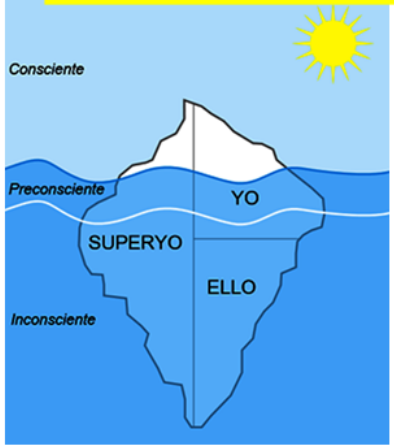
Modelo de Freud, alegoría del carruaje de Jonathan Haidt: Ello (Fig caballos): inconsciente, pulsiones y deseos, busca premio inmediato; yo (Fig cochero): gran parte inconsciente. Instancia psíquica actuante y mediadora, intenta conciliar acción normativa y punitiva de superyó con demandas de ello; superyó (Fig personaje llevado por carruaje): gran parte es inconsciente. Instancia moral, enjuiciadora

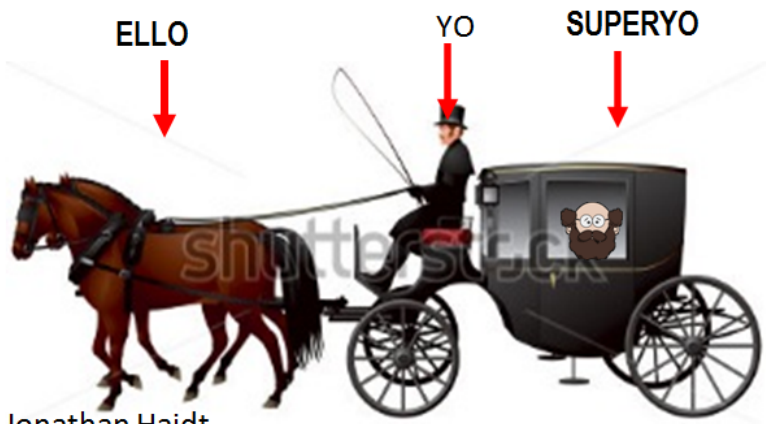
Esto es solo muestra de extensos estudios que desarrollé y que permiten ver que generar mentalidades innovadoras requiere elementos y entornos sociales y que junto con casos históricos, experimentos y experiencias, serían el acervo de conocimientos recomendable para aplicar por organizaciones como Educación, Colciencias y entidades que promueven ciencia y tecnologia; que con la Universidad Tecnológica de Bolivar estaremos poniendo a disposición durante el 2017.

Imágenes no son parte de la publicacion

Humanos actúan por su propia DECISIÓN

MODELO FREUDE MENTE HUMANA -MUESTRA COMPLEJIDAD Y EL PAPEL INCONSCIENTE





Idea de Jonathan Haidt

www.shutterstock.com · 184773044

Hormigas actúan porque les toca

A LA LUZ DE LA CIENCIA, EL COMPORTAMIENTO DE MUCHOS AL TRATAR DE PREDECIR O VATICINAR EL FUTURO, NO VER , O SUPONER ES SOBERBIA Y ENGAÑO Y PUEDE CONDUCIR A DAÑOS; E INHIBE HACER LO QUE SÍ ES POSIBLE: VER RIESGOS Y CONSECUENCIAS

QUÉ LLEVA A PERSONAS A TALES COMPORTAMIENTOS ??

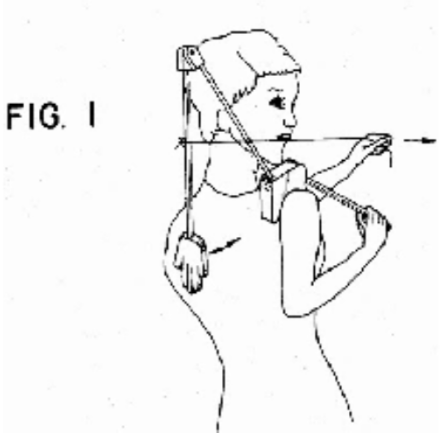
CREER QUE PUEDEN PREDECIR

CREER QUE TODO VALE, SIN LIMITES

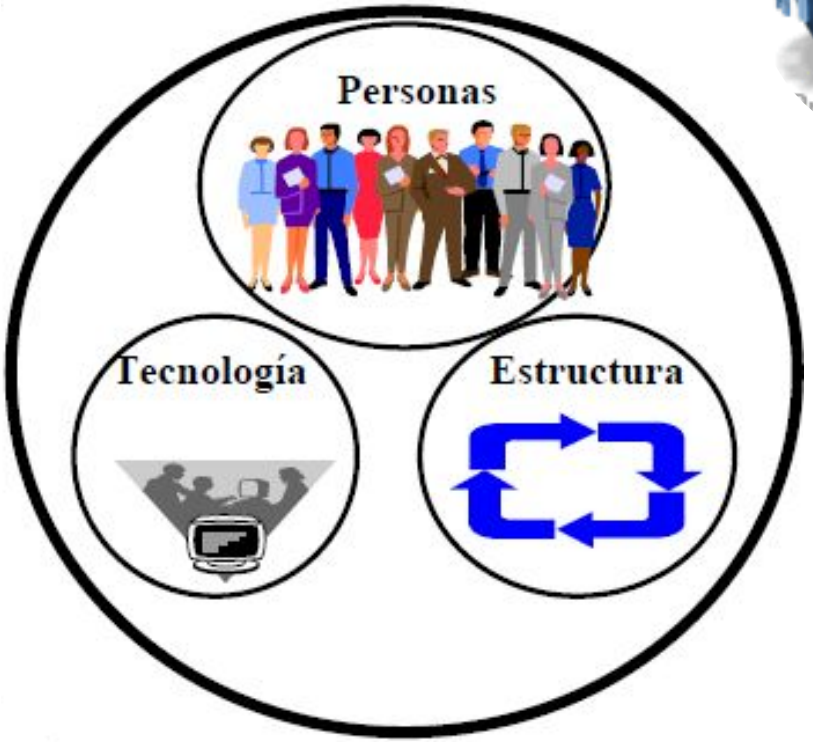
SUPOSICION ERRADA

QUE LA ENVIDIA EXISTE, NO HAY DUDA

EXIGIR GRATIFICACION INMEDIATA

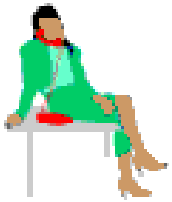


ORGANIZACIÓN- GRUPO

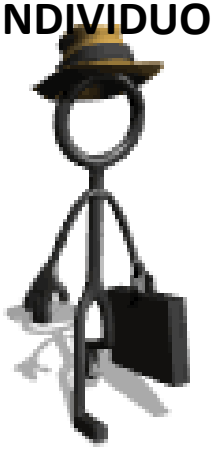


Comportamiento

CULTURA ORGANIZACIONAL O GRUPAL



INDIVIDUO



Comportamiento

PERSONALIDAD O SEA MENTALIDAD

Mentalidad: Es un conjunto de creencias o forma de pensar que determina en una persona su comportamiento y actitud mental

PENSAMIENTO **ACCION** **MENTALIDAD**

MENTALIDADES DE CAROL DWECK- LA FIJA NO ES APTA PARA INNOVAR

http://www.southdartmoor.devon.sch.uk/about/learning-and-teaching/growth-mindset

INNOVAR IMPLICA IR AL FUTURO Y LUCHAR CON DETERMINACION, PASION Y ESFUERZO POR APRENDER

Ideas tomadas de

South Dartmoor Community College
Learning too

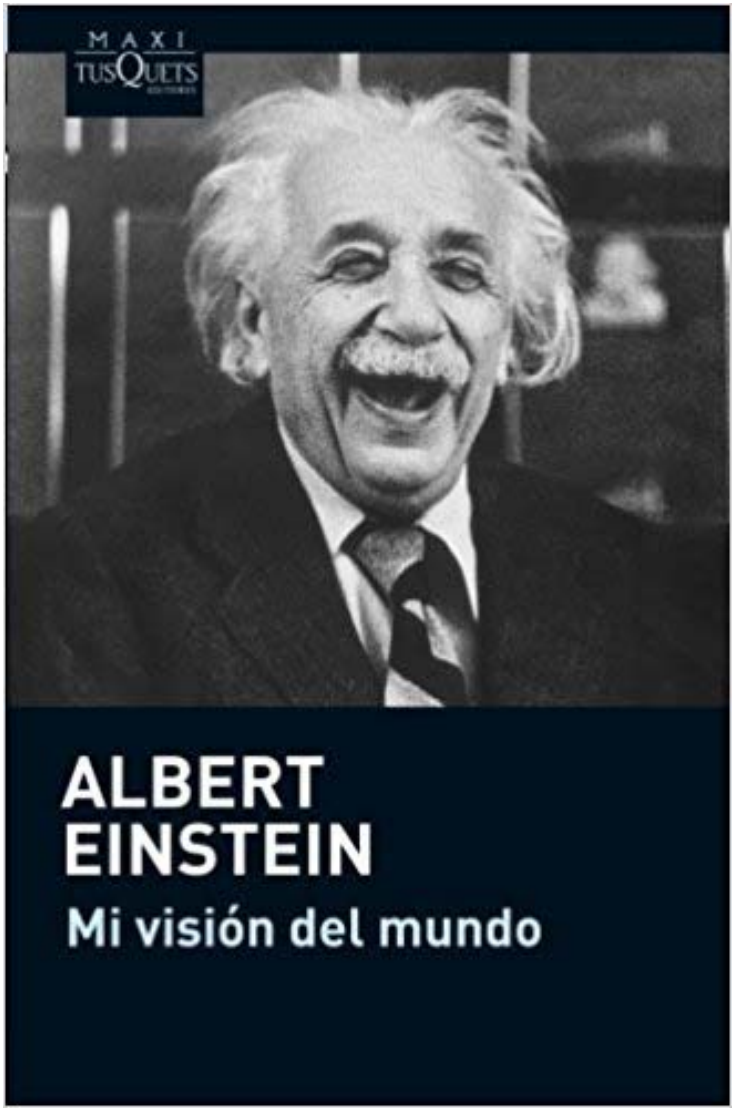
MENTALIDAD FIJA	MENTALIDAD DE CRECIMIENTO
Habilidad fija	Habilidad expandible
Prueba: estoy bien	Mejora
No aceptan Fallar, fallar es malo. Mejor no arriesgar	Fallar es realidad de la vida y aprenden
Frágil/depresivo	Resilente/determinado
No admiten culpa/ Hacen trampa	Prueba/compromiso a ser abierto
Comparativo/competencia	Colaborativo/generoso
Propia imagen inexacta Soberbia- Narcisismo	Propia imagen exacta

Cteativo
Considerado
Curioso
Valiente
Aprendizaje independiente

40% Miente

RESILENCIA : capacidad sobreponerse a adversidades positivamente lo cual se centra en las capacidades, valores y atributos positivos

La correlación entre Coeficiente de Inteligencia y éxito de las personas es insignificante, por otra parte, el conocimiento científico/tecnico es alcanzable, LA DIFERENCIA ESTÁ ES EN LAS MENTALIDADES (como pensamiento-decisión-actitud), pues solamente la de crecimiento (se basa en esfuerzo), reúne características que permiten probabilidades para crear e innovar, en tanto que la fija (rechaza el esfuerzo) las inhibe. Dijo Thomas Alva Edison: "El genio es un 1% de inspiración y un 99% de transpiración"



"Mi visión del mundo"

"El mundo no será destruido por los que hacen el mal, sino, más bien, por aquellos que los vigilan sin hacer nada".

POR QUÉ ALGUNOS SON COMO SON?

VER PUNTAES MENTE COMPORTAMIENTO

https://ispri.ng/x86ln

computador

EL SER HUMANO TIENE EL POTENCIAL DE SER BUENO O MALO Y ES EL SISTEMA SOCIAL EL QUE DEFINE: BUENO O MALO

https://www.dropbox.com/s/j4fpyfe2c0h7yag/RECORTE%20EDIC%20Entrevista%20Philip%20Zimbardo%20-%20La%20Ciudad%20de%20las%20Ideas.%20Parte%201.flv?dl=0

<u>RESUMEN</u>: CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PERMITE ABUSO DE LA JERARQUIA, GROUP THINKING E INHIBE LIBERTAD DE PENSAMIENTO

desmanes manipulando

conformidad,

autoridad responsable,

obediencia y

símbolos

Chantaje

prebendas,

Recompensas

promociones

La conducta individual …… puede ser manipulada por factores externos de un modo inimaginable

EL INDIVIDUO Y LA SOCIEDAD SON RESULTADO DE LAS INTERACCIONES ENTRE AMBOS Y NADA EXISTE SIN PARTICIPACION DEL BINOMIO INDIVIDUO Y SOCIEDAD

depositphotos

SE CONFORMA UN SISTEMA PERVERSO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, CONTROLADO A ALTO NIVEL , QUE LA LLEVA A LOS DESMANES Y DESASTRES HISTORICAMENTE CONOCIDOS

EL JEFE ESTA VIENDO

No se requieren acuerdos formales especiales, existe el poder jerárquico y obediencia, lleva a subalternos a no disentir del perverso CONSENSO que impide libertad de pensamiento.

CUANDO EL SISTEMA EXISTE CON BASE EN CONSENSO, EL DISENSO NO TIENE RESULTADOS Y ES SUICIDIO DEL DISIDENTE EN LA ORGANIZACIÓN

EL SER HUMANO TIENE EL POTENCIAL PARA SER BUENO O MALO.
EL SISTEMA COMO ENTORNO TIENE EL PODER DE LA SITUACION QUE DEFINE BUENO O MALO

EL SISTEMA LO CREAN Y DIRIGEN NIVELES JERARQUICOS ALTOS Y DIRECTIVOS

Ejemplos graves:
NASA Challenger
NASA Columbia
Bahia Cochinos
Nazis

PATRON ESTADISTICO SEGUIDO EN CULTURAS DE CONVIVENCIA CON IRREGULARIDADES

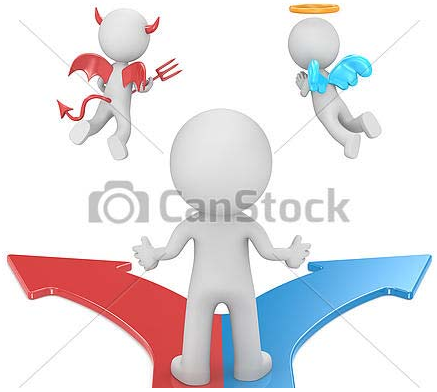
1) MENTALIDAD FIJA (ALENTOSOS O NO) SON LA BASE

2) SOLO BUSCAN BENEFICIO Y PREMIO PERSONAL

3) SOBREVIENE EL DESASTRE PERO NO LO VIVEN; GENTE INOCENTE ES SERIAMENTE PERJUDICADA INCLUSO INNECESARIA PERDIDAS DE VIDAS

4) LA JUSTICIA LLEGA SOBRE ELLOS

DECISIONES Y SU PODER



En resumen: es decisión de las persona lograr MENTALIDAD DE CRECIMIENTO en cualquier momento que desee, siendo el "Poder de la Situación" quien define el comportamiento individual bueno o malo, por eso el NO social expreso a lo malo tiene impacto profundo, al igual que callar. En ningún caso los miembros de organizaciones son neutrales. ES UNA DECISIÓN INELUDIBLE DE SUPERVIVENCIA O DESASTRE.

SIN ESTA APROXIMACION ORGANIZACIONES Y PROYECTOS QUEDAN AL AZAR Y PERMITEN PROBABILIDADES DE NO VER RIESGOS NI MANEJARLOS Y LLEGAR AL FRACASO

ESTE ES EL RESULTADO DE INVESTIGACIONES DESDE LOS 1990s EN LA INICIATIVA DE EROMEROV CON BASE EN HISTORIA DE LA HUMANIDAD DESDE ÉPOCAS ANCESTRALES, CIENCIAS Y ESTADÍSTICAS